

# ÉTUDE COMPARATIVE INTERNATIONALE

## Les politiques d'égalité professionnelle femmes-hommes

De nombreuses lois ont récemment été implémentées au niveau français pour œuvrer pour l'égalité femmes-hommes. Pourtant, les inégalités sur le marché du travail, bien qu'en réduction, demeurent : selon l'Insee, les femmes percevaient en moyenne un salaire inférieur de 24 % à celui des hommes dans le secteur privé en France en 2021. Dans ce contexte, une enquête comparative internationale a été lancée dans plusieurs services économiques de la DG Trésor afin de documenter les politiques mises en œuvre à l'étranger pour réduire les inégalités femmes-hommes et renforcer l'intégration des femmes sur le marché du travail. Les pays qui ont été consultés dans le cadre de cette enquête sont : (i) dans l'UE : l'Allemagne, le Danemark, l'Espagne, la Finlande et les Pays-Bas ; et (ii) hors UE : le Canada, la Nouvelle-Zélande et la Norvège. Ces pays ont été sélectionnés pour leur performance globale en matière d'égalité femmes-hommes ou dans certains domaines spécifiques (comme la part des femmes dans les sciences en Allemagne ou les mesures d'équilibre vie professionnelle et personnelle en Espagne).

L'enquête comparative internationale portait sur trois thèmes principaux : (i) l'égalité professionnelle, (ii) l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et (iii) l'éducation et les stéréotypes de genre.

### I. Égalité professionnelle

#### a. Des mesures pour promouvoir l'égalité professionnelle dans l'entreprise ont été mises en œuvre dans tous les pays interrogés.

**L'obligation d'égalité salariale est inscrite dans la loi de tous les pays interrogés.** Le plus souvent, elle prend la forme d'une obligation pour les entreprises d'évaluer régulièrement les différences de salaire, d'examiner les motifs de ces différences et, le cas échéant, de prendre les mesures correctives appropriées (Norvège, Finlande, Danemark, Espagne, Allemagne, et certaines provinces du Canada). Cette obligation est relativement similaire à l'index d'égalité professionnelle instaurée en France en 2018. Par ailleurs, certains pays garantissent aux salariés un droit à l'information sur les salaires (Espagne, Allemagne et certaines provinces du Canada), de manière similaire à ce qui devra être mis en œuvre dans l'ensemble des pays de l'UE d'ici à 2026 dans le cadre de la directive européenne de 2023 sur la transparence salariale. Au Canada, la Colombie-Britannique a également voté une loi fédérale en 2023 : le *Pay transparency act* interdit aux entreprises de demander à des candidats à un poste un

historique de salaire et oblige les entreprises à publier une grille de salaire dans leurs offres de poste. Enfin, en Nouvelle-Zélande, l'obligation d'égalité salariale ne s'applique plus seulement aux « postes égaux » mais aussi aux emplois différents de « valeur égale », en veillant à ce que les femmes travaillant dans des secteurs historiquement sous-payés à prédominance féminine reçoivent la même rémunération que les hommes dans un travail différent mais de valeur égale. Cet amendement, voté en 2020, a pour but de faciliter les recours des travailleurs pour des demandes d'équité salariale<sup>1</sup>.

**Des mesures de quotas pour renforcer l'égalité professionnelle existent dans plusieurs autres pays européens mais elles sont souvent moins contraignantes qu'en France :** les quotas à atteindre dans les entreprises sont plus faibles qu'en France (Allemagne<sup>2</sup>), donnent lieu à des sanctions moins importantes qu'en France en cas de manquement (aux Pays-Bas, une nomination ne répondant pas aux quotas est non avenue, sans sanction supplémentaire en cas de vacance de poste et sans effet sur la validité des prises de décision en cas de non-respect), ou ils ne s'appliquent que dans le secteur public (Finlande). La Norvège dispose en revanche d'un niveau de quotas similaire à la France dans les entreprises (40 % dans les conseils d'administration), et se distingue par un champ d'application plus large (entreprises de plus de 30 salariés et 8,7 M€ de chiffre d'affaires en Norvège, et entreprises de plus de 1 000 salariés en France).

**Des mesures favorisant le dialogue social sur la question de l'égalité femmes/hommes existent dans plusieurs pays d'Europe** (Espagne, Danemark et Norvège). En Espagne par exemple, un plan d'égalité femmes/hommes doit être régulièrement négocié dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés avec les instances représentatives du personnel. Il doit notamment inclure des questions relatives au télétravail, au droit à la déconnexion, à la flexibilité des horaires et à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

**b. Sur le marché du travail, les mesures les plus efficaces semblent être les mesures coercitives, comme les quotas obligatoires ou la transparence salariale.**

**Concernant la transparence salariale**, la législation obligeant les entreprises à publier des statistiques sur les écarts de salaire femmes/hommes au Danemark aurait permis de réduire les écarts de rémunération d'entre 7 % et 13 %<sup>3</sup>. **Concernant les quotas**, en Allemagne, l'introduction de quotas obligatoires a permis d'augmenter fortement la part des femmes dans les conseils de surveillance et dans les directoires<sup>4</sup>. Au contraire, au Danemark, où des cibles volontaires sont décidées par les entreprises sans que leur non-respect ne conduise à des sanctions, l'évolution de la part des femmes dans les instances dirigeantes est relativement faible.

---

<sup>1</sup> Il établit des lignes directrices pour la comparaison des rémunérations entre les femmes dans des professions à prédominance féminine et les hommes ayant « des compétences, des responsabilités et des services substantiellement similaires » dans des professions à prédominance masculine.

<sup>2</sup> En Allemagne, les conseils de surveillance doivent comporter au moins 30 % de femmes et 30 % d'hommes, et aux Pays-Bas, ils doivent comporter au moins un tiers de femmes et un tiers d'hommes. En France, ce quota est de 40 % dans les conseils d'administration et de surveillance, et la part de femmes cadres dirigeantes et membres des Comex-Codir devra atteindre 40 % d'ici à 2029 (30 % d'ici à 2026). En Finlande, les quotas ne concernent que le secteur public (40 % de femmes et d'hommes dans les comités exécutifs ou conseils d'administration du secteur public).

<sup>3</sup> Bennedsen et al. (2019), "Research: Gender Pay Gaps Shrink When Companies Are Required to Disclose Them", et Bennedsen et al. (2022), "Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency?".

<sup>4</sup> L'Allemagne rencontre cependant les mêmes difficultés que la France : si la part des femmes augmente dans les instances dirigeantes suite à l'introduction de quotas obligatoires, les femmes restent sous-représentées parmi les plus hauts postes des instances dirigeantes, leur intégration dans les directoires se fait souvent dans le cadre d'un élargissement du directoire (un nouveau poste est créé pour une femme, plutôt qu'une femme ne succède à un homme), et la grande majorité des entreprises s'en tient au minimum des obligations légales.

**Concernant le droit à l'information des salariés, l'exemple allemand n'est pas probant** : seuls 4 % des salariés ont fait valoir leur droit d'information au sein de leur entreprise. D'après les syndicats allemands, ce faible chiffre s'expliquerait par plusieurs facteurs : (i) l'anonymat des salariés n'étant pas toujours garanti lors de la demande d'information, certains pourraient renoncer à exercer ce droit par crainte de répercussions sur leur carrière ; (ii) les entreprises refuseraient souvent de donner l'information demandée, au motif qu'un nombre trop faible de salariés serait dans une situation comparable. De plus, la confédération des syndicats allemands souligne que même en cas de différence de rémunération, les salariés renoncent souvent à des poursuites juridiques<sup>5</sup>.

## II. Équilibre vie professionnelle et vie personnelle

### a. Les modèles de congés post-naissance varient significativement d'un pays à l'autre.

**Les pays nordiques (Norvège, Pays-Bas, Finlande, Danemark) et le Québec se distinguent par de hauts montants et une durée d'indemnisation relativement longue.** Les Pays-Bas disposent d'un congé maternité rémunéré à 100 % du salaire, pendant 14-18 semaines, suivi d'un congé parental pouvant durer jusqu'à 9 semaines et indemnisé à hauteur de 70 %. En Norvège, le congé post-naissance dure entre 49 et 59 semaines et est rémunéré entre 80 % et 100 % du salaire. Au Danemark, chaque parent dispose de 11 semaines sans possibilité de transfert et 26 semaines restantes peuvent être partagées (réforme en 2021). La plupart du temps, les parents sont intégralement remboursés de leur salaire.

*Le congé maternité français, lui, dure actuellement 16 semaines, rémunéré par des indemnités journalières. Leur montant dépend des salaires précédents et ne peut être inférieur à 10 €/jour ou supérieur à 100 €/jour. Le congé paternité est de 28 jours, dont une semaine obligatoire, indemnisé selon les mêmes modalités. Suite à ces congés, les deux parents peuvent bénéficier d'un congé parental, dont l'indemnisation est bien inférieure à celle des pays étudiés : 448 €/mois en cas d'activité totalement interrompue. La réforme du congé de naissance va dans le sens d'une meilleure indemnisation de ce congé, à hauteur de 50 % du revenu.*

**En cas de recours par les deux parents, le système allemand prévoit la possibilité de majorer la durée du congé.** L'allocation parentale de base est versée pendant une durée de 2 à 12 mois, répartie librement entre les deux parents, avec un taux moyen d'indemnisation à hauteur de de 65 % du salaire. Depuis 2007, lorsque le père a recours au congé parental pendant au moins 2 mois, l'allocation peut être versée pendant deux mois supplémentaires, pour une durée totale de 14 mois. *Ce dispositif n'existe actuellement pas en France : le congé parental indemnisé (Prepare) a une durée de 6 mois pour chaque parent pour le 1<sup>er</sup> enfant et de 21 mois maximum à partir du 2<sup>ème</sup> enfant, avec une durée non transférable entre les parents.*

**Le taux de recours des parents a augmenté dans les pays étudiés, sans que les causes de cette hausse ne puissent être isolées et identifiées précisément.** Au Québec, le taux de recours au congé paternité est passé de 27,5 % en 2005 à 86,0 % en 2019 suite à l'augmentation du taux d'indemnisation. Depuis la réforme du congé parental en 2007, le taux de recours des pères allemands a fortement augmenté, passant de 15,4 % en 2007 à

---

<sup>5</sup> Pour pallier cette absence de recours, les syndicats préconisent l'introduction d'un droit de recours collectif.

43,7 % en 2020<sup>6</sup>. En France, les pères se sont saisis de l'allongement du congé paternité en cours depuis 2021: selon le Rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale 2022, la durée moyenne du congé paternité a augmenté de 12 jours entre 2020 et 2022. En revanche, les réformes successives du congé parental n'ont pas permis d'augmenter le taux de recours, notamment celui des pères. Entre 2015 et 2021, le recours de ces derniers serait passé de 0,5% à 0,8% pour un congé à temps plein, contre un taux de 13,2% chez les mères.

**Peu de réformes structurelles du congé post-naissance sont aujourd'hui prévues dans les pays étudiés.** En Allemagne, après une réduction de 33 % en janvier 2024 du plafond de ressources annuel pour le versement de l'allocation parentale, celui-ci sera à nouveau réduit, de 12,5% en janvier 2025. En Espagne, l'exécutif envisage d'allonger les congés maternité et paternité de 16 à 20 semaines, en octroyant une plus grande flexibilité pour un retour en temps partiel à partir de la 16<sup>ème</sup> semaine.

**b. En matière de garde formelle, les pays interrogés investissent pour la construction de nouvelles infrastructures et la réduction des restes à charge pour les familles.**

**L'ensemble des pays interrogés augmente ses dépenses en matière de garde formelle depuis plusieurs années afin de réduire le reste à charge pour les familles.** Le budget 2021-2022 du Canada alloue par exemple 20 Md€ sur 5 ans afin d'atteindre un prix moyen réglementé de garderie à 7 € par jour et par enfant. De son côté, la Norvège possède depuis 2003 un service public plafonné à 270 €/mois qui peut faire l'objet d'une réduction (allant jusqu'à la gratuité) afin de tenir compte de la situation des personnes aux revenus les plus modestes. Depuis, le taux d'enfants norvégiens fréquentant l'un de ses *Kindergarten* dépasse 90%. Parallèlement, en France, la dépense publique à destination des services d'accueil a diminué de 2,1 % en moyenne annuelle en volume depuis 2017.

**Les difficultés de recrutement constituent une problématique majeure pour le secteur, partagées par de nombreux pays en Europe,** comme la France, l'Allemagne ou les Pays-Bas. Afin de renforcer l'attractivité de la profession, des mesures de hausse des salaires ainsi que de réduction du taux d'encadrement, via un quota d'enfants par membre du personnel pédagogique, ont été récemment mises en place au Danemark et prendront effet en 2026.

**Enfin, le droit opposable à la garde d'enfants est une disposition légale présente dans de nombreux pays nordiques<sup>7</sup>.** L'Allemagne, la Finlande, le Danemark et la Norvège ont mis en place le droit opposable à la garde d'enfants, qui n'existe actuellement pas dans le système français. L'Allemagne semble être l'un des seuls pays interrogés pour qui le droit à une place a constitué un réel levier de développement des places d'accueil du jeune enfant : entre 2008 et 2014, le nombre d'enfants de moins de trois ans placés en crèche y a augmenté de 83 %. Le taux d'accueil est passé de 17,6 % à 32,3 % sur cette même période.

---

<sup>6</sup> Cependant, des disparités persistent : alors que 71,6 % des pères et seulement 0,4 % des mères prennent un congé de deux mois, seuls 6,1 % des pères optent pour un congé de 10 à 12 mois, comparativement à 59,4 % des mères.

<sup>7</sup> Ce droit implique l'obligation pour les pouvoirs publics de fournir une place de garde aux parents qui en font la demande. En cas de non-respect de cette obligation, une indemnisation financière est octroyée pour compenser la perte de revenu résultant de l'interruption du travail due à la garde assumée par les parents. Les paramètres de cette garantie diffèrent toutefois selon les pays : l'obligation peut porter sur une garde à temps plein ou à temps partiel, avec des critères d'âge spécifiques (enfants de 0 à 3 ans, entre 2 et 3 ans...).

**Dans l'ensemble des pays étudiés, le droit opposable à la garde d'enfant a été pensé en articulation avec un système de congé parental bien rémunéré et partagé entre les deux parents**, qui permet de couvrir les premiers mois voire la première année de l'enfant et de retarder d'autant l'entrée dans un mode d'accueil. Ainsi, en Norvège, Allemagne, et Espagne, des congés post-naissance généreux (en termes monétaires et en termes de durée, notamment pour les hommes<sup>8</sup>) et une offre de garde formelle étendue améliorent sensiblement l'égalité professionnelle femmes/hommes.

- c. Les mesures sur les congés parentaux et les options de garde de la petite enfance, en favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle pour les parents, peuvent permettre de réduire les inégalités sur le marché du travail.**

Plusieurs pays ont souligné l'effet positif de ce type de mesures sur l'implication des pères dans l'éducation des enfants, la répartition des tâches domestiques ou encore la carrière des femmes (Espagne, Allemagne, Norvège, Nouvelle-Zélande). Par exemple, une étude sur plusieurs pays de l'UE met en avant un effet positif du congé paternité sur le **taux d'emploi des femmes** dans la plupart d'entre eux<sup>9</sup>. Selon Fernández-Cornejo et al. (2018), l'introduction d'un congé paternité de 13 jours en Espagne aurait augmenté de manière significative le **nombre de jours moyen effectivement pris par les pères** après la naissance d'un enfant, améliorant leur implication dans l'éducation des enfants et **réduisant l'effet de l'arrivée d'un enfant sur le travail des mères**.

### III. Éducation et stéréotypes de genre

- a. Si aucun pays n'a mis en place de quotas de femmes au sein de l'enseignement supérieur, des cibles de féminisation dans les formations universitaires ont été définies pour les étudiants comme pour le corps professoral.**

Au Canada, le programme fédéral « Chaires de recherche du Canada », qui distribue 220 M€ de subventions aux universités canadiennes sur base annuelle, conditionne depuis 2021 le versement de ces aides à l'objectif que d'ici à 2029, 50,9% des chaires soient attribuées à des femmes<sup>10</sup>. Pour se conformer à cet objectif, les universités canadiennes publient donc parfois des offres de postes uniquement ouvertes aux femmes. Des universités pratiquent le recrutement en grappe (cluster hiring), qui vise à diversifier le vivier de candidats en recrutant une cohorte de femmes universitaires via une seule offre annuelle d'embauche portant sur un champ interdisciplinaire et non plus sur un poste précis. Cette technique confère ainsi plus de latitude aux universités pour favoriser des recrutements inclusifs. Sur la période 2000-2022, la part des femmes au sein des candidatures est passée de 15 % à près de 50 %.

---

<sup>8</sup> Les femmes recourent plus souvent que les hommes au temps partiel pour s'occuper d'enfants et elles assurent la majorité du temps de garde effectué par les parents. Par conséquent, la durée de leur congé doit être limitée, afin de réduire leur temps d'éloignement du marché du travail, qui a un impact à long terme sur leur trajectoire salariale.

<sup>9</sup> Bacheron (2021), The impact of paternity leave on mothers' employment in Europe. L'effet sur le nombre d'heures travaillées des femmes est en revanche plus ambigu (positif dans certains pays et négatif dans d'autres, ce qui pourrait être lié au retour des mères sur le marché du travail avec des contrats à temps partiel).

<sup>10</sup> Cette cible correspond à la proportion de femmes dans la population du Canada.

Des cibles de féminisation sont également mises en place pour l'ensemble de la communauté universitaire dans les huit grandes universités danoises<sup>11</sup>, et pour le corps professoral dans certaines universités aux Pays-Bas. En Norvège, plusieurs universités octroient des points supplémentaires aux candidatures féminines pour leur permettre d'accéder plus aisément aux filières caractérisées par un déséquilibre de genre.

**b. La plupart des pays ont recours à des interventions de *role models* féminins en milieu scolaire pour promouvoir la place des femmes dans les disciplines scientifiques et numériques.**

Les interventions de *role models* féminins en milieu scolaire peuvent être organisées par une diversité d'acteurs pédagogiques, associatifs, administratifs et de l'entreprise. Par exemple, en Espagne, le ministère de l'Éducation, de la formation professionnelle et des sports a lancé l'Alliance STEAM (*Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics*)<sup>12</sup> dont un des moyens d'action est l'intervention de *role models* féminins. Des initiatives similaires existent aux Pays-Bas ou au Canada. Les universités font également intervenir des anciens élèves afin de faire connaître les métiers du numérique et de la technologie aux filles en milieu scolaire.

**En plus de ces interventions, certains pays prévoient également une journée dédiée pour inciter les filles à suivre une formation dans les disciplines scientifiques et mathématiques.**

C'est par exemple le cas des Pays-Bas, ou de la « Journée des filles pour la science » au Danemark. En complément des visites d'entreprises et de filières universitaires, des interventions de *role models* sont notamment prévues, au travers d'ateliers pratiques, de conférences ou d'ateliers avec par exemple l'initiative Femtech en Allemagne dédiée à la sensibilisation aux métiers MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles et technologie). Enfin, l'Allemagne propose un programme fédéral visant à soutenir la promotion des femmes dans l'enseignement supérieur pour devenir professeur.

**La Finlande et la Norvège s'appuient plutôt sur des campagnes d'information et de sensibilisation** visant à favoriser l'orientation des filles vers les voies scientifiques.

#### **IV. Autres types de mesures**

**a. Sur le plan fiscal, la plupart des pays interrogés a opté pour une déclaration individuelle des revenus.**

**Une taxation commune du ménage peut désinciter le travail des femmes.** D'une part, l'imposition commune des revenus induit une pression fiscale plus accrue sur l'offre de travail du second apporteur de revenu<sup>13</sup> si celui-ci est dans une tranche d'imposition du barème inférieure au premier apporteur, du fait d'un taux marginal d'imposition du foyer plus élevé. D'autre part, dans le cadre du prélèvement à la source et lorsque le taux moyen d'imposition du couple est appliqué par défaut, la conjugalisation des revenus implique que, dans la

---

<sup>11</sup> University of Copenhagen, Technical University of Denmark DTU, Copenhagen Business School CBS, Aarhus University, Roskilde University, Aalborg University, University of Southern Denmark, IT University of Copenhagen). Ces dernières ont toutes élaboré un plan d'égalité des genres (ligestillingsplaner)

<sup>12</sup> Alliance qui regroupe des agents sociaux, des associations de femmes STEAM, des entreprises et associations d'entreprises, des entités sociales, des entités de recherche et d'éducation, ainsi que d'autres institutions

<sup>13</sup> Le second apporteur de revenu est défini comme celui des déclarants du foyer fiscal qui a le revenu le plus faible. On suppose ici que c'est la femme qui est dans cette situation, puisqu'en moyenne, trois femmes en couple sur quatre gagnent moins que leur conjoint (Morin, 2014).

situation d'hétérogénéité des revenus présentée *supra*, le taux moyen de prélèvement à la source du second apporteur de revenu serait plus élevé que dans une situation où son impôt est individualisé.

**Dans plusieurs pays interrogés (Norvège, Finlande, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Danemark et Canada), la déclaration fiscale des revenus est individuelle, et en Espagne la taxation commune est optionnelle.** Dans les pays où la fiscalisation de l'impôt est individuelle, chaque contribuable paie des impôts correspondant à ses revenus, afin d'éviter le renforcement des disparités de genre, qu'un système fondé sur la conjugalisation de l'assiette fiscale peut occasionner.

**Comme en France, l'Allemagne possède un impôt conjugalisé.** Si une individualisation pure n'est pas identifiée comme piste de réforme possible<sup>14</sup>, des pistes alternatives ont été suggérées par le Conseil allemand des experts économiques, comme un mécanisme de répartition des revenus<sup>15</sup>.

**b. Certains pays ont mis en place des mesures d'éga-conditionnalité pour l'accès à leur marché public.**

En Espagne, les administrations ont la possibilité « d'introduire des conditions spéciales dans le but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans le marché du travail » dans leurs appels d'offres, mais ce critère ne leur est pas imposé. Au Canada, toute réponse à un appel d'offres du gouvernement fédéral doit inclure une « analyse d'impact de genre » visant à clarifier l'implication des femmes et leur rémunération dans le projet public. Certaines grandes villes canadiennes prévoient aussi des mesures supplémentaires, comme l'attribution de points « bonus » pour les entreprises détenues par des femmes.

**c. La question de l'égalité professionnelle est également intégrée dans la conception des politiques publiques dans certains pays.**

Au Canada par exemple, la loi sur la budgetisation sensible aux sexes oblige depuis 2018 les administrations et le gouvernement fédéral à faire état des répercussions de chaque nouvelle décision budgétaire sur le genre et la diversité<sup>16</sup>. Aux Pays-Bas, tout projet de loi est soumis à un test pour vérifier s'il respecte l'égalité des genres, le « *policy compass* »<sup>17</sup>. Les résultats de ce test ne sont cependant pas publiés.

**d. La Finlande étudie actuellement la problématique de la lutte contre la discrimination liée à la grossesse.**

Le pays a lancé un projet afin de mieux lutter contre la discrimination liée à la grossesse, en alliant à la fois une étude statistique et une étude juridique pour évaluer si la question de la discrimination liée à la grossesse est suffisamment prise en compte dans la loi sur l'égalité.

---

<sup>14</sup> Elle serait contraire au droit constitutionnel allemand, qui mentionne l'obligation d'entretien entre les conjoints.

<sup>15</sup> Il s'agirait de permettre au couple marié de répartir librement un certain montant de revenu entre les conjoints, de manière à bénéficier d'une imposition globalement plus favorable. Le conjoint aux revenus plus élevés pourrait reporter fiscalement une partie de ceux-ci dans les revenus de l'autre conjoint (taxés à un taux marginal d'imposition moindre).

<sup>16</sup> La France a également pris des initiatives en matière de budgetisation sensible au genre. Le gouvernement annexe notamment chaque année depuis 2010 un document de politique transversale relatif à la politique de l'égalité femmes-hommes au projet de loi de finances.

<sup>17</sup> En France, la plupart des projets de loi doivent inclure une étude d'impact, qui comprend notamment dans son champ les effets directs et indirects sur les droits des femmes et les égalités entre les femmes et les hommes.

En France, un projet de loi visant à lutter contre les discriminations par la pratique du testing est en cours d'examen, sans être axé sur la question de la grossesse<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> Selon Challe et al. (2022), un état de grossesse ou une future parentalité pour un homme diminue de 15 % des chances d'obtenir une réponse positive à une candidature à une offre d'emploi en France, soit l'une des situations les plus pénalisantes sur le marché du travail avec l'origine et la situation de handicap.

La direction générale du Trésor est présente dans plus de 100 pays à travers ses Services économiques.  
Pour en savoir plus sur ses missions et ses implantations : [www.tresor.economie.gouv.fr/tresor-international](http://www.tresor.economie.gouv.fr/tresor-international)

Responsable de la publication : Bureau PILOT  
Synthèse : Bureaux Polsoc3, Polsoc4, Polsec1, Fipu3

Contributions : SER de Berlin, SE d'Oslo, SER de LA HAYE, SER d'Ottawa, SE de Copenhague, SER de Madrid, SE d'Helsinki, SER de Canberra

Date : septembre 2024