

8^e Réunion régionale européenne

LE POINT SUR *la qualité de la vie professionnelle*



International
Labour
Organization

Equilibre vie privée – vie professionnelle = travail décent

Les salaires, la durée et l'organisation du travail, la protection de la maternité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie de famille sont quelques-unes des dimensions qui fondent la qualité de la vie professionnelle et le travail décent. A travers toute l'Europe et l'Asie centrale, les tensions entre travail rémunéré et responsabilités familiales et domestiques se sont accrues en raison du vieillissement de la population, du taux croissant d'activité des femmes, du changement des structures familiales et de l'évolution de l'organisation de la production et du travail. Alors que la crise financière s'accroît, ces difficultés risquent de s'amplifier. Alors que les responsables politiques et les partenaires sociaux sont de plus en plus conscients de la nécessité de gérer ces tensions, les mesures cohérentes et efficaces de pour concilier vie privée - vie professionnelle font encore défaut dans de nombreux pays, bien que des accords relatifs au temps de travail puissent représenter une composante importante de ces mesures. L'OIT soutient que le maintien d'un équilibre entre travail et vie familiale ne contribue pas seulement au bien-être des hommes et des femmes qui travaillent et à celui de leurs familles, mais qu'il stimule la productivité, réduit la pauvreté et fait progresser l'égalité entre hommes et femmes.

L'égalité hommes-femmes

Dans certains pays européens, l'entrée des femmes sur le marché du travail ces dernières décennies a été massive. Les pays des anciennes économies planifiées qui avaient hérité de forts taux d'activité économique des femmes, ont vu ce taux diminuer sérieusement pendant leur période de transition, pour aujourd'hui se situer sous les niveaux de l'UE-15. Les mères sont moins susceptibles d'être employées que les pères et leur taux d'emploi est inversement corrélé au nombre d'enfants. Les interruptions de carrière et les réductions du temps de travail sont plus courantes parmi les mères que chez leurs homologues masculins ou que chez les femmes actives sans enfant. Cela a souvent des répercussions négatives sur leurs salaires, leurs perspectives de carrière et leurs retraites. Qui plus est, la répartition des tâches domestiques non rémunérées entre femmes et hommes demeure inchangée. Il en résulte que les femmes qui travaillent consacrent davantage de temps aux responsabilités et autres tâches ménagères que les pères qui travaillent. Le double fardeau des femmes a de lourdes conséquences sur leur bien-être, leurs perspectives d'emploi et d'avancement. Mais les hommes sont aussi touchés : des horaires de travail excessifs ont des effets négatifs sur leur santé et leur capacité à contribuer pleinement à l'éducation de leurs enfants. Concilier travail et vie de famille nécessite de partager les responsabilités familiales entre hommes et femmes et entre les ménages et l'Etat.

LES FAITS

- *Réduction de la durée moyenne du temps de travail hebdomadaire* dans la plupart des **pays européens**.
- *La durée hebdomadaire du travail la plus longue* de l'UE des 15: **Grèce**.
- Des données comparables sur les *horaires de travail* sont très limitées, voire inexistantes hors de l'UE des 27.
- *Le taux d'emploi* des **femmes** ayant de jeunes enfants est en moyenne de 12,7 points de pourcentage **inférieur** à celui des femmes sans enfant.
- *Le taux d'emploi* des **hommes** ayant des enfants est de 9,5 points de pourcentage **supérieur** à celui des hommes sans enfant.
- *Les pertes d'emploi* liées à la **monoparentalité** concernent de manière écrasante les femmes.
- *Les femmes qui travaillent* doivent porter un **fardeau multiple** en conciliant maternité, travail rémunéré et tâches domestiques quotidiennes non rémunérées.
- «*Le congé de paternité*», malgré son allongement depuis 1989, est rarement utilisé par les pères concernés, principalement par crainte de **représailles de leur employeur**.

Le rôle de l'OIT

L'OIT a identifié cinq dimensions du travail décent dans le domaine du temps de travail et de l'équilibre travail-famille. Les accords relatifs à une durée de travail décente devraient promouvoir la santé et la sécurité, l'égalité entre les sexes, le respect de la vie familiale, la productivité et la compétitivité des entreprises, la prise en compte de l'avis des travailleurs sur leurs horaires. L'OIT a promu un certain nombre de réformes stratégiques, y compris: des mesures visant à améliorer les services de garde d'enfants, la réforme du droit au congé parental, la réduction du temps de travail, des assurances pour soins de longue durée, la promotion d'une culture et de lieux de travail tenant compte des responsabilités familiales et l'élaboration de normes internationales du travail.

Les défis

Bien que la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale occupe une place plus importante sur l'agenda politique de nombreux pays européens, l'absence de stratégie cohérente et d'action pratique perdure. Différents modèles d'équilibre travail-famille, combinant diversement droit au congé et réduction du temps de travail, aménagement souple du temps de travail (par ex. des mécanismes d'horaires à la carte et de «compte épargne temps»), politiques fiscales, allocations de sécurité sociale et politiques actives du marché du travail, ont été mises en place à travers l'Europe avec des résultats contrastés. Pour ce qui concerne le temps et l'organisation du travail, on s'éloigne nettement de la semaine de travail classique au profit de plus de flexibilité dans l'organisation du temps de travail. Pour que la flexibilité horaire bénéficie aussi bien aux entreprises qu'aux travailleurs, il est indispensable de prendre en compte les besoins des travailleurs et les exigences des entreprises. Par exemple, le travail à temps partiel doit être assorti d'une garantie d'égalité de traitement pour assurer aux travailleurs qu'ils ne seront pas marginalisés; il doit aussi être réversible pour qu'existe la possibilité de retrouver un travail à temps plein.

Principales références

- Etudes sur l'emploi par pays du BIT
- Directive de l'UE sur le temps de travail (Directive du Conseil 93/104/EC)
- Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (No. 156)
- Convention sur la protection de la maternité, 2000 (No. 183)
- Rapport du Directeur général à la huitième Réunion régionale européenne «Concrétiser le travail décent en Europe et en Asie centrale» (Volume I, partie 1, ISBN 978-92-2-221867-7; Volume I, partie 2, ISBN 978-92-2-221869-1)
- «Moyens d'action face à la crise économique: Une approche fondée sur le travail décent» en Europe et en Asie centrale» (ISBN 978-92-2-222080-9)
- <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/family/index.htm>



EQUILIBRE TRAVAIL-FAMILLE – CE QUI FONCTIONNE

La pertinence des concepts de qualité de la vie professionnelle varie selon le pays, la région, l'organisation et l'employeur. Les pays européens ont adopté des approches variées de la question de l'équilibre entre travail et vie familiale. Parmi elles, nous pouvons distinguer:

Le modèle nordique: Les pays nordiques, et dans une certaine mesure la France, s'appuient fortement sur le secteur public pour aider les jeunes parents à concilier travail et vie professionnelle.

Avantages: une abondante législation nationale sur les congés maternité/paternité/parental, le droit au travail à temps partiel et des dispositifs de garde d'enfant financés par l'Etat.

Le modèle anglo-saxon: Les pays qui ont un secteur public restreint s'appuient sur la flexibilité de leur marché du travail et de leurs entreprises pour proposer des conditions de travail compatibles avec la vie familiale. Les femmes peuvent se retirer temporairement du marché du travail pour élever leurs enfants mais elles sont souvent pénalisées dans leur carrière et leurs revenus quand elles réintègrent le marché du travail.

Avantages: la flexibilité du marché du travail, politiques d'entreprise favorables à la vie de famille.

Le modèle corporatiste: Dans des pays tels que les Pays-Bas, et dans une certaine mesure l'Allemagne, il revient aux partenaires sociaux de négocier des politiques permettant de concilier travail et famille.

Avantages: de forts partenariats sociaux.

Le modèle familialiste: L'Allemagne, la Pologne et les pays d'Europe du Sud, notamment, comptent traditionnellement sur les familles pour gérer la question de l'équilibre vie professionnelle – vie familiale.

Avantages: les congés et le travail à temps partiel sont régulés par des accords étatiques.

Le modèle familialiste: C'est dans ces pays que les mesures permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale ont connu les changements les plus spectaculaires depuis 1990, avec des coupes dans les prestations et subventions pour de nombreux services de garde d'enfants financés par l'Etat et les entreprises. Des réformes récentes – une législation protectrice des femmes – ont en pratique accru la difficulté d'équilibrer travail et vie familiale. Ainsi, la responsabilité en matière de garde des enfants passe progressivement des pouvoirs publics aux familles.

Avantages: un long congé maternité/parental, mais avec de graves conséquences pour la carrière des femmes qualifiées.

Bureau international du Travail
4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Suisse

Tél. +4122/799-7912

Fax +4122/799-8577

Février 2009