

Égalité entre les femmes et les hommes et équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

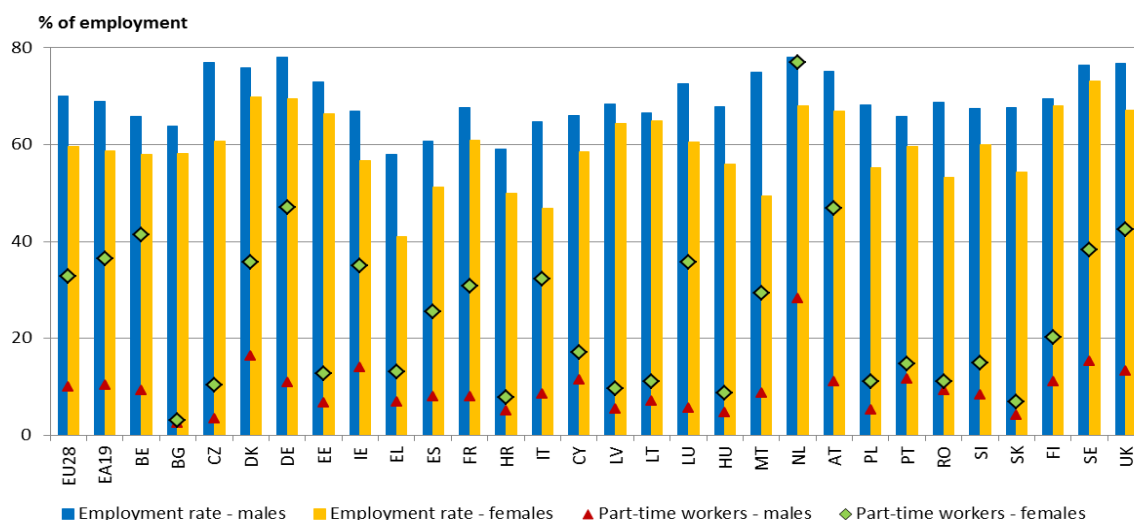
Les inégalités entre les femmes et les hommes restent un sujet de préoccupation sur le marché du travail et dans l'enseignement. Parmi les mesures visant à remédier à ces inégalités figurent la garantie d'une égalité de traitement dans tous les domaines et la lutte contre la ségrégation professionnelle. Il a été démontré qu'un recours plus équilibré des femmes et des hommes aux formules permettant d'équilibrer vie professionnelle et vie privée a une incidence positive sur l'emploi des femmes. Les politiques en la matière comprennent l'accès à des formules de congé adaptées, à des formules de travail flexibles et à des services de garde¹.

Défis

En 2015, le taux d'emploi des femmes a atteint le record historique de 64,5 %. Ce taux est cependant inférieur à celui des hommes (75,6 %) et les femmes restent plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel ou d'être inactives. Dans l'Union européenne, l'écart entre les femmes et les hommes en matière d'emploi s'élève en moyenne à 11,6 points de pourcentage (pp), mais il varie considérablement entre les États membres, de 1,9 pp à 28,4 pp.

De plus, les femmes sont souvent cantonnées dans des secteurs et des emplois à faible productivité, peu qualifiés et peu rémunérés, et sont surreprésentées dans la catégorie des travailleurs ayant un contrat à durée déterminée. Beaucoup de femmes occupent également des postes en deçà de leur niveau de qualification. Elles constituent également la plus grande source inexploitée de potentiel entrepreneurial et ne représentent que 29 % des entrepreneurs.

Graphique 1: Taux d'emploi par sexe, tranche d'âge 15-64 ans, 2014



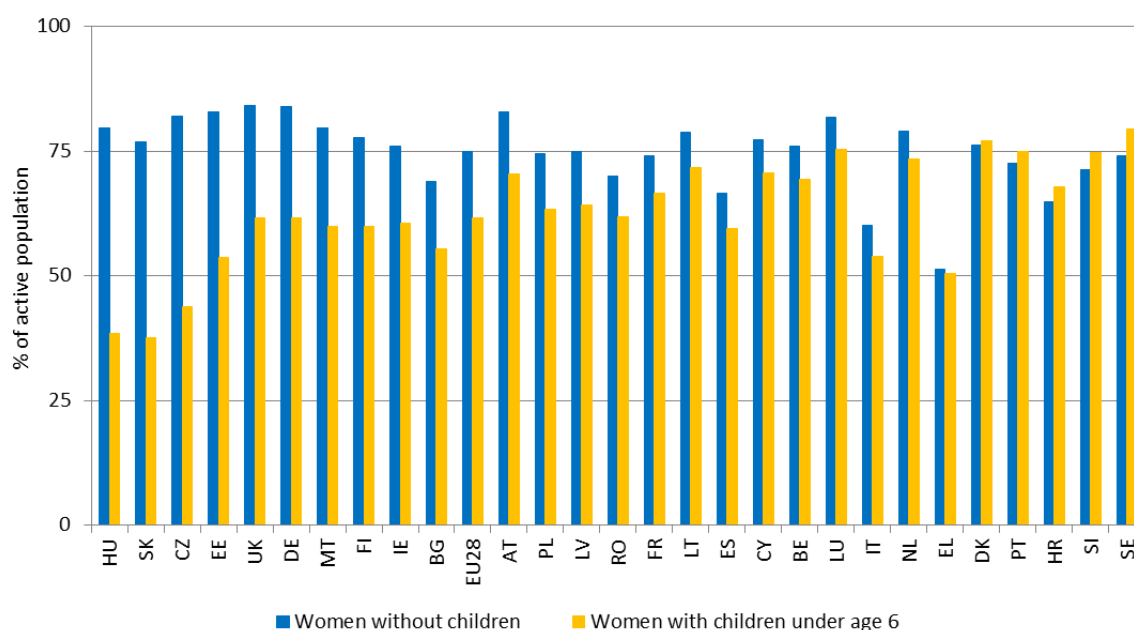
Légende	
% d'emploi	
Taux d'emploi - hommes	
Taux d'emploi - femmes	

¹ Cf. fiches consacrées à la garde d'enfants et aux soins de longue durée.

Travailleurs à temps partiel - hommes	
Travailleurs à temps partiel - femmes	

La parentalité et les responsabilités familiales sont l'une des principales raisons de la sous-représentation des femmes sur le marché du travail. Dans l'Union européenne, le taux d'emploi des femmes ayant des enfants en bas âge est de 9 points de pourcentage inférieur à celui des femmes sans enfant et, dans certains pays, cet écart atteint plus de 30 points de pourcentage.

Graphique 2: Taux d'emploi des mères par rapport à celui des femmes sans enfant (tranche d'âge 20-49 ans), 2014



Légende	
% de la population active	
Femmes sans enfants	
Femmes avec enfants de moins de 6 ans	

Source: Enquête sur les forces de travail

Des inégalités flagrantes entre les femmes et les hommes sont également observées au niveau des préférences des sujets d'études, des résultats obtenus et des formes de participation. Si les femmes ont davantage tendance à obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur, elles restent sous-représentées dans les secteurs des sciences, des technologies, des mathématiques et de l'ingénierie, et surreprésentées dans des domaines d'études qui sont liés aux rôles qui leur sont traditionnellement attribués en tant que femmes.

Les inégalités entre les femmes et les hommes sont exacerbées par des formules inadéquates de congé ou de travail flexible, ainsi que par un accès insuffisant à des services de garde formels. L'absence de formules de congés payés pour les pères par rapport aux mères, ou l'insuffisance des mesures incitant à y avoir recours, peut accentuer les différences entre hommes et femmes en matière d'équilibre entre responsabilités professionnelles et familiales.

Elle peut également renforcer la discrimination sur le marché du travail. Enfin, si certains employeurs élaborent des politiques favorables aux familles pour attirer et conserver du personnel, l'organisation du travail reste en général centrée sur la présence au travail à temps plein (ou plus). Il est essentiel de garantir un travail flexible de qualité et une participation équilibrée entre les femmes et les hommes aux formules souples de travail pour assurer un équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour tous et assurer la même indépendance économique aux femmes et aux hommes, sans renforcer les inégalités entre les sexes.

Situation au niveau de l'UE

L'égalité entre les femmes et les hommes est ancrée dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la «Charte»), qui dispose que l'égalité entre les femmes et les hommes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération (article 23). L'égalité entre les femmes et les hommes constituent également un élément clé des traités, en vertu desquels l'Union combat l'exclusion sociale et les discriminations (article 3 TUE), cherche à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes (article 8 TFUE), et peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle (article 19 TFUE). Les traités autorisent également l'Union à arrêter des prescriptions minimales et à soutenir et compléter l'action des États membres dans les domaines de l'intégration des personnes exclues du marché du travail ainsi que de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail (article 153 TFUE).

L'UE a également adopté plusieurs directives qui établissent des prescriptions minimales visant à garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, aussi bien sur le marché de l'emploi qu'en dehors². En outre, la Commission a formulé en 2014 une recommandation *relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence*.

En ce qui concerne l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, l'article 33 de la Charte établit le principe selon lequel la protection de la famille est assurée sur le plan juridique, économique et social, et prévoit qu'afin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle, toute personne a le droit d'être protégée contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, ainsi que le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. En outre, l'article 31 de la Charte prévoit que tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail, à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, à une période annuelle de congés payés, ainsi qu'à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité.

Plusieurs directives prévoient également des normes minimales en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée³. Les lignes directrices pour l'emploi récemment adoptées,

² Ces directives sont les suivantes: la directive 2010/41/UE concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante; la directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte); la directive 2004/113/CE mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services; ainsi que la directive 79/7/CEE relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale.

³ La directive 92/85/CEE garantit un congé de maternité d'au moins 14 semaines rémunéré à un niveau au moins équivalent à celui de l'indemnité de maladie, tandis que la directive 2010/41/UE accorde un congé de maternité

qui établissent des priorités et objectifs communs pour les politiques de l'emploi des États membres, insistent fortement sur la promotion de la participation des femmes au marché du travail et sur le rôle des politiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Situation dans les États membres

Les politiques des États membres visant à attirer et à maintenir les femmes sur le marché du travail en assurant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont assez hétérogènes. La grande majorité des États membres prévoient un congé de maternité d'une durée supérieure aux 14 semaines minimales prévues par l'UE, la moyenne étant de 21 semaines. À l'heure actuelle, 21 États membres proposent en outre un congé parental payé, quoiqu'avec des niveaux de rémunération différents. Vingt et un États membres prévoient un congé de paternité, et 14 prévoient un congé payé d'au moins deux semaines. Tous les États membres (sauf un) qui ne prévoient pas de congé de paternité proposent un congé parental payé. Vingt et un États membres ont adopté des dispositions concernant le congé des personnes aidantes, dont la durée varie de courtes périodes – quelques jours sont accordés aux travailleurs pour accompagner les membres de leur famille à des rendez-vous médicaux – à des périodes plus longues afin de leur permettre de prendre directement soin des membres de la famille. En 2014, l'Autriche a introduit la possibilité pour les travailleurs de prendre un congé payé, à temps plein ou à temps partiel, pouvant aller jusqu'à trois mois afin de s'occuper d'un parent à charge ou d'organiser des services de soins en sa faveur. En 2015, le Royaume-Uni a introduit un «congé parental partagé» permettant aux pères de prendre la partie du congé de maternité qui n'a pas été prise par la mère.

Différents cadres juridiques sont applicables en ce qui concerne les formules souples de travail. Dans les pays nordiques, aux Pays-Bas, en Allemagne et en Autriche, ces formules sont plus accessibles. Les données montrent⁴ que les négociations collectives se sont révélées essentielles à la mise en place d'initiatives récentes tant au niveau sectoriel et qu'à l'échelon des entreprises. Au Royaume-Uni, depuis 2014, les travailleurs ont le droit de demander à bénéficier de formules souples de travail et d'obtenir une décision objectivement justifiée. En Lituanie, le télétravail est inscrit dans le Code du travail depuis 2010. En Espagne, le nombre d'entreprises ayant adopté des mesures internes en matière de flexibilité a triplé depuis 2012.

Dimension internationale

La convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), adoptée en 1979 par l'Assemblée générale des Nations unies, définit la notion de discrimination à l'égard des femmes et établit un programme d'action pour les États parties afin de mettre un terme à cette discrimination. L'égalité entre les sexes et l'autonomisation des femmes sont également au cœur du programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations unies, à la fois en tant qu'objectif autonome et en tant que question transversale.

d'au moins 14 semaines aux femmes exerçant une activité indépendante ou participant à l'activité professionnelle de leurs conjoints aidants. La directive 2010/18/UE prévoit que tous les parents (femmes et hommes) ont droit à un congé parental d'au moins quatre mois, et peuvent demander un aménagement de leur horaire de travail pendant une période déterminée à leur retour d'un congé parental. La directive 97/81/CE vise à éliminer les discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel, à améliorer la qualité du travail à temps partiel, à faciliter le développement du travail à temps partiel sur une base volontaire et à contribuer à l'organisation flexible du temps de travail en tenant compte des besoins des employeurs et des travailleurs. La directive 2003/88/CE fixe également des normes minimales en matière de temps de travail, de périodes de repos et de congé payé.

⁴ Eurofound, Observatoire européen de la vie active (EurWORK), Policies to improve work-life balance, 2015.

En ce qui concerne l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la convention de l'OIT (n° 183) sur la protection de la maternité et la version révisée de la Charte sociale européenne (article 8)⁵ accordent aux femmes une période de congé de maternité d'au moins 14 semaines. La recommandation de l'OIT (n° 191) sur la protection de la maternité invite les États membres à porter cette durée à 18 semaines au moins. La recommandation (n° 165) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales prévoit que la mère ou le père devrait, au cours d'une période suivant immédiatement le congé de maternité, pouvoir obtenir un congé, et qu'un travailleur ayant des responsabilités familiales devrait pouvoir prendre congé en cas de maladie d'un enfant à charge ou d'un autre membre de sa famille directe. Ces recommandations évoquent également l'importance d'introduire de la souplesse dans l'organisation des horaires de travail, des périodes de repos et des congés. En outre, des conventions de l'OIT prévoient que les personnes ayant des responsabilités familiales ou travaillant à temps partiel ne devraient pas faire l'objet de discrimination⁶.

⁵ La Charte sociale européenne est un traité adopté par le Conseil de l'Europe en 1961, et révisé en 1996.

⁶ Convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales et convention (n° 175) sur le travail à temps partiel.