

## **PACTE POUR LUTTER CONTRE LA PRÉCARITÉ DES FEMMES**

### POUR

Réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.

Faire en sorte que les femmes puissent mener une vie professionnelle leur permettant d'être autonomes et de satisfaire leurs besoins vitaux.

Mobiliser les politiques, les entreprises, les associations, les syndicats professionnels et patronaux, les instances économiques pour permettre une évolution de fond et résorber les injustices.

### **FEMMES, PRECARITE ET CRISE SANITAIRE : ETAT DES LIEUX, ENJEUX, PERSPECTIVES**

La crise sanitaire due au coronavirus est un révélateur de la précarité des femmes. Que ce soit dans la sphère professionnelle où elles occupent des emplois peu valorisés mais de première importance dans les hôpitaux ou les supermarchés, dans la sphère familiale où elles assument la majorité des responsabilités familiales et où les violences à leur égard sont en hausse et enfin dans leur vie de femme avec une dégradation de leur santé (accès à l'IVG par exemple).

A la crise sanitaire s'ajoute aujourd'hui la crise économique qui risque d'accroître encore les inégalités qui touchent les femmes. En effet, cette crise a révélé au grand jour leur rôle paradoxal dans la société. Jusqu'alors invisibles, elles sont devenues en quelques jours les héroïnes de la vie quotidienne, qui soignent, éduquent, nourrissent, aident et accompagnent dans le cadre de leur profession ou dans leur foyer. Pourtant, malgré ce rôle essentiel, les femmes sont davantage exposées à la précarité que les hommes.

En cette période décisive, qui doit nous contraindre à un objectif de résultat, le Laboratoire de l'Égalité avance des propositions concrètes pour lutter contre la précarité des femmes.

#### **Qu'est-ce que la précarité ?**

*« La précarité est l'absence d'une ou plusieurs des sécurités, notamment celle de l'emploi, permettant aux familles d'assumer leurs obligations professionnelles, familiales et sociales, et de jouir de leurs droits fondamentaux. Elle conduit à la grande pauvreté quand elle affecte plusieurs domaines de l'existence, qu'elle devient persistante, qu'elle compromet les chances de réassumer des responsabilités et de reconquérir ses droits par soi-même, dans un avenir prévisible »* Joseph Wrezinski fondateur d'ADT Quart monde.

## La précarité des femmes en chiffres :

- Les femmes sont concentrées dans les métiers des soins à la personne ou d'hôte.esse.s de caisse qui sont faiblement rémunérés avec des salaires inférieurs en moyenne de 19% aux métiers dits « masculins »<sup>1</sup>.
- Les femmes occupent majoritairement les emplois précaires : 70% des temps partiels et 62% des emplois non-qualifiés<sup>2</sup>.
- Elles travaillent moins pour assurer les responsabilités domestiques et familiales : la naissance d'un enfant entraîne une modification d'activité pour 40% des femmes et 6% pour les hommes<sup>3</sup>.
- Les mères ont la charge de 85% des familles monoparentales or une famille monoparentale sur trois vit en dessous du seuil de pauvreté<sup>4</sup>.
- Les filles ne représentent qu'un tiers (38,2%) du total des apprentis et sont concentrées dans des secteurs perçus comme « féminins » souvent dévalorisés. Concernant la formation professionnelle, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à y accéder, elles se forment moins longtemps (espérance annuelle de formation : 12h pour les femmes et 20h pour les hommes) et dans des formations moins qualifiantes<sup>5</sup>.
- Elles sont payées en moyenne 24% de moins que les hommes (moyenne brute annuelle avec prise en compte du temps partiel, et tous métiers confondus). A poste égal et compétences égales, l'écart de salaire est de 9%<sup>6</sup>.
- Elles sont confrontées au « plafond de verre » : 17% des femmes sont cadres contre 20,8% des hommes alors qu'elles sont plus diplômées<sup>7</sup>.
- Elles représentent 67% des travailleurs pauvres<sup>8</sup>.
- Elles ont donc de plus petites retraites que les hommes : la pension moyenne de droits directs des femmes est inférieure de 42% à celle des hommes : soit 800 euros de moins par mois<sup>9</sup>.

## Aujourd'hui, « le travailleur » précaire est généralement une femme jeune, urbaine, à la tête d'une famille monoparentale, qui ne parvient pas à s'insérer durablement sur le marché du travail.

Le Laboratoire de l'Égalité qui œuvre pour l'égalité professionnelle, clef de l'indépendance des femmes, a lancé des travaux dès 2018 afin d'identifier les déterminants majeurs de la précarité et élaborer des propositions concrètes à l'intention des décideurs/euses publics et privés, lesquelles font l'objet de ce Pacte de lutte contre la précarité des femmes.

<sup>1</sup> Dares, « Les inégalités professionnelles entre femmes et hommes », 2018.

<sup>2</sup> Insee Références, édition 2017 - Fiches - Temps et conditions de travail

<sup>3</sup> A. Pailhé et A. Solaz, « Vie professionnelle et naissance: la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes », INED, *populations et société*, 2006

<sup>4</sup> Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » – l'Essentiel, Édition 2017.

<sup>5</sup> Audition à l'Assemblée nationale du Laboratoire de l'Égalité dans le cadre du projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », le 22 mai 2018.

<sup>6</sup> Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » – l'Essentiel, Édition 2019.

<sup>7</sup> Secrétariat d'Etat chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, « Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes » – l'Essentiel, Édition 2019.

<sup>8</sup> S. Ponthieux, E. Raynaud, « Les travailleurs pauvres », Insee, 2008.

<sup>9</sup> Drees, « Les retraites et le retraités », 2018, P.58

Le Laboratoire de l'Égalité identifie trois déterminants majeurs de la précarité que sont le temps partiel, la monoparentalité et l'éloignement durable de l'emploi. Permettre aux millions de femmes touchées par la précarité d'accéder à la sécurité psychologique, économique et sociale revient à les rendre autonomes et à les sortir de la course aux aides sociales.

Cette démarche est notamment préconisée par la délégation interministérielle de prévention et de lutte contre la pauvreté des enfants et des jeunes<sup>10</sup>.

**L'objectif du Laboratoire de l'Égalité est d'inciter les décideurs/euses politiques et économiques à intervenir sur l'ensemble des facteurs responsables de la précarité des femmes aujourd'hui renforcés par la crise économique provoquée par l'épidémie du coronavirus.**

<sup>10</sup> « Stratégie de prévention et de lutte contre la pauvreté des enfants et des jeunes », mars 2018, délégation interministérielle de prévention et de lutte contre la pauvreté des enfants et des jeunes, présidée par O. Noblecourt.

## I – LE TEMPS PARTIEL

### CONSTAT

Le secteur tertiaire, aujourd’hui durement touché par les difficultés économiques liées au confinement, concentre 90% des salarié.es à temps partiel. Les métiers les plus concernés sont ceux des services aux entreprises et à la personne, de l’hôtellerie-restauration, du commerce<sup>11</sup>.

Les femmes occupent plus de 80% des contrats de temps partiel, et plus d’une femme salariée sur trois travaille à temps partiel. Le temps partiel ne cesse d’augmenter depuis les années 90 avec le développement des services. Les femmes d’origine étrangère sont majoritaires à occuper ces emplois (37% contre 31% pour les françaises) et ont parfois très peu d’heures de travail par semaine<sup>12</sup>.

Le temps partiel alimente les inégalités professionnelles car il bloque les promotions, entraîne de faibles primes, des carrières stagnantes et évidemment des petites retraites. Le nombre élevé de femmes dans ce type d’emploi est notamment lié à la persistance de la notion de salaire d’appoint dans un couple, et au poids des responsabilités domestiques et familiales peu partagées.

Un tiers des travailleuses à temps partiel souhaiterait travailler davantage : c’est le temps partiel subi. En prenant également en compte les personnes qui déclarent ne pas vouloir travailler plus, car elles n’envisagent pas d’autres solutions pour garder leurs enfants, la part de temps partiel subi serait alors plus proche de 50%.

**En 2017, parmi les 3,7 millions de femmes travaillant à temps partiel, 2,4 millions gagnent moins de 964€/mois et 1,1 million sont soumises au temps partiel subi (imposé par l’employeur). Par ailleurs, les contrats à temps partiel sont assortis de salaires de 27% inférieurs en moyenne aux contrats à temps plein<sup>13</sup>.**

**Parmi les emplois non qualifiés, 62% sont occupés par des femmes. Or l’essentiel des dispositifs qui visent l’égalité professionnelle dans les entreprises ne concerne pas ces emplois peu qualifiés, notamment ceux en contrat à durée déterminée.**

### PROPOSITIONS

#### 1- Sécuriser le travail à temps partiel

- **Aligner le taux horaire du travail à temps partiel** sur celui du temps plein (l’écart est actuellement de 25%<sup>14</sup>).
- **Rémunérer à sa juste valeur le travail des femmes.** Il est nécessaire d’agir sur la mixité des métiers et de revoir le processus de professionnalisation des compétences souvent dites « naturelles » ou « féminines ». Il s’agit de sensibiliser les partenaires sociaux (DRH, syndicats, CE, etc.), de produire des données RH objectives et sexuées, d’élaborer des critères d’évaluation des métiers non discriminants (valorisation des expériences, reconnaissance des exigences physiques des emplois « féminins », prise en compte de la charge émotionnelle, etc.) et de mettre en place un comité d’évaluation des emplois comme indiqué dans le guide « *Pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance*

<sup>11</sup> Notes d’Iéna, informations du CESE, « les femmes face au travail à temps partiel », n° 291, mars 2008.

<sup>12</sup> DARES, Briard K., Calvarezo O., « Les femmes à temps partiel et complet : quels parcours professionnels ? », n° 199, juillet 2016.

<sup>13</sup> Maruani M., *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, « Repères », 2017, p.97.

<sup>14</sup> Maruani M., *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, « Repères », 2017, p.97.

*féminine* », publié en 2013 par le Défenseur des Droits et le guide du CSEP à l'usage des négociateurs de branche.

- **Cotiser pour les droits à la retraite sur une assiette à temps plein** pour les salariés à temps partiel.
- **Evaluer toutes les politiques publiques** concernant l'emploi à l'aune de leur impact sur le genre. Par exemple, prendre en compte les conséquences de la réforme de l'assurance chômage pour les contrats à temps partiel, majoritairement occupés par des femmes.

## 2- Mieux organiser et allonger les temps de travail

- **Limitier les dérogations permettant des contrats de travail de moins de 24h/semaine** ou de 104h/mois. Toute modification de la répartition de la durée de travail, entre les jours de la semaine ou entre les semaines du mois, doit être notifiée aux salarié.es en respectant un délai d'information d'au minimum de 3 jours, et non un délai plus bref, difficilement compatible avec les responsabilités familiales.
- **Majorer les heures effectuées tôt le matin ou tard le soir**, les amplitudes horaires étant souvent fortes notamment dans les métiers du service à la personne.
- **Homogénéiser le temps de travail autour du temps légal de 35h** par semaine, pour une meilleure articulation des temps de vie. Remettre en question la durée maximale du travail de plus de 48H par semaine.

## 3- Mobiliser les entreprises source d'emploi

- Fixer comme objectif stratégique de l'entreprise de **diminuer les temps partiels, et négocier les modalités avec les partenaires sociaux**.
- Agir sur la réversibilité de contrats à temps partiels en proposant annuellement à chaque salarié.e d'évoluer vers un temps complet.
- Explorer la possibilité de temps partiel annualisé.
- **Instaurer un processus d'entretien individuel avant de répondre à toute demande de passage à temps partiel**, qu'il s'agisse d'un.e salarié.e en cas de congé parental, congé d'éducation ou congé de solidarité familiale. Il est impératif de lui indiquer clairement les modalités possibles (durée, partage du congé parental, etc.) et les conséquences (incidence sur le salaire, nombre de jours de congés, impact sur la retraite, etc.).
- Proposer systématiquement aux hommes devenus pères de prendre un congé parental.
- Proposer aux salarié.es des **solutions de garde d'enfants, de télétravail** ou de conciergerie (en fonction des moyens disponibles de l'entreprise).
- Faire le lien pour toutes les entreprises entre **le temps partiel et l'écart de salaire entre les femmes et les hommes** en prenant en compte cette donnée dans leur calcul et la présentation des résultats (comme le font déjà de nombreuses grandes entreprises).

- Etablir un **dialogue avec les sous-traitant.es** sur l'organisation du travail, notamment avec les entreprises de ménage et d'entretien. Faire intervenir ces agent.es pendant les heures de bureau par exemple.

#### 4- Mieux orienter et former

- Déconstruire les stéréotypes pour orienter les filles dans les filières valorisantes et rémunératrices, trop souvent réservées aux garçons et aux hommes, en instaurant des objectifs chiffrés (indicatifs dans un premier temps mais qui pourraient devenir obligatoires). Le manque de mixité crée la précarité. Revaloriser les filières dites « féminines » pour que les garçons s'y dirigent aussi. Il faut **défendre la parité dans toutes les filières**.
- Profiter des stages professionnels en classe de 3<sup>e</sup> pour sensibiliser élèves et entreprises à la **déconstruction des stéréotypes** et des compétences soi-disant naturelles.
- Généraliser et institutionnaliser les formations (initiales ou continues) ou sensibilisations destinées aux professionnel.les de l'accompagnement vers l'emploi, portant sur les stéréotypes de genre et les difficultés des femmes dans le monde du travail. Les familles et les professeur.es ont aussi un rôle déterminant à jouer dans la sensibilisation des femmes sur ces sujets.

## II – LA MONOPARENTALITÉ

### CONSTAT

Le confinement a fortement détérioré la situation des familles monoparentales déjà précaire, accroissant un peu plus leur isolement et leurs difficultés financières notamment avec l'irruption du chômage.

Près d'un quart des familles françaises sont des familles monoparentales : 85 % d'entre elles sont gérées par des femmes qui élèvent seules 3 millions d'enfants. La monoparentalité est synonyme de précarité pour un tiers des familles monoparentales avec un enfant et 42% pour celles avec deux enfants. 20% des bénéficiaires du RSA, soit 500 000 personnes, sont des mères de familles monoparentales.

40% des mères de familles monoparentales sont inactives, un tiers travaille à temps partiel et 33% n'ont aucun diplôme. 60% de ces mères ayant un enfant de moins de 3 ans ne travaillent pas, en particulier compte tenu de l'insuffisance de modes de garde financièrement adaptés. En outre, elles sont orientées vers les emplois faiblement qualifiés et à temps partiel (agente de service, employée de maison, salariée de l'hôtellerie/restauration), souvent pour de courtes périodes.

Le confinement a également détérioré la vie de leurs enfants. Avec la fermeture ou le difficile accès aux cantines scolaires qui leur assurent de vrais repas, la nourriture vient parfois à manquer malgré les efforts de nombreuses mères qui jonglent entre rationnement et banques alimentaires. Le problème de la conciliation d'un emploi avec de lourdes responsabilités parentales et le non-versement des pensions alimentaires est de plus en plus crucial.

Un très grand nombre de familles monoparentales ne sollicite pas les prestations sociales, souvent par méconnaissance. Ces familles sont par ailleurs freinées par la complexité des conditions d'admission et l'éloignement des points de contact par rapport à leur logement, souvent excentré. En outre les mères seules

ont peur de s'exposer à la perte de la garde de leurs enfants, si elles pensent ne pas présenter toutes les garanties matérielles exigées pour le confort et la sécurité des enfants.

Les femmes paient leur séparation au prix fort. La perte de niveau de vie directement imputable à la rupture est de 20% pour les femmes et de 3% pour les hommes<sup>15</sup>.

## **PROPOSITIONS**

### **1- Organiser le temps de travail et la garde des enfants**

- Les mères sans travail rémunéré doivent pouvoir bénéficier d'un **service de garde leur permettant de disposer de temps pour chercher un emploi**. A ce titre un droit opposable pour l'accueil de la petite enfance assurerait à tous les parents d'enfants de moins de 3 ans de disposer d'une solution de garde après la naissance ou l'adoption. Cette mesure devrait également prendre en compte les temps périscolaires (cantine, garderie, centre de loisirs...), y compris lorsque les parents n'ont pas d'emploi. Il faut également créer davantage de services de garde en zone rurale.
- En marge des heures de garde d'enfants, il faut mettre en place dans les garderies des temps où les parents peuvent se retrouver pour **échanger sur la parentalité et rompre l'isolement**. Il faudrait également trouver dans ces lieux les informations nécessaires sur les services dont ils pourraient avoir besoin, afin de mieux les informer et de les aider dans leurs démarches.
- Comme le recommande l'Union Européenne (directive sur le congé parental), les situations familiales doivent être davantage prises en compte dans l'organisation du travail. Les réunions doivent avoir des horaires mieux encadrés, être organisées pour gagner en efficacité.
- Avant ou après le congé parental, il faut que les mères seules puissent s'entretenir avec leur supérieur.e hiérarchique afin de concilier au mieux leurs nouvelles responsabilités parentales avec les impératifs de leur poste. Dans les entreprises, comme le recommande l'ANACT, des espaces d'expression sur la parentalité pourraient être mis en place pour les salarié.es.

### **2- Assurer l'accès aux prestations sociales**

- L'accompagnement des mères est nécessaire : **amélioration de l'information** (traduire les formulaires dans différentes langues, etc.) ; **simplification des procédures** et développement des dispositifs d'accompagnement des démarches administratives via les associations caritatives.
- Le **versement des prestations sociales doit être effectué immédiatement** et non pas rétroactivement en fonction des déclarations fiscales.
- Une **allocation de soutien familial différentielle** doit être créée pour compenser les pensions alimentaires fixées en dessous de l'allocation de soutien familial.
- La crainte des mères de perdre la garde de leurs enfants doit être prise en compte dans l'accueil qui leur est réservé par les professionnels du secteur social et médical.

<sup>15</sup> INSEE, « Couples et familles », 2015.

### 3- Intégrer les contraintes professionnelles liées à la monoparentalité

- **Considérer les contraintes liées à la monoparentalité.** Rechercher avec les salarié.es les meilleures solutions en termes d'organisation du travail.
- Négocier avec les partenaires sociaux la **mise en place d'un Fonds de solidarité.**

### 4- Investir dans Le logement social

- Les critères d'attribution des logements sociaux aux mères seules doivent tenir compte des contraintes de certains quartiers qui renforcent le sentiment d'isolement<sup>16</sup>.
- Les dépenses allouées aux logements par les bailleurs sociaux doivent être considérées comme un investissement et non pas comme un coût. **Le logement est un des principaux critères permettant de sortir de la précarité.** Il faut mettre en face des dépenses une évaluation des économies réalisées grâce à ces dispositifs.

## III – FEMMES ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI

### CONSTAT

L'impact de la crise économique sur le chômage impacte fortement la situation des femmes « éloignées de l'emploi ». Ce sont celles qui ont quitté ou perdu leur emploi et n'en ont pas retrouvé ou recherché ; celles qui ne sont jamais entrées sur le marché du travail mais souhaitent une activité professionnelle ; celles qui cherchent à reprendre une activité professionnelle après une interruption d'au moins une année ; celles qui souffrent d'une maladie ou d'un handicap ; celles qui habitent dans des zones rurales ou urbaines défavorisées.

En France, les femmes représentent 53% des personnes sans emploi régulier depuis un an ou plus (soit 1 171 300 personnes) et 55% des personnes sans emploi régulier depuis 2 ans ou plus, soit 803 000 personnes<sup>17</sup>.

La précarité a également un fort impact sur la santé des femmes, ce qui contribue à les éloigner encore davantage de l'emploi durable<sup>18</sup> :

- L'obésité est beaucoup plus répandue chez les femmes en situation de précarité (35%) que chez les hommes dans la même situation (17,6 %).
- les employées et ouvrières sont les plus concernées par les troubles musculo-squelettiques (TMS): le taux de fréquence des TMS chez les ouvrières est de 8,4 pour un million d'heures salariées contre 2,4 pour les ouvriers.

<sup>16</sup> APUR, « Les foyers monoparentaux parisiens, profils, besoins, attentes », Enquête auprès de 15 pères et mères vivants seuls avec leurs enfants, Juin 2008.

<sup>17</sup> CESER hauts de France, « favoriser le retour à l'emploi des femmes éloignées du marché du travail », Rapporteurs : Stéphane Dorchies et Marie-Françoise Autran, 10 janvier 2017

<sup>18</sup> Haut Conseil à l'Egalité, « Santé et accès aux soins : une urgence pour les femmes en situation de précarité » par Danièle Bousquet et Geneviève Couraud, 2017.



- Le travail de nuit est un facteur de risque avéré dans la survenue du cancer du sein. Les femmes en situation de précarité pour qui le travail de nuit est plus fréquent sont les plus exposées : 14 % des ouvrières travaillent habituellement ou occasionnellement de nuit, contre 8 % des femmes cadres. Ces femmes participent moins aux dépistages des cancers spécifiques aux femmes et y survivent moins souvent.

## **PROPOSITIONS**

### **1- Accompagner les femmes dans leur vie professionnelle**

- Dans chaque programme en faveur de l'emploi, il faut **renforcer et centraliser les dispositifs ciblant les femmes les plus éloignées de l'emploi** et sans qualifications pour les accompagner vers une reprise ou une évolution de leur activité.
- **Travailler sur la distance entre lieu de travail et lieu d'habitation** : l'éloignement du lieu de travail est non seulement coûteux mais aussi dangereux (9 femmes sur 10 sont victimes de harcèlement dans les transports en commun<sup>19</sup>).
- 73% des femmes ont été harcelées en ligne dans le monde<sup>20</sup>, avec comme conséquences des difficultés de développement de réseaux, de recherches de partenaires, d'employeur.es, etc. Il est urgent de développer l'utilisation des logiciels informatiques de cyber-sécurité à travers des chartes engageant les entreprises sur cette question.

### **2- Former les accompagnant.es**

- Il est impératif de former les agent.es qui travaillent avec des femmes éloignées de l'emploi afin de changer leurs représentations et d'éviter qu'ils/elles les orientent vers des métiers précaires. Il est important aussi de préparer l'avenir et de former les intervenant.es et éducateur.trices dans les collèges et lycées en impliquant des référent.es égalité
- Combattre les stéréotypes, notamment ceux qui pèsent sur les femmes de plus de 50 ans sur le marché du travail.

### **3- Restaurer la confiance en soi**

La confiance en soi, et en ses aptitudes à exercer un métier, constitue le fondement du retour à l'emploi.

Il conviendrait donc :

- de généraliser les **accompagnements psychologiques** dans les parcours de retour à l'emploi pour que les femmes puissent prendre en charge leur destinée professionnelle.
- de promouvoir des initiatives telles que les « ateliers du changement »<sup>21</sup> s'adressant aux salarié.es, chômeurs/euses, étudiant.es, etc. confronté.es à une nécessaire adaptation aux évolutions de la société. Ils/elles acquièrent des capacités à créer des réseaux, à se déplacer, à gérer et à trier l'information et à agir sur leur environnement. Ces aptitudes dotent les participant.es de **connaissances nécessaires pour travailler aujourd'hui et demain.**

<sup>19</sup>FNAU, « Etude sur le harcèlement sexiste et les violences sexuelles faites aux femmes dans les transports publics », 14/06/2016

<sup>20</sup> Source : Amnesty International/IPSOS MORI Poll 2017.

<sup>21</sup> Association Laboucle- mis en place par Thierry Benoit

- **d’agir sur les mentalités** pour que le statut de mère soit distinct de celui de titulaire d’un emploi, notamment pour les très jeunes mères qui n’ont pas d’expérience professionnelle et bénéficient d’allocations, ce qui améliorera la qualité de vie des femmes seules avec enfant(s).

#### 4- Valoriser le partage des tâches domestiques entre les parents et sécuriser les parcours des travailleuses domestiques

- Les tâches ménagères pénalisent encore la carrière professionnelle de la majorité des femmes (elles en réalisent 80%) lesquelles assument ainsi des doubles journées.
- Lorsqu’il s’agit d’un travail rémunéré, ce sont pour la quasi-totalité des femmes qui l’exercent. Ce secteur est le plus précaire du marché du travail<sup>22</sup> : les travailleuses sont pour la plupart migrantes ou sans diplôme, leurs salaires, parmi les plus bas.

#### 5- Revaloriser les retraites des femmes

- Prendre en compte dans le système de calcul des retraites les spécificités des carrières des femmes et la recomposition des modèles familiaux. Actuellement, la pension moyenne des femmes, droits familiaux inclus, est inférieure de 42% à celle des hommes : soit 800 euros de moins en moyenne par mois<sup>23</sup>.
- Revisiter et corser tous les dispositifs en faveur de l’égalité professionnelle qui influencent le niveau de la retraite.

#### 6- Assurer l’accès aux soins

- Ne pas orienter uniquement le système de santé sur les questions de procréation mais faire en sorte qu’il prenne en compte l’ensemble des problématiques : violences, problèmes de santé mentale, etc. La santé est une question globale qui touche aux parcours de vie, aux conditions de vie, à l’accès au travail, à l’alimentation, au logement, etc. Il faut sensibiliser l’ensemble des professionnel.les à ces questions.
- Simplifier les procédures administratives, **adapter les services en termes d’horaires et de lieux**, rendre plus lisible le parcours de santé avec une simplification des sigles et du vocabulaire employé.
- Donner les moyens aux femmes d’être maîtresses de leur corps et de leur vie par un **meilleur accès à la contraception**, à des services de dépistage sensibilisés aux questions de genre, etc.
- **Maintenir l’AME (Aide médicale d’Etat)** pour donner à toutes les femmes les mêmes possibilités d’accéder aux examens de dépistage et de parcours de soins notamment pour les cancers du sein.

<sup>22</sup> OIT, « Qui sont les travailleurs domestiques ? », en ligne au 24/08/18.

<sup>23</sup> Données 2016 sur les retraités qui résident en France, cf. DREES, Les retraités et les retraites, 2018, P.58

## CONCLUSION

Ce Pacte contribue à la mise en évidence des inégalités entre les femmes et les hommes et des différentes composantes de la précarité des femmes. Il rassemble et décline toute une série de propositions concrètes pour y remédier. Il s'inscrit dans un contexte de crise sanitaire et économique qui a mis en lumière le rôle déterminant des femmes, notamment dans les métiers des soins à la personne, mais aussi la fragilité de leur situation. Les inégalités qui les touchent se voient renforcées : faibles salaires, contrats de travail précaires, poids des responsabilités familiales, horaires de travail décalés, discriminations sur le marché de l'emploi, etc. sont l'apanage des femmes et les exposent à la précarité.

Face à cet état des lieux, le Laboratoire de l'Égalité appelle par ce Pacte à la mobilisation des décideurs politiques, économiques, sociaux, et dans le même temps à la sensibilisation d'un public large, pour stimuler sa vigilance et ses exigences.

Les propositions avancées sont le fruit d'un long travail collectif s'appuyant sur l'expérience de terrain des associations travaillant avec des femmes en situation de précarité et sur le travail de fond mené par des instituts ou institutions spécialisées sur le sujet. Ce travail collaboratif a donné lieu en octobre 2019 à un colloque organisé par le Laboratoire de l'Égalité intitulé « femmes et précarité » en partenariat avec la Délégation interministérielle à la prévention et à la lutte contre la pauvreté des enfants et des jeunes et le Service des droits des femmes et de l'égalité. Cet événement a permis à toutes les parties prenantes d'échanger sur l'éducation à l'égalité, l'accompagnement des femmes en situation de précarité et l'environnement propice à leur autonomie. Ce dialogue entre expert.es a permis d'enrichir le Pacte, de saisir au mieux les enjeux de la précarité et de développer des propositions.

Ce Pacte propose d'agir de façon très concrète sur trois déterminants majeurs de la précarité : la monoparentalité, l'éloignement de l'emploi et le temps partiel.

**L'objectif de ce Pacte est de permettre aux femmes de trouver une situation professionnelle sécurisée grâce à un accompagnement renforcé sur le marché du travail, à des mesures augmentant leur rémunération et à un accompagnement personnel en termes de capacitation (confiance en soi et interaction avec les autres).**

## **Merci**

### **A nos partenaires :**

Secrétariat d'État chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes

Délégation interministérielle à la prévention et à la lutte contre la pauvreté des enfants et des jeunes

### **Aux associations, instituts et fondations :**

ADSF

Famisolo

Fédération des Acteurs de la Solidarité

Fondation Abbé Pierre

Fondation Armée du Salut

Fondation FACE

Force Femmes

Institut national de la consommation

Mom'artre

Observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise

Petits Frères des Pauvres

Réussir l'égalité femmes-hommes

### **Au soutien de :**

Jérôme BALLARIN

Séverine BELLINA

Thierry BENOIT

Pauline DEBROISE

Laurent DEPOND

Mustapha DJELLOULI

Christelle DUBOS

Hélène FURNON-PETRESCU

Frédérique KABA

Huguette KLEIN

Laura LEBEAU

Chantal MAINGUENE

Élise MOISON

Olivier NOBLECOURT

Nadège PASSEREAU

Olivier PONSOYE

Sylvie SCHWEITZER

Laura SLIMANI

Catherine TRIPON

### **A l'équipe du Laboratoire de l'Égalité :**

Lucile PEYTAVIN

Sophie BANCET

Aline CREPIN

Dominique DARBOURET

Marine DARNAULT

Cécile GIRARD

Mathilde HAULON

Mathilde TABARY