



**Groupe de travail :
Équilibre vie professionnelle/vie privée**

**Recommandations sur l'équilibre
entre vie professionnelle et vie privée
Annex : congé parental**

Ce document est publié avec le soutien des Communautés européennes. Il reflète l'opinion des auteurs et la responsabilité de la Commission européenne n'est en aucun cas engagée quant aux informations qu'il contient.

Introduction

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est devenu un slogan. Il s'agit d'un concept que tout le monde semble appuyer. En effet, qui ne serait pas favorable à un équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie privée ? Si ce concept doit réellement signifier quelque chose de positif pour les cadres et notamment les femmes cadres, il doit avoir de la substance et faire l'objet de politiques et de démarches innovantes adaptées. Cela ne doit pas pour autant signifier des heures de travail illimitées mais réaménagées en mieux. Et lorsque l'on parle de flexibilité, cela ne signifie pas que les employés sont d'astreinte et joignables 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 mais qu'ils ont une meilleure maîtrise de leurs horaires de travail.

La culture des longues heures de travail chez les cadres est le plus gros problème entravant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. En règle générale, le meilleur moyen pour les hommes comme pour les femmes serait de travailler moins d'heures. Dans de nombreux pays et d'entreprises, c'est problématique et malheureusement, la révision de la directive sur la durée du travail ne semble pas prendre cet élément en compte. L'Article 17.1.a permet de déroger à la plupart des dispositions de la directive : les Articles 3 (repos quotidien), 4 (pauses), 5 (période de repos hebdomadaire), 6 (durée de travail hebdomadaire maximale), 8 (durée du travail de nuit) et 16 (périodes de référence) pour un groupe très large et trop vaguement défini comprenant "les cadres et autres personnes ayant un pouvoir autonome de prise de décision".

Cette dérogation a donné lieu à une situation où d'importants groupes de travailleurs sont totalement en dehors de toute protection en matière de durée du travail et par la même occasion, en dehors de toute protection pour la santé et la sécurité. Il s'agit d'une préoccupation de plus amples inquiétante.

Il faut noter que l'organisation du temps de travail a considérablement changé ces dernières années. Tout d'abord, le télétravail, le travail mobile, les déplacements, etc., ont augmenté et ne cessent d'augmenter : les sondages d'EUROCADRES² montrent que la durée moyenne de travail en dehors du lieu de travail va de 10 à plus de 20 % de la durée totale de travail. En second lieu, la nature du travail a changé et le travail autonome des cadres s'est renforcé. Très souvent, cela ne se fait pas par rapport à des emplois du temps pré-déterminés avec précision. En outre, les cultures de management ont changé conformément à cela et accordent plus d'autonomie et de responsabilité aux personnes.

Pour autant, ces changements ne doivent pas provoquer l'affaiblissement de la protection du temps de travail. Le champ d'application de cette dérogation dans l'Article 17.1.a s'élargit au fur et à mesure que la vie professionnelle change. Cela donne lieu à des interprétations massives et à l'exclusion des dispositions de la directive chez un nombre croissant de cadres. Il faut mettre un terme à cela. Cette clause de dérogation dans la directive est par trop imprécise et vague.

Cette dérogation entraîne une lourde et excessive charge de travail dans ces emplois. Les récents sondages effectués dans six pays par les organisations membres

¹ voir "Synthèse européenne des sondages sur le temps de travail et la charge de travail chez les cadres", EUROCADRES, novembre 2003. Ces sondages ont été réalisés en Finlande, en France, en Italie, au Portugal, en Suède et au Royaume-Uni de fin 2001 jusqu'au printemps 2003. Au total, plus de 1000 réponses de cadres ont été prises en compte.

d'EUROCADRES montrent qu'entre 73 et 95 % des cadres considèrent que leur charge de travail est lourde ou excessive¹.

De plus, il s'agit de discrimination indirecte. Cela renforce les méthodes traditionnelles de management et l'organisation du temps de travail, qui compliquent l'accès des femmes aux postes de cadres. De longues heures de travail, des heures supplémentaires et une charge de travail excessive ne facilitent pas l'équilibre entre le travail et la vie privée. C'est particulièrement flagrant dans la récente résolution du Parlement européen qui souligne que "la culture des longues heures pour les postes de cadres et de management est un obstacle à la mobilité et à la promotion professionnelles des femmes, ce qui pérennise la ségrégation entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail"².

Il faut faire apparaître une autre question au début de nos recommandations sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il faut que nous soyons conscients que les politiques et les mesures destinées à faciliter l'équilibre entre le travail et la vie familiale peuvent provoquer - indirectement - la discrimination des femmes. Si certaines mesures et certains choix sont (presque) exclusivement pris pas des employées femmes, cela risque de provoquer une ségrégation au sein de l'entreprise et ensuite à une discrimination à l'égard des personnes utilisant ces mesures. L'entreprise tout comme les syndicats doivent d'une part encourager les hommes à choisir l'option équilibre vie professionnelle/vie privée et, d'autre part, suivre l'évolution de ces options pour assurer une utilisation juste et non discriminatoire de ces politiques.

Les pages ci-après présentent les recommandations de FEMANET en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Elles s'adressent à différents groupes cibles. Nous avons émis des recommandations à l'attention du gouvernement et de la Commission Européenne, des entreprises, des syndicats et des cadres. Il convient d'établir clairement un autre élément : l'équilibre vie professionnel/vie privée doit, à tous les niveaux, être une question qui intéresse autant les hommes que les femmes. Une société européenne non discriminatoire ne peut se baser que sur des responsabilités, des opportunités et des ressources partagées entre les hommes et les femmes.

Recommandations au niveau des gouvernements / de l'UE

Tout le monde doit pouvoir apprendre tout au long de sa vie. Voici les thèmes à aborder : accès, temps, lieu, congés, coût, qualité

Sensibiliser les gens à leurs droits en matière de congés, d'horaires de travail dans le cadre de l'équilibre vie professionnelle/vie privée. Faire mieux connaître la législation et les droits.

Respecter le choix de chacun mais sensibiliser les gens aux conséquences : il nous faut davantage d'informations et d'organismes apportant des informations sur les conséquences des décisions en matière d'équilibre vie professionnelle/vie privée, comme par exemple sur le temps partiel et les interruptions de carrière, sur les assurances, la retraite, le droit du travail, la carrière, etc.

² Voir le point 22 de la Résolution du Parlement européen sur l'organisation du temps de travail (amendement de la Directive 93/104/EC) (2003/2165(INI))

Davantage de pressions sur les entreprises pour qu'elles appliquent la réglementation et s'assurer qu'elles utilisent bien les fonds et les subventions accordés.

Réglementation sur les congés parentaux (perte de salaire, durée). Objectif : peu ou pas de perte de salaire (90 % en Suède) de façon à ce que davantage d'hommes prennent un congé.

Améliorer les infrastructures, notamment les transports et les services publics (par exemple, horaires d'ouverture) au niveau local.

Organiser des gardes d'enfants financièrement abordables (également à la maison et après les horaires de travail normaux, en particulier pendant les vacances scolaires). Toute une gamme de services est nécessaire notamment pour les femmes cadres qui devraient pouvoir faire appel aux gardes d'enfants pendant leurs déplacements professionnels.

Pour élargir le réseau des personnes susceptibles de prendre des responsabilités pour la garde d'enfants, il faut que les membres de la famille puissent prendre des congés, par exemple si les deux parents ont des projets importants à traiter, les oncles ou les tantes ou encore les grands-parents devraient pouvoir prendre quelques jours de congés.

Dialogue social : les partenaires sociaux et les gouvernements doivent négocier et faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Lorsque l'on négocie l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, l'objectif à long terme est d'avoir une équipe de négociation 50/50 (parité).

Directive sur le congé parental : appliquer et individualiser les droits (congé parental : en général, des horaires de travail réduits et d'autres approches innovantes sont nécessaires).

Réviser la directive sur le temps de travail en intégrant l'aspect équilibre vie professionnelle/vie privée.

L'égalité des salaires est une question importante qui a des répercussions directes sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et sur la répartition du travail entre hommes et femmes. C'est la raison pour laquelle il est essentiel que toutes les parties s'attachent à trouver des solutions.

Mobilité dans toute l'Europe - attirer l'attention sur les conséquences pour les femmes. Envisager la mobilité sous l'angle hommes/femmes et en tenir compte dans les politiques, les recommandations et les lois.

Sensibiliser et faire connaître aux femmes les questions liées à l'égalité et à leurs droits.

Appui croissant et marketing vis-à-vis du "nouvel homme", c'est-à-dire les hommes qui assument leurs responsabilités familiales.

S'attaquer aux stéréotypes dans les livres scolaires et appuyer les autres initiatives de pédagogie féministe.

La question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée doit être étudiée et abordée à l'école (pour éviter le stress plus tard).

Recommandations au niveau de l'entreprise :

Tout le monde doit pouvoir apprendre tout au long de sa vie. Voici les thèmes à aborder : accès, temps, lieu, congés, coût, qualité

Mobilité !

Les politiques de disponibilité (astreinte, etc.) doivent être négociées et entendues, par exemple en ce qui concerne les appels téléphoniques, les réunions, etc. En outre, pour une meilleure utilisation du temps de travail, il peut être utile de mettre en place des politiques concernant les messageries électroniques, l'envoi, le stockage ou le non stockage de messages.

Les réunions à tous les niveaux, y compris les réunions de direction, doivent avoir lieu pendant les heures de travail normal.

Il doit être possible d'avoir une carrière après 40 ans et de suivre une formation de perfectionnement après 45 ans : pendant les périodes où l'on a des responsabilités familiales, les hommes comme les femmes doivent pouvoir changer de poste à l'horizontale ou travailler par exemple sur des postes nécessitant moins de déplacements professionnels sans pourtant se retirer la possibilité d'une promotion professionnelle à la verticale un peu plus tard.

On peut profiter du e-learning (apprentissage par internet) comme une alternative/un complément à des cours en face-à-face car davantage de personnes peuvent y participer et on peut ainsi gagner du temps.

Les entreprises, et notamment les plus importantes, doivent envisager d'autres types de réunions, par exemple en utilisant les technologies de l'information ou les audio et visio-conférences car elles permettent également de gagner du temps de déplacement.

Les entreprises doivent améliorer la circulation des informations (notamment en ce qui concerne les objectifs de l'entreprise, etc., et rendre ces objectifs visibles).

Transparence des politiques d'entreprise (par exemple sur la discrimination).

Faire des comparaisons entre les entreprises (horaires de travail, etc. mais spécialement en comparant les politiques d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée) qui doivent également bénéficier de l'appui des gouvernements et des syndicats.

Combinaison d'âges différents

Rester en contact avec les personnes en congé - informations sur le site internet, rencontres deux fois par an, développement de carrière revu une fois par an, etc.

Profiter des plus anciens dans l'entreprise (par exemple, les retraités) et des programmes d'aide des plus anciens pour aider les autres (formation continue, tutorat, appui aux programmes régionaux de connaissance des plus anciens, etc.).

Formation à la gestion du stress, séminaires - que se passe-t-il dans votre corps, etc...
Pour de plus amples informations sur le stress, se reporter à l'accord-cadre sur le stress au travail

<http://tutb.etuc.org/uk/newsevents/files/Accord-cadres%20STRESS.pdf>)

Formation pour renforcer sa confiance en soi

Banque du temps de travail flexible

Possibilité de changer de poste au sein de l'entreprise avec également des nominations à l'horizontale, la rotation des postes, etc.

Sous-traitance en cas de restructuration

Petites et moyennes entreprises : on peut travailler ensemble pour les gardes d'enfants, etc.

Dispositions en matière de flexibilité du temps de travail

Distribution de chèques cadeaux pour les activités culturelles et physiques

Recommandations à l'attention des syndicats

Tout le monde doit pouvoir apprendre tout au long de sa vie. Voici les thèmes à aborder : accès, temps, lieu, congés, coût, qualité

Il nous faut également davantage d'informations et de sensibilisation au sein des syndicats et des comités d'entreprises en ce qui concerne l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. De même, les femmes doivent être plus représentées.

Suivre les mesures liées à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée en recherchant d'éventuels cas de discrimination cachée.

Les syndicats doivent écouter les employés et leurs besoins, notamment ceux des femmes, et sensibiliser les gens aux éventuelles discriminations dans certaines mesures (à court terme, à long terme).

Négocier l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée

Faire des recherches au sujet de nos propres politiques du temps de travail et de notre comportement pour voir si cela correspond aux besoins des femmes et pour s'assurer que ces politiques (et les négociations) ne se basent pas sur un modèle où c'est l'homme qui est le gagne-pain.

Encourager les hommes à prendre un congé parental

Sensibiliser et faire connaître aux femmes les questions liées à l'égalité et à leurs droits.

Dialogue social : les partenaires sociaux et les gouvernements doivent négocier et faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Lorsque l'on négocie l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, l'objectif à long terme est d'avoir une équipe de négociation 50/50 (parité).

La mobilité doit être prise en compte sous l'angle hommes/femmes.

Faire des comparaisons entre les entreprises (horaires de travail, etc. mais spécialement en comparant les politiques d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée) qui doivent également bénéficier de l'appui des gouvernements.

Recommandations au niveau individuel

Conservez des relations dans votre vie privée

Gardez du temps pour vous et pour la santé de votre famille

Activités physiques

Suivez vos rêves / Savez-vous quels sont vos rêves ?

Faites une pause (café, déjeuner)

Activités sociales avec des personnes dans le même domaine (réseaux, réceptions, etc.)

Cherchez un(e) tuteur(tutrice)

Priorisez (n'oubliez pas que vous êtes le Numéro 1)

Ne soyez pas en compétition lorsque ce n'est pas nécessaire / N'essayez pas d'être parfait(e)

Changez de direction lorsqu'il le faut / avant qu'il ne soit trop tard

Prenez le temps de le réfléchir (travail / vie privée)

Rendez les heures de travail visibles (pour vous-mêmes et pour d'autres)

Faites du covoiturage / Partagez les déplacements en voiture / Créez-vous des réseaux à l'école

Partagez les tâches ménagères avec votre conjoint

Apprenez à prendre des risques et prenez les !

Équilibre des compétences y compris des compétences personnelles : plus de planification est nécessaire: Dépensez beaucoup de temps pour trouver ce que vous voulez dans votre vie professionnelle – jusqu'ou voulez-vous aller dans votre carrière? Comment allez-vous résoudre les problèmes pratiques avec les enfants, le ménage etc..? Qui pourrait vous aider? Quel genre de tâches voulez-vous mélanger dans un travail? Dans quelle direction voulez-vous vous améliorer? Avez-vous les bonnes compétences pour vos plans? Il y a des carrière-planificateurs professionnels qui pourraient aider de ce planification-procédé - et les entreprises pourraient rendre cette planification des carrières évidente.

ANNEX : Directive sur le congé parental par Gordon G. Davidson

Alors que les rôles et les modèles de travail ont évolué au cours des dernières années et que la différenciation entre le travail et la vie privée est devenue plus floue, la bibliographie au sujet de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée fait pléthore. Mais qu'est-ce que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ? S'agit-il d'un impératif social ou économique ?

“Peut-on dire que les programmes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée existent à cause d'une responsabilité sociale envers les employés ou plutôt pour offrir un avantage compétitif aux employeurs ?”³

Ce document examine le rôle de l'Union européenne (UE) dans la promotion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée par le biais de l'Ordre du jour de la politique sociale, et plus spécifiquement par rapport à la Directive sur le congé parental. La première partie du document présente le contexte de la politique sociale de l'UE et sa mise en œuvre dans les Etats-membres. Vient ensuite une vue d'ensemble sur certaines des réflexions autour de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, c'est-à-dire comment, au cours des dernières années, cet équilibre a été encouragé dans le cadre de l'ordre du jour économique des entreprises. La troisième partie du document examine l'ordre du jour social encouragé par l'UE (CEE) et de quelle manière une directive plus particulière, la Directive Parentale, a été mise à profit pour encourager la qualité, en écartant les aspects discriminatoires des tâches liées à la garde d'enfants et de membres de la famille. Bien que l'UE ait fourni le cadre de base, la mise en œuvre dans l'ensemble de l'UE varie en termes d'ampleur et de volonté d'application. Ceci est abordé dans la partie suivante du document en traitant de l'importance des "écarts" entre la directive et la législation nationale spécifique en place dans les pays, ceci afin de pouvoir quantifier la façon dont la loi a été mise en œuvre. D'après les éléments de preuves disponibles, le document conclut que même si les différentes entités européennes ont permis de promulguer la loi, l'UE et les ONG, etc., n'ont pas su réellement encourager son adoption sur le lieu de travail.

L'UE a joué un rôle essentiel dans l'élaboration des politiques sociales, avec l'objectif de consolider le pouvoir économique de l'Europe, et ce grâce au développement d'un modèle social unique. L'Ordre du jour de la politique sociale fait partie intégrante de la démarche européenne vers le renouveau économique et social, tel qu'esquissé à Lisbonne⁴. Voici les éléments essentiels de cet Ordre du jour :

- Promotion d'un nombre croissant d'emplois ;
 - Anticipation et gestion des changements ;
 - Promotion de l'intégration sociale et lutte contre la discrimination ;
 - Modernisation de la protection sociale, et
 - Promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes.
- (Commission Européenne 2000)

Ce document traite du dernier point, celui de la promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans la vie économique, de leur participation et leur représentation, de l'égalité d'accès aux droits sociaux pour les hommes et les femmes et de leur plein usage, et enfin de l'égalité entre les hommes et les femmes dans la vie civile.

³ <http://www.worklifebalance.com/assets/pdfs/casestudy.pdf> (Site consulté le 24 août 2004)

⁴ Mars 2000

"Les droits des femmes sont destinés à l'être humain, et l'égalité entre les hommes et les femmes est clairement l'un des principes fondamentaux de chaque démocratie moderne"
(Commission Européenne 2000)

L'égalité entre les hommes et les femmes est reconnue sans conteste comme un principe fondamental de la démocratie et du respect de l'être humain. En effet, le concept "d'égalité" n'est pas nouveau dans l'Union européenne (UE). A l'origine, le Traité de Rome adopté en 1957 avait fixé le principe général d'égalité de salaire entre les hommes et les femmes (Article 119, Traité de la Communauté Européenne, aujourd'hui rebaptisé Article 141). Néanmoins, ce n'est qu'en 1970 que la Directive a été consolidée et élargie avec des directives complémentaires proscrivant les pratiques discriminatoires contre les femmes en matière de salaire, de conditions de travail et de régimes de sécurité sociale. Un exemple revêtant un intérêt particulier, notamment en ce qui concerne les contrats actuels de travail, a trait au concept de discrimination indirecte. Selon la Commission, étant donné que la plupart des travailleurs à temps partiel sont des femmes, toute action discriminatoire contre les travailleurs à temps partiel est une forme indirecte de discrimination hommes-femmes (FALKNER et TREIB, 2003). L'UE a également élaboré un ensemble cohérent de dispositions légales visant à garantir l'égalité des droits pour l'accès à l'emploi, la formation professionnelle, les conditions de travail et dans une large mesure, la protection sociale.

L'égalité d'accès aux droits sociaux et leur plein usage font partie des piliers de la démocratie, ainsi que le définit l'Accord Cadre Communautaire sur l'Egalité entre les Hommes et les Femmes (2001-2005). Néanmoins, nombreuses sont les femmes qui n'ont pas accès à ces droits, même si leur nombre ne cesse de diminuer, moins à cause du modèle démodé selon lequel c'est l'homme qui gagne l'argent du ménage mais plutôt à cause de l'utilisation et de l'exploitation croissantes des femmes sur le marché du travail. Cet élément est d'ailleurs exacerbé par les nombreux modèles économiques qui ne prennent pas en compte le fait que les femmes doivent pouvoir concilier vie professionnelle et vie de famille.

Malgré les implications des constats présentés ci-dessus, l'UE ne traite pas seule des questions ayant trait à la politique de l'emploi et à la politique sociale. De même, elle n'en a pas l'unique responsabilité. Résoudre les problèmes sociaux de l'Europe nécessite la contribution d'autant d'acteurs que possible. C'est la raison pour laquelle l'emploi et la politique sociale sont pilotés conjointement avec les Etats membres et en coopération avec les associations et les organisations non gouvernementales. Néanmoins, même si l'on implique les différentes parties prenantes, il n'en demeure pas moins des priorités conflictuelles au sein des gouvernements et de l'industrie lorsqu'il s'agit de déterminer si le débat sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est un impératif social ou économique. Voici un exemple qui illustre cette confusion.

S'exprimant dans le BJIR⁵, White *et al*/attirait l'attention sur la façon dont les hommes politiques au Royaume-Uni avaient pu "rapidement" proposer des solutions à la culture britannique des longues heures de travail. Le concept de l'équilibre vie professionnelle/vie privée a émergé en tant qu'élément potentiellement important de la réglementation liée au lieu de travail. Conformément au Livre Vert de 1998 publié par le Département britannique du commerce et l'industrie, un document faisant le lien entre la réglementation du temps de travail et la politique familiale, et conformément à la Stratégie nationale sur les gardes d'enfants, la nouvelle campagne du parti

⁵ British Journal of Industrial Relations (Journal britannique sur les relations sociales)

travailleuse sur l'équilibre vie professionnelle/vie privée cherchait à persuader les employeurs des avantages que comportaient les pratiques encourageant cet équilibre entre vie professionnelle et vie privée. L'objet de la campagne était de permettre aux employés de "mieux concilier vie professionnelle et vie privée" (WHITE, HILL et al. 2003). Le gouvernement britannique espérait y parvenir par des moyens volontaires, qui signifiait en réalité une intervention minimale et une rhétorique creuse sur la promotion ou la mise en œuvre de la campagne.

Par ailleurs, il est évident que les responsables des ressources humaines considèrent cela comme un impératif économique. Ceci se reflète dans le credo fondamental sur les objectifs de ces programmes, comme le montrent certains extraits de documents de recherche publiés par un organisme nord-américain et par la Confédération Irlandaise du Commerce et des Employeurs.

"Dans les organisations et à la maison, le défi que pose l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est en passe de devenir important dans la conscience de nombreux employés et d'employeurs. Dans notre société actuelle où tout va très vite, les professionnels des ressources humaines recherchent des options ayant des répercussions positives sur les effectifs de l'entreprise, pour renforcer le moral de leurs employés, retenir ceux qui ont une bonne connaissance de l'entreprise et se maintenir à niveau par rapport aux tendances du travail."⁶

"Ainsi par exemple, les politiques d'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle peuvent s'ajouter au portefeuille d'avantages offerts aux employés pour donner un plus à une entreprise vis-à-vis du recrutement. Ces politiques permettent de retenir un employé valable dans lequel l'entreprise a investi en formation. De même, elles peuvent également permettre aux employeurs d'offrir un large éventail de services à leur clientèle."⁷

Même si la plupart des programmes encouragent le travail à temps partiel, les emplois partagés, la durée flexible du travail (intégrant de nombreux modèles), ils ont globalement tendance à ne pas tenir compte de l'aspect hommes/femmes, notamment en termes de responsabilité familiale. De nombreux programmes offrent la possibilité de venir de loin ou de travailler de chez soi, etc. comme un moyen pour traiter certaines de ces questions. Néanmoins, lorsqu'il est question des hommes et des femmes, on peut se demander si ces programmes sont exhaustifs.

Rubery *et al* suggère que le temps est un problème clé dans la question hommes/femmes, non seulement sur le lieu de travail mais également à la maison et il est évident que l'utilisation du temps varie très largement chez les hommes et les femmes. D'après les statistiques obtenues dans les sondages effectués auprès des salariés, les auteurs expliquent comment les femmes travaillent un nombre inférieur d'heures rémunérées que les hommes. Néanmoins, les résultats ne tiennent pas compte des heures supplémentaires effectuées par les femmes en tâches domestiques non rémunérées. Par essence, les hommes n'ont pas autant besoin de prendre en

⁶ http://shrmstore.shrm.org/shrm/product.asp?dept_id=19&pf_id=62.17058 (Society for Human Resource Management - Société pour la gestion des ressources humaines. Site consulté le 25 août 2004)

⁷ http://www.ework.ie/kb/ibec_family_friendly.pdf (Irish Business and Employers Confederation - Confédération irlandaise du commerce et des employeurs. Site consulté le 25 août 2004)

compte la façon dont le travail rémunéré s'imbrique dans la vie et les responsabilités du foyer. Il semble que les hommes aient moins tendance à prendre des congés pour garder les enfants ou un congé parental (voir section finale sur la prise de ces congés).

“La capacité qu'ont les hommes à se concentrer sur le travail rémunéré leur donne un plus grand pouvoir sur le marché du travail. Le volume plus important de travail à temps plein et leur activité ininterrompue sur le marché du travail pendant leur cycle de vie leur permettent de progresser davantage sur le marché du travail, ce qui leur ouvre la porte aux salaires plus élevés et à une sécurité plus importante lorsqu'ils sont vieux.”
(RUBERY, SMITH et al. 1999)

L'équilibre entre le travail et la vie familiale a été renforcé à la lumière des “nouveaux risques sociaux” émergeant du processus de mondialisation. Au cours des décennies passées, les Etats-providence européens ont été confrontés à de nouveaux dilemmes sociaux qui semblaient être :

“le résultat de multiples transformations sociales sur le marché du travail, dans les structures familiales et dans les rôles des hommes et des femmes ainsi que d'orientations culturelles générales en mutation telles que la sécularisation et le déclin de l'éthique du travail dans la société industrielle.” (ARMINGEON et BONOLI 2003)

Ces éléments semblent être la conséquence de la restructuration postindustrielle des ordres du jour sociaux et des marchés du travail. Alors que l'UE (CEE) a toujours encouragé un “aboutissement social”, ce n'est qu'au cours des dix dernières années, avec l'avènement de la mondialisation, qu'elle a été contrainte de faire sérieusement face aux défis de l'ordre du jour social.

La Directive sur le congé parental, qui est le sujet de ce rapport, présente une démarche plus large et globale. Plus large, au sens où elle s'applique de façon égale aux **hommes et aux femmes**. Elle permet aux **parents** de s'occuper de leurs jeunes enfants et de prendre en charge des membres de leurs familles malades ou dans le besoin. La Directive remet en question les mythes sociaux préconçus selon lesquels il revient à la femme de soigner et de prendre les tâches familiales en charge. Dans la plupart des sociétés, ce rôle n'engendre pas de compensation financière, il est souvent discriminatoire et dans de nombreux cas, il s'agit d'un facteur limitant le développement de carrière.

La notion de congé parental n'est pas un concept nouveau pour la Communauté européenne. La première proposition de la Commission sur le congé parental et sur les congés pour convenance personnelle date de 1983 (COM [83] 686 final). En effet, pour de nombreux pays de la Communauté, le concept de congé parental n'était pas nouveau, comme le montre le tableau n° 1 en annexe. On constatera sur ce tableau que la durée du congé, les allocations et les restrictions différaient largement en fonction des pays. Néanmoins, et c'est ce qui est plus important, le congé n'était **pas un droit individuel des salariés femmes ou hommes**. La Commission préconisait des normes minimales⁸ : cependant, étant donné l'opposition du Royaume-Uni

⁸ Les normes minimales suggérées étaient les suivantes : trois mois de congé parental pour l'un des deux parents (à prendre jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant) et un nombre non précisé de journées de congés prises pour raisons familiales, un élément à décider dans chaque État membre. En ce qui concerne les allocations de sécurité sociale, les congés pour raisons familiales devaient être considérés comme un

principalement et la nécessité d'obtenir l'unanimité, il a été impossible de l'adopter. Cette question est réapparue en 1993 sous la Présidence du Conseil par la Belgique. Les négociations se sont poursuivies en vain jusqu'en 1994. Malgré un consensus parmi onze membres, le gouvernement britannique continuait à s'opposer à la mise en œuvre de la Directive.

La loi SEA (Loi unique européenne), adoptée principalement dans le but de faciliter la mise en œuvre du marché interne, a été décisive au regard de la politique sociale communautaire. Faisant partie de la Loi SEA, l'Accord social de Maastricht en vigueur depuis environ un an permettait au Royaume-Uni de dire non à la mise en œuvre de cette politique sociale. Le traité permettait donc aux onze membres (d'origine) de mettre en œuvre " sur les questions sociales des accords euro-collectifs entre les principaux groupes d'intérêts" (FALKNER et TREIB 2003:6)

"Le document de consultation de la Commission détaillait l'importance d'un projet à la lumière de l'évolution des rôles des hommes et des femmes dans leur emploi. Outre les dispositions juridiques nationales, la Commission a noté les progrès réalisés de façon volontaire par les partenaires sociaux dans pratiquement tous les États membres. Par conséquent, la Commission estimait que les partenaires sociaux devaient explorer l'éventail le plus large possible de questions ayant trait à cette conciliation" (FALKNER, HARTLAPP et al. 2002).

Les réponses obtenues d'un certain nombre de groupes d'intérêts ont révélé qu'ils étaient favorables à la promotion de l'égalité des chances. L'opinion générale ressortant des réponses obtenues semble indiquer que les partenaires sociaux jouent un rôle actif dans l'élaboration des principes puis dans la mise en œuvre de ces principes par le biais des conventions collectives.

Parallèlement, les trois fédérations transverses, l'UNICE (Union de la Confédération Européenne des Industriels et des Employeurs), le CEEP (Centre Européen des Entreprises à Participation Publique) et la CES (Confédération Européenne des Syndicats) ont contribué à la préparation des mandats de négociation sur la "conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée" Falkner (FALKNER, HARTLAPP et al. 2002), (FALKNER et TREIB 2003). En toute vraisemblance, elles désirent montrer que les procédures euro-corporatistes du Traité de Maastricht peuvent effectivement être mises en œuvre. Un consensus politique basé sur ce mandat a été signé le 29 mars 1996 et la Directive a été formellement adoptée sans débat le 3 juin 1996.

Malgré le consensus, il y a eu un certain degré de controverses au cours des discussions du 29 mars. Pour certaines délégations, le contenu de l'accord-cadre laissait trop de place à l'interprétation, rendant difficile une réelle entrée en vigueur dans les États membres. D'autres délégations estimaient que les partenaires sociaux avaient négligé le pouvoir des institutions européennes en introduisant des clauses de non régression et des échéances de mise en œuvre. Cette problématique sera abordée dans la section suivante traitant de la mise en œuvre.

congé payé. Contrairement à cela, l'indemnité ou allocation de congé parental était seulement une option, qui devait être financée par des fonds publics. La Commission a préconisé la non transférabilité sans équivoque de ces droits. FALKNER, G. et O. TREIB (2003). The EU and New Social Risks: The Case of the Parental Leave Directive (*l'UE et les nouveaux risques sociaux : dossier sur la Directive sur le congé parental*). The politics of new social risks (*Politique des nouveaux risques sociaux*), Lugano, Suisse.

Le terme d'État, que ce soit en politique ou en relations internationales, manque souvent de rigueur intellectuelle. Le terme lui-même fait la fusion de trois concepts :

- l'État en tant que personne morale
- la conception concrète de l'État, avec ses frontières et son système politique distinct, et enfin
- le concept d'un État en tant qu'appareil gouvernemental

Il y a également un autre problème : définir tous les États de la même façon et leur donner à tous le même statut juridique implique qu'ils sont essentiellement le même type d'entité (WILLETTS 2001). C'est en comparant les différents gouvernements dans le monde que l'on constatera une large variété de démocraties, de régimes féodaux, d'oligarchies ethniques, d'oligarchies économiques, de régimes populistes, de théocraties, de dictatures militaires et de combinaisons particulières. Tout ceci pour mettre en exergue les considérations à prendre en compte dans l'utilisation du terme "État". En gardant cela à l'esprit tout en étant conscient que l'UE ne compte pas de versions si larges de "l'État", il existe cependant des différences entre les États. Pour en revenir à la Directive sur le congé parental, on peut le mesurer au mieux par ce que Falkner & Treib (FALKNER et TREIB 2003) décrivent en tant "qu'écart dans les politiques", c'est-à-dire jusqu'où les États ont dû aller dans les changements pour répondre à la Directive. Aucun des quinze membres ne respectait entièrement la directive, mais comme le montre le tableau ci-dessous, certains d'entre eux ont eu à engager des changements majeurs pour être en mesure de la respecter.

L'ampleur de ces écarts de politique, telle qu'elle est décrite dans le graphique ci-dessus, donne une vue d'ensemble sur les dispositions en place et les changements nécessaires à la mise en œuvre de la Directive sur le congé parental. Néanmoins, le graphique ne prend pas pleinement en compte l'ampleur des efforts engagés par les différents États-membres car, outre les normes prescriptives de la Directive, un certain nombre d'États sont allés au-delà des normes minimales.

"Cela concernait, d'une part, des réformes volontaires allant au-delà des normes prescriptives européennes (dépassant la simple adaptation). D'autre part, plusieurs États membres ont intégré certaines des dispositions souples de la loi stipulées dans la Directive" (FALKNER et TREIB 2003).

Cet élément est résumé au tableau n° 2. L'ampleur a trait à l'application de dispositions volontaires. Ainsi par exemple, alors que le Danemark, la France, la Finlande et la Suède ont nécessité des changements législatifs mineurs, aucun changement "volontaire" n'a été nécessaire étant donné que leur législation existante dépassait largement les exigences de la directive. En contraste total à cela, le Luxembourg a dû considérablement modifier la politique existante mais a également engagé de nouveaux changements importants amenant la clause au-delà du minimum requis dans la directive.⁹

Tableau n° 2. Réformes volontaires et obligatoires dues à la directive

Modifications de politique requises par la directive		
Mineures	Moyennes	Importantes

⁹ Le Luxembourg accordait une période de six mois alors que la Directive sur le congé parental en demandait trois. De même, des allocations généreuses étaient versées aux personnes qui ne sont pas considérées comme employées (fonctionnaires et professions libérales).

Renforcement volontaire du contenu de la directive	Aucun	Danemark, France, Finlande, Suède	Grèce	
	Mineur	Espagne	Autriche, Pays-Bas	Irlande, Royaume-Uni
	Important	Allemagne, Portugal	Belgique, Italie	Luxembourg

Source : (FALKNER et TREIB 2003)

Le degré avec lequel les différents Etats-membres ont été affectés est détaillé au tableau n° 3. Comme pour le tableau n° 2, il y a eu peu d'effets sur la mise en œuvre de la directive dans les quatre pays où les "exigences souples et plus contraignantes de la loi" allaient au-delà des exigences de cette directive. La seconde catégorie, celle de la "politique renforcée", a uniquement nécessité un renforcement des politiques existantes plutôt que leur révision majeure. La troisième catégorie, celle des "ajouts par petites touches" a trait à l'extension des éléments obligatoires de la législation en place dans les États, pour lesquels "les politiques existantes n'ont été ni transformées fondamentalement ni complétées par des éléments qualitativement nouveaux" (FALKNER et TREIB 2003). Enfin, comme l'implique la dernière catégorie, les "changements paradigmatiques" ont nécessité des modifications de grande envergure, l'introduction d'une nouvelle politique ou dans certains cas d'une politique complètement opposée à la politique existante.

Tableau n° 3. Effets globaux de cette politique

Aucun ou uniquement négligeable	Politique renforcée	Ajout par petites touches	Changement paradigmatique
Danemark, France, Finlande, Suède	Espagne	Autriche, Allemagne, Grèce, Italie, Pays-Bas, Portugal	Belgique, Irlande, Luxembourg, Royaume-Uni

Source : (FALKNER et TREIB 2003)

La façon dont la Directive a été mise en œuvre dans les pays diffère (voir Annexe 2 intitulée "Rapport de la Commission sur la mise en œuvre de la Directive du Conseil réf. 96/34/EC du 3 juin 1996"). Comme souligné plus haut, les personnes ayant répondu au premier document de consultation ont suggéré que les partenaires sociaux jouent un rôle actif dans l'élaboration des principes et la mise en œuvre de ces principes grâce aux conventions collectives. Dans un rapport émis en 1998, l'EIRO¹⁰ a attiré l'attention sur le rôle mineur qu'avaient joué les négociations sur les conventions collectives dans certains pays, en apportant peu de dispositions statutaires complémentaires. Ainsi par exemple, en Autriche et en Suède, la loi comportait déjà des dispositions généreuses détaillées sur le congé parental. Toutefois, en Espagne, les syndicats se sont attachés à promouvoir un changement législatif plutôt qu'à améliorer les conditions grâce aux négociations sur les conventions collectives. Dans les autres pays, les négociations sur les conventions collectives semblent avoir eu un impact plutôt réglementaire sur les dispositions en matière de congé parental, même si c'est à des niveaux extrêmement différents (voir Annexe 1).

Comme le montrent les résultats et la variété des sources, il a été difficile de quantifier le taux d'adoption du congé parental. Le tableau n° 4 illustre les différents degrés

¹⁰ European Industrial Relations Observatory (*Site de l'Observatoire européen sur les relations sociales*)

d'adoption du congé au niveau de l'UE (pour pouvoir faire des comparaisons, ce tableau comporte également des chiffres concernant l'Islande, la Norvège et les États-Unis). Comme on peut le constater, la mise en œuvre de la Directive sur le congé parental n'a pas encore provoqué de changements culturels majeurs.

Les chiffres de l'UE démontrent que le taux d'adoption des congés parentaux prolongés pris par des femmes est généralement très élevé, souvent plus de 90 %. Un résultat très contrasté est celui du taux d'adoption de ce congé chez les hommes, qui est très faible. Ce n'est qu'en Finlande, en Norvège et en Suède qu'une part importante des pères prend un congé parental. Cela reflète toutefois "l'accent social" plus poussé constaté dans ces pays.

“Les pays scandinaves, dont certains avaient instauré le congé maternité payé dès le XIXe siècle, sont devenus pionniers en mettant en œuvre un large éventail d'idées innovantes, notamment des droits garantis à la garde d'enfants, l'accès partagé au congé parental, le congé des pères et des indemnités financières pour les gardes à domicile¹¹”.

¹¹ <http://www.econ.usyd.edu.au/drawingboard/digest/0305/brennan.html> (Site consulté le 27/09/2004)

Pays	Adoption par les femmes	Adoption par les hommes
Autriche	90 %	1 %
Danemark	93 %	3 %
Finlande	99 %	64 %
Allemagne	95 %	1 %
Islande	90-100 %	80-90 % (1)
Pays-Bas	40 %	9 %
Norvège	94 %	33 %
Portugal (2)	100 %	-
Espagne (2)	100 %	-
Suède	90 %	78 %
États-Unis (3)	36 %	34 %

Sources : Wilkinson, H. et. al. (1997). Time out: The costs and benefits of paid parental leave (*"Prendre des congés : coûts et avantages du congé parental payé"*). Londres : Demos; 1) Eironline, Nordic seminar highlights equal opportunities from men's perspective (*"Un séminaire nordique souligne l'égalité des chances sous l'angle des hommes"*) (<http://www.eiro.eurofound.ie> consulté le 17/04/02); 2) Commission Européenne (1998). Soins et gardes en Europe : Rapport conjoint de groupes d'experts sur "L'emploi chez les hommes et les femmes" et "Les hommes et les femmes et la loi". 3) Waldfogel, J. (2001). Congés familiaux et médicaux : résultats des sondages réalisés en 2000, Analyse mensuelle du marché du travail.

(Source : <http://www.childpolicyintl.org/issuebrief/issuebrief5.htm>)

Conclusions

Même si le rôle de l'UE (la Communauté Européenne) a été essentiel pour la promotion d'un ordre du jour de la politique sociale, la société postindustrielle émergente d'Europe exige de plus en plus des individus. En conséquence à cela, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée fait dans de nombreux cas partie des éléments proposés par les employeurs dans leurs programmes de recrutement et de maintien des salariés. Mais même si ces programmes semblent offrir une certaine souplesse, ils ne traitent pas nécessairement de la question majeure des responsabilités parentales et de l'aveuglement (hommes-femmes) qui en résulte par rapport à ces responsabilités. La promulgation de la Directive sur le congé parental (Directive du Conseil réf. 96/34/EC) a permis de remettre cet aveuglement en question. Elle offre des droits individuels aux hommes comme aux femmes et permet d'écarter l'aspect discriminatoire des tâches liées à la garde d'enfants et de membres de la famille. Elle offre aux femmes une égalité des chances en leur permettant de poursuivre leur développement de carrière sans avoir à faire des choix ou des sacrifices contraignants.

Bien que l'UE ait publié un rapport sur la mise en œuvre de la Directive sur le congé parental dans les différents Etats membres (voir Annexe 2), peu de chiffres sont disponibles sur le nombre de personnes ayant profité de la Directive en prenant ce type de congé. Ceci est d'autant plus évident lorsqu'on constate le manque de sources et le nombre limité de données disponibles. Comme on peut le voir au tableau n° 4, si l'on écarte les pays scandinaves des données, l'image qu'offre l'Europe est plutôt triste. De même, rien ne semble indiquer que les pays pour lesquels il n'y a aucun rapport ont un taux de réussite plus important.

Si l'objectif de l'UE est de sérieusement encourager la mise en œuvre de la Directive, il lui faudra pousser les Etats membres à être plus transparents tant pour renforcer la prise de conscience des gens que pour les déclarations faites sur l'état d'avancement et sa mise en œuvre. Comme indiqué plus avant, "l'UE ne traite pas seule des questions ayant trait à la politique de l'emploi et à la politique sociale. De même, elle n'en a pas

l'unique responsabilité". Néanmoins, elle a certainement une responsabilité pour ce qui est de la promotion et des rapports publiés sur la mise en œuvre de la Directive par les États membres ainsi que par les associations et les ONG liées à l'Union européenne. La "faute", si tant est que l'on peut appeler ça une faute, va au-delà de la Commission étant donné que les ONG, etc., ont un rôle à jouer pour s'assurer que cette question reste essentielle dans leur dialogue avec l'UE et avec les différentes entités administratives.

Tableau n° 1 : Programmes nationaux de congé parental avant l'adoption de la Directive

Pays	Durée du congé	Allocation	Restrictions sur la possibilité de prendre un congé
Autriche	Congé de 24 mois pour un plein temps et de 48 mois pour un temps partiel	Montant forfaitaire peu élevé	Principalement pour les femmes, congé exclu pour les ménages à salaire unique
Belgique	Congé de 12 mois pour un temps plein (programmes d'interruption de carrière)	Montant forfaitaire peu élevé	Consentement de l'employeur nécessaire
Danemark	Six mois si le congé est pris avant le premier anniversaire de l'enfant. Trois mois dans les autres cas	60% de l'allocation chômage normale	Aucune
Finlande	Congé de huit mois pour un temps plein et pour un temps partiel, jusqu'à ce que l'enfant ait sept ans	70 % du salaire précédent pendant les six premiers mois puis montant forfaitaire moins élevé jusqu'à ce que l'enfant ait trois ans	Aucune
France	36 mois	Montant forfaitaire peu élevé	Aucune
Allemagne	36 mois	Montant forfaitaire peu élevé payable jusqu'à deux ans	Congé exclu pour les ménages à salaire unique
Grèce	3,5 mois	Aucune	À l'exception des employés travaillant dans les PME et des ménages à salaire unique
Irlande	Pas de congé	Aucune	Aucune
Italie	6 mois	30 % du salaire précédent	Principalement pour les femmes
Luxembourg	Pas de congé	Aucune	Aucune
Pays-Bas	6 mois (uniquement possible sur un temps partiel)	Aucune	Congé exclu pour les salariés à temps partiel travaillant moins de 20 heures par semaine
Portugal	6 mois (possibilité de prolongation jusqu'à 24 mois)	Aucune	Congé exclu pour les ménages à salaire unique
Espagne	12 mois (possibilité de prolongation jusqu'à 36 mois)	Aucune	Aucune
Suède	Congé de 18 mois pour un temps plein et pour un temps partiel jusqu'à ce que l'enfant ait huit ans	80 % du salaire précédent pendant la première année. Montant forfaitaire moins élevé pour six mois	Aucune

		supplémentaires.	
Royaume-Uni	Pas de congé	Aucune	Aucune

Source : (FALKNER et TREIB 2003:11)

Annexe 1
Mise en œuvre grâce
aux négociations sur les conventions collectives (1998)

En Belgique, le Ministère du travail a récemment identifié des accords conclus par 71 comités ou sous-comités conjoints sur le thème de l'interruption de carrière, y compris lorsqu'on interrompt sa carrière pour garder ses enfants.

Au Danemark, la plupart des conventions collectives du secteur public et du secteur privé prévoient le droit de prendre un congé le premier jour de maladie d'un enfant. Dans le secteur privé, ces absences sont en général couvertes par l'allocation maladie. Dans le secteur public, la plupart des employés ont droit à prendre un congé payé le premier jour de maladie d'un enfant et certaines conventions collectives prévoient des journées pour garde d'enfants. Dans certains cas, les allocations congé peuvent être complétées par des cotisations versées par l'employeur.

En Finlande, un certain nombre de conventions collectives sectorielles demandent aux employeurs de compléter partiellement l'allocation versée par l'État pendant le congé parental. Certaines conventions renforcent le droit des travailleurs à s'absenter du travail provisoirement et pour une courte durée lorsque leur enfant de moins de dix ans tombe malade (par exemple, en leur versant dans ce cas leur plein salaire).

En France, une récente enquête sur les 320 conventions collectives sectorielles a établi que 140 d'entre elles comportent des clauses sur le congé parental permettant de s'occuper de ses enfants malades mais que seules 57 offrent la possibilité d'un congé payé. Au niveau des entreprises, certains accords (par exemple, chez Fleury Michon) ont complété le droit au congé parental par une allocation supplémentaire versée aux personnes prenant un congé (indemnité qui, conformément à la loi, n'est pas imposable ni soumise au paiement de charges sociales).

Depuis la fin des années 1980, les conventions collectives en Allemagne se sont élargies en allant au-delà des droits statutaires. D'après les indications de la confédération des employeurs, la BDA, les dispositions sur le congé parental ont été intégrées dans sept accords-cadres sectoriels en 1994, notamment le secteur bancaire, le commerce de détail, la métallurgie et l'assurance. Dans le secteur de la métallurgie, sept accords au niveau des Länder intègrent le congé parental. Même si les dispositions diffèrent, les employés peuvent, dans certains accords, prendre des congés complémentaires non payés (jusqu'à cinq ans maximum dans le secteur des banques et du commerce de détail) tout en conservant leur emploi ou un emploi similaire. Un certain nombre d'accords au niveau de l'entreprise ou du comité d'entreprise vont au-delà de la disposition sur le congé parental stipulée dans la loi ou dans les accords sectoriels, comme par exemple chez Audi, Daimler-Benz, Siemens et Lufthansa.

En Grèce, la convention collective nationale générale de 1993 comportait des dispositions sur le congé pour garde d'enfants, une disposition qui allait au-delà de la disposition réglementaire en faisant passer le congé possible de trois mois à trois mois et demi ainsi que la période pendant laquelle ce congé peut être pris jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, même si cette disposition ne concerne que les salariés travaillant dans des entreprises de plus de 50 personnes. Au niveau des secteurs et de l'entreprise, les accords ont tendance à reprendre la position réglementaire et les dispositions de la convention collective nationale générale. Les exceptions à la règle sont les accords dans le secteur bancaire, qui prolongent la durée du congé non payé pour garde d'enfants et permettent de prendre des

congés payés lorsque l'enfant est malade. Des développements comparables sont indiqués dans les secteurs de l'assurance et du commerce.

En **Italie**, les négociations sur les conventions collectives dans de nombreux secteurs et entreprises ont permis d'élargir le droit des employés au congé parental. Néanmoins, même si les négociations au niveau sectoriel ont permis dans de nombreux cas de faire passer la proportion de salaires normaux payés pendant les congés de maternité obligatoires au-dessus du niveau réglementaire (80 %), les conventions collectives n'ont pas réellement permis de passer au-dessus de la barre des 30 % en ce qui concerne l'option du congé parental. Au cours de l'année 1997, les principales confédérations syndicales ont engagé une initiative concertée pour améliorer, à la lumière des normes de la Directive, les dispositions existantes sur le congé parental dans les conventions collectives sectorielles.

Au **Luxembourg**, les conventions collectives intégrant le congé parental prolongé sont apparemment rares, même si un certain nombre d'accords ont introduit des dispositions permettant des congés courts pour des raisons familiales urgentes, une situation pour laquelle il n'existe actuellement pas de loi. On peut citer en exemple les accords sectoriels bancaires et les travailleurs des crèches. On peut également citer les accords au niveau des entreprises signés chez **CEGEDEL**, **ELTH**, **Goodyear**, **Grands Magasins Monipol** et **Yves Rocher**.

Des recherches menées aux **Pays-Bas** montrent que 35 % des conventions collectives en 1994 représentant 53 % des employés comportaient des dispositions augmentant les possibilités de prendre un congé parental ou réduisant les conséquences par rapport au droit à la retraite et à la sécurité sociale. Plus particulièrement, les fonctionnaires nationaux et locaux, les membres de la police, les travailleurs du secteur judiciaire et d'autres groupes du secteur public peuvent prendre un congé parental payé. Les fonctionnaires reçoivent 75 % de leur salaire en fonction du nombre d'heures de congé et disposent de plus de souplesse dans la façon de structurer leur congé. Ce congé peut par exemple être pris en une fois sur trois mois ou étalé sur une année.

En **Norvège**, les accords du secteur public (et certains dans le secteur privé) permettent de combler l'écart entre les allocations versées par le gouvernement et le niveau normal de salaires des employés, un écart compensé par les employeurs. Grâce aux accords du secteur public, la réglementation normale s'est améliorée car elle permet aux pères d'être rémunérés pendant les deux semaines de congé qui leur sont accordées au moment de la naissance de leur enfant.

Au **Portugal**, les améliorations négociées par rapport aux dispositions statutaires existantes sont rares mais il y a certains exemples de conventions collectives sectorielles qui renforcent le droit au congé parental en ajoutant le conjoint, en élargissant le droit au congé en cas de fausse couche et en introduisant le versement d'allocations supplémentaires.

<http://www.eiro.eurofound.eu.int/print/1998/01/study/tn9801201s.html> (consulté le 29 août 2004)

Annexe 2

“Rapport de la Commission sur la mise en œuvre de la Directive du Conseil 96/34/EC
du 3 juin 1996”

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/documents/com2003358_en.pdf

BIBLIOGRAPHIE

ARMINGEON, K. and G. BONOLI (2003). The politics of new social risks (conference outline). The politics of new social risks, Lugano, Switzerland.

European-Commission (2000). Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Social policy Agenda. Brussels, Commission of European Communities.

European-Commission (2000). European Employment and Social Policy: a policy for people. Luxembourg, European Commission.

FALKNER, G., M. HARTLAPP, et al. (2002). Transforming Social Policy in Europe? The EC's Parental Leave Directive and Misfit in the 15 Member States, Max-Planck Institute for the Study of Societies.

FALKNER, G. and O. TREIB (2003). The EU and New Social Risks: The Case of the Parental Leave Directive. The politics of new social risks, Lugano, Switzerland.

RUBERY, J., M. SMITH, et al. (1999). Women's Employment in Europe: Trends and Prospects. London, Routledge.

WHITE, M., S. HILL, et al. (2003). "'High Performance' Management Practices, Working Hours and Work-Life Balance." British Journal of Industrial Relations **41**(2): 175-195.

WILLETTS, P. (2001). Transnational Actors and International Organisations. The Globalization of World Politics: an introduction to international relations. J. BAYLISS and S. SMITH. Oxford, Oxford University Press: 356-386.