



Avis du comité consultatif entre les femmes et  
les hommes  
SUR  
**les modalités de travail flexible et à temps  
partiel et la dimension hommes/femmes sur  
le marché du travail**



## Comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes

L'avis du comité consultatif ne reflète pas nécessairement les positions des États membres  
et n'engage pas ces derniers.



## Table des matières

<b>1) Historique et mandat du groupe de travail.....</b>	<b>4</b>
<b>2) Contexte .....</b>	<b>5</b>
<b>3) Quels sont les principaux effets, tant positifs que négatifs, des modalités de travail à temps partiel et du travail flexible tout au long de la vie pour les femmes et les hommes?.....</b>	<b>9</b>
Effets positifs .....	9
Effets négatifs.....	11
<b>4) Favoriser la qualité du travail à temps partiel et encourager les modalités de travail flexible pour les femmes et les hommes.....</b>	<b>13</b>
Promouvoir la qualité du travail à temps partiel et lutter contre la ségrégation professionnelle .....	14
<b>5) Recommendations .....</b>	<b>15</b>

## 1) Historique et mandat du groupe de travail

1.1 Les femmes ont vu leur situation sur le marché du travail s'améliorer au cours des dernières décennies et leur taux d'emploi a fortement augmenté au sein de l'Union européenne, réduisant ainsi les disparités entre les sexes dans ce domaine. Soutien à la présence des femmes sur le marché du travail, mesures favorisant l'égalité des sexes, augmentation du niveau d'éducation moyen des femmes et mutations socio-économiques majeures ont rendu cette évolution possible. L'objectif fixé en 2000 dans le cadre de la stratégie européenne pour la croissance et l'emploi était d'atteindre un taux d'emploi des femmes de 60 % avant 2010 (groupe d'âge des 15 - 64 ans), taux qui est passé à 59,1 %<sup>1</sup> en 2008 (groupe d'âge des 20 - 64 ans).

1.2 Toutefois, il n'est pas certain que l'augmentation quantitative du nombre de femmes sur le marché du travail ait coïncidé avec un accroissement qualitatif des «bons emplois»<sup>2</sup>. Ce phénomène est illustré par la persistance de l'écart salarial hommes/femmes, qui témoigne d'inégalités considérables entre les sexes sur le marché du travail. Dans l'UE, les femmes touchent un salaire horaire inférieur de 17,8 %<sup>3</sup> en moyenne à celui des hommes (données Eurostat 2008 en juin 2010). L'écart salarial entre les sexes s'accroît dans certains pays. Les modalités de travail flexible et le manque d'emplois à temps partiel de qualité constituent souvent des facteurs importants dans la définition de l'écart salarial entre les sexes.

1.3. Par conséquent, le Comité consultatif a décidé, lors de sa réunion du 20 novembre 2009, de créer un groupe de travail chargé de rédiger un avis sur les modalités de travail flexible et à temps partiel et la dimension hommes/femmes sur le marché du travail.

1.4. Le présent avis a pour objet:

- d'examiner les aspects positifs et négatifs des modalités de travail flexible et à temps partiel tout au long de la vie du point de vue de l'égalité des sexes, tout en prenant en compte la diversité des situations à l'intérieur de l'UE;

---

<sup>1</sup> Enquête sur les forces de travail 2008 d'Eurostat.

<sup>2</sup> Voir le rapport annuel de la Commission européenne – L'égalité entre les femmes et les hommes (COM/2009/0694).





- de formuler des suggestions quant à la manière de réduire les inconvénients du travail à temps partiel pour les travailleurs comme pour les employeurs (notamment pour ce qui est des emplois à temps partiel caractérisés par un très petit nombre d'heures de travail), tout en cernant les obstacles présents au travail et à l'extérieur;
- de favoriser les modalités de travail flexible à tous les échelons, d'encourager un meilleur équilibre dans le recours aux modalités de travail flexible par les femmes et les hommes tout au long de leur carrière professionnelle, d'expliquer qu'il est à la fois possible et capital de veiller à ce que ces modalités soient accessibles dans le cadre d'un emploi à temps plein;
- de lutter contre le stéréotype selon lequel les emplois à temps partiel seraient principalement destinés aux femmes, mal rémunérés et précaires;
- si nécessaire, de promouvoir et d'encourager le recours à l'option du travail à temps partiel par les hommes aussi bien que par les femmes, notamment pour les emplois de qualité et qualifiés;
- de formuler des propositions concrètes sur la manière de prendre en compte la dimension hommes/femmes dans le contexte de la réflexion sur les politiques de flexisécurité et de la mise en valeur de celles-ci en considérant, entre autres, la flexibilité des horaires de travail (comme le travail à temps partiel et les horaires de travail irréguliers), mais non la flexibilité quantitative externe (comme les contrats à durée déterminée, les agences de travail temporaire, le travail sur appel, etc.);

## 2) Contexte

2.1. Le succès d'une économie est fondé sur l'exploitation des talents de tous les citoyens. Le soutien à la présence accrue des femmes sur le marché du travail peut contribuer à davantage de prospérité et de productivité au sein de l'UE.

<sup>3</sup> Voir l'avis du Comité consultatif pour l'égalité des chances concernant l'efficacité du cadre juridique actuel pour ce qui est de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur en vue de combler les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, juin 2009.



2.2. La directive n° 97/81/CE (adoptée en 1997)<sup>4</sup> et fondée sur l'accord-cadre des partenaires européens) établit un cadre pour éliminer la discrimination à l'encontre des travailleurs à temps partiel et pour favoriser la qualité du travail à temps partiel. Le statut de travailleur à temps partiel est défini comme suit: «Travailleur à temps partiel»: un salarié dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable». Dans la pratique, il existe néanmoins différentes conceptions du travail à temps partiel dans les États membres de l'UE. Lorsqu'on établit une distinction entre le travail à temps partiel long (30 heures et plus), moyen (20 à 29 heures) et court (moins de 19 heures), d'importantes différences entre femmes et hommes apparaissent dans le recours à ce type d'option, y compris entre pays affichant des taux de participation identiques. Par exemple, 56 % des Suédoises employées à temps partiel avaient des horaires de travail longs, contre 14 % pour les horaires courts. En revanche, ces proportions étaient inversées en Allemagne, où 17 % des femmes travaillaient à temps partiel long, contre 45 % à temps partiel court.

2.3 En 2009, lors de l'élaboration des avis du Comité consultatif sur l'égalité de rémunération et les écarts salariaux entre femmes et hommes ainsi que sur l'avenir de la politique de l'égalité des sexes, il est apparu qu'un écart hommes/femmes existait sur le marché du travail et que l'emploi à temps partiel était une cause évidente de ce phénomène.

2.4 L'irrégularité de la distribution du travail à temps partiel dans la population active est un fait: les femmes ont plus souvent recours à des modalités de travail flexible ou à temps partiel que les hommes, les actifs en début ou en fin de carrière sont plus susceptibles de travailler à temps partiel, et l'emploi à temps partiel est plus répandu en Europe du Nord qu'en Europe méridionale et centrale<sup>5</sup>. Selon le rapport d'Eurofound de 2007<sup>6</sup>, le travail à temps partiel est répandu dans les services, la santé, le tourisme et l'éducation, mais rare dans l'industrie agricole et manufacturière. Lorsque l'option du travail à temps partiel existe, il existe souvent une corrélation entre une plus grande présence des femmes sur le marché du travail et la concrétisation des objectifs du traité de Lisbonne relatifs à l'emploi des femmes.

<sup>4</sup> Directive n° 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, JO L 14, p. 9.

<sup>5</sup>

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tam/graph.do?tab=graph&plugin=1&pcode=tps00159&language=en&toolbox=data>

<sup>6</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/108/en/1/ef0718en.pdf>



2.5 En 2008, le taux de travailleuses à temps partiel s'élevait à 31,1 % dans l'UE-27, alors que le taux correspondant pour les hommes était de 7,9 %. Ces données sont indispensables à la compréhension de la présence des femmes sur le marché du travail, notamment parce que les taux d'emploi calculés en équivalent temps plein ont augmenté à un rythme bien inférieur au calcul traditionnel basé sur les effectifs. Calculé en équivalent temps plein, non seulement l'écart entre hommes et femmes est plus élevé, mais il n'a que très peu reculé au cours des cinq dernières années (de 21,2 points de pourcentage en 2003 à 20,2 en 2008) et a même augmenté dans neuf États membres<sup>8</sup>.

2.6 Les facteurs responsables de l'écart salarial hommes/femmes sont complexes et présentent de multiples aspects (pour des détails complémentaires, voir également l'avis sur l'égalité des rémunérations et la réduction de l'écart salarial entre hommes et femmes<sup>9</sup>); aussi les actions visant à réduire cet écart doivent-elles être étroitement liées à l'instauration d'un meilleur équilibre entre les sexes sur le marché du travail. Il est à noter que cette complexité est clairement illustrée par le fait que certains pays affichant une forte présence des femmes sur le marché du travail, comme la Suède et le Danemark, se caractérisent toutefois par un écart salarial hommes/femmes important, alors que, dans d'autres pays affichant une faible présence des femmes sur le marché du travail, comme l'Italie et l'Espagne, cet écart est faible.

2.7 Les femmes (ou les hommes) qui souhaitent ou qui doivent concilier travail et responsabilités familiales en travaillant à temps partiel sont souvent faiblement rémunérés, du fait de la rareté des emplois à temps partiel de qualité et qualifiés. En 2009, au Royaume-Uni, l'écart entre les salaires horaires médians, heures supplémentaires exclues, des travailleurs à temps partiel était inférieur de 36,5 % aux salaires des travailleurs à temps plein<sup>10</sup>. Ce phénomène renforce les disparités salariales entre les sexes, puisque un plus grand nombre de femmes optent pour des solutions telles que le travail flexible ou à temps partiel afin de concilier vie professionnelle et familiale.

2.8 Il est également à noter que le travail à temps partiel ne constitue pas nécessairement le choix idéal pour tous les travailleurs concernés: selon Eurostat, 25,6 %<sup>11</sup> des travailleurs à

<sup>7</sup> Le taux d'employées à temps partiel dépassait 35 % au Danemark et au Luxembourg, 40 % en Belgique, en Suède, en Autriche, au Royaume-Uni et en Allemagne et même 75 % aux Pays-Bas. En revanche, le taux de travailleuses à temps partiel était très faible en Bulgarie, Slovaquie, Hongrie, Lettonie, République tchèque et Lituanie.

<sup>8</sup> Pologne, Slovaquie, Suède, Bulgarie, Roumanie, Lituanie, Finlande, République tchèque et Hongrie.

<sup>9</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=683&langId=en>

<sup>10</sup> Source: étude annuelle sur les horaires et les salaires de l'UK Office for National Statistics, novembre 2009.

<sup>11</sup> Enquête sur les forces de travail 2009, d'Eurostat.



temps partiel de l'UE se trouvent dans cette situation involontairement, à cause du manque d'emplois à temps plein; la majorité s'y résout du fait de responsabilités familiales.

2.9 De nombreux éléments indiquent aussi que les travailleurs à temps partiel travaillent en deçà de leurs capacités. Le déséquilibre entre hommes et femmes pour ce type d'emploi indique que l'UE n'exploite pas pleinement sa réserve de main-d'œuvre féminine. Selon le rapport d'experts réalisé en 2009 pour le compte de la présidence suédoise, le PIB total de l'UE pourrait augmenter de près de 30 % si les disparités hommes/femmes venaient à être supprimées<sup>12</sup>. De même, selon une étude de la *UK Women and Work Commission* datant de 2006, l'élimination des obstacles à l'accès des femmes aux emplois traditionnellement occupés par les hommes et l'augmentation de la présence des femmes sur le marché du travail britannique pourraient rapporter entre 15 et 23 milliards de livres sterling (de 16,9 à 25,9 milliards d'euros), soit 1,3 à 2 % du PIB<sup>13</sup>.

2.10 Comme mentionné précédemment, le conjoint contraint de réduire sa présence sur le marché du travail pour s'occuper d'un enfant ou d'un adulte dépendant est généralement le titulaire du revenu secondaire du ménage, à savoir, dans la plupart des cas, la femme. Par conséquent, indépendamment des autres mesures visant à réduire l'écart salarial entre les sexes, il est nécessaire d'encourager l'instauration d'un meilleur équilibre entre les proportions d'hommes et de femmes travaillant à temps partiel (et prenant un congé parental) pour veiller à ne pas renforcer ce cycle.

2.11 Les individus ne travaillant pas à temps plein n'ont qu'un accès réduit à la formation et au développement, ce qui peut leur nuire lorsqu'ils présenteront leur candidature à un emploi par la suite. Par ailleurs, les travailleurs à temps plein titulaires d'un contrat à durée déterminée sont moins susceptibles de bénéficier d'une formation<sup>14</sup>.

2.12 Les progrès des technologies de l'information et de la communication permettent aux employeurs d'instaurer des modalités de travail flexible innovantes et productives pour les travailleurs à temps plein comme à temps partiel. Ces changements sont avantageux pour les individus comme pour l'entreprise.

<sup>12</sup> A. Löfström, *Gender equality, economic growth and employment*, 2009. Ce rapport a été présenté à la conférence intitulée «Quelle est l'influence de l'égalité des sexes sur la croissance et l'emploi?» qui s'est tenue à Stockholm les 15 et 16 octobre 2009, lors de la présidence suédoise. Il est disponible à l'adresse suivante: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3988&langId=en>.

<sup>13</sup> Women and Work Commission: *Shaping a Fairer Future*, 2006.

<sup>14</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/108/en/1/ef07108en.pdf>





### **3) Quels sont les principaux effets, tant positifs que négatifs, des modalités de travail à temps partiel et du travail flexible tout au long de la vie pour les femmes et les hommes?**

3.1 Les effets de la prédominance du travail flexible et du travail à temps partiel peuvent s'exercer dans divers domaines, depuis l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée jusqu'au régime d'imposition et de prestations. Ainsi, certains systèmes nationaux prévoient des mesures financières dissuadant le titulaire du revenu secondaire de travailler à plein temps. Les conséquences du travail à temps partiel peuvent se manifester tout au long de la vie d'un travailleur; les femmes étant les principales concernées, ces effets doivent être examinés en détail dans le présent avis.

3.2 Il n'est pas certain que les femmes qui choisissent ou qui sont contraintes de travailler à temps partiel soient pleinement conscientes des conséquences que cela peut avoir à long terme pour leurs revenus, leur retraite et leur carrière. Chacun a ses préférences familiales et ses aspirations professionnelles et se décide en prenant en compte une multitude de facteurs complexes. Il s'agit donc d'aider les intéressés à se prononcer en connaissance de cause plutôt qu'à opérer des «choix» forcés ou biaisés, démarche qui, en fin de compte, est préjudiciable pour la société et pour la croissance économique.

3.3 Des perspectives de revenus médiocres risquent de déboucher sur une faible tendance à exercer ou à reprendre une activité lucrative. Des périodes d'inactivité prolongées peuvent conduire à une aggravation des inégalités en matière de rémunération et à des effets négatifs à long terme pour l'individu. Il peut s'ensuivre, dans les États membres, un accroissement de l'écart salarial entre hommes et femmes et la croissance économique en général peut s'en ressentir.

#### **Effets positifs**

3.4 En période de crise et de difficultés économiques, le travail flexible ou à temps partiel peut contribuer à la viabilité des entreprises et à la prévention ou la réduction des licenciements, notamment dans des contextes où ce régime n'est pas utilisé couramment. Le genre de mesure peut rendre l'emploi à temps partiel attrayant pour les hommes dans le contexte de toute stratégie de relance.

3.5 Le travail flexible ou à temps partiel permet aux employeurs de conserver des individus qualifiés et expérimentés qui, sans cela, seraient contraints de partir. Il peut également



favoriser un transfert structuré des qualifications entre travailleurs, de sorte que l'investissement des employeurs dans la formation des travailleurs ne sera pas perdu.

3.6 Lorsque les conditions de qualification sont respectées, les travailleurs à temps partiel peuvent être en mesure de conserver des droits aux prestations sociales et à la retraite équivalents à ceux de travailleurs à temps plein.

3.7 Le travail flexible ou à temps partiel permet aux individus de s'adonner à des activités extérieures, c'est-à-dire, de concilier vie professionnelle et familiale, de se former pour améliorer leurs compétences ou de participer activement à la vie communautaire et publique. Selon des études menées récemment au Royaume-Uni, les individus travaillant suivant des horaires flexibles ou à temps partiel passent plus de temps en famille, et nombre d'entre eux estiment que cela améliore leur qualité de vie et celle de leurs enfants.

3.8 Ces régimes de travail offrent des avantages aux familles. Dans l'UE, on compte 40 millions de ménages avec enfants à charge (âgés de moins de 12 ans) . Le temps que les parents passent en compagnie de leur famille est important pour le développement des enfants, car il rend leur vie plus stable et contribue ainsi à une meilleure cohésion sociale générale. Dans l'Union, au moins 4 millions d'hommes employés en UE souhaiteraient réduire leur nombre d'heures de travail pour consacrer plus de temps à leurs responsabilités familiales.

3.9 Lorsque la garde des enfants et les horaires de travail à temps plein sont incompatibles, le travail flexible ou à temps partiel constitue une alternative indispensable pour les parents actifs, qui peuvent ainsi concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles.

3.10 Grâce au travail flexible ou à temps partiel, les parents, qu'ils soient salariés ou professionnels libéraux, peuvent s'occuper des adultes qui sont à leur charge dans leur famille. La population de l'UE vieillit et les individus vivent plus longtemps. Du point de vue social et économique, les États membres gagnent à permettre aux adultes dépendants de demeurer au sein de leur environnement local et de leur famille.

3.11 L'emploi constitue un atout majeur contre la pauvreté des enfants et le risque élevé de pauvreté chez les parents célibataires; dans le cadre de la lutte contre la précarité, il est donc essentiel d'améliorer la disponibilité et l'accessibilité des emplois flexibles et à temps partiel bien rémunérés pour les groupes défavorisés.



3.12 Les modalités de travail flexible peuvent présenter d'autres avantages pour la communauté et l'environnement en contribuant, par exemple, à la réduction des embouteillages aux heures de pointes.

### Effets négatifs

3.13 Le travail à temps partiel peut avoir des effets négatifs sur l'indépendance économique, la sécurité financière à long terme et les perspectives de carrière des individus.

3.14 Dans de nombreux États membres, les femmes sont plus enclines à choisir des solutions à horaires réduits, telles que le travail à temps partiel ou aligné sur les périodes scolaires, comme forme principale de travail flexible, alors que les hommes tendent davantage à travailler à domicile ou suivant des horaires compressés. Les régimes de travail des femmes sont donc plus susceptibles d'avoir des effets à long terme sur le salaire et la carrière, étant donné que le travail à temps partiel demeure essentiellement concentré sur des secteurs et professions moins bien rémunérés. Selon une étude récente menée au Royaume-Uni,

- 10 % de l'écart salarial total sont attribués à la ségrégation sexuelle dans le domaine de l'emploi;
- 21 % de l'écart salarial entre hommes et femmes sont dus aux différences dans le nombre d'années d'expérience professionnelle à temps plein;
- 16 % de l'écart s'expliquent par l'effet négatif qu'exerce sur les salaires le fait d'avoir précédemment travaillé à temps partiel ou d'avoir quitté le marché du travail pour assumer des responsabilités familiales<sup>15</sup>.

3.15 La double charge que représentent le travail rémunéré et le travail non rémunéré à l'intérieur de la famille, conjuguée à une éventuelle pénurie de services d'aide à la garde et aux soins, a été définie comme l'un des principaux obstacles à la pleine présence des femmes sur le marché du travail et à leur participation au processus décisionnel à tous les niveaux<sup>16</sup>.

<sup>15</sup> *The Gender Pay Gap in the UK: 1995 to 2007* (2010), étude réalisée pour le compte de l'UK Government Equalities Office.

<sup>16</sup> Rapport du Royaume-Uni intitulé *Working towards Equality, A Framework for Action*, 2010



3.16 Certains travailleurs à temps partiel occupent des emplois au contenu moins riche et leurs possibilités de formation et de promotion sont réduites. Les hommes citent cette circonstance pour justifier le fait qu'ils ne cherchent pas à réduire leurs horaires<sup>17</sup>. Ce phénomène se traduit par l'absence des femmes, notamment de celles qui travaillent à temps partiel, aux postes à responsabilité.

3.17 Les travailleurs à temps partiel ont tendance à conserver plus longtemps un emploi donné que les travailleurs à temps plein, car ils craignent de ne pouvoir trouver les mêmes conditions ailleurs. Cette attitude peut avoir un effet négatif sur les perspectives de promotion et de progression.

3.18 Le travail à temps partiel peut également se traduire par une réduction des droits à une protection sociale (prestations de chômage, par exemple) lorsqu'un contrat prend fin; ainsi, le travail à temps partiel peut avoir un effet négatif tout au long de la vie, lorsque les travailleurs n'ont pas la possibilité d'accéder à des prestations connexes liées au droit aux allocations de chômage.

3.19 Il se peut que les travailleurs à temps partiel n'apparaissent pas dans les statistiques relatives à l'emploi. Beaucoup de travailleurs à temps partiel qui souhaiteraient travailler à temps plein ne figurent pas sur les listes des demandeurs d'emploi, même s'ils sont à la recherche d'un deuxième emploi ou d'un emploi à temps plein<sup>18</sup>.

3.20 Un emploi à temps partiel est souvent moins bien rémunéré qu'un emploi à temps plein équivalent. Selon une étude autrichienne, les travailleurs à temps partiel touchent un salaire inférieur de 31 % à celui des travailleurs à temps plein occupant un poste similaire<sup>19</sup>.

3.21 Le travail à temps partiel chez les femmes a tendance à renforcer les inégalités entre les sexes. Le conjoint qui doit réduire sa présence sur le marché du travail pour s'occuper d'un enfant ou d'un adulte dépendant est généralement le titulaire du revenu secondaire du ménage, c'est-à-dire, dans plus des deux tiers des familles européennes,<sup>20</sup> la femme. Ainsi, il s'agit à la fois d'une cause et d'une conséquence.

<sup>17</sup> UK Equality and Human Rights Commission. 2009. *Working Better – meeting the changing needs of families, workers and employers in the 21st Century*.

<sup>18</sup> Voir l'encadré 3, p.12, de la note d'analyse d'experts sur «L'égalité des sexes et la récession» <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2839&langId=en>

<sup>19</sup> *Qualité du travail à temps partiel et amélioration du statut des femmes sur le marché du travail (Qualität von Teilzeitbeschäftigung und die Verbesserung der Position von Frauen am Arbeitsmarkt)*, Chancellerie fédérale, Vienne, 2010. <http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=39062>.

<sup>20</sup> Étude sociale européenne, 2004.



## 4) Favoriser la qualité du travail à temps partiel et encourager les modalités de travail flexible pour les femmes et les hommes

4.1 Tout en respectant le droit des familles à choisir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui leur convient le mieux, les décideurs politiques doivent atténuer les effets négatifs du travail flexible ou à temps partiel et se concentrer sur la définition et le traitement des facteurs qui limitent le choix des citoyens.

4.2 L'élimination des obstacles qui, au travail et à l'extérieur, sont à l'origine de ces effets négatifs serait bénéfique non seulement pour les travailleurs et leur famille, mais pour l'économie au sens large et favoriserait une présence plus équilibrée des femmes et des hommes sur le marché du travail.

### **Aborder le déséquilibre entre hommes et femmes en ce qui concerne la garde des enfants et d'autres responsabilités familiales**

4.3 Il est nécessaire d'encourager et d'autoriser les femmes et les hommes à prendre au sujet de leur vie familiale des décisions qui ne se heurtent pas à des obstacles réels ou perçus relevant de la discrimination sexuelle. Le congé de maternité et de paternité, le congé parental et tout autre congé lié à la famille sont des mesures efficaces pour favoriser le partage des responsabilités entre les femmes et les hommes. Cependant, les premières prennent plus de congés pour raisons familiales que les seconds. Selon plusieurs études, un certain nombre de facteurs dissuadent les hommes de bénéficier de ce droit, notamment quand le congé n'est pas rémunéré.

4.4 En raison de la persistance des stéréotypes liés au sexe, un plus grand nombre de femmes s'occupent des personnes à charge. En outre, les femmes actives touchent généralement des revenus inférieurs: c'est pourquoi ce phénomène peut notamment s'expliquer par des répercussions financières moindres sur les revenus du ménage. Afin d'éviter de renforcer les stéréotypes existants, il est nécessaire d'encourager un meilleur équilibre femmes/hommes pour ce qui est de la garde des enfants et des autres responsabilités familiales, ainsi que le recours des deux conjoints à des mesures d'aide.

4.5 L'objectif principal des décideurs politiques doit être de favoriser l'évolution des mentalités. Les congés pour raisons familiales ne doivent pas être perçus par les hommes comme une menace pour leur carrière. En outre, les femmes ne doivent pas être considérées comme formant une catégorie de travailleurs instables et onéreux sous prétexte qu'elles auraient besoin de prendre plus de congés que leurs collègues masculins. Les congés que les femmes ou les hommes consacrent aux responsabilités familiales ne



doivent pas être perçus comme néfastes pour leur carrière. Il est nécessaire de promouvoir des mesures visant à lutter contre ces clichés.

4.6 En outre, il est urgent de mettre en place des politiques relatives à la qualité, à l'accessibilité et au coût des services de prise en charge des enfants et des adultes dépendants de manière à garantir l'égalité des chances des femmes et des hommes dans le monde du travail; ainsi, les intéressés pourront à leur tour contribuer activement à la croissance économique nationale et européenne.

### **Promouvoir la qualité du travail à temps partiel et lutter contre la ségrégation professionnelle**

4.7 La ségrégation professionnelle et sectorielle renvoie à des cas où les travailleurs d'une industrie ou d'un secteur spécifiques sont généralement du même sexe, ou encore, à des situations dans lesquelles les possibilités de promotion sont limitées pour les travailleurs de l'un des deux sexes.

4.8 L'emploi à temps partiel est plus répandu dans certains secteurs et industries que dans d'autres. Dans quelques secteurs spécifiques, il peut être un obstacle à l'accès à la formation et aux promotions. En outre, il peut restreindre l'accès aux postes à responsabilités en raison, notamment, du fait de la rareté des offres d'emploi de haut niveau à temps partiel et du peu de publicité dont elles font l'objet.

4.9 Tous ces aspects se conjuguent pour contribuer à la surreprésentation des femmes dans les emplois atypiques, à leur taux d'emploi inférieur à celui des hommes et aux discriminations dont elles sont victimes sur le plan de la formation professionnelle et de la carrière. Cependant, il n'existe pas nécessairement de corrélation entre les postes à horaires réduits et les emplois atypiques ou précaires. En outre, horaire flexible ne devrait pas être synonyme d'insécurité de l'emploi.

4.10 La disponibilité d'emplois à temps partiel de qualité représente un facteur essentiel de la lutte contre les inégalités qui touchent les travailleurs à temps partiel. Selon un rapport britannique, la qualité du travail à temps partiel repose sur quatre critères clés<sup>21</sup>:

---

<sup>21</sup> *Working towards Equality: A framework for action*. GEO 2010.



- un emploi présentant les mêmes conditions et perspectives de carrière et de promotion qu'un emploi à temps plein équivalent, toutes proportions gardées;
- un emploi permettant au travailleur d'entretenir ou d'améliorer ses compétences;
- un emploi permettant d'atteindre un équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui soit adéquat et qui réponde aux besoins de l'employeur comme du travailleur;
- lorsqu'un argument économique peut être avancé, un emploi donnant la possibilité de devenir un emploi à temps plein, si le travailleur le souhaite, à un niveau égal ou supérieur.

4.11 En outre, il est à noter que la présence physique sur le lieu de travail n'est pas nécessairement synonyme de productivité accrue. Les technologies de la communication peuvent faciliter le travail flexible et aider les travailleurs à travailler efficacement tout en gérant leurs responsabilités familiales et professionnelles.

## 5) Recommendations

5.1. Les recommandations suivantes visent à améliorer le travail à temps partiel dans tous les secteurs, tant pour les femmes que pour les hommes, à réduire l'écart salarial entre les sexes et à aborder les disparités entre hommes et femmes sur les marchés du travail nationaux.

5.2 La **Commission européenne** doit:

- veiller à ce que la stratégie Europe 2020<sup>22</sup> reconnaisse l'emploi des femmes et la valorisation des politiques d'égalité des sexes comme des facteurs essentiels à la croissance de l'emploi et à la compétitivité dans l'UE;
- reconnaître que la participation accrue des femmes au marché du travail contribue de façon essentielle à l'accroissement de la prospérité et de la productivité de l'économie européenne;
- encourager l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes à:

---

<sup>22</sup> Voir COM(2008) 868.



- réunir les données ventilées par sexe afin de fournir aux décideurs politiques une base d'informations fiable et de suivre les progrès en la matière;
- évaluer, en consultation avec les partenaires sociaux, si la directive sur le travail à temps partiel (97/81/CE) a permis de réduire les discriminations à l'encontre des travailleurs à temps partiel et si elle a amélioré la qualité de ce type d'emploi;
- encourager le recours aux Fonds structurels européens pour financer les services de soins nationaux et l'aide destinés aux familles des personnes dépendantes, afin de permettre une meilleure répartition des responsabilités familiales;
- étudier la manière de communiquer le présent avis à d'autres comités pour qu'ils intègrent ces recommandations dans leurs travaux.

### 5.3 La **Commission européenne doit encourager les États membres** à:

- élaborer des politiques plus égalitaires et sociales;
- élaborer, si nécessaire, des politiques de l'emploi facilitant la démarche de la coresponsabilité pour la conciliation de la vie privée, familiale et professionnelle, y compris l'aménagement d'horaires de travail pratiques pour les personnes s'occupant de proches dépendants;
- conférer le droit de solliciter des modalités de travail flexible et encourager les femmes et les hommes à y recourir dans des proportions similaires;
- faire pièce aux stéréotypes en vogue sur les lieux de travail en promouvant, dans le secteur des entreprises, les avantages économiques et sociaux de modalités de travail flexible améliorées pour les travailleurs et les employeurs;
- encourager la mise en place de solutions flexibles, abordables et de qualité dans le domaine de la garde d'enfants, afin d'aider les parents à maintenir un équilibre entre vie professionnelle et familiale;
- poursuivre activement et atteindre les objectifs relatifs à la garde d'enfants fixés lors du Conseil européen de Barcelone<sup>23</sup>, conformément aux délais impartis;

<sup>23</sup> Les objectifs de Barcelone concernent la création de services de garde pour au moins 33 % des enfants âgés de 0 à 3 ans et 90 % des enfants âgés de 3 ans à l'âge obligatoire d'entrée dans le système éducatif.





- encourager la mise sur pied de services de soins flexibles, abordables et de qualité pour les personnes dépendantes autres que les enfants en bas âge;
- travailler avec les employeurs, y compris dans les industries à main-d'œuvre traditionnellement masculine, pour promouvoir la disponibilité et la création de postes à temps partiel à tous les échelons des entreprises, ainsi que la flexibilité des horaires pour les emplois à temps plein; encourager les employeurs à donner l'exemple, notamment aux niveaux supérieurs des entreprises;
- promouvoir, de concert avec les partenaires sociaux, un recensement impartial et transparent des contextes où s'exerce une discrimination fondée sur le sexe ou les modalités de travail;
- agir pour venir à bout des choix d'éducation et de carrière stéréotypés, notamment chez les jeunes, afin de contrer la ségrégation professionnelle; ces mesures doivent s'adresser aux jeunes, aux parents, aux enseignants, aux conseillers d'orientation professionnelle, aux partenaires sociaux et aux formateurs;
- envisager le recours à l'action positive pour favoriser l'accès des groupes sous-représentés aux promotions et aux programmes à haut potentiel;
- collaborer avec les organisations appropriées pour renforcer le professionnalisme dans les secteurs essentiellement féminins qui offrent actuellement peu de possibilités de développement aux employés; le cas échéant, travailler avec des organisations spécifiques à l'amélioration des conditions de travail et des barèmes de salaires dans les secteurs faiblement rémunérés;
- partager et diffuser, entre employeurs, syndicats et autres acteurs, des modèles de bonnes pratiques innovantes, des savoirs et d'autres processus de soutien, notamment quand ces derniers prennent en compte leurs incidences sur les petites et moyennes entreprises, en vue de promouvoir des mesures favorables aux familles et des modalités de travail flexible<sup>24</sup> accessibles aux femmes et aux hommes sur le marché du travail.

#### 5.4 La **Commission européenne et les États membres** doivent:

- procéder régulièrement à des campagnes de sensibilisation et, le cas échéant, d'information s'adressant plus particulièrement aux hommes et pères de famille et

<sup>24</sup> Selon des études, les horaires de travail flexibles ou les emplois flexibles concernent essentiellement les femmes, qui peuvent ainsi gérer leurs responsabilités professionnelles et familiales; par conséquent, ces politiques devraient aussi s'adresser aux hommes afin de ne pas accroître d'autres disparités basées sur le sexe (salaire, pension de retraite, etc.).



aux partenaires sociaux, l'objectif étant d'encourager une répartition équitable des responsabilités familiales;

- poursuivre le partage de données comparatives afin de suivre les progrès et de fournir une base d'informations plus solide.