

La famille et le travail: Vouloir et pouvoir partager, c'est ce qui compte!

La maternité et la division du travail en fonction du sexe, qui place l'essentiel des responsabilités domestiques et familiales sur les femmes, sont largement responsables des inégalités entre les sexes et des inégalités parmi les femmes. La difficulté de combiner les responsabilités familiales avec les exigences professionnelles alimente les inégalités dont souffrent les femmes sur le marché du travail et constitue un obstacle sur le chemin vers l'égalité des chances et de traitement des hommes et des femmes en matière professionnelle. Tandis que la difficulté de combiner les responsabilités familiales avec un emploi rémunéré oblige ou incite les femmes à accepter des emplois mal rémunérés, instables, à temps partiel, réalisés depuis le domicile, ou informels, elle limite leur disponibilité pour s'impliquer dans les questions familiales. Des horaires de travail qui ne tiennent pas compte des responsabilités familiales peuvent constituer une forme de discrimination indirecte dans la mesure où ils obligent les travailleurs à être «moins rentables» et compromettent ainsi leur possibilité de développement professionnel; en particulier pour les femmes qui décident d'interrompre leur carrière au-delà de la durée légale du congé maternité pour prendre soin de leur famille, ou alterner immédiatement le congé maternité avec un congé parental.

Cependant, ces derniers temps il y a eu une prise de conscience de l'intérêt de concevoir des mesures qui aident les travailleurs à équilibrer leurs responsabilités familiales avec leur travail – une stratégie clé pour améliorer l'accès des femmes à un travail décent. Face au lien évident qui existe entre l'égalité hommes-femmes au travail et au foyer, la question de l'harmonisation des responsabilités familiales et professionnelles des deux sexes est devenue, dans un nombre croissant de pays, un enjeu de politique sociale et du travail majeur. D'après la convention no 156, les mesures d'harmonisation entre la vie professionnelle et les obligations familiales visent en définitive l'égalité des chances. Pourtant, ces mesures ne promeuvent pas toutes l'égalité des chances. Comme le souligne un récent rapport global de l'OIT, «les politiques familiales risquent de renforcer l'image de la femme en tant que conjoint qui gagne un 'salaire d'appoint' et d'alourdir encore davantage la charge des femmes salariées, qui effectuent déjà des doubles journées».

La flexibilité en matière de conditions de travail et de sécurité sociale devrait être encouragée par les mesures suivantes:

- Réduction progressive de la durée du travail et du nombre des heures supplémentaires exigées;
- Flexibilité dans l'aménagement des horaires de travail, des périodes de repos et des congés;
- Prise en considération du lieu de travail du conjoint et des possibilités d'éducation pour les enfants en cas de transfert du travailleur d'une localité à une autre;
- Réglementation et contrôle des conditions d'emploi des travailleurs à temps partiel, temporaires et à domicile: toutes leurs conditions d'emploi, y compris la sécurité sociale, devraient être équivalentes à celles des travailleurs à plein temps et des travailleurs permanents;
- Prise en considération des responsabilités familiales comme motif valable de refuser une offre d'emploi (aux fins d'éviter la suppression ou la suspension des prestations de chômage).

Voir Aussi:

[OIT – Conditions d'emploi et de travail \(TRAVAIL\): La famille et le travail](#) (en anglais)

[OIT – Normes Internationales du Travail](#)

[OIT – Bureau des Activités des Travailleurs \(ACTRAV\): Appui social pour permettre aux femmes d'harmoniser les responsabilités au travail et dans la famille](#)

[OIT – Bureau des Activités pour les Employeurs \(ACT/EMP\): La diversité et l'égalité](#) (en anglais)

[C156 Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981](#)

[R165 Recommandation sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981](#)

[Guide des ressources sur l'égalité des genres dans le monde du travail](#)

[Égalité entre hommes et femmes et travail décent: Conventions et Recommandations clés pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes](#)