

Dernière mise à jour le 01 mars 2022

L'ANACT émet des recommandations pour intégrer l'égalité professionnelle dans les négociations sur le télétravail

Les transformations liées au télétravail ne sont pas neutres en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'égalité est pourtant un sujet quasi absent des accords d'entreprises "télétravail".

Sommaire

- Quelques chiffres
- Les pistes de progrès de l'ANACT

La négociation du télétravail est en forte augmentation depuis la crise sanitaire du Covid-19. La question de l'égalité professionnelle est peu abordée dans ce cadre alors même que la pratique du télétravail peut, selon les cas, soit réduire soit accroître les inégalités entre les femmes et les hommes au travail.

Quelques chiffres

62 % des femmes disent bénéficier d'une flexibilité horaire pour 71 % des hommes.

65 % des femmes disposent d'un environnement matériel adapté pour le télétravail pour 71 % des hommes.

57 % des femmes participent à au moins une réunion d'équipe par semaine pour 63 % des hommes.

Les pistes de progrès de l'ANACT

1. S'accorder pour **mentionner l'égalité professionnelle comme un enjeu à part entière** en préambule de l'accord.
2. Favoriser la **mixité des instances** opérationnelles et des instances de décision concernant le télétravail.
3. Prendre en compte l'égalité professionnelle dans les **aspects méthodologiques** pour préparer l'accord ou suivre sa mise en oeuvre.

Cela peut se traduire par :

- des actions de sensibilisation préalable des parties prenantes aux enjeux d'égalité (CSE, managers,...) ;
 - un diagnostic préalable à l'accord des inégalités entre les femmes et les hommes selon les 4 dimensions des inégalités femmes hommes de l'Anact (mixité, parcours, conditions de travail, articulation des temps) ;
 - des indicateurs de suivi des inégalités et indicateurs du télétravail genrés ;
 - des critères d'éligibilité au télétravail basés sur les activités et non les métiers ;
 - une vigilance quant aux risques de discrimination directe ou indirecte en fonction des critères d'éligibilité (exemple : temps partiels...).
4. Prévoir dans l'accord télétravail la **mise à jour du Document Unique** en prenant en compte les situations de travail différenciées des femmes et des hommes en télétravail ou en mode hybride (pour partie à distance, pour partie sur site).
 5. Prévoir des mesures pour favoriser l'**égalité d'accès aux équipements** numériques mobiles (webcams, connexion wifi), aux formations liés au travail à distance.
 6. S'assurer de l'**adéquation des environnements de travail** mis à disposition par l'employeur pour toutes et tous.

Par exemple :

- veiller à la diversité d'usages des espaces professionnels et des services sur site pour éviter les phénomènes de repli subi en télétravail à domicile ;
- étudier les opportunités (alternatives au domicile) et risques liés aux tiers-lieux et espaces de coworkings (nuisances sonores,...) quand le domicile n'est pas adapté.

7. **Favoriser la conciliation des temps pour tous et toutes**, en renforçant notamment la recherche des causes de sur-connexion.

La conciliation des temps pour les familles mono-parentales (25 % des familles avec enfants) est un point de vigilance important.

8. S'assurer que toutes et tous ont accès à un **soutien adapté pour mener à bien leur activité** (régulation managériale, information, prise de parole possible pour chacun.e dans les espaces d'échange sur le dialogue...).

Sensibiliser en particulier les partenaires sociaux et les managers aux signaux faibles qui pourraient traduire des situations de travail et de vie de certain-e-s.

9. Intégrer des **mesures spécifiques liées à la maternité**.

10. Développer des **mesures de prévention des violences au travail** et notamment de violences domestiques (proposer des alternatives au domicile pour le télétravail) et de violences sexuelles et sexistes (observation des formes de cyber-harcèlement,...).

Réfléchir aux actions adaptées peut prendre place dans le cadre d'une démarche Egalité professionnelle- Qualité de vie au travail ayant pour finalité un accord ou une charte télétravail ou bien un plan d'action pour un télétravail de qualité pour toutes et tous.

<https://www.legisocial.fr/dossiers-synthese/teletravail.html> »

<https://www.legisocial.fr/dossiers-synthese/egalite-professionnelle-hommes-femmes.html> »