



Bruxelles, le 2 décembre 2020
(OR. en)

13584/20

SOC 776
EMPL 545
GENDER 146
ANTIDISCRIM 124

RÉSULTATS DES TRAVAUX

Origine:	Secrétariat général du Conseil
Destinataire:	délégations
N° doc. préc.:	13367/20
Objet:	Conclusions du Conseil intitulées "Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes: valorisation et répartition du travail rémunéré et du travail de soins non rémunéré"

Les délégations trouveront en annexe les conclusions du Conseil intitulées "Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes: valorisation et répartition du travail rémunéré et du travail de soins non rémunéré", approuvées par procédure écrite le 1^{er} décembre 2020.

**Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes:
valorisation et répartition du travail rémunéré et du travail de soins non rémunéré
Conclusions du Conseil¹**

CONSTATANT ce qui suit:

- 1) L'égalité entre les femmes et les hommes et les droits de l'homme sont au cœur des valeurs européennes. L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fondamental de l'Union européenne consacré par les traités et reconnu à l'article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. L'article 8 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), prévoit que, pour toutes ses actions, l'Union cherche à éliminer les inégalités entre les hommes et les femmes, et à promouvoir l'égalité.
- 2) L'article 157 du TFUE dispose que chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur. Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, l'article 157 du TFUE permet également aux États membres de maintenir ou d'adopter des mesures d'action positive. Ces mesures prévoient des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.
- 3) L'égalité entre les femmes et les hommes et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont consacrés dans les principes 2 et 9 du socle européen des droits sociaux, proclamé par le Parlement européen, le Conseil et la Commission le 17 novembre 2017.

¹ Conclusions élaborées dans le cadre du bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Beijing, en ce qui concerne particulièrement le domaine critique F (Les femmes et l'économie).

- 4) Les politiques visant à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes sont des facteurs importants de croissance intelligente, durable et inclusive et constituent une condition préalable pour assurer la prospérité, la compétitivité et le plein emploi, ainsi que la cohésion sociale, l'inclusion et le bien-être. Dans le même temps, vu la contraction de la main-d'œuvre due à l'évolution démographique au sein de l'UE, il est nécessaire d'attirer et de retenir sur le marché du travail des spécialistes hautement qualifiés, en particulier des femmes.
- 5) D'après la stratégie de la Commission européenne en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025, "pour éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, il convient de s'attaquer à l'ensemble de ses causes profondes, notamment le plus faible taux de participation des femmes au marché du travail, le travail invisible et non rémunéré, le recours plus fréquent des femmes au travail à temps partiel et aux interruptions de carrière, ainsi que la ségrégation verticale et horizontale fondée sur les stéréotypes sexistes et les discriminations à l'égard des femmes."
- 6) Selon le programme d'action de Beijing des Nations unies², ce sont souvent les politiques économiques, financières, monétaires et commerciales et les régimes fiscaux et salariaux qui définissent le cadre dans lequel les agents économiques, hommes ou femmes, prennent leurs décisions, notamment concernant le partage de leur temps entre activités rémunérées et non rémunérées. Ainsi, l'évolution de ces structures et politiques économiques a une incidence directe et concrète sur l'accès des hommes et des femmes aux ressources économiques, sur leur pouvoir économique et donc sur le degré d'égalité entre eux et au niveau de la société dans son ensemble.

² <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/economy.htm#diagnosis>.

- 7) D'après la directive de l'UE concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants, "un recours égal aux congés familiaux entre les hommes et les femmes dépend également d'autres mesures appropriées, telles que l'offre de structures d'accueil d'enfants et de services de soins de longue durée accessibles et abordables, qui sont indispensables pour permettre aux parents et aux autres personnes qui ont des responsabilités familiales d'entrer sur le marché du travail, d'y rester ou d'y retourner. La suppression des éléments économiques dissuasifs peut également encourager les personnes apportant le deuxième revenu du ménage, qui sont majoritairement des femmes, à participer pleinement au marché du travail."
- 8) En 2002, lors de sa réunion à Barcelone, le Conseil européen a fixé les objectifs dits de Barcelone, qui invitaient les États membres à éliminer les freins à la participation des femmes au marché du travail et, compte tenu de la demande en matière de services de garde d'enfants et conformément à leurs systèmes nationaux en la matière, à s'efforcer de mettre en place davantage de structures d'accueil d'enfants.
- 9) Pour que les femmes et les hommes puissent exercer un travail rémunéré sur un pied d'égalité, les activités de soins non rémunérées doivent également pouvoir être réparties de manière égale. Dans le même temps, la disponibilité, l'accessibilité et le caractère abordable d'infrastructures publiques et de services externes de haute qualité pour une éducation de la petite enfance et une garde d'enfants de qualité, pour des soins de qualité aux personnes âgées et à d'autres personnes dépendantes ainsi que pour les tâches ménagères sont essentiels pour permettre aux femmes et aux hommes ayant des responsabilités familiales de participer au marché du travail.

- 10) La pandémie de COVID-19 a montré à quel point les activités de soins rémunérées et non rémunérées sont indispensables pour la stabilité économique ainsi que pour maintenir le fonctionnement et le bien-être de nos sociétés. Pendant la pandémie, les citoyens européens ont exprimé leur reconnaissance envers les professions essentielles, en particulier le travail dans le secteur des soins et des soins de santé. Il s'agit donc d'un moment opportun pour améliorer le statut du travail de soins, rémunéré ou non, qui est actuellement principalement effectué par des femmes.
- 11) Au cours de la phase initiale de la pandémie, les établissements de soins et les écoles ont dû fermer pendant de longues périodes et, par conséquent, les responsabilités en matière de soins (y compris les tâches ménagères) ainsi que les responsabilités en matière d'enseignement à domicile incombaient principalement aux parents et à d'autres personnes ayant des responsabilités familiales, en particulier aux femmes, les contraignant à prendre de nouvelles dispositions pour concilier ces responsabilités et le travail rémunéré. La pandémie a également mis en évidence le fait que les activités de soins non rémunérées ont une valeur économique importante, laquelle n'est toutefois pas visible, par exemple, dans le calcul du produit intérieur brut (PIB), en raison de l'absence de rémunération.

PRENANT NOTE

- 12) du rapport de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) intitulé "Gender inequalities in care and consequences on the labour market" (Les inégalités entre les hommes et les femmes en matière de soins et leurs conséquences sur le marché du travail), qui présente des conclusions sur les liens entre les inégalités entre les hommes et les femmes en matière de travail rémunéré et de travail de soins non rémunéré et indique que la part disproportionnée des activités de soins que les femmes assument est l'une des principales causes profondes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes³.

³ Voir le document 12953/20 ADD 1.

SOULIGNANT ce qui suit:

- 13) L'emploi des femmes n'a cessé d'augmenter dans tous les États membres de l'UE au cours des dernières décennies. Toutefois, les femmes continuent d'occuper plus souvent que les hommes des emplois précaires et informels, des emplois qui offrent des horaires limités ou un accès insuffisant au système de sécurité sociale et une couverture insuffisante par ce système, ainsi que des emplois à court terme, des emplois à temps partiel et des emplois peu rémunérés. En outre, les femmes suspendent plus souvent que les hommes l'exercice de leur activité professionnelle. C'est en particulier le cas des migrantes qui subissent des formes multiples et croisées de discrimination sur le marché du travail.
- 14) Les inégalités entre les femmes et les hommes dans le contexte du marché du travail peuvent être mesurées au moyen de plusieurs indicateurs différents. L'écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes en termes de salaire horaire brut dans l'UE est actuellement de 14,8 %⁴. En conséquence, les femmes ont non seulement des revenus plus faibles, mais perçoivent également des retraites moins élevées dans tous les États membres de l'UE - en moyenne 30 % de moins que les hommes (écart de niveau de pension entre les hommes et les femmes), l'ampleur de cet écart variant considérablement d'un État membre à l'autre. L'écart entre les hommes et les femmes sur l'ensemble des revenus est de près de 40 %⁵.

⁴ Données d'Eurostat de février 2020 (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics).

⁵ Chiffres de 2018.

- 15) Les causes de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes sont multiples et étroitement liées. Les femmes sont moins bien représentées que les hommes dans les postes de prise de décision (ségrégation verticale sur le marché du travail) et sont concentrées davantage que les hommes dans des secteurs et professions faiblement rémunérés, tels que les activités de soins (ségrégation horizontale sur le marché du travail). Parmi les autres causes figurent le fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel, les difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée, les interruptions de carrière, le manque de transparence des rémunérations et des structures salariales et la discrimination fondée sur le sexe. Parmi les causes sous-jacentes plus profondes et déterminantes figurent les normes sociales, les obstacles structurels, les structures de pouvoir et les mesures incitatives et dissuasives différentes, ainsi que les stéréotypes qui influencent les choix professionnels et les possibilités de carrière différentes offertes aux femmes et aux hommes. Il est nécessaire d'approfondir la recherche dans ce domaine. La situation est liée au cadre institutionnel, politique et juridique qui influence les choix que font les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne les domaines d'étude, les parcours professionnels, les horaires de travail ou la prise en charge des activités de soins non rémunérées dans le ménage.
- 16) Une autre cause de la plus faible participation des femmes au marché du travail ainsi que de leur plus faible rémunération et de leur sous-représentation dans les postes de prise de décision par rapport aux hommes, qui n'est pas suffisamment prise en compte, est la répartition inégale, tout au long de la vie, du travail de soins non rémunéré entre les femmes et les hommes, y compris la garde d'enfants, la prise en charge d'adultes et de personnes âgées et les tâches ménagères.

17) Presque toutes les femmes dans l'UE (92 %) sont régulièrement des aidantes⁶ et 81 % sont des aidantes au quotidien. À l'inverse, seuls 68 % des hommes se livrent à des activités de soins non rémunérées au moins plusieurs jours par semaine, et seulement 48 % le font chaque jour. Les femmes salariées dans l'UE consacrent en moyenne 3,9 heures par jour à des activités de soins indirectes (travail domestique et tâches ménagères) et à des activités de soins directes, telles que le fait de s'occuper d'enfants ou de proches âgés et de proches handicapés. En revanche, les hommes salariés ne consacrent en moyenne que 2,6 heures par jour à de telles activités. La différence est encore plus grande entre les femmes et les hommes salariés qui vivent en couple avec des enfants: 5,3 heures pour les femmes et 2,4 heures pour les hommes⁷. En 2019, 32 % des femmes salariées âgées de 20 à 64 ans travaillaient à temps partiel, contre seulement 10 % des hommes salariés. 29 % des femmes employées à temps partiel ont déclaré avoir opté pour le travail à temps partiel parce qu'elle devaient s'occuper d'enfants ou de parents adultes, contre seulement 6 % des hommes⁸. La prise en charge d'enfants ou de proches est la raison la plus souvent citée par les femmes dans l'UE pour expliquer leur choix de travailler à temps partiel.

18) Ces statistiques indiquent qu'il existe un écart considérable entre les hommes et les femmes en matière de prise en charge des responsabilités familiales dans l'ensemble de l'UE⁹. Toutefois, en l'absence d'un indicateur convenu à l'échelle de l'UE et de données nationales exhaustives fondées sur des enquêtes sur l'utilisation du temps, il n'est actuellement pas possible de calculer et de comparer de manière systématique, à l'échelle de l'UE, la répartition du travail de soins non rémunéré entre les femmes et les hommes.

⁶ Les aidants réguliers se livrent à des activités de soins non rémunérées au moins plusieurs jours par semaine (rapport de l'EIGE, page 18).

⁷ Source des données: élaboration de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) 2015 par l'EIGE.

⁸ Rapport de l'EIGE, note de bas de page 20, Eurostat.

⁹ Les enquêtes sur l'utilisation du temps (HETUS) actuellement menées dans quinze États membres le confirment.

- 19) La plupart des activités de soins rémunérées, directes et indirectes, sont exercées par des femmes, qui représentent 76 % de la main-d'œuvre dans le secteur des soins de l'UE (37 millions sur 49 millions de salariés - personnel infirmier, personnel de santé, éducateurs, travailleurs domestiques et enseignants). En ce qui concerne le travail domestique (services ménagers), les chiffres disponibles ne donnent pas une image complète de la situation, en raison de la fréquence du travail non déclaré. Les activités de soins rémunérées, les professions dans le secteur des soins et les services ménagers sont traditionnellement caractérisés par une faible valorisation par la société, des salaires peu élevés et l'absence de perspectives d'évolution de carrière. Il en résulte une pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les domaines de l'éducation de la petite enfance et des services de santé à la personne dans de nombreux États membres. En outre, le travail non déclaré dans les services ménagers est traditionnellement caractérisé par un manque d'accès à la sécurité sociale et aux droits en matière d'emploi.
- 20) Les statistiques montrent que plus les femmes se livrent à des activités de soins non rémunérées, moins elles ont de temps à consacrer à un travail rémunéré; plus les hommes exercent un travail rémunéré, moins ils ont de temps à consacrer aux activités de soins non rémunérées. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et l'écart entre les femmes et les hommes en matière de prise en charge des responsabilités familiales doivent donc être analysés ensemble, étant donné que ces phénomènes sont dans une large mesure interdépendants et se renforcent mutuellement.
- 21) Un écart de rémunération plus faible dans tous les États membres de l'UE ne peut être considéré comme un indicateur sûr des progrès accomplis en matière d'égalité entre les femmes et les hommes que s'il s'accompagne d'une participation accrue des femmes au marché du travail. Il se peut que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes soit réduit alors même que les activités de soins non rémunérées sont principalement exercées par les femmes. Dans de telles situations, un faible écart de rémunération entre les femmes et les hommes résulte d'un faible taux d'emploi régulier des femmes, accompagné d'un effet de sélection positive: moins de femmes sont employées, mais celles qui le sont sont bien rémunérées. Ainsi, l'écart de rémunération n'est qu'un indicateur important parmi d'autres en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail; il ne nous donne aucune information, par exemple, sur les femmes qui n'exercent pas d'activité rémunérée.

- 22) Pour parvenir à une égalité de rémunération et à une pleine égalité sur le marché du travail, une double approche est nécessaire: *premièrement*, le partage du travail rémunéré et du travail de soins non rémunéré de manière égale entre les femmes et les hommes (tous types d'activités de soins non rémunérées), et *deuxièmement*, la fourniture d'infrastructures publiques et de services externes pour permettre d'"externaliser" les activités de soins directes (prise en charge d'enfants et d'adultes) et indirectes (travail domestique et tâches ménagères) de sorte que les femmes et les hommes disposent véritablement des mêmes choix et des mêmes chances d'exercer un travail rémunéré.
- 23) Il est important que les mesures prises pour promouvoir l'égalité de rémunération et le partage équitable du travail de soins non rémunéré entre les femmes et les hommes facilitent les choix éclairés des femmes et des hommes, exempts de stéréotypes sexistes, dans les décisions qu'ils prennent concernant leurs parcours professionnels et la répartition du travail de soins non rémunéré.
- 24) Les présentes conclusions se fondent sur les travaux antérieurs et les engagements politiques exprimés par le Parlement européen, le Conseil, la Commission ainsi que des parties prenantes compétentes dans ce domaine,

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE

INVITE les États membres, conformément à leurs compétences respectives, compte tenu des circonstances nationales et dans le respect du rôle et de l'autonomie des partenaires sociaux:

- 25) à prendre des mesures pour garantir l'égalité des chances en matière de développement personnel et professionnel tant pour les femmes que pour les hommes, et pour encourager et faciliter une répartition équitable du travail rémunéré et du travail de soins non rémunéré entre eux;
- 26) à prendre des mesures pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne l'utilisation du congé parental, conformément à la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants;
- 27) à favoriser une meilleure connaissance et une meilleure compréhension de la nécessité, afin de parvenir à l'égalité entre les femmes et les hommes, de répartir le travail de soins non rémunéré, y compris le travail domestique, de manière égale entre eux;

- 28) à prendre des mesures pour faire en sorte que le travail de soins non rémunéré soit reconnu et valorisé, notamment en faisant mieux comprendre son importance et ses retombées sociales et économiques, en s'appuyant sur des données valables;
- 29) à améliorer les infrastructures publiques et la disponibilité des services externes afin de soutenir les femmes et les hommes dans le partage égal du travail rémunéré et du travail de soins non rémunéré;
- 30) à encourager l'externalisation des activités de soins directes et indirectes non rémunérées, par exemple, en examinant la possibilité, sous certaines conditions, d'aider financièrement les parents qui travaillent, les parents isolés ou les proches aidants pour qu'ils puissent utiliser les services aux personnes et aux ménages, tout en offrant des conditions de travail équitables et décentes, des salaires équitables et un accès à la sécurité sociale pour tous les travailleurs de ce secteur, conformément aux modèles nationaux de marché du travail;
- 31) à s'efforcer d'améliorer les infrastructures publiques et les services externes qui fournissent des soins directs, afin qu'ils soient conçus de manière flexible et qu'ils soient disponibles, accessibles et abordables pour tous les ménages ou toutes les personnes dans les zones rurales et urbaines, y compris en ce qui concerne les transports publics; à s'efforcer également d'améliorer la qualité des soins en proposant des qualifications et des formations aux salariés et en déterminant le nombre approprié de personnes prises en charge par aidant;

- 32) à encourager l'amélioration du statut des professions liées aux soins (soins aux enfants, aux personnes âgées, et aux personnes handicapées; services sociaux; soins de santé; et éducation), et à prendre des mesures afin de faire en sorte que leur valeur soit reconnue (par exemple en termes de conditions de travail décentes et de rémunération adéquate), tout en respectant le rôle et l'autonomie des partenaires sociaux; à sensibiliser le public à la contribution essentielle que les professions liées aux soins apportent à la société dans son ensemble et à l'économie du bien-être et à encourager une participation équilibrée des femmes et des hommes à ces professions;
- 33) à intensifier les efforts pour lutter contre le travail de soins indirect non déclaré, y compris le travail effectué par des travailleurs domestiques en situation irrégulière, et les autres formes de travail illégal dans le secteur des soins;
- 34) à prêter attention aux problèmes et aux dangers spécifiques auxquels sont confrontés les prestataires de travail domestique, y compris les personnes employées par des agences proposant des services ainsi que les personnes travaillant dans des ménages privés et les travailleurs non déclarés; à accorder une attention particulière aux conditions de travail et de vie des nombreuses migrantes, des femmes issues de l'immigration et des travailleuses mobiles qui travaillent dans ce secteur, ainsi qu'à leur vulnérabilité particulière et aux difficultés qu'elles rencontrent pour faire valoir leurs droits;
- 35) à prendre en considération l'importance que revêt la convention n° 189 de l'OIT concernant un travail décent et les droits des travailleurs domestiques;

36) à développer ou à établir un cadre, y compris des conventions collectives, le cas échéant, pour le partage égal du travail rémunéré et du travail de soins non rémunéré entre les femmes et les hommes, comprenant les éléments suivants:

- a. une éducation et un accueil de la petite enfance et des établissements et des infrastructures de soins aux adultes de courte et de longue durée de qualité, suffisamment développés, abordables et accessibles dans les zones urbaines et rurales;
- b. des services de transport public suffisamment développés et abordables garantissant l'accessibilité des structures d'accueil et, dans le cas du travail domestique, du domicile des employeurs;
- c. dans la mesure où cela est prévu par la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée:
 - i. des incitations financières qui favorisent le partage du travail de soins non rémunéré de manière égale, y compris une indemnité non transférable pendant le congé parental après la naissance ou l'adoption d'un enfant;
 - ii. des possibilités pour les travailleurs de réduire ou d'adapter temporairement leurs horaires de travail, en vue de concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée; et
 - iii. des formules de travail souples et raisonnables pour les travailleurs, y compris des solutions mises en œuvre grâce à l'utilisation des nouvelles technologies.
- d. la réduction des incitations financières (par exemple, dans les systèmes socio-fiscaux) qui encouragent et perpétuent, directement ou indirectement, le partage inégal du travail de soins non rémunéré et du travail rémunéré entre les femmes et les hommes.

INVITE LA COMMISSION EUROPÉENNE ET LES ÉTATS MEMBRES, conformément à leurs compétences respectives, y compris en ce qui concerne l'éducation, compte tenu des circonstances nationales des États membres, et dans le respect du rôle et de l'autonomie des partenaires sociaux:

37) à concevoir et à mettre en œuvre des mesures ciblées pour lutter contre les stéréotypes sexistes qui restreignent la liberté de choix des filles et des garçons ainsi que des femmes et des hommes en ce qui concerne leurs études et leurs carrières. Ces mesures pourraient inclure, entre autres, les points suivants:

- a. lutter contre les stéréotypes sexistes dans l'éducation de la petite enfance, l'enseignement préscolaire, primaire et secondaire afin de veiller à ce que les filles et les garçons puissent choisir librement leurs domaines d'étude et futures professions, tout en respectant le rôle joué par les parents dans l'éducation de leurs enfants;
- b. dans le cadre de l'orientation professionnelle, informer les jeunes et renforcer leur connaissance de l'ensemble des conséquences et des aspects pertinents du choix d'une profession, y compris les perspectives de revenus, et des écarts entre les hommes et les femmes en matière d'emploi tout au long du cycle de vie, de leurs causes et des moyens de les éliminer; et fournir à toutes les personnes concernées, en particulier aux conseillers d'orientation professionnelle, des connaissances sur les stéréotypes sexistes et leur influence sur le choix d'un domaine d'étude et d'une profession;
- c. mener des recherches interdisciplinaires sur la nature des stéréotypes sexistes et leur incidence sur l'égalité entre les femmes et les hommes, en particulier en termes d'emploi, et observer l'inclusion intersectorielle du sujet;

- 38) à soutenir les investissements publics à long terme dans des établissements et des infrastructures de soins de haute qualité, abordables et accessibles, dans le développement des compétences liées aux soins et dans les services de soins;
- 39) à favoriser la collecte de données valables montrant l'utilisation réelle du temps par les femmes et les hommes; à redoubler d'efforts pour veiller à ce que les données soient comparables au niveau de l'UE (dans le cas des statistiques nationales) et cohérentes avec les données recueillies au niveau national (dans le cas des statistiques à l'échelle de l'UE); à encourager la ventilation des données par sexe et par âge et à s'efforcer de faire en sorte qu'elles reflètent les différences entre les mères et les pères, ainsi qu'entre les femmes et les hommes sans enfants, et à ce qu'elles comprennent également des statistiques sur l'ensemble des soins prodigués aux enfants, aux adultes et aux proches âgés;
- 40) à encourager la mise en œuvre d'enquêtes sur l'utilisation du temps, sur la base de la norme établie par les enquêtes européennes harmonisées sur l'utilisation du temps (HETUS), afin d'aider Eurostat à élaborer et à calculer un indicateur permettant de mesurer l'"écart entre les femmes et les hommes en matière de prise en charge des responsabilités familiales", grâce à une comparaison du temps consacré par les femmes et les hommes aux activités de soins non rémunérées et au travail rémunéré et à une analyse des interdépendances;
- 41) en tirant parti des travaux de l'EIGE et d'Eurostat, à élaborer un indicateur à l'échelle de l'UE pour mesurer "l'écart entre les femmes et les hommes en matière de prise en charge des responsabilités familiales" sur la base des enquêtes européennes harmonisées sur l'utilisation du temps (HETUS), en utilisant des données représentatives, afin de comparer le temps consacré par les femmes et les hommes aux activités de soins non rémunérées et au travail rémunéré, et d'analyser les interdépendances, en vue de soutenir la poursuite de l'élaboration de politiques relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la famille, qui soient fondées sur des données probantes;
- 42) à mener des recherches, en tirant parti des travaux de l'EIGE et d'Eurofound, sur la valeur du travail de soins non rémunéré par rapport à celle du travail rémunéré, et à mettre au point des méthodes permettant de mesurer statistiquement l'incidence des mesures visant à favoriser un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, telles que les congés familiaux, y compris en surveillant les taux d'utilisation chez les femmes et les hommes;

- 43) au besoin, à inclure le travail de soins non rémunéré dans les analyses macroéconomiques et du marché du travail, ainsi que dans la conception des politiques en matière de travail et d'emploi;
- 44) à élaborer des indicateurs supplémentaires pour mesurer les performances macroéconomiques, y compris les activités de soins rémunérées et non rémunérées, l'économie des soins et les écarts entre les femmes et les hommes en matière d'utilisation du temps, y compris une nouvelle nomenclature NACE¹⁰ spécifiquement axée sur les services aux personnes et aux ménages, afin de faciliter le suivi et l'analyse de ce secteur;
- 45) à mettre au point des méthodes appropriées pour recueillir des données comparables qui serviront de base à une approche stratégique, fondée sur des données probantes, des intersectionnalités, en particulier "le sexe et la nationalité/l'origine", "le sexe et l'âge" et "le sexe et le handicap";
- 46) à redoubler d'efforts pour lutter contre le travail non déclaré dans le secteur des services aux ménages, y compris en renforçant le dialogue mené à l'échelle de l'UE sur les mesures à prendre et en élaborant des statistiques sur le nombre de travailleurs domestiques actifs dans l'UE, en tenant compte du fait que la prestation de ces services n'est souvent pas déclarée;
- 47) à soutenir le dialogue social dans le secteur des soins, dans le respect de la législation et des pratiques nationales.

¹⁰ NACE = Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne.

INVITE LA COMMISSION EUROPÉENNE:

- 48) à intensifier les efforts visant à réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et les écarts entre les femmes et les hommes en matière de prise en charge des responsabilités familiales, en tenant dûment compte des circonstances nationales et en respectant le rôle et l'autonomie des partenaires sociaux, en appliquant toutes les mesures disponibles, et à donner suite aux mesures énoncées dans le plan d'action de l'UE 2017-2019 intitulé "Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes", y compris, le cas échéant, les éventuelles mesures juridiques;
- 49) à continuer de mener, d'encourager et de faire connaître les recherches sur l'économie des soins, les besoins en matière de soins, les professions dans le secteur des soins et le statut des aidants rémunérés et non rémunérés, et leurs conditions de travail, ainsi que la contribution des aidants à l'économie du bien-être, en s'appuyant sur des données ventilées par sexe, régulièrement contrôlées et accessibles au public;
- 50) à examiner la situation des femmes sur le marché du travail et à suivre systématiquement une approche intégrant les questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les aspects pertinents du Semestre européen, notamment afin de remédier à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et à l'écart entre les femmes et les hommes en matière de prise en charge des responsabilités familiales.

Tout en respectant pleinement leur autonomie, INVITE LES PARTENAIRES SOCIAUX:

- 51) à tenir dûment compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre des négociations collectives, y compris, par exemple, en mettant en œuvre des évaluations de l'impact selon le sexe et en favorisant la transparence des rémunérations, afin de garantir des conditions de travail équitables et décentes à toutes les femmes et à tous les hommes et de combler les écarts persistants en matière de rémunération, de revenus et de retraite, en tenant dûment compte de l'importance et de la valeur sociales croissantes du travail de soins.

Documents de référence

1. UE - niveau interinstitutionnel

Socle européen des droits sociaux

https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_fr.pdf

2. Législation de l'UE

Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 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 (JO L 373 du 21.12.2004, p. 37)

Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 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) (JO L 204 du 26.7.2006, p. 23)

Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil (JO L 188 du 12.7.2019, p. 79)

3. Conseil

Toutes les conclusions du Conseil sur l'égalité entre les femmes et les hommes et d'autres sujets pertinents, y compris en particulier celles citées ci-dessous:

- Conclusions du Conseil intitulées "Les femmes et l'économie: concilier vie professionnelle et vie familiale, condition indispensable à une participation égale au marché du travail" (doc. 17816/11)
- Conclusions du Conseil intitulées "Vers des marchés du travail plus inclusifs" (doc. 7017/15)

- Conclusions du Conseil intitulées "Renforcer les compétences des femmes et des hommes sur le marché du travail de l'UE" (doc. 6889/17)
- Conclusions du Conseil intitulées "Mesures renforcées en vue de réduire la ségrégation sexuelle horizontale dans les domaines de l'éducation et de l'emploi" (doc. 15468/17)
- Conclusions du Conseil intitulées "Améliorer le soutien et les soins de proximité pour une vie autonome" (doc. 15563/17)
- Conclusions du Conseil intitulées "Comblar l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes: principales politiques et mesures" (doc. 10349/19)
- Conclusions du Conseil sur l'économie du bien-être (doc. 13432/19)
- Conclusions du Conseil intitulées "Égalité entre les hommes et les femmes dans les économies de l'UE: la voie à suivre - Bilan de vingt-cinq ans de mise en œuvre du programme d'action de Beijing" (doc. 14938/19)
- Recommandation du Conseil du 22 mai 2019 relative à des systèmes de qualité pour l'éducation et l'accueil de la petite enfance (JO C 189 du 5.6.2019, p. 4)

4. Trio de présidences

Déclaration du trio de présidences sur l'égalité des sexes, signée par l'Allemagne, le Portugal et la Slovénie (juillet 2020)

5. Commission européenne

Recommandation 2014/124/UE de la Commission du 7 mars 2014 relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence (JO L 69 du 8.3.2014, p. 112)

Communication de la Commission du 26 avril 2017 intitulée "Initiative visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants qui travaillent" (COM(2017) 252 final)

Plan d'action de l'Union européenne 2017-2019: Éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes (COM(2017) 678 final)

Recommandation (UE) 2018/951 de la Commission du 22 juin 2018 relative aux normes applicables aux organismes pour l'égalité de traitement (JO L 167 du 4.7.2018, p. 28)

Challenges in long-term care in Europe - A study of national policies 2018 (Les défis en matière de soins de longue durée en Europe - Étude des politiques nationales, 2018). Réseau européen de politique sociale

Rapport sur le développement des structures d'accueil des jeunes enfants en vue d'accroître la participation des femmes au marché du travail, de promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents qui travaillent et de favoriser une croissance durable et inclusive en Europe (les "objectifs de Barcelone") (COM(2018) 273 final)

Rapport 2019 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en_0.pdf

Commission européenne Comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes - *Opinion on challenges for gender equality in a rapidly ageing society* (Avis sur les défis en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans une société dont le vieillissement démographique est rapide), octobre 2019

Lignes directrices européennes communes sur la transition des soins en institution vers les soins de proximité et vade-mecum sur l'utilisation des fonds européens pour la transition des soins en institution vers les soins de proximité

https://ec.europa.eu/regional_policy/fr/policy/themes/social-inclusion/desinstitut/

Une Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 (doc. 6678/20) (Référence de la Commission: COM(2020) 152 final)

Communication intitulée "Une Europe sociale forte pour des transitions justes" (COM(2020) 14 final)

6. Parlement européen

Résolution du 30 janvier 2020 sur l'écart de salaire entre hommes et femmes (2019/2870(RSP))

Rapport d'initiative sur les services de soins dans l'Union européenne pour une meilleure égalité des genres (2018/2077(INI))

7. EIGE

"Gender Inequalities in care and consequences on the labour market" (Les inégalités entre les hommes et les femmes en matière de soins et leurs conséquences sur le marché du travail), 2020. (doc. 12953/20 ADD 1)

8. Eurofound

Striking a balance: Reconciling work and life in the EU (Trouver un équilibre: concilier vie professionnelle et vie privée dans l'UE), 2019

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf

9. Comité économique et social européen

L'impact de l'investissement social sur l'emploi et les budgets publics (SOC 496/2013)

<https://www.eesc.europa.eu/fr/our-work/opinions-information-reports/opinions/impact-social-investment-employment-and-public-budgets>

10. Autres

Déclaration et programme d'action de Beijing (Programme des Nations unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes)

Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)

Objectif de développement durable (ODD) no 5.4 du programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations unies

Convention n° 100 de l'OIT (égalité de rémunération), 1951

Convention de l'Organisation internationale du travail concernant un travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques (Convention n° 189), 2011

Rapport de l'OIT intitulé "Prendre soin d'autrui: un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent", 2018

http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_712833/lang--fr/index.htm
