



CONSEIL DE L'UNION
EUROPÉENNE

FR

Conclusions du Conseil sur Les femmes et l'économie: l'indépendance économique du point de vue du travail à temps partiel et du travail indépendant

*Session du Conseil EMPLOI, POLITIQUE SOCIALE, SANTE
et CONSOMMATEURS*

Luxembourg, 19 juin 2014

Le Conseil a adopté les conclusions suivantes:

" CONSTATANT CE QUI SUIT:

1. L'égalité constitue une des valeurs fondamentales de l'Union et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, comme la promotion de cette égalité dans toutes les activités de l'Union, comptent parmi les objectifs et missions consacrés dans les traités.¹
2. La charte des droits fondamentaux stipule que "l'égalité entre les hommes et les femmes doit être assurée dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération".
3. Dans ses conclusions sur le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020)², adoptées en mars 2011, le Conseil a réaffirmé qu'il est déterminé à réaliser les ambitions de l'UE en matière d'égalité entre hommes et femmes prévues dans le traité, et notamment à combler les écarts entre hommes et femmes dans les domaines de l'emploi et de la protection sociale, y compris les écarts de salaires, en vue d'atteindre les objectifs de la stratégie Europe 2020.
4. **RAPPELANT** que les politiques visant à assurer l'égalité entre les hommes et les femmes sont capitales pour la croissance économique, la prospérité et la compétitivité et qu'un nouvel élan est nécessaire pour réaffirmer le lien étroit qui existe entre la stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010-2015) de la Commission et la stratégie Europe 2020 et **RÉAFFIRMANT** qu'il faut renforcer la gouvernance en intégrant le souci d'équité entre les sexes dans toutes les politiques.

¹ Article 2 et article 3, paragraphe 3, du TUE et article 8 du TFUE.

² JO C 155 du 25.5.2011, p. 10.

P R E S S E

5. **CONSTATANT** que la récente récession économique a posé des difficultés sans précédent à de nombreux États membres et à l'ensemble de l'Union européenne et qu'elle a entraîné une contraction des services publics et une réduction du financement et des ressources dans certains États membres, y compris dans des domaines qui revêtent une grande importance pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.
6. **NOTANT** que la récession a touché les hommes et les femmes de façon différente dans les États membres en fonction des structures économiques et des circonstances nationales, en particulier au niveau de l'emploi, et que le non-emploi ou le sous-emploi ont des répercussions négatives pour le bien-être des personnes et de leur famille, qu'ils font courir le risque de basculer dans la pauvreté et de connaître l'exclusion sociale et qu'ils pèsent sur les droits en matière de sécurité sociale, et notamment sur les retraites.
7. **SE FÉLICITANT** du fait que l'accent soit mis sur les questions d'égalité entre les hommes et les femmes dans les recommandations par pays dans le cadre du Semestre européen et dans les travaux du comité de l'emploi et du comité de la protection sociale (CPS); ces travaux contribuent à la réalisation des objectifs de croissance économique intelligente, durable et inclusive pour l'Europe et d'indépendance économique pour les femmes qui y vivent.
8. **PRENANT NOTE** du lien qui, selon une étude récente sur la violence à l'égard des femmes dans l'UE réalisée par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, peut être établi entre l'existence de difficultés financières au sein d'un ménage et la violence conjugale envers les femmes, et notant que l'indépendance économique et l'émancipation des femmes sont une condition préalable pour que celles-ci puissent être maîtres de leur propre vie, y compris lorsqu'elles vivent une relation où elles sont victimes de violences.

CONSTATANT CE QUI SUIT:

9. L'ampleur actuelle du chômage est un problème que l'UE doit résoudre d'urgence, notamment dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie Europe 2020. Les chiffres pour l'UE-28 indiquent que fin 2013, plus de 13,6 millions d'hommes et 11,6 millions de femmes étaient sans emploi dans l'UE. Cela signifie que, le taux de chômage moyen était de 10,7 % chez les hommes et 10,8 % chez les femmes, mais il est plus élevé dans certains États membres. Un chômage élevé nuit à la cohésion sociale et freine la croissance économique.
10. La promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail est primordiale pour atteindre un taux d'emploi de 75 % chez les hommes et les femmes âgés de 20 à 64 ans, objectif fixé dans la stratégie Europe 2020. Pour y parvenir, l'Union doit s'attaquer au problème du chômage des hommes et des femmes, y compris le chômage des jeunes et des personnes plus âgées, ainsi que le chômage de longue durée et encourager le retour sur le marché du travail des femmes de tous âges qui s'en sont retirées, souvent pour élever des enfants ou s'occuper de personnes dépendantes.
11. Le salaire horaire moyen des femmes dans l'UE est toujours d'environ 16 % inférieur à celui des hommes. L'écart salarial entre hommes et femmes illustre les inégalités entre les sexes ainsi que les discriminations dont les femmes font l'objet sur le marché du travail et n'encourage pas à travailler. Cet écart ne peut être comblé que si on s'attaque aux facteurs sous-jacents dans le cadre d'une approche globale, notamment à l'aide de mesures concernant la transparence salariale et d'actions de sensibilisation comme les journées de l'égalité salariale.

12. La stratégie Europe 2020 énumère un certain nombre de pôles de croissance prioritaires comme le secteur des professions de santé et les secteurs des sciences et technologies. Pour exploiter pleinement le potentiel de croissance de l'Europe dans ces domaines, il importe de s'affranchir des stéréotypes liés au sexe et de combattre la ségrégation tant sur le plan des études que sur le plan professionnel.
13. Les femmes peuvent gagner leur autonomie économique par l'exercice d'une profession salariée ou indépendante. La création d'une entreprise ou l'exercice d'une profession indépendante peut constituer, pour les femmes, un moyen de concilier les responsabilités familiales et l'activité économique. La directive 2010/41/UE a considérablement renforcé la protection des femmes qui exercent une activité indépendante et des conjoints ou partenaires de vie aidants de travailleurs indépendants en leur accordant, dans les États membres dotés d'un système national de protection sociale pour les travailleurs indépendants, le droit à la protection sociale, notamment à des prestations de maternité. Cette directive permet également aux États membres d'adopter des mesures d'action positive visant à assurer la pleine égalité entre les hommes et les femmes dans la vie professionnelle, par exemple en encourageant la création d'entreprises par des femmes.
14. La directive 97/81/CE établit un cadre général pour l'élimination des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et l'amélioration de la qualité du travail à temps partiel, contribuant à la souplesse de l'organisation du temps de travail d'une manière qui tienne compte des besoins des employeurs et des travailleurs. Le travail à temps partiel peut être une porte d'entrée sur le marché du travail, en particulier pour les personnes qui en sont le plus éloignées, ou constituer un moyen d'y rester; le travail à temps partiel peut donc être un moyen de faciliter la participation de la population active et, par conséquent, de soutenir la croissance économique. Il peut aussi offrir aux femmes et aux hommes la possibilité d'accroître leur bien-être, de mieux concilier vie professionnelle et vie privée et contribuer à rendre la société plus respectueuse de l'égalité entre les sexes, en particulier s'il s'accompagne d'un partage plus équitable des responsabilités familiales et des tâches ménagères.
15. Les femmes constituent la majorité des travailleurs à temps partiel partout en Europe. Le travail à temps partiel va souvent de pair avec des revenus plus faibles, en particulier pour les employés dont le temps de travail est très éloigné d'un temps complet. Le risque de devenir un travailleur pauvre s'en trouve accru. De plus, le travail à temps partiel, conjugué à des interruptions de carrière consacrées à l'éducation des enfants et à d'autres responsabilités familiales, peut, par rapport au travail à temps complet, mener à une réduction des revenus d'une vie et avoir des incidences sur les retraites des femmes âgées et donc déboucher sur un écart entre les pensions selon le sexe. Le travail à temps partiel est également associé à des possibilités d'avancement professionnel, de formation et d'éducation plus limitées. La création d'emplois pour les femmes ne suffit donc pas: il faut aussi veiller à ce que les femmes, qu'elles travaillent à temps complet ou à temps partiel, aient accès à des emplois de qualité, c'est-à-dire correctement rémunérés, porteurs de possibilités d'avancement comme de formation et sources d'indépendance économique pour les femmes. Il importe également à cet égard de veiller à ce que les femmes soient en mesure de faire des choix de carrière éclairés et qu'elles aient la possibilité de progresser en effectuant des transitions de carrière.
16. On pourra stimuler fortement la croissance économique en prenant des mesures pour que les femmes participent pleinement au marché du travail, par exemple en prévoyant l'égalité de rémunération et des services de garde d'enfants adéquats, abordables et de qualité, conformément aux objectifs fixés par le Conseil européen de Barcelone en mars 2002, en éliminant toutes les formes de discrimination et de mesures fiscales qui dissuadent les femmes de travailler, et en améliorant, si nécessaire, les régimes de congé de maternité, de paternité et de congé parental ou pour assistance d'un proche. Dans ce contexte, il conviendrait, le cas échéant, de tenir compte du rôle des partenaires sociaux.

17. Les femmes dans l'UE ont un haut niveau d'instruction, mais elles sont sous-représentées sur le marché du travail. Elles le sont également toujours dans les processus et les fonctions de décision économique. Il faudrait encourager tant les femmes que les hommes à exploiter pleinement leur potentiel et ainsi contribuer à la croissance et à la compétitivité de l'économie européenne. Les femmes et les hommes devraient avoir un accès égal au marché du travail.
18. Le quatrième trio de présidences (Irlande, Lituanie et Grèce, de janvier 2013 à juin 2014) a continué à développer le programme de travail élaboré par ses prédécesseurs et encourage la discussion, l'échange de bonnes pratiques et l'action dans les domaines spécifiquement recensés dans la déclaration du trio de présidences sur l'égalité entre les hommes et les femmes et dans son programme.
19. La déclaration de Beijing et le programme d'action pour l'égalité, le développement et la paix contient un engagement à "promouvoir l'indépendance économique des femmes, notamment par l'emploi, et éliminer le fardeau de plus en plus lourd que la pauvreté continue de faire peser sur les femmes, en s'attaquant aux causes structurelles de la pauvreté par des changements de structures économiques assurant à toutes les femmes, notamment aux rurales, l'égalité d'accès, en tant qu'agents essentiels du développement, aux ressources productives, aux possibilités de promotion et aux services publics".
20. Un des domaines critiques recensés dans le programme d'action (domaine F) concerne spécifiquement les femmes et l'économie et comporte six objectifs. Le Conseil a évalué ce domaine critique à cinq reprises. En 2000, 2008 et 2011, le Conseil a mis l'accent sur les questions relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, élément dont l'importance a encore été soulignée dans le rapport de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) intitulé "Les femmes et l'économie: la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, condition préalable à une participation égale au marché du travail". En 2001 et 2010, le Conseil s'est penché sur les inégalités salariales entre les hommes et les femmes. En étroite collaboration avec l'EIGE, la Grèce, qui assure la présidence du Conseil de l'UE au cours du premier semestre de 2014, a entamé l'évaluation du premier objectif du domaine F, à savoir "Promouvoir les droits et l'indépendance économique des femmes, notamment l'accès à l'emploi, des conditions de travail appropriées et l'accès aux ressources économiques".
21. Assurer l'indépendance et l'autonomie économique des femmes est une condition préalable à l'égalité entre les hommes et les femmes, ainsi qu'un moyen de faire progresser le développement économique. Il importe donc d'analyser les inégalités dans la répartition du travail, rémunéré ou non, et des heures de travail entre les femmes et les hommes, de s'y attaquer et de reconnaître la contribution du travail non rémunéré à la société et à l'économie.
22. Pour atteindre le taux d'emploi de 75 %, qui est l'objectif fixé par la stratégie Europe 2020, on sait qu'il faudra augmenter considérablement le taux d'emploi chez les femmes. Dans ce contexte, les indicateurs correspondants figurant dans le cadre d'évaluation conjointe fournissent de précieuses informations. Cependant, si l'on veut évaluer plus largement les différences entre les femmes et les hommes en ce qui concerne la participation au marché du travail, il convient de tenir compte d'autres indicateurs donnant des informations sur des aspects comme la ségrégation professionnelle et le taux d'emploi en équivalent temps plein des femmes et des hommes. En outre, le travail à temps partiel devrait être analysé en fonction de ce qu'il peut apporter en termes d'indépendance économique des femmes et d'équilibre entre vie professionnelle et la vie privée. Il ne faut cependant pas éluder le rôle qu'il joue dans l'accentuation des inégalités entre les hommes et les femmes au niveau du salaire, des conditions de travail et de la progression tout au long de la carrière.

23. Depuis 1999, l'UE a recensé 17 indicateurs permettant de mesurer l'intégration des femmes dans l'économie. En 2000, sur proposition de la présidence française, le Conseil a pris note de neuf indicateurs, qui ont été ramenés à sept en 2008 lors de l'évaluation effectuée par cette même présidence française, concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. En 2001, sous présidence belge, le Conseil a approuvé neuf indicateurs de l'inégalité salariale et en a ajouté un dixième lors de l'évaluation de 2010, une fois encore sous présidence belge.
24. **SALUANT** le rapport EIGE intitulé: "Bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin dans les États membres de l'UE: les femmes et l'économie"³, établi à la demande de la présidence grecque, qui évalue les progrès réalisés dans la mise en œuvre des objectifs du domaine critique F du programme d'action de Pékin avant de formuler des conclusions et des recommandations. Dans son rapport, l'EIGE propose un ensemble de nouveaux indicateurs et de sous-indicateurs permettant de s'attaquer au premier objectif stratégique du programme d'action dans le domaine des femmes et de l'économie, à savoir l'objectif F.1 "promouvoir les droits et l'indépendance économique des femmes, notamment l'accès à l'emploi, des conditions de travail appropriées et l'accès aux ressources économiques".
25. **PRENANT NOTE** de groupe de trois indicateurs et de leurs sous-indicateurs, présentés de manière plus détaillée à l'annexe I, qui portent sur les droits et l'indépendance économiques des femmes sur la base des indicateurs développés par l'EIGE en vue de la future évaluation des progrès réalisés:
- **Indicateur 18:** Taux d'emploi en équivalent temps plein chez les femmes et les hommes par classe d'âge (20-64, 15-24, 25-54, 55-64)
 - **Indicateur 19:** Emploi à temps partiel en pourcentage de l'emploi total chez les femmes et les hommes par classe d'âge (20-64, 15-24, 25-54, 55-64)
 - A. Part des femmes dans le nombre total de travailleurs à temps partiel par classe d'âge (20-64, 15-24, 25-54, 55-64)
 - B.
 - i. Part de l'inactivité et du travail à temps partiel en raison des responsabilités personnelles et familiales chez les femmes et les hommes (20-64)
 - ii. Part des travailleurs, femmes et hommes, travaillant involontairement à temps partiel ou travaillant à temps partiel et souhaitant augmenter leur temps de travail (20-64)
 - iii. Part du travail à temps partiel involontaire en pourcentage du volume total du travail à temps partiel
 - C. Nombre d'heures hebdomadaires habituellement prestées par les travailleurs à temps partiel, femmes et hommes (âgés de plus de 20 ans)
 - D. Différences sectorielles et professionnelles entre le travail à temps complet et le travail à temps partiel chez les femmes et les hommes (20-64)
 - E. Transition entre le travail à temps partiel et le travail à temps complet chez les femmes et les hommes (âgés de plus de 20 ans)
 - **Indicateur 20:** Emploi indépendant en pourcentage de l'emploi total chez les femmes et les hommes par classe d'âge (20-64, 15-24, 25-54, 55-64)
 - A. Part de femmes et d'hommes exerçant une activité indépendante, avec et sans employés (20-64)

³ Doc. 8676/14 ADD 1.

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE

DEMANDE AUX ÉTATS MEMBRES ET À LA COMMISSION, selon leurs compétences respectives, de:

26. Soutenir les initiatives visant à sensibiliser davantage à l'importance de l'indépendance économique des femmes pour la croissance macro-économique et la réduction de la pauvreté, en tenant également compte dans ce contexte du lien entre l'existence de difficultés financières au sein des ménages et la violence à l'égard des femmes.
27. Continuer à promouvoir la participation des femmes au marché du travail dans le cadre de la stratégie Europe 2020, en envisageant également de faire appel aux fonds structurels et d'investissement européens dans le cadre des enveloppes existantes et à continuer à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes lors de l'évaluation à mi-parcours de la stratégie Europe 2020.
28. Prévoir un pilier "égalité entre les hommes et les femmes" au sein du cadre de gouvernance de la stratégie Europe 2020 fondé sur:
 - a) l'inclusion, dans chaque projet de rapport conjoint sur l'emploi, d'une section donnant des informations sur les efforts déployés par les États membres pour réduire l'écart entre les hommes et les femmes en matière d'emploi, ainsi que sur les progrès réalisés à cet égard, qui devra dorénavant être prise en considération dans les principaux messages sur la croissance et l'emploi de l'examen annuel de la croissance
 - b) l'évaluation des progrès réalisés par les États membres en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, en les encourageant si nécessaire à poursuivre ces efforts en recourant systématiquement aux instruments du Semestre européen, notamment les recommandations spécifiques par pays; et
 - c) des échanges réguliers avec les partenaires sociaux européens dans le contexte du dialogue tripartite consacré à ces questions.
29. Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les femmes et les hommes, en encourageant le partage équitable des responsabilités vis-à-vis des membres de la famille dépendants et des tâches ménagères par la combinaison de différentes mesures, comme:
 - a) la fourniture de services de garde d'enfants et d'aide aux personnes dépendantes, qui soient accessibles, abordables et de qualité et fonctionnent selon des horaires souples;
 - b) l'introduction et/ou le renforcement du congé de paternité et d'un congé parental/d'assistance à un proche, non transférable, et d'autres mesures incitatives pour que les femmes et les hommes se partagent équitablement la garde des enfants, l'assistance aux autres personnes dépendantes et les tâches ménagères, ainsi que de la possibilité de bénéficier de congés familiaux et des prestations sociales correspondantes pour tous les travailleurs, quelle que soit la forme d'emploi;
 - c) la promotion d'une culture du travail qui permette aux femmes et aux hommes de concilier la vie professionnelle, familiale et privée, notamment par des mesures incitatives ciblées et par des programmes de sensibilisation des employeurs, des responsables des ressources humaines, des partenaires sociaux et des institutions publiques; et
 - d) l'aménagement, compte tenu, le cas échéant, du rôle des partenaires sociaux, de mesures incitatives en faveur de régimes de travail flexibles et la promotion, tant auprès des femmes que des hommes, de formules de travail à temps partiel de qualité qui ne soient pas moins intéressantes en termes de rémunération, de sécurité sociale, d'évolution de carrière et de développement des aptitudes afin de réduire l'écart entre les hommes et les femmes dans les emplois à temps partiel ainsi que dans le travail à temps partiel involontaire.

À cet égard, il serait opportun que l'Union soutienne, le cas échéant, la recherche comparative, la collecte de données et l'échange de bonnes pratiques sur la dimension hommes-femmes des régimes de travail flexibles et les modes de gestion et formules de travail soucieux de l'équité entre les sexes.

30. Réduire la ségrégation entre les sexes à tous les niveaux dans l'enseignement et le monde du travail, étant donné que cette ségrégation contribue aux inégalités en termes d'indépendance économique des femmes et des hommes (EIGE, 2013):
 - a) étudier, en fonction des besoins et dans le respect des systèmes éducatifs nationaux, comment on pourrait s'attaquer aux stéréotypes et à la ségrégation liés au sexe dans le système éducatif, par exemple en mettant en place un enseignement et un système d'orientation professionnelle soucieux des questions d'égalité, notamment par la formation, par la promotion de la parité hommes-femmes parmi le personnel concerné, ainsi que par le biais de campagnes médiatiques visant à encourager les filles et les garçons, les femmes et les hommes à choisir des filières éducatives et des parcours professionnels correspondant à leurs capacités et à leurs aptitudes, et à leur permettre;
 - b) s'attaquer, au sein des organisations, à la ségrégation professionnelle et sectorielle au travail par des mesures d'action positive, de sensibilisation et de soutien à des approches favorables à la vie de famille et à l'égalité entre les sexes et en envisageant de supprimer les mesures fiscales qui dissuadent les femmes de travailler.
31. S'attaquer, par des campagnes de sensibilisation et des programmes de formation et de financement ciblés, aux stéréotypes liés au sexe qui portent préjudice aux femmes et aux hommes, en particulier en vue de promouvoir une plus grande participation des hommes à la garde des enfants et à l'assistance aux autres personnes dépendantes et en encourageant la participation pleine et égale des femmes à la prise de décisions économiques.
32. Soutenir les initiatives visant à encourager l'esprit d'entreprise chez les femmes, comme les programmes de mentorat, la création de réseaux et les mesures financières incitatives ciblées pour la création d'entreprise, et veiller à assurer la visibilité de ces initiatives.
33. Appuyer l'évaluation de l'impact des réformes politiques sur les hommes et les femmes, ainsi que la collecte de données et la recherche en:
 - a) accroissant la quantité et améliorant la qualité des données ventilées par sexe et soutenant la poursuite des recherches sur les questions liées au genre, y compris sur la perception que les femmes et les hommes ont de leur rôle sur le marché du travail et du partage des tâches ménagères, ainsi que sur leur perception des conditions de travail et des facteurs qui limitent leurs perspectives sur le marché du travail;
 - b) restant attentif au domaine critique "les femmes et l'économie" (domaine F) du programme d'action de Pékin en utilisant les indicateurs 1 à 17 existants et les nouveaux indicateurs 18 à 20 présentés à l'annexe I, ainsi qu'en continuant à développer et à améliorer ces indicateurs;
 - c) encourageant l'utilisation appropriée des indicateurs communs élaborés aux fins du suivi du programme d'action de Pékin, en particulier les indicateurs relatifs au domaine "les femmes et l'économie", dans l'ensemble des champs d'action et processus pertinents au niveau national et de l'UE, et en particulier dans la stratégie Europe 2020;

- d) examinant régulièrement les progrès réalisés dans les domaines critiques recensés dans le programme d'action de Pékin pour lesquels des indicateurs ont déjà été élaborés, en prenant en compte les résultats de ces examens dans le rapport annuel de la Commission sur les progrès réalisés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et en élaborant au besoin des indicateurs dans les domaines critiques pour lesquels aucun indicateur n'a encore été élaboré, en tirant pleinement parti du savoir-faire de l'EIGE et d'Eurostat; et
- e) exploitant efficacement les données comparables disponibles de l'UE et, en coopération avec les offices statistiques nationaux et européens, en faisant appel aux structures et instruments existants, en encourageant l'efficacité et, le cas échéant, en tirant pleinement parti du travail de l'EIGE, ainsi que des travaux du sous-groupe "Indicateurs" du comité de la protection sociale et du groupe "Indicateurs" du comité de l'emploi afin d'encore améliorer la collecte, l'analyse et la diffusion des données comparables de l'UE.

INVITE:

- 34. le comité de la protection sociale et le comité de l'emploi à poursuivre leurs travaux afin de suivre les progrès dans la mise en œuvre de politiques visant à promouvoir l'égalité indépendance économique des femmes et des hommes, à relever le taux d'emploi et à réduire le risque de pauvreté et d'exclusion sociale, en particulier des femmes.
-

Indicateur 18: Taux d'emploi en équivalent temps plein chez les femmes et les hommes par classe d'âge (20-64, 15-24, 25-54, 55-64)

Concept: L'emploi peut se mesurer en nombre de personnes ou d'emplois, en équivalent temps plein ou en nombre d'heures travaillées. Le taux d'emploi en équivalent temps plein (ETP) est une unité permettant de mesurer le nombre de personnes occupées de façon à pouvoir établir des comparaisons bien que le nombre d'heures de travail hebdomadaire puisse être différent. Cette unité s'obtient en comparant la moyenne des heures prestées par un travailleur à la moyenne des heures prestées par un travailleur à temps plein. Un travailleur à temps plein est donc comptabilisé comme une unité ETP, alors qu'un travailleur à temps partiel l'est à proportion des heures prestées. Par exemple, un travailleur à temps partiel travaillant 20 heures par semaine, si l'emploi à temps plein est de 40 heures par semaine, est compté comme 0,5 ETP.

Il est préférable d'utiliser le taux d'emploi en ETP plutôt que le taux d'emploi standard basé sur le nombre de travailleurs parce qu'il prend en considération l'hétérogénéité des heures de travail parmi les personnes occupées, ce qui est particulièrement important pour analyser l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes.

L'indicateur est calculé par sexe pour les classes d'âge suivantes: 20-64, 15-24, 25-54 et 55-64. La classe d'âge des 20-64 ans a été ajoutée pour permettre la comparaison avec l'objectif d'Europe 2020.

Indicateur 19: Emploi à temps partiel en pourcentage de l'emploi total chez les femmes et les hommes par classe d'âge (20-64, 15-24, 25-54, 55-64)

Concept: Cet indicateur fournit des informations sur le pourcentage de femmes et d'hommes travaillant à temps partiel par rapport à l'emploi total. Il se calcule en divisant le nombre de travailleurs à temps partiel par le nombre total de personnes occupées. Les personnes occupées sont les personnes âgées de 15 ans ou plus qui travaillent, ne serait-ce qu'une heure par semaine, qu'elles soient salariées, employeurs ou aides dans l'entreprise ou l'exploitation familiale, au cours de la semaine de référence ou les personnes qui ont un emploi ou une entreprise mais qui en sont temporairement absentes pour un motif tel qu'une maladie, des vacances, un conflit du travail ou une formation. La distinction entre l'emploi à temps plein et l'emploi à temps partiel est établie en fonction de la réponse spontanée donnée par la personne interrogée. Il est impossible de faire une distinction plus exacte entre le travail à temps partiel et le travail à temps plein, étant donné que le nombre d'heures utilisé pour définir un emploi à temps partiel en droit ou dans le cadre de conventions collectives varie selon les États membres et les secteurs d'activités (ainsi qu'entre le secteur privé et le secteur public). L'indicateur est calculé par sexe pour les classes d'âge suivantes: 20-64, 15-24, 25-54 et 55-64. Il s'agit d'un indicateur important car il met en évidence l'une des principales différences entre les hommes et les femmes en termes de participation au marché du travail.

Sous-indicateurs de l'indicateur 19: emploi à temps partiel

L'indicateur 19 relatif à l'emploi à temps partiel est complété par cinq sous-indicateurs qui doivent être examinés avec soin lors de l'analyse des différences entre hommes et femmes dans l'emploi à temps partiel:

- différences entre hommes et femmes parmi les travailleurs à temps partiel;
- différences entre hommes et femmes dans les raisons motivant le travail à temps partiel;
- différences sectorielles et professionnelles entre l'emploi à temps complet et l'emploi à temps partiel chez les femmes et les hommes;

- heures de travail hebdomadaire habituelles dans l'emploi à temps partiel;
- différences entre hommes et femmes dans les transitions entre temps partiel et temps plein.

Ces sous-indicateurs sont les suivants:

- A. Part des femmes dans le nombre total de travailleurs à temps partiel par classe d'âge (20-64, 15-24, 25-54, 55-64)
- B.
 - i. Part de l'inactivité et du travail à temps partiel en raison des responsabilités personnelles et familiales chez les femmes et les hommes (20-64)
 - ii. Part des travailleurs, femmes et hommes, travaillant involontairement à temps partiel ou travaillant à temps partiel et souhaitant augmenter leur temps de travail (20-64)
 - iii. Part du travail à temps partiel involontaire en pourcentage du total de l'emploi à temps partiel
- C. Nombre d'heures hebdomadaires habituellement prestées par les travailleurs à temps partiel, femmes et hommes (âgés de plus de 20 ans)
- D. Différences sectorielles et professionnelles entre le travail à temps complet et l'emploi à temps partiel chez les femmes et les hommes (20-64)
- E. Transition entre l'emploi à temps partiel et le travail à temps complet chez les femmes et les hommes (âgés de plus de 20 ans)

Indicateur 20: Emploi indépendant en pourcentage de l'emploi total chez les femmes et les hommes par classe d'âge (20-64, 15-24, 25-54, 55-64)

Concept: Cet indicateur fournit des informations sur la proportion de travailleurs indépendants en pourcentage de l'emploi total. Un travailleur indépendant est une personne qui exerce pour son propre compte une activité commerciale, agricole ou libérale. Un travailleur indépendant est considéré comme exerçant une activité s'il remplit l'un des critères suivants: il exerce son activité à des fins lucratives, consacre du temps à l'exploitation d'une entreprise ou est en train de créer sa propre entreprise. L'indicateur est calculé par sexe pour les classes d'âge suivantes: 20-64, 25-54 et 55-64.

Sous-indicateurs de l'indicateur 20: emploi indépendant

L'indicateur 20 relatif à l'emploi indépendant est complété par un sous-indicateur mesurant l'activité indépendante avec et sans salariés qui est une caractéristique de l'emploi indépendant qui doit être examinée sous l'angle de l'égalité entre hommes et femmes.

Ce sous-indicateur est le suivant:

- A. Part de femmes et d'hommes exerçant une activité indépendante, avec et sans employés (20-64)

Références**1. Législation de l'UE**

Directive 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 du 20.1.1998, p. 9)

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

Règlement (CE) n° 1922/2006 du Parlement européen et du Conseil du 20 décembre 2006 portant création d'un Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (JO L 403 du 30.12.2006, p. 9)

Règlement (CE) n° 223/2009 du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2009 relatif aux statistiques européennes et abrogeant le règlement (CE, Euratom) n° 1101/2008 du Parlement et du Conseil relatif à la transmission à l'Office statistique des Communautés européennes d'informations statistiques couvertes par le secret, le règlement (CE) n° 322/97 du Conseil relatif à la statistique communautaire et la décision 89/382/CEE, Euratom du Conseil instituant un comité du programme statistique des Communautés européennes (JO L 87 du 31.3.2009, p. 164)

Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE (JO L 68 du 18.3.2010, p. 13).

Directive 2010/41/UE du Parlement européen et du Conseil du 7 juillet 2010 concernant l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, et abrogeant la directive 86/613/CEE du Conseil (JO L 180 du 15.7.2010, p. 1).

Règlement (UE) n° 99/2013 du Parlement européen et du Conseil du 15 janvier 2013 relatif au programme statistique européen 2013-2017 (JO L 39 du 9.2.2013, p. 12).

2. Conclusions du Conseil

Toutes les conclusions du Conseil pertinentes, y compris les conclusions adoptées sur le bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin⁴, et en particulier celles citées ci-dessous.

⁴ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm

Conclusions du Conseil sur l'examen de la mise en œuvre, par les États membres de l'Union européenne et par les institutions européennes du programme d'action de Pékin sur le thème de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale (doc. 13481/00)

Conclusions du Conseil sur l'examen de la mise en œuvre par les États membres du programme d'action de Pékin: inégalités salariales entre les femmes et les hommes (doc. 14485/01)

Conclusions du Conseil sur le bilan de la mise en œuvre par les États membres et les institutions de l'UE du programme d'action de Pékin
- Indicateurs concernant les femmes et la pauvreté (doc.13947/07)

Conclusions du Conseil sur le bilan de la mise en œuvre par les États membres et les institutions de l'UE du programme d'action de Pékin
- Les femmes et l'économie: concilier la vie professionnelle et la vie familiale (doc.17474/08)

Conclusions du Conseil du 30 septembre 2009 sur le bilan de la mise en œuvre par les États membres et les institutions de l'UE du programme d'action de Pékin - "Pékin + 15": Bilan des progrès réalisés (doc. 15992/09)

Conclusions du Conseil intitulées "Renforcement de l'engagement et des actions visant à éliminer les inégalités salariales entre les femmes et les hommes et bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin" (doc.18121/10)

Conclusions du Conseil du 7 mars 2011 sur le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020) (JO C 155 du 25.5.2011, p. 10).

Conclusions du Conseil intitulées "Mieux concilier vie professionnelle et vie familiale dans le contexte de l'évolution démographique" (doc. 10324/11)

Conclusions du Conseil sur le bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin
- Les femmes et l'économie: concilier vie professionnelle et vie familiale, condition indispensable à une participation égale au marché du travail (doc. 17816/11)

3. Conseil européen

Les conclusions de la présidence du Conseil européen de Madrid des 15 et 16 décembre 1995 (doc. 400/95)⁵

4. Commission

Communication de la Commission intitulée: "Un engagement accru en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes: Une charte des femmes - Déclaration de la Commission européenne à l'occasion de la journée internationale de la femme 2010 en commémoration du 15^e anniversaire de l'adoption d'une déclaration et d'un programme d'action lors de la conférence mondiale sur les femmes organisée par les Nations unies à Pékin et du 30^e anniversaire de la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes" (doc. 7370/10)

⁵ Conclusions dans lesquelles le Conseil européen s'est engagé à effectuer un bilan annuel du programme d'action issu de la Conférence de Pékin.

Communication de la Commission du 3 mars 2010 intitulée: "Europe 2020: la nouvelle stratégie de l'Union européenne pour l'emploi et une croissance intelligente, durable et inclusive" (COM(2010) 2020 final)

Communication de la Commission du 21 septembre 2010 intitulée: "Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010–2015" (doc. 13767/10)

Document de travail des services de la Commission: "Rapport sur les progrès réalisés en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en 2012" (doc. 9297/13 ADD 1)

Recommandation de la Commission relative au renforcement du principe de l'égalité des rémunérations des femmes et des hommes grâce à la transparence (C(2014) 1405 final)

5. Autres

Comité consultatif de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes de la Commission européenne, *Avis sur l'examen de la réponse à la crise économique et financière sous l'angle de l'égalité des sexes*, 2009. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm

Rapport de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes concernant le bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin dans les États membres de l'UE: "Les femmes et l'économie" (doc. 6057/14 ADD 1)

Déclaration du trio de présidences (IE, LT et EL) sur l'égalité entre les femmes et les hommes, Dublin, 2013. <http://www.socmin.lt/index.php?-1011907770>

Rapport de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes concernant le bilan de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin - "Les femmes et l'économie: concilier vie professionnelle et vie familiale, condition indispensable à une participation égale au marché du travail" (doc.16835/11 ADD 1)

Violence against women: An EU-wide survey: Main results report. Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, 2014.
<http://fra.europa.eu/en/publication/2014/vaw-survey-main-results>