

Think Tank européen Pour la Solidarité

www.pourlasolidarite.eu

Collection

Working
paper

« L'égalité hommes- femmes » dans la vie
professionnelle et dans la vie privée

Mai 2010

Avec le soutien de
la Communauté française de Belgique



Le Think tank européen ***Pour la Solidarité*** (asbl) – association au service de la cohésion sociale et d'un modèle économique européen solidaire – travaille à la promotion de la solidarité, des valeurs éthiques et démocratiques sous toutes leurs formes et à lier des alliances durables entre les représentants européens des cinq familles d'acteurs socio-économiques.

À travers des projets concrets, il s'agit de mettre en relation les chercheurs universitaires et les mouvements associatifs avec les pouvoirs publics, les entreprises et les acteurs sociaux afin de relever les nombreux défis émergents et contribuer à la construction d'une Europe solidaire et porteuse de cohésion sociale.

Parmi ses activités actuelles, ***Pour la Solidarité*** initie et assure le suivi d'une série de projets européens et belges ; développe des réseaux de compétence, suscite et assure la réalisation et la diffusion d'études socioéconomiques ; la création d'observatoires ; l'organisation de colloques, de séminaires et de rencontres thématiques ; l'élaboration de recommandations auprès des décideurs économiques, sociaux et politiques.

Pour la Solidarité organise ses activités autour de différents pôles de recherche, d'études et d'actions : la citoyenneté et la démocratie participative, le développement durable et territorial et la cohésion sociale et économique, notamment l'économie sociale.



Think tank européen **Pour la Solidarité**

Rue Coenraets, 66 à 1060 Bruxelles

Tél. : +32.2.535.06.63

Fax : +32.2.539.13.04

info@pourolsolidarite.be

www.pourolsolidarite.be

Les cahiers de la Solidarité

Collection dirigée par Denis Stokkink

Responsabilité sociétale des entreprises. La spécificité des sociétés mutuelles dans un contexte européen, Les Cahiers de la Solidarité n°23, série responsabilité sociétale des entreprises et diversité, 2010

Concilier la vie au travail et hors travail, Cahier de la Solidarité hors-série, 2010

Faut-il payer pour le non-marchand ? Analyse, enjeux et perspectives, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°22, 2009

Mobilité durable. Enjeux et pratiques en Europe, Série développement durable et territorial, n°21, 2009

Tiphaine Delhommeau, **Alimentation : circuits courts, circuits de proximité,** Série développement durable et territorial, n° 20, 2009

Charlotte Creiser, **L'économie sociale, actrice de la lutte contre la précarité énergétique,** Série développement durable et territorial, n° 19, 2009

Europe et risques climatiques, participation de la Fondation MAIF à la recherche dans ce domaine, série Développement durable et territorial, n° 18, 2009

Thomas Bouvier, **Construire des villes européennes durables,** tomes I et II, Série développement durable et territorial, n° 16 et 17, 2009

Europe, énergie et économie sociale, Série développement durable et territorial, n° 15, 2008

Décrochage scolaire, comprendre pour agir, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 14, 2007

Séverine Karko, **Femmes et Villes : que fait l'Europe ? Bilan et perspectives,** Série Développement durable et territorial et politique de la ville, n°12 (n°13 en version néerlandaise), 2007

Sophie Heine, **Modèle social européen, de l'équilibre aux déséquilibres,** Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 11, 2007

La diversité dans tous ses états, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 10, 2007

Francesca Petrella et Julien Harquel, **Libéralisation des services et du secteur associatif,** Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 9, 2007

Annick Decourt et Fanny Gleize, **Démocratie participative en Europe. Guide de bonnes pratiques,** Série Citoyenneté et démocratie participative, n° 8, 2006

Éric Vidot, **La reprise d'entreprises en coopératives : une solution aux problèmes de mutations industrielles ?** Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 7, 2006

Anne Plasman, **Indicateurs de richesse sociale en Région bruxelloise,** Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 6, 2006

Sarah Van Doosselaere, **Démocratie participative, dialogues civil et social dans le cadre du modèle social européen. Une description générale des concepts,** Série Citoyenneté et démocratie participative, n° 5, 2004

Anne Plasman, **Calcul des indicateurs de richesse économique et de solidarité en Belgique,** Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 4, 2004

Entreprenariat collectif et création d'entreprises dans un cadre d'économie sociale, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 3, 2004

Relevé, analyse, évaluation et recommandations en matière d'expériences innovantes de partenariats entre entreprises privées, syndicats et/ou ONG dans la lutte contre les discriminations et en matière d'intégration des populations immigrées, Série Cohésion sociale et économie sociale, n° 2, 2004

Anne Plasman, Dimitri Verdonck, **La Politique de cohabitation-intégration à Bruxelles,** Série Citoyenneté et démocratie participative, n° 1, 2004

On entend très souvent parler de « l'égalité hommes-femmes ». S'il est évident que les mentalités évoluent et que les femmes tendent à occuper une place de plus en plus semblable à celle des hommes dans la sphère professionnelle, qu'en est-il de cette « égalité » au sein de la sphère privée ? Du reste, peut-on réellement parler d'« égalité » entre les hommes et les femmes dans la vie professionnelle ? Quels sont les enjeux relatifs à cette fameuse égalité et quels sont les outils mis en place, au niveau européen, pour y parvenir ? Ce working paper entend avancer des pistes de réponses pour chacune de ces questions. Si vous souhaitez en savoir davantage, nous vous invitons à consulter également notre cahier « Femmes et villes : que fait l'Europe ? Bilan et perspective ».

1. Des inégalités persistantes

En vue de renforcer la cohésion sociale en Europe, les politiques de conciliation favorisent l'égalité entre les genres, tant dans la vie professionnelle que dans la vie privée. Cependant, malgré cette volonté affichée, des inégalités persistent.

Ainsi, les femmes participent au marché du travail dans une moindre mesure que les hommes. Cette réalité reflète une inégalité présente tant dans la sphère professionnelle que dans la sphère privée.

Dans la sphère professionnelle les discriminations envers les femmes sont :

- verticales (plafond de verre)¹ : difficultés pour les femmes à accéder à de hautes responsabilités ;
- horizontales : faible participation des femmes dans certains secteurs économiques et ségrégation selon le type de contrat de travail.

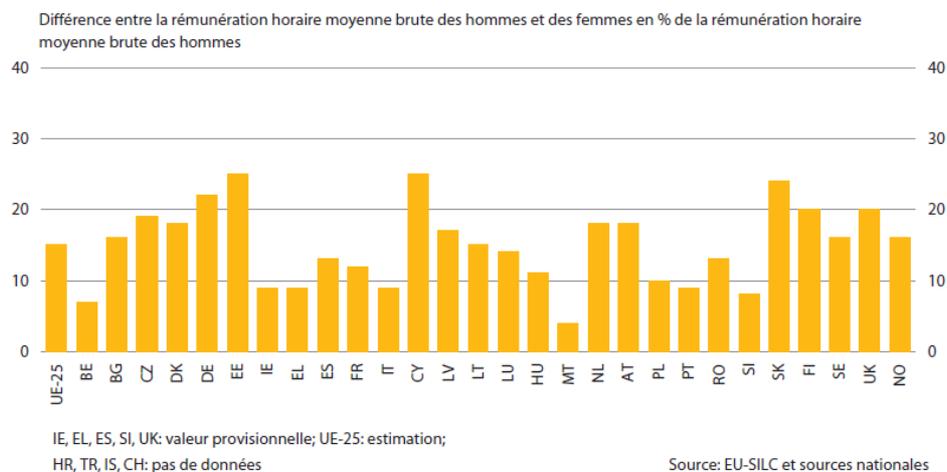
La majorité des temps partiels (généralement précaires) sont exercés par des femmes (76,5% des temps partiels en 2008).² Elles se retirent souvent plus tôt du marché du travail et prennent davantage de congés parentaux. Cet état de fait influe sur leur carrière, leur rémunération et leur retraite. « *Dans l'UE prise dans son ensemble, le salaire horaire brut moyen des femmes (âgées de 16 à 64 ans et travaillant 15 heures ou plus par semaine) était, en moyenne, inférieur de 15 % à celui des hommes en 2005* ». ³

¹ Consacré en 1986 dans un article de Wall Street Journal du 24 mars, le « **plafond de verre** » (glass ceiling en anglais), est la terminologie imagée pour désigner le phénomène qui entrave la carrière des femmes et dont la conséquence est la rareté de leur présence au sommet des entreprises, des organisations et des institutions publiques. Il constitue un ensemble de barrières invisibles, créées à la fois par des préjugés et stéréotypes et par le mode de fonctionnement des organisations.

² Rapport sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

³ Le profil démographique des européens, étude statistique.

Écarts de rémunération entre les hommes et les femmes en 2005⁴



S'il est tentant de croire que pour enrayer ce phénomène, il convient uniquement de lutter contre les discriminations à l'emploi et dans le travail, force est de constater que cela ne suffit pas. En effet, les ségrégations relatives au genre sur le marché du travail, qu'elles soient horizontales ou verticales, tendent à renforcer l'inégalité qui existe au sein des couples, entre travail rémunéré et non rémunéré. Ainsi, la personne gagnant le salaire le plus important, habituellement l'homme, assumera souvent un emploi à temps plein, même si le besoin des personnes dépendantes, des enfants ou des personnes âgées requièrent davantage de temps et de soins.⁵

Une inégale répartition des tâches au sein d'un couple ne permet pas aux femmes de concilier activité professionnelle et vie familiale. Une étude sur 14 pays de l'Union a montré que les femmes passent en moyenne 2h40 minutes de plus par jour à faire des travaux domestiques que les hommes. Les femmes consacrent notamment plus de temps à la cuisine, au ménage, à la vaisselle ou à s'occuper des enfants.

Il apparaît donc nécessaire d'adopter une approche globale de l'égalité entre les hommes et les femmes qui lie la sphère professionnelle et la sphère privée.

2. L'emploi des femmes : un enjeu majeur

Favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes présente un intérêt majeur pour l'économie européenne. Depuis 2000, l'emploi des femmes a été le principal moteur de la croissance des emplois. Entre 2000 et 2007, 14,6 millions d'emplois ont été créés, dont 9,2 millions pour les femmes. Cependant malgré ces bons résultats, le potentiel de croissance pourrait être davantage exploité. Ainsi, « dans l'UE27, au troisième trimestre 2007, le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans était de 58,8%, contre 73,2% pour les hommes. Le

⁴ Rapport sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

⁵ "Legal approaches to some aspects of the reconciliation of work, private and family life in thirty European Countries", 2008.

Danemark et la Suède (73,3% chacun), ainsi que les Pays-Bas (70,1%) enregistraient les taux d'emploi des femmes les plus élevés, et Malte (37,5%), l'Italie (46,9%) et la Grèce (48,2%), les taux plus faibles». ⁶ Les femmes représentent donc encore aujourd'hui un réservoir important de main d'œuvre disponible.

Dans la feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour 2006-2010, la Commission déplore cet état de fait : « *la situation actuelle des femmes sur le marché du travail ne reflète pas pleinement les avancées réalisées par les femmes dans des domaines clés pour la stratégie de Lisbonne comme l'éducation et la recherche. C'est un gaspillage de capital humain que l'UE ne peut se permettre. En même temps, les faibles taux de natalité et la diminution de la main d'œuvre menacent le rôle politique et économique de l'UE* ». ⁷

3. Les outils mis en place par l'Union européenne

Dès 1957, l'Union européenne s'est montrée très active en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.

L'égalité des sexes est promue dans les traités européens, au travers de la législation sur l'égalité de traitement. Elle concerne les articles 2⁸ et 3⁹ du traité de Rome de 1957. L'article 13 du Traité CE combat toutes formes de discrimination fondées sur « *le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle* ». ¹⁰

L'Union européenne promeut également l'égalité des sexes au travers de plusieurs décisions et processus :

- la Stratégie de Lisbonne a recommandé aux États de prendre les mesures nécessaires pour que le taux d'emploi des femmes atteigne 60% en 2010 ;
- le Conseil européen de Bruxelles de 2006 a adopté un Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes qui encourage les États-membres et l'Union européenne à prendre des mesures luttant contre les inégalités professionnelles et favorisant un meilleur équilibre des temps de vie.
- la Commission a mis au point la « feuille de route pour l'égalité entre les hommes et les femmes pour 2006 - 2010 » qui fixe les 6 priorités suivantes :

⁶ Commission européenne, 2008, Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes, COM (2008) 10.

⁷ Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes pour 2006-2010.

⁸ « *La Communauté a pour mission, par l'établissement d'un marché commun, d'une Union économique et monétaire et par la mise en œuvre des politiques ou des actions communes visées aux articles 3 et 4, de promouvoir dans l'ensemble de la Communauté un développement harmonieux, équilibré et durable des activités économiques, un niveau d'emploi et de protection sociale élevé, l'égalité entre les hommes et les femmes, une croissance durable et non inflationniste, un haut degré de compétitivité et de convergence des performances économiques, un niveau élevé de protection et d'amélioration de la qualité de l'environnement, le relèvement du niveau et de la qualité de vie, la cohésion économique et sociale et la solidarité entre les États membres.* »

⁹ L'article 3 apporte les précisions sur les politiques menées par l'Union dans le but d'atteindre les objectifs fixés à l'article 2.

¹⁰ Il est également fait référence à l'égalité entre les hommes et les femmes dans les articles 136, 137 et 141 du Traité CE.

- réaliser une indépendance économique égale pour les femmes et pour les hommes ;
- améliorer la conciliation des temps de vie ;
- promouvoir la participation égale des femmes et des hommes à la prise de décision ;
- éradiquer la violence liée au sexe et la traite des êtres humains ;
- éliminer les stéréotypes ;
- promouvoir l'égalité entre les sexes en dehors de l'Union européenne.

Enfin, l'Union agit au travers de ses programmes et initiatives communautaires avec, par exemple, le programme pour l'emploi et la solidarité sociale PROGRESS.¹¹ Des actions relatives à la défense de l'égalité entre les hommes et les femmes bénéficient également de fonds structurels européens.

4. Les mesures concrètes prises par l'Union européenne

Différents types de congés facilitent l'articulation entre les différentes sphères de vie des salariés :

- l'accord cadre conclu en 1995 (modifié par un accord de 2009)¹² par les partenaires sociaux définit les bases du congé parental au niveau européen.¹³ Sa durée est d'au moins 3 mois et il contient des garanties contre le licenciement et le déclassement dans l'entreprise. Il donne le droit de s'absenter du travail pour des raisons familiales urgentes. Les conditions d'accès et les modalités d'application sont ensuite fixées par des conventions collectives au niveau national ;
- le congé maternité¹⁴ est d'une durée d'au moins 14 semaines dans l'Union, dont deux semaines incompressibles¹⁵ ;

¹¹ Il a pour but de soutenir financièrement des actions dans le domaine de l'emploi et des affaires sociales pour la période 2007-2013.

¹² La Commission européenne a proposé le 30 juillet dernier, suite à la modification de cet accord-cadre par les partenaires sociaux, une directive visant à définir les nouvelles modalités du congé parental au niveau européen. Elle étend le congé parental à 4 mois et son application à tous les types de travailleurs, quel que soit la nature de leur contrat. Elle augmente également les garanties apportées aux salariés lors de la prise d'un congé parental en termes de rémunération et de carrière.

¹³ La Commission souhaite un renforcement des droits des travailleurs indépendants et conjoints aidants. Elle a ainsi fait la proposition de rendre possible l'affiliation des conjoints aidants au régime de sécurité sociale des travailleurs indépendants, sur une base volontaire. Le Parlement a amendé cette proposition au mois de mai en proposant de rendre cette affiliation obligatoire. La Commission a également proposé un renforcement des mesures applicables en cas de maternité afin que les travailleuses indépendantes ou les conjoints aidants puissent bénéficier du même régime que les salariées.

¹⁴ Les modalités minimales concernant le congé maternité sont contenues dans la « directive concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail » de 1992.

¹⁵ La Commission européenne a fait une proposition en 2008 pour modifier les dispositions de la directive 92/85/CEE. Elle proposait de porter la durée minimale du congé de 14 à 18 semaines et recommandait de verser aux femmes 100% de leur salaire (avec la possibilité cependant pour les États membres de plafonner ce paiement à hauteur de la prestation maladie). En outre, les femmes auraient eu davantage de latitude pour choisir la période à laquelle elles voulaient prendre la partie non obligatoire de leur congé (avant ou après la naissance) et n'auraient donc plus été tenues de prendre une partie spécifique de leur congé avant la naissance, ce qui est actuellement le cas en France. Les eurodéputés avaient proposé d'amender cette proposition. Ils voulaient monter le congé à un minimum de 20 semaines et rendre obligatoire un congé paternité de deux semaines. Mais ils ont finalement renoncé en mai dernier à voter sur ce projet, critiqué par de nombreux pays européens.

- le congé paternité, sachant que plusieurs pays européens encouragent déjà les pères à le prendre en introduisant de courtes périodes de congé parental à leur usage exclusif ;
- le congé d'adoption, comparable au congé parental ;
- le congé « filial » mis en place dans certains États pour s'occuper de membres de la famille à charge.

Les congés facilitent la conciliation de la vie professionnelle et familiale. Cependant, ils renforcent à leur manière et de façon quelque peu paradoxale la ségrégation des femmes au sein du monde de l'entreprise. Ce sont en effet, elles, qui en majorité, prennent ces congés. « *En 2003, dans 15 États membres, 75% des pères ou en passe de le devenir savaient avoir droit au congé parental ; 84% ne l'ont pas pris : 40 % pour des raisons financières et 30% pour des raisons de carrière* ». ¹⁶ Ces chiffres montrent que les pères ne sont que peu enclins à quitter la sphère du travail.

Il est donc nécessaire de faire en sorte que les congés soient pris de façon plus égale par les hommes et par les femmes. De quelle façon ?

- certains pays ont mis en place des congés non transférables ;
- d'autres ont fait des campagnes de communication pour lutter contre les stéréotypes freinant les hommes à interrompre leur travail pour raisons familiales ;
- on pourrait aussi imaginer de nouveaux types de congés, plus flexibles, sur des périodes plus courtes, qui s'adapteraient à des besoins temporaires ;

Ces congés s'adressent principalement aux familles alors que la vie hors travail ne concerne pas uniquement la vie familiale. Il serait donc intéressant de réfléchir à des congés facilitant l'implication dans la vie publique et au sein de la société civile.

De nombreuses femmes peuvent aujourd'hui mieux concilier vie privée et vie professionnelle, grâce notamment aux services à la personne.

Cependant, afin de garantir une réelle égalité entre les femmes et les hommes, il convient de davantage responsabiliser ces derniers en favorisant une meilleure répartition des tâches au sein du couple. ¹⁷

Enfin, il convient de souligner que l'égalité concerne également l'indépendance économique des femmes, l'individualisation des droits sociaux et des obligations fiscales. Cela signifie ne

Les eurodéputés ont préféré renvoyer le texte en commission, ce qui va devoir faire repartir à zéro toute la procédure législative avec des chances d'aboutir incertaines.

¹⁶ Commission européenne, 2008, Redoubler d'efforts pour mieux concilier vie professionnelle, vie privée et vie de famille

¹⁷ Legal approaches to some aspects of the reconciliation of work, private and family life in thirty European Countries, 2008

plus dépendre de son conjoint et ainsi ne plus risquer une perte de droits en cas de séparation ou de mort prématurée.

Cormurhex et l'accompagnement de la parentalité en entreprise (France)

Afin d'assurer une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle l'entreprise Cormurhex en France a mis en place des mesures liées à l'accompagnement de la parentalité en développant un partenariat entre le service des ressources humaines, les managers et les salariés. Ainsi, un guide d'entretien a été mis en place afin de faciliter leurs échanges. Ce guide est transmis de manière systématique dans les situations de congé maternité, adoption ou parental.

Cela a conduit aussi à la mise en place d'un suivi sous forme d'entretien :

- L'entretien avant le départ en congé maternité, d'adoption ou parental qui a pour objet de préparer le départ et de recueillir les attentes du salarié sur l'évolution professionnelle ;
- L'entretien après le retour de congé maternité, d'adoption ou parental qui vise à aborder les conditions de la reprise du travail et les besoins éventuels en formation. Le ou la salarié(e) peut également demander de faire le point sur son traitement salarial, en lien avec la politique de rémunération menée au sein de son entité durant son absence.

<http://www.observatoire-parentalite.com/index.html>

Conclusion

Un constat s'impose : les inégalités entre les hommes et les femmes existent et perdurent, tant dans la sphère privée que dans la sphère professionnelle. Il est également évident que ces deux sphères sont intimement liées et que « l'égalité hommes-femmes » ne peut être pensée sans faire le lien entre ces deux sphères. Ainsi, agir uniquement contre les discriminations à l'emploi n'aura que peu d'impact si l'on ne prête pas attention à la conciliation de l'activité professionnelle et de la vie familiale. Le congé – censés faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale – peuvent par exemple, et de manière paradoxale, accentuer la ségrégation des femmes au sein de l'entreprise dans la mesure où elles sont plus enclines que les hommes à effectivement prendre ces congés.

Il est donc nécessaire de penser l'égalité entre les hommes et les femmes de manière globale et de la relier à la conciliation vie privée, vie professionnelle. Nous l'avons vu, des outils ont été mis en place par l'Union européenne, mais à la lecture de ce working paper, il apparaît également évident que de nombreuses avancées sont encore possibles.