



14 mars 2008

Contribution du Lobby européen des femmes sur la conciliation entre vie professionnelle, vie privée et vie familiale, dans le contexte de l'actuel processus de consultation entre la Commission et les partenaires sociaux et en vue de futures propositions législatives

Introduction

Le Lobby européen des femmes (LEF) se félicite de la consultation des partenaires sociaux sur la question de la conciliation, initiée par la CE en 2006. Tout en tenant compte de et soutenant la contribution de la Confédération européenne des syndicats (CES) dans ce processus, par la présente proposition, le LEF souhaite mettre en exergue les aspects qui revêtent un intérêt particulier pour les femmes d'Europe, dans l'espoir de les voir pris en compte par les parties à la consultation. Le but déclaré de la Commission en entreprenant ce processus est de déterminer si des mesures législatives et/ou autres sont nécessaires pour garantir un meilleur équilibre travail/vie privée, afin de favoriser la croissance économique, la prospérité et la compétitivité. Comme l'indique clairement le document inaugurant le processus de consultation, la Commission considère ce domaine comme étroitement lié à l'égalité entre les femmes et les hommes. Le LEF salue donc cette approche et, en tant que représentante des ONG de femmes en Europe, pense que les expériences, les préoccupations et les besoins des femmes doivent être au cœur de toute solution proposée aux défis que pose l'apparent conflit entre les objectifs d'égalité femmes-hommes (et, en tant que tels, la cohésion sociale) et la compétitivité, qui plus est, dans la mesure où les politiques et les lois en la matière affectent un plus grand nombre de femmes que d'hommes.

Sur la base de ces considérations, **le LEF soutient à la fois l'amélioration de la législation existante et la création de nouveaux outils juridiques**, de manière à multiplier les opportunités de concilier vie professionnelle et vie privée pour les femmes et les hommes, ainsi qu'une plus grande participation des hommes dans la sphère privée. **En outre, nous demandons de la cohérence à la fois entre les différentes lois et entre les outils juridiques et politiques**, afin de garantir qu'au lieu de se contredire et de s'affaiblir, les différentes mesures adoptées dans les différents domaines¹ promeuvent l'objectif d'égalité femmes-hommes. Cette cohérence est la seule manière d'atteindre l'objectif déclaré de la Commission, soit d'envisager la conciliation de manière à tenir compte de et de promouvoir **l'égalité entre les femmes et les hommes**.

Historique

Comme le LEF l'a énoncé déjà dans de nombreux documents, les politiques et services de prise en charge des personnes âgées, dépendantes et des enfants, y compris le congé de maternité, de paternité et le congé parental, sont des éléments fondamentaux pour réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes. En plus de l'espoir de perspectives professionnelles décentes, les

¹ Les outils juridiques et les politiques qui sont les plus étroitement liés à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée se trouvent dans les domaines des soins aux personnes dépendantes, de la flexicurité et du temps de travail en général, de la fiscalité, des assurances, du travail, de la pauvreté, de la démographie et des services d'intérêt général.

opportunités de concilier vie professionnelle et vie privée influencent les décisions des femmes et des hommes, sur le nombre et l'espacement de leurs enfants ainsi que du type et de la durée du travail rémunéré et non rémunéré. À l'analyse, il ressort clairement que l'égalité femmes-hommes dans l'emploi et la sphère publique dépend largement de l'égalité dans la vie privée, en particulier du partage égal de la prise en charge des personnes dépendantes.

On sait aujourd'hui que de **bonnes politiques de conciliation, axées à la fois sur les femmes et sur les hommes, engendrent une augmentation du taux de natalité et du nombre de femmes sur le marché du travail.** Or, au niveau de l'UE comme dans la plupart des pays, les politiques de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée soit sont inexistantes, soit s'adressent d'ordinaire uniquement aux femmes. Cette situation perpétue les inégalités sur le marché du travail et les stéréotypes de genre qui relèguent les femmes dans la sphère privée. Des politiques et une législation fortes se révèlent donc nécessaires pour créer des obligations, des incitants et des encouragements et donner aux femmes et aux hommes un vrai choix, ainsi que pour encourager les hommes à partager de manière égale la prise en charge des personnes dépendantes et le reste du travail non rémunéré.

De plus, depuis quelques années, il apparaît qu'une approche intégrée de la problématique de la conciliation est nécessaire, pour adapter les conditions de travail et d'apprentissage à **une approche tenant compte du cycle de vie** en fonction à la fois des femmes et des hommes, pour promouvoir une culture où les femmes et les hommes sont considérés comme assurant la prise en charge des personnes dépendantes **et** des acteur-riche-s de l'économie rémunérée tout au long de leur vie. Cette approche intégrée s'articulera obligatoirement autour de la volonté d'éliminer les stéréotypes de genre qui perpétuent la division traditionnelle du travail, et les inégalités qui en résultent, au détriment des femmes dans leur vie professionnelle et dans la prise en charge de personnes dépendantes. Partant, outre des garanties quant à la protection des femmes contre les effets délétères de la discrimination et des stéréotypes, des politiques de promotion du rôle des hommes dans la prise en charge des personnes dépendantes et des responsabilités familiales, ainsi que l'encouragement à prendre un congé parental et de paternité, sont également nécessaires.

La révision des directives et/ou nouvelle législation devrait s'inspirer des recommandations de la CES², énoncées dans le cadre du processus de consultation des partenaires sociaux³, et incorporer les développements tels qu'ils apparaissent dans la Convention C183 de l'OIT sur la protection de la maternité (2000)⁴. En outre, le LEF préconise une série de **principes directeurs**, comme priorités à intégrer dans toute législation européenne nouvelle/révisée :

1. La révision/nouvelle législation devront **garantir la sécurité et l'indépendance financières des femmes et des hommes** pendant qu'elles-ils s'occupent de tiers. Qui dit *garantir* dit mise en place de dispositions légales protégeant contre toute forme de discrimination basée sur la maternité/paternité, ainsi que des mesures financières complémentaires éliminant les éléments dissuasifs, soit ce qui pousse les employeurs à considérer les femmes comme une main-d'œuvre chère et risquée, et pour les hommes, l'idée que le congé de paternité est une menace pour leur

² Cf. : http://www.etuc.org/IMG/pdf_ETUC_position_second_stage_-_reconc._work_family_life-2.pdf

³ En particulier les recommandations en matière de cohérence politique, des services de prise en charge des personnes dépendantes en tant que services d'intérêt public général, de la promotion par le biais de mesures légales d'une approche générale de cycle de vie pour les femmes et les hommes, de la reconnaissance des diverses formes de famille, ainsi que des recommandations concrètes relatives aux directives concernées et la reconnaissance de nouveaux types de congé.

⁴ A savoir : les formes atypiques de travail, la durée du congé de maternité avec des garanties contre la réduction en cas de retard imprévu de la naissance, des dispositions en rapport avec les complications durant la grossesse ou l'accouchement, la protection du poste pendant le congé, et des dispositions concernant les arrangements en matière d'allaitement.

carrière et une entreprise financièrement risquée. *Sécurité* signifie garantir aux femmes et aux hommes le droit à prendre congé sans perdre leur emploi/possibilité de promotion/revenu. *Prise en charge des personnes dépendantes* veut dire s'occuper des enfants, d'un parent âgé ou de toute autre personne dépendante de la famille.

2. Les changements devront viser à **augmenter radicalement la participation des hommes au travail de garde et faire accepter leur participation égale par la société**, dans le but d'atteindre un partage égal du travail de prise en charge des personnes dépendantes et de tout autre travail non rémunéré entre les femmes et les hommes, grâce à des dispositions légales protégeant les hommes contre la discrimination lorsqu'ils prennent un congé ; en introduisant un congé obligatoire. Ces mesures s'accompagneront obligatoirement d'autres mesures politiques, telles que l'éducation et la sensibilisation, de manière à encourager les hommes à prendre un congé parental et de paternité.
3. La nouvelle réglementation **tiendra compte des différentes formes de famille** qui existent dans les sociétés européennes, dans le but de supprimer toute forme de discrimination ou de traitement discriminatoire envers les familles de personnes de même sexe, non mariées ou monoparentales, ou des mères mineures. Dans ces cas, les mesures antidiscrimination incluront l'élimination de tout obstacle rencontré par les partenaires ou les autres membres de la famille désigné-e-s pour prendre en charge les personnes dépendantes, et les autoriseront à prendre les congés nécessaires pour remplir cette mission.
4. Sur la base des besoins actuels des femmes et des hommes dans l'UE, il faut reconnaître les **types de congé autres que le congé de maternité et parental**, c'est-à-dire la garde d'autres personnes dépendantes ou de membres malades de la famille, le congé éducation, le congé de paternité⁵, le congé d'adoption, ainsi que le congé pour insémination artificielle⁶.
5. La législation et les politiques réglementant le congé parental, de maternité ou de paternité devront être conformes à **l'exigence absolue de protection contre la violence au sein de la famille**. Si l'on tient compte du fait qu'en moyenne, dans l'UE, une femme sur cinq est confrontée à la violence de son partenaire durant sa vie, les lois et les politiques devront garantir que les membres violents de la famille ne pourront effectuer un travail de garde, en cas d'introduction de congés obligatoires.
- 6. La protection et les droits** en rapport avec la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale **s'appliqueront** à tou-te-s les travailleur-se-s, **y compris en cas de travail atypique**.
7. Les États membres devront garantir la fourniture de **services de prise en charge de toutes les personnes dépendantes, accessibles, abordables et de bonne qualité**.
8. En raison du nombre croissant de femmes migrantes qui travaillent dans le secteur de la garde, la législation devra s'assurer de la protection **des droits des femmes migrantes**, et veiller à ce que les besoins en matière de prise en charge des personnes dépendantes ne soient pas couverts par l'exploitation de main-d'œuvre féminine migrante.

⁵ Le congé de paternité n'est pour l'instant pas reconnu à l'échelon européen, dans certains cas cette forme de congé fait partie de la législation régissant le congé parental (voir par exemple la législation suédoise).

⁶ Le document de la CES explique que l'adoption comporte des circonstances spécifiques propres, qui exigent plus de temps pour les parents adoptifs avant l'adoption elle-même : apprendre à connaître l'enfant, les visites, les cours, la paperasserie, tout ce qui précède l'arrivée de l'enfant chez ses parents adoptifs. Un parcours tout aussi lourd (physiquement et administrativement) attend les femmes/couples qui subissent une insémination artificielle, dans la mesure où ce processus est souvent très long.

9. **La cohérence entre les lois/les politiques dans différents domaines** est une condition préalable à l'efficacité et au succès du processus de révision. Ainsi, les politiques de flexicurité feront par exemple en sorte que le concept de flexicurité ne se traduise pas par des conditions de travail proches de l'exploitation (ex. : temps partiel, travail peu sûr, sous payé, contrat à court terme, proposés d'abord aux femmes), annihilant tout développement potentiellement positif quant à la conciliation.

Sur la base des principes directeurs susmentionnés, le LEF propose certaines **recommandations spécifiques** :

- A. Réviser et améliorer la **directive sur les femmes enceintes**⁷: **(1)** garantir un **revenu** équivalent au **salaire complet** durant le congé de maternité, contrairement à un pourcentage du revenu ou à une somme fixe⁸; **(2)** étendre la **durée** du congé de maternité **de 14 à 24 semaines**, et le congé obligatoire de **2 à 6 semaines**⁹; **(3)** renforcer le droit aux pauses et aux infrastructures d'allaitement ; **(4)** garantir le droit de la femme à retourner au **même poste** ou à un poste équivalent, rémunéré de la même manière, à son retour de congé de maternité ; **(5)** garantir que la part prénatale du congé de maternité puisse être prolongée d'autant que nécessaire entre la date de naissance présumée et la date de naissance réelle, sans réduction aucune du congé postnatal ; **(6)** garantir que sur production d'un certificat médical, un congé sera accordé avant ou après le congé de maternité en cas de maladie, de complications ou de risque de complications liées à la grossesse ou à l'accouchement, sans pour cela raccourcir le congé de maternité ; **(7)** étendre la protection de tou-te-s les travailleur-se-s occupant des emplois atypiques, y compris les travailleur-se-s domestiques.¹⁰
- B. Améliorer la **directive sur le congé parental**¹¹: **(1)** garantir un **revenu** décent durant le congé parental, qui soit au moins équivalent au salaire moyen national, ou introduire d'autres mesures permettant de remédier au fait que ce sont surtout les femmes qui profitent du congé parental, et encourager tout spécialement les hommes à le prendre (ces mesures devront tenir compte du différentiel de salaire entre les femmes et les hommes, et veiller à ne pas le perpétuer ni le renforcer), **(2)** faire en sorte **qu'une partie**¹² du congé parental soit **non transférable** entre les parents, dans le but d'améliorer la participation des hommes à la garde des enfants¹³ ; **(3)** améliorer le droit du travail et renforcer **l'interdiction de la discrimination** basée sur le statut de parent ; **(4)** étendre la durée du congé parental à **24 semaines** ; **(5)** étendre l'âge de l'enfant

⁷ Directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail

⁸ Dans à peu près la moitié des États membres, il s'agit d'un pourcentage du salaire, dans les autres, c'est 100 %. La solution d'une somme fixe pourrait mener à ce que l'on appelle le piège du-de la « salarié-e à la maison », la législation devrait clairement éviter cette interprétation. Par ailleurs, si la femme était chômeuse, étudiante ou mineure avant/au moment de la naissance, le revenu de maternité devrait être l'équivalent du salaire minimum

⁹ L'obligation légale incombe à la fois à la mère et à l'employeur, mais il ne semble pas y avoir de sanction au cas où la femme ne souhaite pas prendre le congé.

¹⁰ La plupart des recommandations citées au point A sont conformes à la Convention C183 de l'OIT sur la protection de la maternité, 2000.

¹¹ Directive 96/34/Ce du 3 juin 1996 concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES

¹² Les exemples vont de deux semaines (Danemark) à deux mois (Suède) de congé de paternité réservé (non transférable) pour le père dans différentes législations (cf. : <http://www2.ilo.org/public/english/protection/condtrav/family/reconcilwf/specialleave.htm>)

En Suède, les parents qui partagent la garde alternée de leurs enfants ont droit à la moitié du congé parental alloué aux parents en général.

¹³ Excepté dans les cas de violence domestique tels que définis dans les instruments du CoE et de l'ONU, y compris, entre autres, la violence physique, émotionnelle, verbale et sexuelle à l'encontre des femmes.

en fonction duquel le congé parental peut être pris¹⁴, enfin **(6)** la directive sur le congé parental devrait contenir des mesures spécifiques concernant le **congé d'adoption**, tenant compte du temps nécessaire aux parents adoptifs, **(7)** garantir des droits égaux basés sur ce qui précède aux partenaires dans le cadre de familles de personnes du même sexe, ainsi qu'aux partenaires non marié-e-s.

- C. Une **directive sur le congé de paternité** devrait être introduite dans la législation européenne, garantissant **(1)** un congé obligatoire complètement rémunéré d'au moins 18 jours¹⁵ pour les pères, à prendre autour de la date de la naissance/l'adoption¹⁶; **(2)** une **protection** solide pour les hommes **contre la discrimination** dans l'emploi basée sur le fait qu'ils prennent un congé parental ; **(3)** les mêmes droits aux partenaires du même sexe quelque soit leur état civil.
- D. **D'autres types de congé** devraient être prévus par la législation européenne, tels que : **(1)** le congé pour **prendre soin d'un parent âgé**, et/ou d'autres **personnes dépendantes** comme un-e membre de famille handicapé-e ou en phase terminale, par exemple, devrait être reconnu ; **(2)** le **congé-éducation** pour suivre une formation devrait lui aussi être reconnu ; **(3)** des mesures spécifiques concernant l'**adoption** dans la directive sur le congé parental pour répondre aux spécificités de l'adoption ; **(4)** les besoins particuliers en temps des parents dans le cadre d'une **insémination artificielle** devraient être incorporés dans la directive sur le congé parental¹⁷.
- E. La directive sur le **temps de travail**¹⁸ et la **directive sur le travail à temps partiel**¹⁹ devraient **également être mises à jour** afin de garantir l'introduction du droit pour le-la travailleur-se-s de demander un aménagement du temps et des modalités de travail ainsi que le droit de demander une réduction ou une extension – réversible – du temps de travail, afin d'éliminer la ségrégation femmes-hommes qui résulte des modèles traditionnels de temps de travail/de garde.²⁰
- F. **La législation nouvelle et/ou révisée devra contenir des garanties pour améliorer la valeur (à la fois économique et sociale) et la sécurité du travail de prise en charge des personnes dépendantes à la fois sur le marché du travail et en tant que travail non rémunéré**, en veillant bien à reconnaître la contribution des travailleur-se-s domestiques migrant-e-s dans ce domaine, ainsi que la protection de ces dernier-ère-s contre l'exploitation. La législation tiendra également compte des diverses formes de famille, y compris les couples du même sexe ou non mariés, les familles monoparentales, ainsi que les mères mineures.

¹⁴ Il est important de tenir compte de l'entièreté du cycle enfance adolescence car la responsabilité parentale est en générale fixée à 18 ans. En ce qui concerne les enfants aux besoins spécifiques/handicapé-e-s, ces besoins n'apparaissent pas toujours pendant les premières années de la vie et peuvent nécessiter une prise en charge à long terme au cours de l'enfance et/ou l'adolescence.

¹⁵ La législation sur le congé de paternité n'existe pas dans tous les Etats Membres ; sur base du fait que la Finlande accorde 18 jours rémunéré aux pères suite à une naissance/adoption, une directive européenne sur le congé de paternité ne devrait pas aller en dessous de cette période .

¹⁶ Une fois encore, à l'exception des cas de violence domestique définis par les instruments du CoE et de l'ONU, y compris, entre autres, la violence physique, émotionnelle, verbale et sexuelle à l'encontre des femmes.

¹⁷ Voir la décision de la Cour européenne de Justice du 28 février 2008 relative à la protection contre le revoie pour cause de insémination in vitro : Sabine Mayr v. Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG

¹⁸ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail

¹⁹ Directive 97/81/CE du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.

²⁰ Recommandations de la CES section 5.b). p. 25.

- G. **Des politiques d'imposition garantissant que les femmes ne soient pas considérées comme des employées plus coûteuses et à risque que les hommes** devront être développées dans les directives et politiques concernées.
- H. **L'individualisation du droit à la sécurité sociale** dans ce domaine sera assurée.
- I. **Un processus de Méthode Ouverte de Coordination sera introduit dans le secteur des services de prise en charge de toutes les personnes dépendantes**, comprenant la fixation de cibles et d'indicateurs précis²¹.
- J. **Pour que ces mesures soient couronnées de succès, il convient de dégager des ressources financières adaptées afin d'atteindre les objectifs fixés et de partager les bonnes pratiques** entre États membres, en parallèle avec la création de **mécanismes de contrôle** en général, afin de garantir la cohérence entre les différents textes législatifs et politiques, et en **particulier des moyens de contrôle de l'allocation des budgets par les États membres**. Les ressources financières seront considérées comme un investissement et non un coût.

Les recommandations qui précèdent servent à attirer l'attention de la Commission et des parties consultées sur les lacunes jusqu'à présent irrésolues de la législation en vigueur, qui constituent un frein à la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, ainsi qu'à la participation des hommes à la prise en charge des personnes dépendantes. Le LEF espère sincèrement que la Commission et les partenaires sociaux prendront ses réflexions en ligne de compte.

X:\POLICY\Social policy\Conciliation Work, Private & Family Life\reconciliation 2007/final:contribution du LEF sur les mesures de conciliation vie privée et professionnelle_fmars08.doc

²¹ Conformément à la recommandation de la CES concernant la disponibilité des services de prise en charge des personnes dépendantes (position de la CES sur la deuxième phase de consultation des partenaires sociaux européens concernant la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale, juillet 2007, page 5).