

Recommandation 1769 (2006)¹

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

Assemblée parlementaire

1. La conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale permet aux hommes et aux femmes d'accéder à une autonomie économique, de s'épanouir tant sur le plan professionnel que sur le plan 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 parlementaire constate toutefois que la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale est un objectif qui est loin d'être atteint dans de nombreux Etats membres du Conseil de l'Europe. Or, l'absence de mesures facilitant cette conciliation 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 inégalité 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 salaire 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 – principalement les femmes.
4. L'Assemblée est convaincue que les mesures facilitant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale sont un facteur de croissance et d'emploi – particulièrement pour les femmes – et constituent une réponse aux défis posés par le vieillissement de la population. L'Assemblée soutient donc les efforts pour promouvoir la conciliation développés par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et de l'Union européenne qui, avec sa Stratégie de Lisbonne, a comme objectif un taux d'emploi des femmes de 60 % d'ici à 2010, ainsi que la mise en place de structures d'accueil pour au moins 33 % des enfants de moins de 3 ans et pour au moins 90 % des enfants ayant entre 3 ans et l'âge de la scolarité obligatoire.
5. L'Assemblée considère que la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale est un processus «gagnant-gagnant» pour les travailleurs, les partenaires publics et les acteurs socio-économiques, qui doivent toutefois s'assurer que la conciliation de la vie professionnelle et de la vie 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 travail/famille et contribuer ainsi à une réelle promotion de l'égalité des chances pour les femmes et les hommes sur le marché du travail.

1. Discussion par l'Assemblée le 6 octobre 2006 (31^e séance) (voir [Doc. 11019](#), rapport de la commission sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes, rapporteuse: Mme Pericleous Papadopoulos). Texte adopté par l'Assemblée le 6 octobre 2006 (31^e séance).



6. L'Assemblée rappelle la Recommandation no R (96) 5 du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, 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. Ces politiques, à la fois incitatives et – si nécessaire – contraignantes, devraient amener les employeurs à promouvoir la conciliation de la vie professionnelle et de la 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 no R (96) 5 et d'identifier les mesures concrètes qui ont été ou 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, 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 no R (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 3 ans et pour au moins 90 % des enfants ayant entre 3 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 la manière d'atteindre au mieux ces objectifs;

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

8.3.1. d'assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, pour que les décisions financières ne soient pas systématiquement prises au détriment de l'emploi féminin;

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

8.3.3. d'engager un dialogue avec les travailleurs et les employeurs, les autorités locales et régionales, et le secteur privé pour réfléchir sur les principaux 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 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 durant le 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 puissent effectivement avoir 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 aux parents qui le souhaitent une place à la crèche pour leur enfant;

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 de la vie professionnelle et de la vie familiale, à faciliter la création de «crèches d'entreprise» et à 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 européenne révisée (STE no 163), 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.