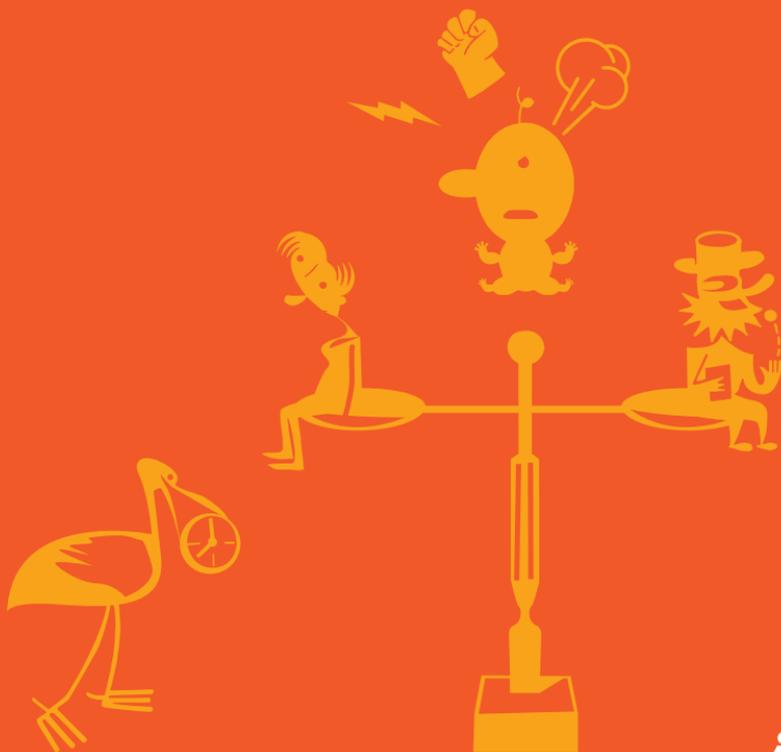


FICHE D'INFORMATION

TEMPS DE TRAVAIL, ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES ET CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE FAMILIALE



TEMPS DE TRAVAIL, ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES ET CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE FAMILIALE

| | | |
|----|--|----|
| 01 | Introduction | 2 |
| 02 | Dimension homme/femme et temps de travail | 4 |
| 03 | Flexibilité du temps de travail et égalité entre les sexes..... | 8 |
| 04 | Politiques de l'UE et des partenaires sociaux européens en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie privée | 10 |
| 05 | Approches législatives de la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale | 12 |



INTRODUCTION

Ces dernières années, les politiques de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ont acquis dans bon nombre d'États membres une importance de plus en plus significative en tant qu'outils de promotion de l'égalité entre les sexes ainsi que comme réponse à certains problèmes d'ordre économique et démographique. Cela fait maintenant des années que la CES et ses membres font campagne pour que soient adoptées des politiques permettant aux hommes et aux femmes d'associer correctement vie professionnelle et vie familiale (ou autres responsabilités du même type), ce qui est une condition sine qua non pour que l'égalité entre les sexes devienne une réalité : les femmes doivent être en mesure de bénéficier d'un revenu leur conférant leur indépendance économique sans être pénalisées parce qu'elles sont mères ou qu'elles ont des personnes à charge, tandis que les hommes doivent avoir la possibilité de trouver le juste équilibre entre travail et famille.

Les femmes passent en moyenne près de quatre heures par jour à s'occuper des tâches ménagères, contre deux pour les hommes, ce qui signifie que la répartition sociale du temps de travail et du temps personnel constitue un problème majeur pour les femmes ayant des personnes à charge alors que très peu d'hommes prennent un congé parental ou travaillent à temps partiel.

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale est un principe consacré par l'article 33 paragraphe 2 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. En matière de politiques de conciliation,

et par exemple de services de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées, la Commission européenne et les partenaires sociaux s'accordent à dire qu'il est nécessaire d'agir davantage aux niveaux européen et national (une position qui devrait être soutenue par le Conseil). La récession a entraîné une réduction des dépenses publiques dans toute l'Europe, ce qui a une incidence claire sur les services de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées et, par ricochet, sur les femmes, qui doivent donc s'occuper des personnes à charge chez elles. Cette situation risque de creuser plus encore les inégalités entre les sexes et de faire peser un poids encore plus lourd sur les épaules des femmes, pour qui il va devenir plus difficile de combiner travail et charges familiales et ménagères.

DIMENSION HOMME/FEMME ET TEMPS DE TRAVAIL

Il existe des différences considérables entre le temps de travail rémunéré des hommes et celui des femmes, ces dernières ayant globalement tendance à prêter des horaires moins longs et à travailler nettement plus à temps partiel. Il apparaît clairement que ces horaires de travail plus courts sont directement liés aux responsabilités familiales et ménagères et ont une incidence sur les revenus que les femmes accumulent au cours de leur vie. La ségrégation professionnelle et l'association « temps partiel / plus faibles qualifications / salaire horaire moindre » constituent un obstacle à l'égalité entre les sexes ainsi qu'à l'avancement des femmes au sein du marché du travail.

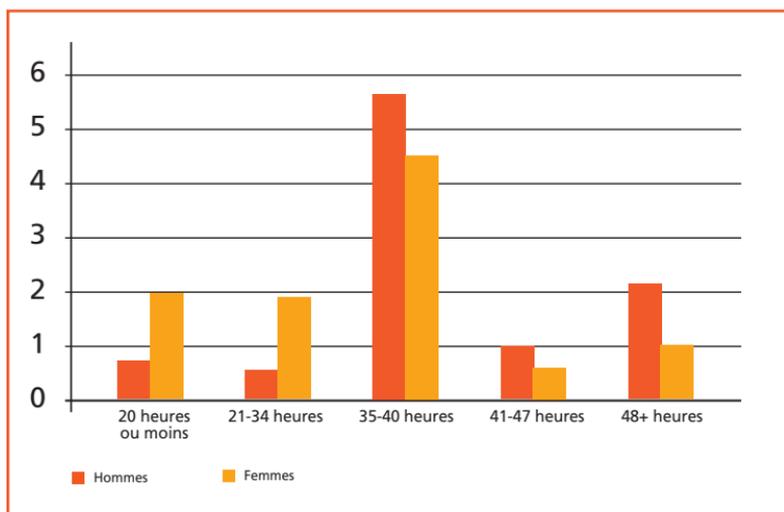
Le travail à temps partiel en Europe

En moyenne, 31 % des femmes actives en Europe travaillent à temps partiel, contre seulement 7,5 % des hommes. Dans neuf des pays de l'UE15, plus d'un tiers des femmes travaillent à temps partiel et la part est même supérieure à 40 % dans six de ces pays (Allemagne, Autriche, Belgique, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède). À titre de comparaison, il n'y a que dans quatre pays (Danemark, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède) que les hommes sont plus de 10 % à travailler à temps partiel, le record étant détenu par les Pays-Bas, où ce chiffre est de 23,6 %.

Eurostat, Enquête sur les forces de travail, 2009

D'après la 5^e enquête européenne sur les conditions de travail, les femmes travaillent considérablement moins longtemps que les hommes (en moyenne sept heures de moins par semaine) et il existe des variations considérables entre les États membres en ce qui concerne le recours au travail à temps partiel (voir Tableau 1 ci-après).

Tableau 1 : Temps de travail hebdomadaire – Pourcentage hommes/ femmes (Enquête européenne sur les conditions de travail, 2010)



Selon l'enquête, les femmes ont généralement des horaires de travail hebdomadaires plus courts que les hommes (notamment en raison d'un plus grand recours au travail à temps partiel) tandis que les horaires de travail longs sont essentiellement un phénomène masculin. La longueur de ces horaires de travail a une incidence sensible sur la participation des hommes à la vie familiale : 40 % des personnes travaillant plus de 48 heures par semaine ont affirmé que leurs horaires avaient un impact négatif sur leur famille ou leur vie sociale. L'enquête a en outre démontré que les hommes préféreraient travailler moins longtemps et participer plus à leur vie familiale. À l'inverse, les femmes sont plus susceptibles d'avoir opté pour un horaire de travail moins chargé ou pour un emploi à temps partiel afin de pouvoir équilibrer travail et responsabilités familiales et ménagères.

L'enquête précédente (la quatrième enquête européenne sur les conditions de travail, réalisée en 2005) avait également souligné que les femmes consacraient plus de temps que les hommes au travail non rémunéré, comme s'occuper des enfants ou d'adultes à charge. On notait déjà de fortes variations entre États membres, le temps consacré au travail non rémunéré étant plus égal entre hommes et femmes en Scandinavie et aux Pays-Bas que dans les autres pays. Les différences entre les sexes sont extrêmement marquées lorsqu'on tient compte du travail non rémunéré dans le calcul global des heures de travail : bien que les hommes passent plus de temps sur le lieu de travail que les femmes, ces dernières passent en réalité plus de temps à travailler que les hommes. Les femmes employées

à temps partiel passent au total plus d'heures (rémunérées + non rémunérées) à travailler que les hommes employés à temps complet ; le record est détenu par les femmes employées à plein temps, qui travaillent 65 heures par semaines; un chiffre à comparer aux 54 heures des hommes dans la même situation.

FLEXIBILITÉ DU TEMPS DE TRAVAIL ET ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

La plupart des États membres ont commencé à adapter leur cadre juridique afin de faire la promotion d'horaires de travail plus flexibles et plus individualisés permettant d'adopter des solutions mieux personnalisées. Dans certains pays, les conventions collectives sont comparables, voire plus avantageuses que la législation en vigueur au niveau national.

Sur le plan de l'égalité entre les hommes et les femmes, une flexibilité accrue en matière d'horaires de travail permet aux travailleurs de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale et privée; elle peut toutefois avoir des effets néfastes, dans la mesure où chez les femmes, la principale forme de flexibilité réside dans le travail à temps partiel, lequel est souvent synonyme de travail moins qualifié, moins bien payé, avec moins d'opportunités de formation et de carrière.

L'enquête d'Eurofound sur le temps de travail et l'équilibre vie-travail dans les entreprises européenne, menée en 2004-2005 auprès de plus de 21 000 entreprises des secteurs privé comme public, a souligné l'importance de la structure organisationnelle des entreprises, des conventions collectives et des facteurs culturels de chaque pays dans l'émergence des conditions d'apparition des politiques de conciliation entre travail et vie privée. Elle a également mis en lumière le rôle de plus en plus important que jouent les accords locaux en matière d'assouplissement des horaires de travail, en particulier pour les femmes ayant des responsabilités familiales et ménagères.

L'enquête européenne sur les conditions de travail de 2010 nous a appris que les horaires de travail actuellement prestés par bon nombre de femmes et d'hommes ne correspondent pas à leurs aspirations; beaucoup d'hommes souhaiteraient avoir des semaines plus courtes, tandis que les personnes désirant travailler plus par semaine sont majoritairement des femmes. On voit ici une dichotomie (horaires trop longs chez les hommes, trop courts chez les femmes) qu'il convient d'aborder.

L'un des problèmes engendrés par les politiques de conciliation vie-travail actuelles est donc le prix élevé que paient les femmes pour la flexibilité de leurs horaires, un problème d'autant plus grave qu'il est généralement considéré comme étant inhérent à la qualité de femme. La part élevée de femmes travaillant à temps partiel a de réelles conséquences au niveau salarial et il apparaît clairement que l'écart de rémunération entre les sexes est encore plus creusé chez les travailleuses à temps partiel. Le droit de travailler à temps partiel est fréquemment octroyé dans le but explicite de recruter ou de conserver des femmes au sein des entreprises.

POLITIQUES DE L'UE ET DES PARTENAIRES SOCIAUX EUROPÉENS EN MATIÈRE DE CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

La Commission européenne et les partenaires sociaux ont fait la promotion des politiques de conciliation vie-travail chez les femmes comme chez les hommes :

- » La conciliation entre travail et vie de famille est l'un des objectifs clés de la *nouvelle stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015* de la Commission européenne et constitue l'une des composantes essentielles de l'objectif consistant à attirer davantage de femmes sur le marché du travail et à parvenir au taux d'emploi fixé dans la stratégie Europe 2020, c'est-à-dire 75 % globalement pour les femmes et les hommes ;
- » Les partenaires sociaux européens ont signé en 2009 un *accord-cadre révisé sur le congé parental* faisant passer à quatre mois par parent (contre trois auparavant), dont un non transférable entre parents, la durée du congé parental auquel peuvent prétendre tous les travailleurs. Cet accord donne également aux parents reprenant le travail après leur congé parental la possibilité de demander une modification de leur horaire et les protège mieux contre les risques de licenciement ou de défavorisation liés à la prise dudit congé.

- » Des propositions d'amendement de la directive 92/85/CEE couvrant les travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes ont été émises en vue d'étendre les droits des femmes en question et de faire passer la durée minimale du congé de maternité de 14 à 18 semaines, l'objectif étant que les mesures proposées contribuent à une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et privée. Au stade actuel de la procédure de révision de la directive, les propositions les plus récentes du Parlement européen ont toutefois été rejetées par le Conseil.

- » La législation européenne sur le travail à temps partiel interdit toute discrimination non justifiée en matière de conditions de travail entre les travailleurs à temps plein et les travailleurs à temps partiel ; la base légale de cette interdiction est la directive 97/81/CE du 15 décembre 1997, laquelle codifie l'accord-cadre sur le temps de travail conclu le 6 juin 1997 par les partenaires sociaux européens (UNICE, CEEP, CES).

- » L'équilibre travail-vie est l'un des quatre grands objectifs du *Cadre d'actions sur l'égalité hommes-femmes* signé par les partenaires sociaux européens (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP et CES) en 2005.

APPROCHES LÉGISLATIVES DE LA CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE AVEC LA VIE FAMILIALE

Il existe en Europe différentes approches de la conciliation travail-vie et des politiques y relatives. Certains États membres, par exemple au Royaume-Uni, en Allemagne et aux Pays-Bas, tentent avant tout de faire en sorte que les services de garde d'enfants soient plus accessibles; d'autres, comme la Suède, la Grèce, la Lituanie ou l'Espagne, préfèrent étendre les droits liés au congé parental, notamment pour les pères.

Il existe également des différences entre les États membres en ce qui concerne les droits accordés par la loi en matière de flexibilité du temps de travail ou de travail à temps partiel : dans certains pays, il s'agit de droits dont bénéficient tous les travailleurs alors que dans d'autres, ils visent spécifiquement les parents et les accompagnants. Quelques exemples :

- » Aux **Pays-Bas**, la loi de 2001 sur l'aménagement du temps de travail donne à tous les employés le droit statutaire d'ajuster son temps de travail ; les travailleurs à temps partiel peuvent augmenter leur temps de travail et les travailleurs à temps plein peuvent le diminuer. Le non-respect de cette disposition par l'employeur n'est autorisé que si elle affecte gravement l'entreprise. La législation néerlandaise cherche à diversifier les schémas de travail et à redistribuer plus équitablement le temps de travail entre hommes et femmes.

- » En **Allemagne**, la loi de 2000 sur le travail à temps partiel a donné aux employés des entreprises de plus de 15 personnes le droit de réduire leur temps de travail pour autant qu'aucune raison interne ne l'en empêche. Cette législation reflète par ailleurs une inquiétude relative à la création d'emploi, dans la mesure où elle autorise la conversion des heures libérées dans le cadre d'une réduction volontaire du temps de travail en opportunités d'emploi pour les chômeurs.
- » À **Chypre**, la loi de 2002 sur le travail à temps partiel stipule que les employeurs sont tenus d'étudier les demandes des employés désireux de passer d'un temps plein à un temps partiel (et inversement).

Un plus grand nombre de pays ont adopté des dispositions visant à accorder plus de souplesse dans l'aménagement des horaires de travail aux femmes enceintes, aux parents et aux accompagnants. Exemple :

- » Au **Royaume-Uni**, la loi de 2003 sur l'emploi accorde aux employés le droit de demander une réduction ou un réaménagement de leur temps de travail ainsi qu'une modification de leur lieu de travail. Cette législation s'appliquait initialement aux parents d'enfants de moins de six ans ou d'enfants handicapés de moins de dix-huit ans

mais été étendue en 2007 (via la loi de 2006 sur le travail et les familles) aux employés s'occupant d'adultes à charge. Notons que les employeurs sont tenus d'étudier la demande, mais pas de l'accepter : ils peuvent refuser pour un ou plusieurs des « raisons professionnelles » définies par la loi. Contrairement à ce que prévoient les législations néerlandaise, allemande ou chypriote, le droit de passer du travail à temps partiel au travail à temps plein n'est pas prévu.

La question de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et privée est d'une importance cruciale au vu du contexte démographique et économique dans lequel se trouve l'Union européenne. Une amélioration de l'équilibre vie-travail bénéficie non seulement aux parents et à l'égalité entre les sexes, mais également à l'ensemble des travailleurs. Les politiques favorisant cette conciliation peuvent contribuer à un partage plus égal des responsabilités privées et familiales et permettre aux femmes d'être plus présentes sur le marché du travail.

Voir la fiche d'information « Directive sur le temps de travail et droits fondamentaux » pour plus d'informations sur la position de la CES concernant la directive sur l'aménagement du temps de travail. La CES est particulièrement critique des dernières propositions de révision de la directive formulées par la Commission européenne, celles-ci ne tenant pas suffisamment compte de leur incidence sur l'équilibre entre travail et vie privée et sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour plus d'informations

Janneke Plantenga et Chantal Remery (2010), *Flexible working time arrangements and gender equality: A comparative review of 30 European countries*, Commission européenne, Bruxelles.
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=en&pubId=585&type=2&furtherPubs=yes>

Eurofound (2005), *2004-5 European Establishment Survey on Working Time and Work-Life Balance*.
Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (EUROFOUND), Dublin.
<http://www.eurofound.europa.eu/areas/worklifebalance/eswt.htm>

Commission européenne(2010), *Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes, 2010-2015*.
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=89&newsId=890&furtherNews=yes>

Eurofound (2007), *Working conditions in the European Union: The gender perspective. Results of the 4th European Working Conditions Survey*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (EUROFOUND), Dublin.
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07108.htm>

CES, *Reconciliation of Work, Family and Private Life*.
<http://www.etuc.org/r/1348>



avec le soutien de la Commission européenne
with the support of the European Commission

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B 1210 Bruxelles
Tel + 32 2 224 04 11 - Fax + 32 2 224 04 54/55
etuc@etuc.org - www.etuc.org

CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)

