



Commission
européenne

UN NOUVEAU DÉPART POUR AMÉLIORER L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE POUR LES PARENTS ET LES DISPENSATEURS DE SOINS

#SocialRights

Au sein de l'Union européenne, les femmes demeurent nettement sous-représentées sur le marché du travail et dans les postes de direction.

- Le **taux d'emploi global des femmes reste 11,6 points de pourcentage inférieur** à celui des hommes.
- **31,5 % des femmes actives travaillent à temps partiel**, contre 8,2 % des travailleurs masculins. Cela est particulièrement vrai pour les mères de famille.
- **Un peu plus de 50 % des femmes travaillent à temps plein, contre 71,2 % des hommes.** Par conséquent, **l'écart des taux d'emploi à temps plein s'élève à 25,5 points de pourcentage.**
- **Les responsabilités en matière de soins justifient l'inactivité pour près de 20 % des femmes inactives**, contre moins de 2 % pour les hommes.

Il est nécessaire d'agir, non seulement par souci d'équité, mais également pour répondre à un impératif d'ordre économique: la perte économique liée à l'écart de taux d'emploi entre les hommes et les femmes se chiffre à environ 370 milliards d'euros par an. La Commission européenne propose un ensemble de dispositions relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qui permettront aux parents et aux dispensateurs de soins qui travaillent de ne pas devoir choisir entre vie familiale et carrière professionnelle. La proposition établit des normes minimales nouvelles ou revues à la hausse pour renforcer la convergence entre les États membres de l'UE, tout en préservant et en élargissant les droits existants.

LA PROPOSITION EST BÉNÉFIQUE POUR:

LES CITOYENS	LES ENTREPRISES	LES ÉTATS MEMBRES	L'ÉCONOMIE
<ul style="list-style-type: none">• Elle améliorera les conditions de vie des parents et des dispensateurs de soins, et elle contribuera à l'augmentation du taux d'emploi, à la hausse des revenus et à l'amélioration de l'évolution professionnelle des femmes• Les écarts de pension et de salaire entre les hommes et les femmes, ainsi que l'exposition des femmes à la pauvreté, seront réduits• Les pères auront davantage d'opportunités et d'incitations à participer à la vie familiale• Les dispensateurs de soins qui s'occupent d'un proche âgé, malade ou handicapé pourront prendre congé	<ul style="list-style-type: none">• L'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail renforcera la réserve de talents disponibles• Les défis posés par la pénurie de main d'œuvre qualifiée seront relevés• Les entreprises seront plus à même d'attirer et de retenir les travailleurs• L'absentéisme au travail sera réduit et la motivation des travailleurs renforcée, ce qui améliorera la productivité des entreprises	<ul style="list-style-type: none">• La diminution du chômage et l'augmentation des recettes fiscales contribueront à la viabilité des finances publiques	<ul style="list-style-type: none">• L'augmentation de l'offre de main d'œuvre favorisera la compétitivité• Les défis démographiques seront relevés grâce à l'utilisation optimale de notre capital humain

QUELLES SONT LES AMÉLIORATIONS PRÉVUES PAR LA PROPOSITION DE LA COMMISSION?

	LÉGISLATION EUROPÉENNE ACTUELLE	IMPACT DE LA PROPOSITION
Congé de paternité 	Absence de norme minimale au niveau de l'UE en ce qui concerne le congé de paternité	Tous les pères qui travaillent pourront prendre au moins 10 jours ouvrables de congé de paternité autour de la date de naissance de l'enfant L'indemnité du congé de paternité sera au moins équivalente à la prestation de maladie
Congé parental 	Au moins 4 mois par an et par parent, dont un mois non transférable d'un parent à l'autre	Au moins 4 mois par an et par parent non transférables d'un parent à l'autre Les parents peuvent prendre leur congé sous diverses formes (temps plein, temps partiel ou de manière fragmentée)
	Les parents peuvent prendre leur congé jusqu'à ce que leur enfant atteigne l'âge de 8 ans	Les parents peuvent prendre leur congé jusqu'à ce que leur enfant atteigne l'âge de 12 ans
	Aucun montant minimum établi pour les indemnités / la rémunération	L'indemnité du congé parental sera au moins équivalente à la prestation de maladie
Congé des dispensateurs de soins 	Absence de norme minimale établie pour les dispensateurs de soins au niveau de l'UE (sauf «force majeure», qui leur octroie un congé de courte durée en cas d'impératifs ou de raisons familiales imprévues)	Tous les travailleurs auront droit à 5 jours de congé de dispensateurs de soins par an pour s'occuper de proches gravement malades ou dépendants
	Absence de norme minimale au niveau de l'UE en ce qui concerne la durée du congé ou l'indemnité	L'indemnité pour le congé des dispensateurs de soins sera au moins équivalente à la prestation de maladie
Formules de travail flexibles 	Droit à demander un horaire de travail réduit et flexible à leur retour d'un congé parental Droit à demander un horaire à temps partiel pour tous les travailleurs	Tous les travailleurs ayant à leur charge des enfants de moins de 12 ans ou des proches dépendants auront le droit de demander les formules de travail flexibles suivantes: 1. Horaire de travail réduit 2. Horaire de travail flexible 3. Flexibilité quant au lieu de travail

Par ailleurs, l'Union européenne aidera les États membres à:

- adopter les mesures nécessaires pour garantir des services de soins accessibles, abordables et de qualité;
- diminuer les mesures en matière d'impôts et d'indemnités qui dissuadent les femmes de travailler plus.

D'autres mesures prévoient:

- l'établissement de priorités de financement pour les fonds de l'UE,
- l'organisation d'actions de sensibilisation,
- le partage des bonnes pratiques,
- l'amélioration du suivi, notamment par le biais du Semestre européen,
- l'établissement de critères de référence,
- l'amélioration de la collecte des données au niveau européen.