

Doc. 11019
18 septembre 2006

La nécessaire conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale

Rapport

Commission sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes

Rapporteuse : Mme Antigoni Pericleous Papadopoulos, Chypre, Alliance des démocrates et des libéraux pour l'Europe

Résumé

L'Assemblée déplore que l'absence de mesures visant à concilier vie professionnelle et vie familiale pénalise en premier lieu les femmes, qui continuent à assumer une grande partie des tâches domestiques ainsi que l'éducation des enfants en bas âge et la charge de personnes âgées dépendantes. L'absence, l'insuffisance ou l'inaccessibilité des structures de garde et d'encadrement des enfants ou des personnes âgées contraignent les femmes qui doivent assumer des charges de famille à recourir au temps partiel, ou à renoncer à travailler.

Les mesures facilitant la conciliation de la vie familiale et professionnelle constituent une condition nécessaire pour permettre aux femmes et aux hommes d'accéder à une autonomie économique, de participer à la vie professionnelle, publique et politique tout en leur permettant d'assumer leurs obligations familiales. Elles constituent un facteur de croissance et d'emploi - en particulier des femmes - et constituent une réponse aux défis posés par le vieillissement de la population.

L'Assemblée devrait recommander au Comité des Ministres d'évaluer la mise en œuvre de sa Recommandation (96) 5 sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Elle devrait inviter le Comité des Ministres à adresser une recommandation aux Etats membres afin qu'ils prennent les mesures nécessaires pour assurer, notamment, l'égalité des salaires pour les femmes et les hommes, la mise en place de structures d'accueil et d'encadrement accessibles et flexibles pour les enfants en bas âge - suivant les objectifs fixés dans la Stratégie de Lisbonne de l'Union européenne - et les personnes âgées dépendantes. Les Etats membres du Conseil de l'Europe devraient être invités à instaurer, si ce n'est déjà fait, un congé de maternité, de paternité et un congé parental rémunérés, et à engager un dialogue avec les partenaires sociaux, les autorités locales et régionales et le secteur privé pour promouvoir une meilleure conciliation de la vie professionnelle et familiale.

A. Projet de recommandation

1. La conciliation de la vie professionnelle et familiale permet aux hommes et aux femmes d'accéder à une autonomie économique, de s'épanouir tant sur le plan professionnel que personnel, tout en assumant leurs obligations familiales. Elle contribue à une meilleure participation des femmes et des hommes à la vie professionnelle, publique et politique.

2. L'Assemblée constate toutefois que la conciliation est un objectif qui est loin d'être atteint dans de nombreux Etats membres du Conseil de l'Europe. Or l'absence de mesures visant à concilier vie professionnelle et vie familiale pénalise en premier lieu les femmes, compte tenu du fait qu'elles continuent à assumer une grande partie des tâches domestiques ainsi que l'éducation des enfants en bas âge, et très souvent la charge de leur(s) parent(s) dépendant(s) ou d'autres personnes âgées dépendantes. Ainsi l'absence, l'insuffisance ou l'inaccessibilité des structures de garde et d'encadrement des enfants ou des personnes âgées contraignent les femmes qui doivent assumer des charges de famille à recourir au temps partiel ou à renoncer à travailler.

3. Cette situation inégalitaire est encore accentuée par le fait que l'accès au marché du travail et la carrière professionnelle s'avèrent plus difficiles pour les femmes. Les inégalités de salaires qui persistent entre hommes et femmes justifient d'un point de vue économique que la femme cesse de travailler à la naissance des enfants. De plus, une culture du travail subsiste, qui tend à survaloriser les longues journées de travail en ignorant les contraintes familiales supportées par les employés – et principalement les femmes.

4. L'Assemblée est convaincue que les mesures facilitant la conciliation sont un facteur de croissance et d'emploi - des femmes notamment - et constituent une réponse aux défis posés par le vieillissement de la population. L'Assemblée appuie donc les efforts pour promouvoir la conciliation développés par l'OCDE et de l'Union européenne qui, avec la Stratégie de Lisbonne, s'est fixée comme objectif un taux d'emploi des femmes de 60% d'ici 2010, assorties de la mise en place de structures d'accueil pour au moins 33% des enfants de moins de trois ans et pour au moins 90% des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire.

5. L'Assemblée considère que la conciliation de la vie professionnelle et familiale est un processus « gagnant-gagnant » pour les employés, les partenaires publics et les acteurs socio-économiques, qui doivent toutefois s'assurer que la conciliation de la vie professionnelle et familiale est un processus ciblant à la fois les femmes et les hommes dans une perspective de promotion de l'égalité des sexes. Elle souligne par ailleurs que la volonté politique des Etats membres du Conseil de l'Europe est fondamentale pour définir des solutions innovantes et négociées favorisant la conciliation et contribuer ainsi à une réelle promotion de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes sur le marché du travail.

6. L'Assemblée rappelle la Recommandation n° R(96)5 du Comité des Ministres sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale du Conseil de l'Europe, dont les principes généraux restent valables et pertinents. Toutefois, les discriminations persistantes rencontrées par les femmes, sur le marché du travail en particulier, doivent amener le Conseil de l'Europe à encourager les Etats membres à mettre en place des mesures concrètes et à développer des politiques volontaristes. Les politiques, à la fois incitatives et – si nécessaire - contraignantes, devraient amener les employeurs à promouvoir la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et, par là-même, l'égalité des chances des femmes et des hommes pour accéder au marché de l'emploi, faire carrière, et gérer les contraintes familiales.

7. L'Assemblée recommande au Comité des Ministres d'évaluer la mise en œuvre de sa Recommandation (96) 5 et d'identifier les mesures concrètes qui ont été ou peuvent être prises par les Etats membres ou les entreprises pour promouvoir réellement la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, en gardant à l'esprit l'objectif de promotion de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes.

8. L'Assemblée invite par ailleurs le Comité des Ministres à adresser une recommandation aux Etats membres leur demandant:

8.1. de mettre pleinement en œuvre la Recommandation (96) 5 sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ;

8.2. de s'efforcer d'atteindre les objectifs fixés dans la Stratégie de Lisbonne de l'Union européenne (structures d'accueil pour au moins 33% des enfants de moins de trois ans et pour au moins 90% des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire), également dans les Etats non membres de l'Union européenne, et d'instituer un dialogue entre les gouvernements nationaux, les autorités locales et régionales et les partenaires sociaux pour définir comment atteindre au mieux ces objectifs ;

8.3. de prendre des dispositions facilitant la conciliation de la vie professionnelle et familiale qui cible les femmes et les hommes, y compris :

8.3.1. d'assurer l'égalité salariale entre femmes et hommes, pour que les arbitrages financiers ne se fassent pas nécessairement au détriment de l'emploi féminin ;

8.3.2. d'identifier les besoins en structures de garde d'enfants et à recueillir les données concernant le nombre de personnes dépendantes afin de prévoir les dispositifs appropriés et à en évaluer leur efficacité ;

8.3.3. d'engager un dialogue avec les partenaires sociaux, les autorités locales et régionales et le secteur privé pour réfléchir sur les axes de travail de la conciliation et préserver l'employabilité des personnes ayant recours à ces dispositifs ;

8.3.4. de favoriser la mise en place de conditions de travail souples, flexibles et librement consenties par les travailleurs tout en assurant aux travailleurs ayant eu recours à ces dispositifs un accès égal aux promotions, primes, pensions, etc.;

8.3.5. d'assurer une rémunération / indemnisation suffisante du congé maternité ;

8.3.6. de mettre en place, s'ils ne l'ont pas encore fait, un congé paternité rémunéré et d'encourager les hommes à y avoir recours ;

8.3.7. de «lisser» les coûts sociaux générés par une maternité et par les dispositifs favorables à la parentalité pour ne pas pénaliser les entreprises qui embauchent de futurs parents ;

8.3.8. d'instaurer le congé parental rémunéré, couvert socialement et qui puisse être utilisé de manière souple par le père et la mère, en veillant en particulier à s'assurer que les hommes aient effectivement recours à ce dispositif ;

8.3.9. de mettre en place un système de droits à pension tenant compte des périodes de non emploi consacrées à l'encadrement d'enfants en bas âge ou de personnes dépendantes ;

8.3.10. d'assurer la mise en place de structures d'accueil et d'encadrement des enfants en bas âge et des personnes âgées dépendantes à charge qui soient accessibles et flexibles, en particulier pour les familles monoparentales ;

8.3.11. de garantir une place pour les parents qui souhaitent mettre leur enfant à la crèche ;

8.3.12. afin d'attirer du personnel qualifié, de rendre attractifs les métiers de l'aide aux personnes pour assurer des soins de grande qualité pour tous les enfants et les personnes âgées dépendantes ;

8.3.13. d'encourager les employeurs privés et publics à prendre en compte les contraintes familiales de leurs employés, à adopter des mesures favorisant la conciliation et à faciliter la création de «crèches d'entreprises» et de récompenser les plus méritantes par une certification ou un label de qualité ;

8.4. de signer et ratifier, si ce n'est pas encore fait, la Charte sociale révisée, en particulier son article 27 portant sur le droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement, et de mettre en œuvre les dispositions de la Charte.

B. Exposé des motifs par Mme Pericleous-Papadopoulos, rapporteur

I. Introduction

1. La conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale permet aux femmes et aux hommes d'exercer une activité professionnelle et de participer à la vie politique ou publique tout en assumant leurs responsabilités familiales. Force est pourtant de constater que la conciliation est problématique en particulier pour les femmes, qui continuent à assumer une grande partie des tâches domestiques ainsi que l'éducation des enfants en bas âge, et très souvent la charge de leur(s) parent(s) dépendant(s) ou d'autres personnes âgées dépendantes dans le contexte d'une population européenne vieillissante. Comme cela a, récemment encore¹, été établi par l'Assemblée, cette situation constitue un obstacle à la participation des femmes à la vie professionnelle, publique et politique.

2. Je suis convaincue que la conciliation de la vie professionnelle et familiale est un enjeu tant pour les femmes que pour les hommes et contribue à promouvoir l'égalité des chances, des droits et des responsabilités de tous pour accéder à une autonomie économique, assumer les obligations familiales et s'épanouir tant sur le plan professionnel que personnel. Je souligne aussi que la question de la conciliation vie professionnelle / vie privée a une incidence évidente sur le taux d'emploi des femmes, le taux de fécondité et la disponibilité de la main-d'œuvre féminine face aux besoins du marché du travail. Dans ce sens, la conciliation devient un enjeu pour la croissance économique de nos Etats.

3. Pour identifier les mesures et les bonnes pratiques que les Etats membres peuvent et doivent développer pour favoriser la conciliation et la promouvoir, un questionnaire détaillé (voir annexe I) a été envoyé aux délégations nationales. Je remercie les 30 délégations (voir annexe II) qui ont répondu à notre demande. Les réponses obtenues ont permis d'identifier des bonnes pratiques développées dans les Etats membres, mais aussi de souligner que les données disponibles en matière de conciliation sont très disparates en Europe.

II. Un constat : l'impossibilité de concilier vie professionnelle et familiale pénalise en premier lieu les femmes

4. La conciliation de la vie professionnelle et familiale a été traditionnellement perçue comme une « affaire de femmes ». Longtemps confinées à une fonction d'encadrement et d'éducation des enfants, elles doivent aujourd'hui combiner ces responsabilités avec l'exercice d'une activité professionnelle, souvent après de longues études pour les plus diplômées.

5. La conciliation de la vie professionnelle et familiale s'avère particulièrement difficile lorsque les femmes doivent faire face à des structures de garde et d'encadrement des enfants qui s'avèrent insuffisantes, inadéquates ou financièrement inaccessibles, aux discriminations subies par les femmes sur le marché du travail, aux inégalités salariales persistantes - les femmes gagnant 15% de moins que les hommes dans l'Union européenne élargie² - qui contribuent à justifier un retrait du marché du travail, notamment lorsqu'un des parents a la possibilité de recourir à un congé et que l'arbitrage financier se fait aux dépens de l'activité de la femme³, à une culture du travail qui tend à survaloriser les longues journées de travail et qui ignore les contraintes familiales supportées par les employés.

6. Cette situation générale se confirme également à Chypre : 23% des femmes ont arrêté de travailler principalement du fait d'avoir eu des enfants. La personne en charge du transport des enfants, de la lecture, des soins prodigués aux enfants et aux personnes dépendantes est en général la mère⁴.

¹ Voir en particulier la Recommandation 1700 (2005) sur « la discrimination à l'encontre des femmes parmi les demandeurs d'emploi et sur le lieu de travail » et la Recommandation 1701 (2005) sur « les discriminations à l'encontre des femmes et des jeunes filles dans les activités sportives ».

² Eurostat STAT/06/29, 6 mars 2006

³ Hélène Périvier (2003), « La garde des jeunes enfants : affaire de femmes ou affaire d'Etat ? » Lettre de l'Observatoire français des Conjonctures Economiques (OFCE) n°228, 7 janvier 2003, p.4.

⁴ Résultats d'une étude réalisée à Chypre par l'Organisation des femmes du parti démocratique, et soutenue par le Mécanisme national pour les femmes (février 2006)

7. Ces difficultés placent de nombreuses femmes face à un dilemme : renoncer à avoir un enfant (ou l'avoir le plus tard possible avec tous les problèmes de fertilité que cela peut entraîner)⁵, renoncer à travailler, parce que concilier famille et travail devient une chose impossible, ou travailler à temps partiel, qui demeure l'apanage des femmes : 27% des femmes actives travaillent à temps partiel (soit moins de 30 heures hebdomadaire de travail), contre 4% des hommes dans l'Union européenne élargie. Cette proportion croît en fonction du nombre d'enfants : 33% de femmes travaillent à temps partiel avec un enfant de moins de douze ans, 44% avec deux enfants et 51 % avec trois enfants ou plus.

8. Le taux d'activité des femmes des femmes, plus faible que celui des hommes en général⁶, diminue encore avec le nombre d'enfants : dans l'Europe des 25, 64,8% des femmes de 20 à 49 ans ayant un enfant de moins de douze ans en 2003 travaillaient, contre 57,8 % avec deux enfants et 41,2% ayant trois enfants. Chez les hommes, ces chiffres s'élevaient respectivement à 91,4%, 92,3% et 86,1%⁷. Les parents en situation précaire et les parents isolés, souvent réduits à accepter des emplois précaires et aux horaires atypiques, sont confrontés à des difficultés supplémentaires d'accès au marché du travail.

9. Le Parlement européen a constaté que le taux d'emploi des femmes connaît une progression ralentie depuis 2003. Le taux d'emploi des femmes âgées reste particulièrement bas, notamment en raison du fait qu'un grand nombre d'entre elles ont cessé leurs activités professionnelles pour assumer des responsabilités familiales, ce qui a des incidences négatives sur leurs droits à pension et en matière d'assurances et les rend plus vulnérables au risque de pauvreté⁸. Parmi les réponses reçues au questionnaire, dix Etats ont un taux d'emploi des femmes égal ou supérieur à 60% (l'Autriche, le Danemark, la Finlande, l'Allemagne, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Norvège, la Suède, la Suisse et le Royaume-Uni) alors que cinq Etats avaient moins de 35% de femmes actives (la Bosnie-Herzégovine, la Grèce, l'Italie, « l'ex-République yougoslave de Macédoine » et la Turquie).

10. Il est intéressant de noter que dans les pays nordiques, les taux d'emploi des femmes, d'encadrement des enfants dès leur plus jeune âge et de fécondité des femmes sont tous élevés. En Suède, 71,80% des femmes travaillent, 92% des enfants de trois ans sont intégrés dans une forme d'activité pré-scolaire, et l'indice synthétique de fécondité⁹ est de 1,7 enfant/femme ; pour la Finlande, cet indice est de 1,8 (67,7% des femmes travaillent) et l'Islande affiche un indice de 2 enfants/femmes, pour un taux d'emploi des femmes de 81,9% en 2003¹⁰.

11. Si l'impossibilité de concilier vie professionnelle et vie familiale pénalise en premier lieu les femmes, les mesures facilitant la conciliation doivent pouvoir bénéficier aux femmes et aux hommes. Ce rapport veut identifier les mesures efficaces de la conciliation et de la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes.

III. Proposer des mesures de politiques publiques favorables à une conciliation partagée entre femmes et hommes

12. Dans sa Recommandation R(96)5, le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe a invité les Etats membres à prendre des mesures sur la conciliation de la vie professionnelle et familiale. L'Union européenne, pour sa part, s'est fixée, dans la Stratégie européenne pour l'emploi adoptée à Lisbonne en 2000, l'objectif de 60% d'emploi des femmes (il était de 55,6% en 2004). La Commission européenne estime que le problème de la conciliation est l'un des axes de travail pour mettre en œuvre la stratégie de Lisbonne, et reconnaît que « le défi majeur consiste à mettre l'accent sur les

⁵ Gilbert Cette, Nicolas Dromel et Dominique Meda, Conciliation entre vies professionnelle et familiale et renoncement à l'enfant, revue de l'OFCE n°92, janvier 2005, p.265

⁶ Dans les pays de l'OCDE, le taux d'activité des femmes s'élève à 60,1%, celui des hommes à 80,3 % en 2004, voir www.oecd.org.

⁷ Chiffres de 2003, Communiqué de presse d'Eurostat 49/2005, 12 avril 2005, www.europa.eu.int/comm/eurostat.

⁸ Rapport de Mme Edite Estrela sur le futur de la Stratégie de Lisbonne quant à la perspective du genre (2004/2219(INI)), A6-0402/2005, paragraphe H.

⁹ Nombre moyen d'enfants qu'aurait une femme pendant son existence si les taux de natalité actuels pour sa tranche d'âge demeuraient constants pendant toutes ses années reproductives.

¹⁰ (Source : http://fr.wikipedia.org/wiki/Taux_d'emploi_des_femmes_en_Europe).

stratégies qui visent à encourager les hommes à assurer des responsabilités familiales »¹¹. Cette approche s'inscrit également dans le cadre des politiques qui devront être développées pour développer l'emploi féminin, relancer la natalité et parer aux effets du vieillissement de la population¹². Dix-neuf Etats membres du Conseil de l'Europe ont par ailleurs ratifié la Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales du Bureau International du Travail¹³ adoptée en 1981.

13. Les autorités publiques ont une responsabilité à tous les niveaux de décision pour promouvoir, de manière concrète (voir infra), l'égalité des chances pour les femmes et les hommes en créant les conditions favorables à la conciliation entre la vie professionnelle et familiale, tenant compte des comportements et des spécificités culturelles du pays (une même mesure pouvant avoir des effets différents selon les pays). Il s'agit là à la fois d'un objectif de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi de croissance économique.

14. Plusieurs Etats ont entrepris des recherches pour identifier les obstacles à la conciliation et les mesures à promouvoir pour faciliter la conciliation, comme par exemple en Autriche (évaluation de l'allocation d'éducation), en Bulgarie (une étude est en cours de réalisation en 2006), à Chypre (préparation d'une étude sur la conciliation de la vie professionnelle et familiale en février 2006 par une organisation non gouvernementale soutenue par le Mécanisme national pour les femmes), au Danemark (la ségrégation liée au genre du marché du travail, la culture de travail des hommes, obstacle au congé parental), en Finlande, en France, en Allemagne (« Monitor Familienfreundlichkeit »), au Liechtenstein (interviews réalisées auprès des fonctionnaires en 2003), en Lituanie (étude réalisée avec représentants politiques et des employeurs pour promouvoir une plus grande participation des hommes à l'éducation des enfants), à Malte (étude en cours sur la conciliation qui devraient inspirer des recommandations gouvernementales, publication d'une étude sur « les hommes en congé parental »), aux Pays-Bas, en Norvège (publication récente sur « les pères flexibles » et l'interaction entre les heures de travail, la famille et les emplois du temps des pères, des mères et des enfants), en Slovaquie, en Espagne (étude sur « la conciliation de la vie professionnelle et familiale : situation actuelle, besoins et demande » (mai 2005), une étude a été sollicitée par le Ministère pour l'administration publique sur les congés octroyés dans le cadre des dispositifs de conciliation), en Suède, en Suisse ou en Turquie.

15. L'offre de structures de garde (collectives ou individuelles) s'avère insuffisante dans tous les pays de l'Europe. La corrélation entre offre de structures de garde, mesures améliorant l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle¹⁴ et l'emploi des mères semble pourtant établie¹⁵. A titre d'exemple, d'après les réponses recueillies à notre questionnaire, les crèches ne peuvent accueillir que 10% des enfants de moins de deux ans en Italie ; en Allemagne, 2.4 millions d'enfants (âgés de 0 à 6 ans) sont gardés de manière informelle (contre 2% en Suède), alors que moins de 120 000 enfants sont gardés dans des structures collectives ; en Suisse, 60% des enfants sont gardés de manière informelle. Dans ce contexte, les Pays-Bas ont augmenté les crédits gouvernementaux pour l'encadrement des jeunes enfants et veulent promouvoir une politique axée sur la demande – et non l'offre - de services. Le Luxembourg souhaite accentuer ses efforts en matière d'extension de l'offre de structures d'accueil pour enfants et de création de nouvelles structures plus flexibles, basées sur le concept de « maisons relais ».

16. Les mesures légales nécessaires pour favoriser la conciliation doivent notamment assurer la rémunération / l'indemnisation adéquate du congé de maternité sans pénaliser économiquement la

¹¹ Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des Régions sur l'égalité entre les femmes et les hommes, 2004, COM(2004) 115 final.

¹² « Un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale dans l'UE: l'aide de chacun est nécessaire si nous ne voulons pas être perdants », communiqué de presse de la Commission européenne, IP/05/898 du 11 juillet 2005, <http://europa.eu.int/rapid/>, dans le cadre de sa procédure de consultation publique relative au Livre vert "Face aux changements démographiques, une nouvelle solidarité entre générations".

¹³ C156, Convention concernant l'égalité de chance et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales (entrée en vigueur le 11 août 1983).

¹⁴ OCDE, Bébé et employeurs, 2001, cité par Hélène Périvier (2004), *ibid*, p.241.

¹⁵ Hélène Périvier (2004), *ibid*, p.230.

femme, prévoir la possibilité de recourir à un congé parental¹⁶, viser l'égalité salariale entre femmes et hommes (pour que les arbitrages financiers ne se fassent pas nécessairement au détriment de l'emploi féminin), veiller à lisser les coûts sociaux générés par les dispositifs en faveur de la parentalité dans les entreprises qui embauchent de futurs parents, et prévoir un calcul des droits à pension tenant compte des périodes consacrées à l'éducation des enfants ou la prise en charge des personnes âgées.

17. Dans cette perspective, le gouvernement espagnol a souhaité, dans son projet de loi sur l'égalité des sexes adopté le 3 mars 2006, concrétiser le droit à la conciliation de la vie professionnelle et familiale et favoriser une plus grande "coresponsabilité" entre hommes et femmes dans l'exercice des responsabilités familiales. Ce projet de loi crée un congé paternité de huit jours, établit un droit à la flexibilité et à l'aménagement du temps de travail, permet aux femmes ayant peu cotisé avant leur grossesse d'obtenir une indemnité maternité. Les mesures prises par une entreprise contre une femme parce qu'elle est enceinte seront tenues pour nulles. La charge de la preuve reviendra à l'employeur en cas de litige portant sur la discrimination et les entreprises coupables de discriminations en raison notamment du sexe pourront se voir infliger des amendes allant jusqu'à 90 000 euros¹⁷.

18. La question du congé parental est particulièrement intéressante à examiner dans la perspective d'une meilleure conciliation offerte aux femmes et aux hommes. Même lorsqu'un dispositif est ouvert aux personnes des deux sexes, les femmes en restent les principales bénéficiaires, ce qui tient probablement à une question de mentalité. La durée, la rémunération et les conditions d'utilisation des congés parentaux varient considérablement d'un Etat à l'autre. Il reste inexistant en Grèce (dans le secteur public) et en Turquie, et est réservé à la mère à Monaco¹⁸. A Chypre, le congé parental est ouvert aux deux sexes, mais seulement 11% des hommes en profitent (la durée du congé parental s'élève en moyenne à 2,3 semaines) alors que 89% des femmes y ont recours (la durée du congé de maternité s'élève à 11,3 semaines en moyenne), selon les résultats d'une récente étude soutenue par le Mécanisme national pour les femmes¹⁹. Une autre étude menée par le Conseil de l'Europe en 2004 a mis en lumière la nature sexuée et les incidences de l'utilisation du congé parental pour les femmes. Pour être efficace et participer à la promotion de l'égalité des chances et des responsabilités entre hommes et femmes, le congé parental doit être conçu de sorte à (1) présenter un avantage économique ou du moins comporter une certaine compensation du manque à gagner²⁰, (2) être suffisamment souple par une utilisation en une seule fois ou de manière fractionnée, par l'un et/ou l'autre parent mais il doit s'inscrire dans une démarche qui cible les attitudes et comportements des hommes et des femmes et permette à la fois aux hommes et aux femmes de vérifier comment concilier responsabilités familiales et professionnelles²¹.

19. L'Etat a donc la responsabilité de créer les conditions favorables à la formation de la famille, de veiller à préserver les intérêts des employeurs et des employés et de faire de la conciliation un objectif stratégique de croissance. La Pologne a par exemple inclus la question de la conciliation dans sa « Stratégie de la politique sociale pour les années 2007-2013 » adoptée le 13 septembre 2005. Le 4^e Plan pour l'égalité des chances pour les femmes et les hommes (2003-2006) en Espagne comprenait des objectifs et des actions préconisées dans le domaine de la promotion des changements réglementaires qui faciliteraient la conciliation de la vie professionnelle et familiale ainsi que l'évaluation de l'impact des mesures législatives déjà en vigueur.

¹⁶ Le Conseil de l'Europe a mené en 2004 une étude approfondie sur la question, qui a mis en lumière la nature sexuée et les incidences de l'utilisation du congé parental pour les femmes ainsi que la nécessité s'inscrire dans une démarche qui cible les attitudes et comportements des hommes et des femmes. Voir Eileen Drew, « Le congé parental dans les Etats membres du Conseil de l'Europe », CDEG (2004) 14 final.

¹⁷ Cécile Chambraud, « L'Espagne va obliger les entreprises à mettre en oeuvre la parité entre hommes et femmes », Le Monde du 4 mars 2006.

¹⁸ Voir document AS/EGA (2006) 13.

¹⁹ Etude réalisée à Chypre par l'Organisation des femmes du parti démocratique, et soutenue par le Mécanisme national pour les femmes (février 2006)

²⁰ L'Andorre, la Bulgarie, Chypre, la Grèce, l'Irlande, le Liechtenstein, Malte, les Pays-Bas, le Royaume-Uni ne prévoient aucune rémunération. La Suisse et « l'ex-République yougoslave de Macédoine » ne proposent pas le congé parental (voir CDEG (2004) 14 final).

²¹ Eileen Drew, « Le congé parental dans les Etats membres du Conseil de l'Europe », CDEG (2004) 14 final.

20. L'Etat, en tant qu'employeur, a de plus la capacité d'innover en matière de conciliation, à l'instar du gouvernement espagnol qui a négocié, avec les syndicats, le plan «Concilia»²² signé en décembre 2005, introduisant d'importants changements pour plus de 500 000 fonctionnaires de l'administration publique. Des dispositions nouvelles incluent la création d'un congé paternité de dix jours, la substitution du congé pour allaitement pour les enfants de moins d'un an par quatre semaines optionnelles de congé maternité supplémentaires, la possibilité d'avoir recours à des horaires de travail plus flexibles pour les familles monoparentales, la réduction de 50% du temps de travail pendant un mois, sans perte de salaire, pour s'occuper d'un parent gravement malade, etc. Des dispositions existantes ont été améliorées : réduction des journées de travail pour les parents d'enfants de moins de douze ans (au lieu de six ans), réduction des plages de travail fixes (27,5 heures par semaines, contre 32 auparavant). Fait remarquable, ce plan Concilia prévoit une autorisation d'absence rémunérée de deux mois pour les femmes victimes de violences basées sur le genre afin de leur permettre d'organiser leur protection.

21. Le Ministère de l'Egalité des chances du Luxembourg offre son appui logistique et financier aux entreprises qui prennent des mesures permettant aux femmes et aux hommes de concilier leurs responsabilités professionnelles et privées. Plus de trente entreprises ont ainsi participé depuis 1999 à ce programme²³ et développé des bonnes pratiques en matière de conciliation.

22. Chypre a pour sa part défini une politique visant à augmenter le taux d'activité des femmes et à leur permettre de gérer leurs responsabilités familiales dans le cadre du programme national de réforme de Lisbonne (2005-2008) qui devrait toucher 2 500 femmes. Parmi les objectifs figurent la promotion de formes flexibles du travail pour faciliter l'accès des femmes au marché du travail, l'augmentation et la rénovation des structures d'accueil des enfants ou l'introduction de la scolarisation pendant toute la journée. Le service des affaires sociales envisage d'introduire un projet pilote pour étendre les programmes sociaux proposés au niveau local par les organisations non gouvernementales et/ou les autorités locales et améliorer la participation des femmes sur le marché du travail en proposant des services d'encadrement accessibles aux personnes dépendantes.

23. Rappelons aussi que le bon fonctionnement de la démocratie exige une participation équilibrée des hommes et des femmes à la vie politique. Il incombe donc aux pouvoirs publics de créer les conditions qui rendent possible la participation de ceux – et celles – qui doivent assumer une charge de famille. Le Conseil de l'Europe a ainsi encouragé les Etats membres à « adopter des mesures législatives et/ou administratives appropriées pour aider les élu(e)s à concilier leur vie de famille et leurs responsabilités publiques et, notamment, encourager les parlements ainsi que les autorités locales et régionales à faire en sorte que l'emploi du temps et les méthodes de travail des élu(e)s soient plus compatibles avec la conciliation de leur vie professionnelle et familiale »²⁴.

IV. Promouvoir une culture du travail favorable à la conciliation de la vie professionnelle et familiale sur le lieu de travail

24. La conciliation de la vie professionnelle et familiale s'organise aussi sur le lieu de travail et avec l'employeur. Les mesures envisageables, qui doivent être négociées au sein des entreprises ou des branches d'activité, sont nombreuses : aménagement et annualisation du temps de travail, horaires variables, congés pour raisons familiales, octroi de congés extralégaux, partage des postes à responsabilité (« job sharing »), introduction du temps partiel ou du télétravail²⁵.

25. Parmi les bonnes mesures consignées dans les réponses au questionnaire figurent des congés accordés aux parents pour suivre la scolarisation de leur enfant ou la réduction du nombre des heures de travail pour les mères de jeunes enfants sans perte de salaire (Grèce), la possibilité pour l'un des parents d'un enfant handicapé de travailler à mi-temps en étant payé à temps plein après avis d'une commission de santé (« ex-République yougoslave de Macédoine »). Le

²² http://www.map.es/iniciativas/mejora_de_la_administracion_general_del_estado/funcion_publica/concilia.html

²³ Voir www.mega.public.lu/actions_projets/Travail_et_emploi/actions_positives

²⁴ Paragraphe A.8 de l'annexe à la Recommandation Rec(2003)3 du Comité des Ministres aux Etats membres sur la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique.

²⁵ Voir les « Perspectives de l'emploi de l'OCDE », « Equilibre entre travail et vie familiale : aider les parents à obtenir un travail rémunéré », OCDE, 2001.

gouvernement danois prépare un projet de loi pour instaurer un droit d'absence lorsque des circonstances familiales impérieuses obligent les employés à s'absenter.

26. Il convient toutefois de rester particulièrement attentif aux raisons conduisant les employés – et en majorité les femmes – à recourir au temps partiel, et aux conséquences que cela peut avoir sur l'employabilité de ces personnes. Une commission d'enquête en Suède a ainsi proposé, dans son rapport « Des droits renforcés au travail à temps plein » (30 novembre 2005), l'adoption d'une loi qui viserait à améliorer les opportunités de travail à temps plein pour les femmes qui, aujourd'hui, travaillent à temps partiel sans l'avoir nécessairement choisi.

27. La Charte sociale européenne (révisée) du Conseil de l'Europe rappelle dans son article 27²⁶ la nécessité de garantir le droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement. Les Parties s'engagent ainsi à prendre des mesures pour « assurer l'exercice effectif du droit à l'égalité des chances et de traitement entre les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales et entre ces travailleurs et les autres travailleurs ». Il existe ainsi, au sein du Conseil de l'Europe, un instrument juridique qui oblige les parties contractantes à « prendre des mesures pour assurer que les travailleurs ayant des responsabilités familiales ne soient pas discriminés en raison de ces responsabilités et les aider à rester sur le marché du travail »²⁷. La Charte Sociale européenne révisée implique que les travailleurs ayant des responsabilités familiales doivent bénéficier d'un congé parental et être autorisé à réduire ou interrompre leur activité professionnelle pour cause de maladie grave de l'enfant. De plus, les responsabilités familiales ne peuvent constituer un motif valable de licenciement. Le Comité européen des Droits Sociaux a ainsi jugé la situation de l'Estonie non conforme au motif qu'en cas de licenciement illégal, le montant de l'indemnisation qui pouvait être accordée à un salarié ayant des responsabilités familiales était plafonnée²⁸.

28. Les avantages que peuvent retirer les entreprises de ces nouveaux modes d'organisation sont établis : meilleure motivation et plus grande implication des salariés, absentéisme moindre, réponse adaptée aux contraintes d'horaires des employés, épanouissement personnel des employés. Ce mode d'organisation permet en retour aux entreprises de mieux répondre aux aléas conjoncturels et aux pics saisonniers de production, et de parer aux pénuries de personnel en incitant une main-d'œuvre féminine qualifiée à répondre aux offres d'emplois disponibles, en particulier dans les branches soumises à des horaires atypiques ou variables. En tout état de cause, cette démarche doit aboutir à un schéma « gagnant-gagnant », où les deux parties maximisent le profit qu'ils peuvent retirer d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et familiale.

29. L'Assemblée parlementaire considère, tout comme le Parlement européen, que l'aménagement du temps de travail et la définition de conditions de travail flexibles (telles le télétravail, le travail à temps partiel, l'annualisation du temps de travail), qui peuvent contribuer à améliorer la qualité de l'emploi des femmes et faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, méritent d'être promus tant chez les hommes que les femmes. A l'heure actuelle, le taux de l'emploi à temps partiel dans l'Union européenne s'élève en moyenne à 30,4% chez les femmes contre à peine 6,6% chez les hommes²⁹.

²⁶ Les mesures préconisées à l'article 27 de Charte sociale européenne (révisée) du 3.V.1996 (STE 163) visent à permettre aux travailleurs ayant des responsabilités familiales d'entrer et de rester dans la vie active ou d'y retourner après une absence due à ces responsabilités, y compris des mesures dans le domaine de l'orientation et la formation professionnelles; à tenir compte de leurs besoins en ce qui concerne les conditions d'emploi et la sécurité sociale; à développer ou promouvoir des services, publics ou privés, en particulier les services de garde de jour d'enfants et d'autres modes de garde. Les Parties s'engagent en outre à prévoir la possibilité pour chaque parent, au cours d'une période après le congé de maternité, d'obtenir un congé parental pour s'occuper d'un enfant, dont la durée et les conditions seront fixées par la législation nationale, les conventions collectives ou la pratique et à s'assurer que les responsabilités familiales ne puissent, en tant que telles, constituer un motif valable de licenciement. La Charte sociale révisée a été signée par 18 Etats et ratifiée par 22 Etats membres du Conseil de l'Europe au 31 août 2006.

²⁷ Conclusion 2005 du Comité européen des Droits Sociaux, France, article 27.

²⁸ Conclusions 2005, Estonie, article 27§3), cité dans le document d'information « l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Charte Sociale Européenne » établi par le Secrétariat de la Charte Sociale Européenne.

²⁹ Rapport de Mme Edite Estrela sur le futur de la Stratégie de Lisbonne quant à la perspective du genre, *ibid*, paragraphes X et Y.

30. Les employeurs ont un rôle actif à jouer pour dépasser les stéréotypes et créer des conditions de travail plus favorables à l'égalité des chances pour les femmes et les hommes en terme de recrutement et d'opportunité de carrière. Une étude du Ministre de l'égalité entre les femmes et les hommes du Danemark portant sur la ségrégation liée au genre du marché du travail (publiée en février 2006) met ainsi en lumière le fait que les entreprises elles-mêmes ont inclus dans leurs anticipations le fait que les femmes obtiennent des postes qui leur permettent de planifier leur travail à l'avance – permettant une meilleure conciliation de leur vie professionnelle et familiale - alors que les hommes sont recrutés pour assumer des tâches imprévues, offrant davantage de possibilités de carrière.

31. Il est donc nécessaire de développer une « culture d'entreprise » favorable à la conciliation, qui limitent le nombre d'heures passées sur le lieu de travail et assure l'égalité des chances de formation et de progression de carrière pour préserver l'employabilité des parents qui choisissent de travailler à temps partiel ou de prendre un congé parental.

V. Identifier les mesures efficaces facilitant la conciliation de la vie professionnelle et familiale

32. Les dispositifs de conciliation doivent veiller à assurer une double égalité de traitement, entre les hommes et les femmes qui en font usage, et avec les autres employés. L'efficacité des dispositifs en faveur de la conciliation peut varier en fonction des pays et des comportements des individus. Des bonnes pratiques et des mesures efficaces mises en place soit par les Etats membres, soit par le monde du travail ont permis de développer et de diversifier l'offre des services et des aides accordées pour la garde des enfants et l'accueil des personnes dépendantes :

i. *La mise en place de structures d'accueil et d'encadrement accessible et flexibles adaptées aux contraintes des employés.*

33. Les Etats membres souffrent d'un manque cruel de place en crèches collectives. L'investissement public dans ce domaine semble fondamental. Le développement de crèches privées, ou de crèches d'entreprises doit être encouragée, même si elles restent, par définition, d'un accès inégal (étant réservés aux salariés d'une entreprise) et peuvent générer un ralentissement de l'investissement dans les équipements collectifs³⁰, qui restent les plus accessibles pour les parents, en particulier les plus défavorisés. Par ailleurs, le fonctionnement des structures scolaires en journées continues de d'un encadrement périscolaire faciliteraient une meilleure organisation du temps de travail des parents.

34. Le Conseil européen de Barcelone a fixé comme objectif aux Etats membres de l'Union européenne de mettre en place d'ici 2010, dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne, des structures d'accueil pour au moins 90% des enfants ayant entre trois ans et l'âge de la scolarité obligatoire, et pour au moins 33% des enfants de moins de trois ans³¹. Dans cette perspective, le Parlement européen, considérant « qu'un accès adéquat aux services de garde des enfants, des personnes âgées et des autres personnes dépendantes est essentiel pour permettre aux hommes et aux femmes de participer pleinement et sur un pied d'égalité au marché du travail », a encouragé les Etats membres « à prendre les mesures appropriées pour promouvoir la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des travailleuses, en leur fournissant des structures de garde des enfants, des personnes âgées et des personnes dépendantes et en leur offrant des conditions de travail plus souples »³².

35. En Finlande, chaque enfant avant d'être scolarisé a droit à une prise en charge dans une crèche municipale ou dans une famille d'accueil. Les familles les moins favorisées sont exemptées du coût de la prise en charge par une structure d'accueil.

³⁰ Anne Daguerre, « Enfant ou travail, un dilemme toujours actuel », le Monde Diplomatique, novembre 2004.

³¹ Voir également la Résolution du Conseil et des ministres de l'emploi et de la politique sociale, réunis au sein du Conseil du 29 juin 2000 relative à la participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie professionnelle et à la vie familiale (2000/C 218/02).

³² Rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne, (2004/2159(INI)), A-0401/2005, Rapporteur Mme Edite Estrela adopté le 22 décembre 2005.

36. La Bosnie-Herzégovine s'est pour sa part engagée à lever les obstacles à l'intégration des femmes sur le marché du travail en tenant compte des besoins d'encadrement des enfants, et conformément aux objectifs énoncés dans la Stratégie de Lisbonne, c'est-à-dire à proposer ces services à au moins 33% des enfants de moins de trois ans et à au moins 90% des enfants de 3 à 6 ans d'ici 2010.

37. Le Ministère des affaires sociales de l'Espagne, les communautés autonomes (à l'exception du Pays Basque et de la Navarre, en raison de leur système fiscal spécifique) et les villes de Ceuta et Melilla ont développé une collaboration pour augmenter le nombre de places en crèches pour les enfants de moins de 3 ans. Ce programme est doté d'une allocation de près de 29 millions d'Euros.

38. Aux Pays-Bas, une nouvelle loi est entrée en vigueur en janvier 2005. Elle augmente les ressources du gouvernement pour l'encadrement des enfants et pour mettre en place des services basés sur la demande et non plus l'offre.

ii. Le développement des métiers de la petite enfance et de la gériatrie et la formation du personnel d'encadrement.

39. Le développement et la valorisation des métiers de la petite enfance, que ce soit dans des structures institutionnelles (crèches, hôpitaux de jour) ou à domicile (assistantes maternelles, mères de jour, aides à domicile), seraient des dispositifs complémentaires aux structures de garde et d'accueil collectives. Ces métiers constitueraient de surcroît une source d'emploi et de formation professionnelle pour de nombreuses femmes et hommes.

40. Au Danemark, les personnes âgées peuvent bénéficier d'une aide à domicile délivrée par les autorités locales, qui sont dans l'obligation de fournir une assistance aux personnes qui nécessitent des soins personnels, ou qui ne sont plus en mesure de remplir des tâches pratiques. Depuis le 1^{er} juillet 2002, les personnes âgées ont la possibilité de gérer de manière flexible l'assistance qui leur est proposée et d'échanger les services proposés avec d'autres services correspondant aux besoins de la personne, dans les délais impartis par et sous la supervision des conseils municipaux.

iii La diversification de l'offre de service

41. Compte tenu des nouvelles formes du travail flexibles et adaptées aux contraintes du marché, l'offre des services à la petite enfance ou aux personnes âgées doit répondre aux contraintes d'aujourd'hui : la mise en place de crèche « zéro trajet » à proximité de gares pour minimiser les temps de déplacements des parents qui viennent placer leurs enfants, la création de « ticket-crèche – garde d'enfants », sur le modèle des « tickets restaurants » qui impliquent une participation de l'entreprise aux frais de garde des enfants des employés dans des structures labellisées³³ sont actuellement envisagées en France par exemple.

42. Au Danemark, les autorités municipales peuvent procéder au recrutement d'un parent qui souhaite prendre soin d'un proche souffrant d'une incapacité substantielle et permanente ou d'une maladie chronique. La personne, recrutée pour une durée maximale de 6 mois, percevait un salaire mensuel de 16.556 DKK (environ 2180 Euros) en 2005. 12% de ce salaire est versé à une caisse retraite (8% et pris en charge par l'employeur et 4% par l'employé). Les conseils municipaux peuvent par ailleurs octroyer des compensations de salaire (indemnité de soins) pour les personnes prenant soin d'un parent.

iv. La levée des obstacles psychologiques et structurels

43. En dépit des dispositifs mis en place, la conciliation reste trop souvent une « affaire de femmes ». L'adoption de mesures fortes pour permettre aux hommes d'accéder aux dispositifs de conciliation pourrait contribuer à surmonter les barrières psychologiques encore existantes, et promouvoir une véritable égalité des chances sur le marché du travail.

44. Le congé parental est de ce point de vue emblématique. L'adoption de mesures contraignantes pour obliger les pères à y avoir recours (sous peine de perdre une partie des congés octroyés par l'Etat) a contribué à rendre cette pratique acceptable aux yeux des employeurs et de la

³³ Propositions du Ministre français de la Santé Philippe Douste-Blazy le 9 mars 2005 dans son discours de présentation du Programme d'action du Ministère.

société. Ainsi la création d'un « mois du père » en Norvège, instaurant un quota de 4 semaines de congés réservés au père et non transférables, a permis d'augmenter la proportion de pères prenant un congé parental de 4% en 1993 à 85% en 1998/1999. L'introduction d'un quota pour les pères en Islande a permis d'augmenter le nombre moyen de jours de congé parental pris par les pères de 39 en 2001 à 94 en 2003³⁴.

45. Pour atténuer le coût social de la maternité, le Ministère des affaires sociales et de la santé de la Finlande a mis en place un groupe de travail chargé d'examiner la réduction du coût de la dépense des congés familiaux et parentaux (en particulier dans les secteurs à forte main d'œuvre féminine), de permettre aux employeurs de remplacer les femmes en congé maternité et de promouvoir la situation de la femme en âge de procréer sur le marché du travail.

46. Tenant compte de la ségrégation liée au genre constatée sur le marché du travail (voir paragraphe 30), le gouvernement danois a décidé de préparer un rapport pour proposer des mesures visant à combattre cette discrimination sexospécifique dans le monde du travail.

v. *La sensibilisation des partenaires sociaux pour faire évoluer les mentalités*

47. Promouvoir la conciliation de la vie professionnelle et familiale exige un changement de mentalité de la société. Il semble nécessaire de mettre à la disposition des entreprises, des administrations et des particuliers des structures de conseil et d'accompagnement (ou des « bureaux des temps ») pour faciliter l'adoption de mesures en faveur de la conciliation et encourager les entreprises à créer un cadre propice à une meilleure conciliation.

48. Dans certains cas, un effort d'information devrait être consenti : l'étude sur la conciliation menée à Chypre indique que 72% des mères qui travaillent souhaiteraient que les employeurs mettent en place une structure de conseil à destination des nouveaux parents. Seulement 7% des femmes estimaient être très bien informées de leurs droits, alors que 81% d'entre elles déclaraient souhaiter une information de l'Etat concernant les droits des femmes qui travaillent³⁵.

49. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes en Suisse a développé deux projets, « fair-play-at-work » et « fair-play-at-home » visant à encourager les entreprises à obtenir un conseil auprès d'un cabinet et à prendre des mesures qui permettent de trouver un meilleur équilibre entre exigences professionnelles et obligations familiales et de renforcer ainsi la motivation des employés et l'attractivité des entreprises³⁶.

50. La Fondation Hertie en Allemagne a proposé un Audit « Travail et Famille » à plus de 160 entreprises, institutions et grandes écoles, soit 400 000 employés, en vue de promouvoir une plus grande motivation des salariés, une diminution des congés maladie et une meilleure image de l'employeur. En 2005, 110 certificats ont été attribués³⁷. Cette certification a inspiré les autorités autrichiennes, qui procèdent à des audits « Famille et carrière professionnelle » et délivrent des certificats pour une durée de trois ans aux entreprises qui ont mis en réalisés les objectifs de conciliation de la vie professionnelle et familiale.

51. En Espagne, le « Prix de l'excellence pour les entreprises » décerné par le gouvernement tient compte des efforts entrepris dans le domaine de la conciliation. Les entreprises participant au programme « Optima » sur une base volontaire sont encouragées à prendre des mesures en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la conciliation, notamment par des actions positives (flexibilité, congés parentaux, etc) ciblant les femmes et les hommes.

³⁴ Eileen Drew, *ibid*, p.36/37.

³⁵ Résultats d'une étude réalisée à Chypre par l'Organisation des femmes du parti démocratique, et soutenue par le Mécanisme national pour les femmes (février 2006)

³⁶ Voir <http://www.fairplay-at-work.ch> et <http://www.fairplay-at-home.ch> et le « Service de consultation vie familiale et vie professionnelle pour les hommes et les femmes - « und... » », www.und-online.ch.

³⁷ Gemeinnützige Hertie Stiftung, <http://www.ghst.de>. Voir par ailleurs la plateforme internet « Mittelstand und Familie » proposée par le gouvernement fédéral allemand et la Fondation Bertelsmann (visant en particulier les petites entreprises <http://www.mittelstand-und-familie.de>)

52. L'Autriche organise depuis 1999 un concours national pour « les entreprises proposant les meilleures conditions pour leur employées et leur famille » pour récompenser les entreprises ayant pris des mesures en faveur des femmes et de leur famille. La procédure de sélection des lauréats est organisée par les Länder. Par ailleurs, le Ministère fédéral de la Sécurité Sociale, des Générations et des Consommateurs souhaite proposer un programme innovant de *coaching* intitulé « Compétence familiale – la clé pour plus de réussite dans la carrière professionnelle », qui vise à préparer les femmes et les mères au foyer à reprendre une activité rémunérée. Ce programme sera proposé dans des centres sélectionnés de conseil aux familles répartis sur tout le territoire autrichien.

53. Le Ministère délégué à la cohésion sociale et à la parité en France a mis en place fin 2004 Label Egalité qui récompense l'exemplarité des pratiques des entreprises, administrations ou associations dont le dossier a été jugé recevable par un organisme de certification, dont l'un des critères de sélection est la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel³⁸.

54. S'appuyant sur les conclusions d'un rapport « la culture du travail des hommes, une barrière pour le congé paternel » (janvier 2006), le gouvernement danois devrait lancer en 2006 une campagne de sensibilisation à l'attention des entreprises et des branches sectorielles qui comprennent de nombreux employés hommes.

55. L'Irlande a institué, depuis l'an 2000, une Journée de la conciliation travail et vie privée (« Work life balance Day ») le 1^{er} mars. Il s'agit de l'une des initiatives proposées par la Commission cadre nationale pour les politiques de conciliation du travail et de la vie privée³⁹, qui regroupe différents ministères, la Confédération irlandaise des entreprises et des employeurs et le Congrès irlandais des syndicats. Des informations pratiques sont diffusées par la Commission, tels des cas d'études, des exemples d'arrangements pratiques dans le monde du travail, des kits d'information pour les entreprises, une information juridique sur le droit du travail et la possibilité de solliciter des diagnostics dans les entreprises. En 2002, cette Commission a par ailleurs soutenu, pour un montant de 157 965 Euros, des projets favorisant la conciliation mis en place par huit entreprises (employant un total de 18 470 personnes) afin d'aider d'autres organisations à introduire des projets similaires, et accordé son soutien à sept entreprises additionnelles en 2004.

VI. Recommandations

56. Réussir la conciliation nécessite de (1) de favoriser les dispositifs qui ne pénalisent les femmes dans leurs choix de vie professionnelle et personnelle et (2) de promouvoir les mesures positives qui favorisent le partage de la responsabilité parentale et permettent aux hommes et aux femmes de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, en ayant la possibilité d'opérer les choix les plus pertinents, sans que cela se traduise nécessairement par des arbitrages qui se font au détriment de l'emploi féminin.

57. L'Assemblée est convaincue que la conciliation entre la vie professionnelle et familiale conçue pour les hommes et les femmes est un facteur clé de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, d'amélioration de l'accès des femmes au marché du travail et de croissance économique. La Rapporteuse est persuadée que la volonté politique des Etats membres du Conseil de l'Europe est fondamentale pour réussir la conciliation et contribuer ainsi à une réelle promotion de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes sur le marché du travail en s'appuyant sur des initiatives novatrices, capables de mobiliser employeurs et employés.

58. Dans ce contexte, il serait nécessaire d'évaluer la mise en œuvre de la Recommandation (96) 5 du Comité des Ministres aux Etats membres sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et de promouvoir sa mise en œuvre concrète. Il conviendrait de plus d'identifier les mesures concrètes qui peuvent être prises par les Etats membres ou les entreprises pour promouvoir réellement la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle par des mesures légales ou extralégales telles les structures d'accueil des enfants en bas âge et des personnes dépendantes, la définition d'un congé maternité et d'un congé parental qui facilitent la conciliation de la vie professionnelle et familiale des pères et des mères, en gardant à l'esprit l'objectif de promotion de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes.

³⁸ Voir http://www.femmes-egalite.gouv.fr/se_documenter/operations_de_communication/label_egalite.pdf

³⁹ Voir www.worklifebalance.ie

59. De plus, l'Assemblée pourrait inviter le Comité des Ministres à adresser une recommandation aux Etats membres leur demandant de prendre des mesures concrètes en matière de congés de maternité, de paternité et de congés parentaux, d'adopter des mesures facilitant la vie professionnelle et familiale, d'assurer en particulier des structures de garde et d'encadrement des enfants en bas âge ou des personnes dépendantes suffisamment nombreuses et accessible et de favoriser le dialogue social avec les employés, les partenaires sociaux et les autorités locales pour organiser la conciliation.

ANNEXE I

Questionnaire sur « conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale »

Approuvé par la Commission le 13 septembre 2005 et adressé aux délégations nationales des États membres du Conseil de l'Europe le 28 septembre 2005

Pays : _____

I. Constat général

	Total (%)	Dont à temps plein (%)	Dont à temps partiel (moins de 30 heures par semaine) (%)
Taux d'emploi des femmes (total)			
Taux d'emploi des femmes avec 1 enfant de moins de 12 ans			
Taux d'emploi des femmes avec 2 enfants de moins de 12 ans			
Taux d'emploi des femmes avec 3 enfants ou plus de moins de 12 ans			
Taux d'emploi des hommes (total)			

Temps de travail légal : heures / semaine
 Salaire minimum légal (le cas échéant): Euros / mois

Existe-t-il un congé maternité ?

☐ oui ☐ non

Si oui de quelle durée ?

Si oui, est-il rémunéré par l'Etat ?

Quel en est le montant ou le pourcentage par rapport au salaire normal / au salaire minimum ? Ou s'agit-il d'un montant forfaitaire ?

Existe-t-il un congé de paternité ?

☐ oui ☐ non

Si oui, de quelle durée ?

Si oui, est-il rémunéré par l'Etat ?

Quel en est le montant ou le pourcentage par rapport au salaire normal / au salaire minimum ? Ou s'agit-il d'un montant forfaitaire ?

Existe-t-il un congé parental ?

☐ oui ☐ non

Si oui, de quelle durée ?

Si oui, est-il rémunéré par l'Etat ?

Quel en est le montant ou le pourcentage par rapport au salaire normal / au salaire minimum ? Ou s'agit-il d'un montant forfaitaire ?

Existe-t-il une allocation d'éducation pour les enfants ? ☐ oui ☐ non

Quel en est le montant ?

Quelle en est la durée ?

Les deux parents peuvent-ils en bénéficier ?

Existe-t-il d'autres congés accordés pour prendre soin des membres malades de la famille, des enfants handicapés ou dépendants de la drogue, en cas de deuil familial (merci de préciser le type de congé, et s'ils sont rémunérés ou non) :

.....

II. L'action des autorités publiques pour faciliter la conciliation vie professionnelle et vie privée

1. L'encadrement des enfants en bas âge

- A. Quel est le taux de scolarisation des enfants de trois ans ?
(école maternelle, « kindergarten »)
- B. Quelles sont les modes de garde choisis par les parents d'enfants des enfants de moins de 6 ans :
Année de référence :

Structures	Nombre d'enfants placés		Durée maximale de garde (heures/jour)	Coût/jour/enfant pour les parents (Euros)
	0-3 ans	3-6 ans		
Ecole maternelle / « kindergarten »				
Crèches / halte-garderies étatiques, régionales ou municipales				
Crèches parentales / halte-garderies / crèches coopératives				
Crèches / halte-garderies privées				
Crèches / halte-garderies d'entreprises				
Assistantes maternelles / mères de jour				
Mode de garde informel (parent, proche)				
Mode de garde informel (parent, proche)				

- C. Quels sont les horaires d'école : Jardins d'enfants / crèches (0-3 ans) :
 Ecole maternelle (3-6 ans) :
 Ecole élémentaire (6-10/11 ans) :

2. La prise en charge des personnes âgées dépendantes

- A. Quel est le nombre estimé de personnes âgées dépendantes dans votre pays ?
- B. Quelles sont les modalités d'accueil des personnes dépendantes :
Année de référence :

Structures	Nombre de places disponibles	Coût/personne/jour (Euros)
Maisons de retraite		
Hôpital / Accueil de jour / Hébergement temporaire		
Aide à domicile des personnes dépendantes		
Cohabitation avec des parents ou des proches		
Autres (préciser)		

3. Les dispositifs existants :

- Existe-t-il une loi spécifique sur la conciliation vie professionnelle / vie privée ?
- Quelles mesures ont été / ou seront introduites pour améliorer l'emploi des femmes, leur taux de fécondité et lutter contre le vieillissement de la population ?
- L'Etat encourage-t-il les entreprises du secteur privé à promouvoir la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ? De quelle manière ?
- Les organisations non gouvernementales et les organisations de femmes contribuent-elles à promouvoir les mesures en faveur de la conciliation ?
- Des études ont-elles menées au niveau national sur la question de la conciliation ?

III. *L'exemple de l'administration publique*

1. L'administration publique est-elle encouragée à mettre en place des mesures facilitant la conciliation vie professionnelle / vie familiale :
 - Existe-t-il des crèches / halte-garderies, « parcs pour bébés » et aires de jeux disponibles pour les enfants des fonctionnaires, en particulier dans les institutions qui comptent un fort pourcentage de femmes parmi leurs employés (comme les hôpitaux)?
 - Existe-t-il une structure de conseil et d'écoute pour les fonctionnaires confrontés à des problèmes de famille ?
 - L'utilisation des services de la petite enfance pour la première fois ouvre-t-elle droit à un congé payé (par exemple, pour le premier jour de l'enfant à la crèche ou à l'école)?
 - Une aide financière est-elle accordée aux fonctionnaires ayant recours aux structures d'encadrement des enfants ?
 - Des structures de vacances ou des prêts pour les études sont-ils accessibles pour les enfants des fonctionnaires ?
 - L'adaptation des horaires de travail est-elle possible (plages horaires flexibles par exemple) ?
 - Les membres d'une équipe peuvent-ils gérer leurs horaires de travail ?
 - L'annualisation du temps de travail est-elle possible ?
 - Existe-t-il un «crédit d'heures» permettant de convertir les heures supplémentaires en temps libre, en fonction des besoins du personnel ?
 - Le partage des postes de travail (« Jobsharing »), en particulier pour les postes à responsabilité, est-il pratiqué ?
 - Le télétravail est-il possible, en particulier durant la première année de l'enfant ?
2. Quelle action est mise en place par les autorités pour sensibiliser l'administration à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée ?

ANNEXE II

**A la date du 1^{er} septembre 2006, ont répondu au questionnaire les Etats suivants :
(publié sous la référence AS/Ega/Inf (2006) 4)**

Etats membres

Autriche
Andorre
Azerbaïdjan
Belgique
Bosnie-Herzégovine
Bulgarie
Danemark
Chypre
Croatie
Finlande
France
Allemagne
Grèce
Italie
Liechtenstein
Lituanie
Luxembourg
Malte
Monaco
Pays-Bas
Pologne
Roumanie
Russie
Slovénie
Espagne
Suède
Suisse
«L'ex-République yougoslave de Macédoine»
Turquie
Royaume-Uni

Commission chargée du rapport: Commission sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes

Renvoi en commission : Doc N°10464, renvoi N°3062 du 18 mars 2005

Projet de recommandation adopté à l'unanimité par la commission le 12 septembre 2006.

Membres de la commission: Mme Minodora **Cliveti** (Présidente), Mme Rosmarie **Zapfl-Helbling** (1^{ère} Vice-Présidente), Mme Anna Čurdová (2^{ème} Vice-Président), Mme Svetlana Smirnova (3^{ème} Vice-Présidente), Mme Birgitta Ahlqvist, Mme Elmira Akhundova, Mme Edita Angyalová, Mme Željka Antunović, Mme Aneliya **Atanassova**, M. John Austin (suppléant : M. James **Clappison**), M. Oleksiy Baburin, M. Denis Badré, Mme Marieluisse Beck, Mme Gülsün **Bilgehan**, Mme Marida Bolognesi, M. Krzysztof Bosak, Mme Mimount **Bousakla**, M. Paul Bradford, Ms Sanja Čeković, Mme Ingrida Circene, Mme Diana Çuli, Mr Ivica Dačić, Mme Lydie Err, Mme Catherine Fautrier, Mme Maria Emelina **Fernández Soriano**, Mme Sonia Fertuzinhos, Mme Margrét **Frímannsdóttir** M. Guiseppe **Gaburro**, M. Piotr Gadzinowski, Mme Alena **Gajdušková**, M. Pierre Goldberg, Mme Claude **Greff**, M. Attila Gruber, Mme Carina Hägg, M. Poul Henrik Hedeboe, M. Ilie **Ilașcu**, Mme Halide **Incekara**, Mme Danuta **Jazlowiecka**, Mme Eleonora Katseli (suppléante : Mme Maria **Damanaki**), Baroness Knight of Colingtree, Mme Angela Leahu, Mme Minna Lintonen, M. José **Mendes Bota**, Mme Danguté Mikutienė, Mme Fausta Morganti, M. Burkhardt **Müller-Sönksen**, Mme Christine Muttonen, Mme Hermine **Naghdalyan**, M. Hilmo Neimarlija, Mme Vera Oskina, M. Ibrahim Özal, M. Julio **Padilla**, Mme Patrizia Paoletti Tangheroni, Mme Elsa Papadimitriou, Mme Fatma Pehlivan, Mme Antigoni **Pericleous-Papadopoulos**, M. Leo **Platvoet**, Mme Majda Potrata, M. Jeffrey Pullicino Orlando, M. Andrea Rigoni, Mme Marlene Rupprecht, Mme Klára Sándor, Mme Rodica-Mihaela **Stănoiu**, Mme Darinka **Stantcheva**, Mme Ruth-Gaby **Vermot-Mangold**, Mme Betty Williams (suppléante : Mme Chris **McCafferty**), Mme Jenny Willott, M. Gert Winkelmeier, Mme Karin S. Woldseth, Mme Gisela Wurm, M. Andrej Zernovski.

N.B. Les noms des membres qui ont pris part à la réunion sont imprimés en gras.

Secrétariat de la commission: Mme Kleinsorge, Mme Affholder, Mme Devaux