

# CONSEIL DE L'EUROPE

## COMITÉ DES MINISTRES

---

RECOMMANDATION N° R (96) 5

### DU COMITÉ DES MINISTRES AUX ÉTATS MEMBRES SUR LA CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE FAMILIALE

*(adoptée par le Comité des Ministres le 19 juin 1996,  
lors de la 569<sup>e</sup> réunion des Délégués des Ministres)*

Le Comité des Ministres, en vertu de l'article 15.b du Statut du Conseil de l'Europe,

Considérant que le but du Conseil de l'Europe est de réaliser une union plus étroite entre ses membres afin de sauvegarder et de promouvoir les idéaux et les principes qui sont leur patrimoine commun, et de favoriser leur progrès économique et social dans le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales;

Ayant à l'esprit l'article 1<sup>er</sup> de la Charte sociale européenne révisée, qui contient l'engagement d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, ainsi que l'article 20 concernant le droit à l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession, sans discrimination fondée sur le sexe, et l'article 27 concernant le droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité de chances et de traitement;

Ayant à l'esprit sa Déclaration sur l'égalité des femmes et des hommes adoptée à l'occasion de sa 83<sup>e</sup> Session en 1988;

Rappelant que, dans la Résolution sur l'emploi des femmes adoptée lors de la clôture de la 4<sup>e</sup> Conférence des ministres européens du Travail (Copenhague, 1989), les ministres du Travail ont convenu que des mesures de réaménagement et des innovations sont nécessaires pour mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale, que ce soit au niveau des infrastructures sociales, du droit du travail et de la protection sociale, ou de la flexibilité du travail pour les travailleurs et les travailleuses, sans préjudice de l'accès des femmes à toutes les responsabilités professionnelles;

Ayant à l'esprit la Recommandation n° R (94) 14 du Comité des Ministres concernant les politiques familiales cohérentes et intégrées;

Prenant note du communiqué final de la XXIV<sup>e</sup> session de la Conférence des ministres européens responsables des affaires familiales, sur le thème du statut et du rôle du père – aspects de la politique familiale (Helsinki, 1995);

Ayant à l'esprit les divers instruments de l'Organisation internationale du travail, et tout particulièrement la Convention n° 156 et la Recommandation n° 165 concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales, et la Convention n° 175 et la Recommandation n° 182 concernant le travail à temps partiel;

Estimant que les initiatives permettant aux femmes et aux hommes de concilier leurs responsabilités professionnelles, familiales et d'éducation découlant de la garde des enfants, contenues dans la Recommandation du Conseil des Communautés européennes du 31 mars 1992 concernant la garde des enfants (92/241/CEE) sont pertinentes au regard des conditions qui existent dans tous les Etats membres;

Ayant à l'esprit les principes énoncés à l'article 18 de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (1989), qui prévoit que les Etats parties doivent s'employer de leur mieux à assurer la reconnaissance du principe selon lequel les deux parents ont une responsabilité commune pour ce qui est d'élever l'enfant et d'assurer son développement; qu'ils doivent accorder l'aide appropriée aux parents dans l'exercice de la responsabilité qui leur incombe d'élever l'enfant et prendre toutes les mesures appropriées pour assurer aux enfants dont les parents travaillent le droit de bénéficier des services et établissements de garde d'enfants pour lesquels ils remplissent les conditions requises;

Ayant à l'esprit les objectifs stratégiques décrits dans le programme d'action adopté par la 4<sup>e</sup> Conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes (Pékin, 1995), et notamment ceux qui visent à permettre aux femmes et aux hommes de concilier responsabilités professionnelles et responsabilités familiales;

Estimant que les politiques de l'emploi et les politiques familiales devraient promouvoir l'égalité des chances afin d'éliminer les discriminations fondées notamment sur le handicap, l'âge, le sexe, la sexualité, la race, la couleur ou l'origine ethnique;

Se félicitant des progrès accomplis pour faciliter la participation à la vie active des travailleurs et des travailleuses ayant des responsabilités familiales;

Reconnaissant que la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale est un problème d'une grande complexité, qui reste encore insuffisamment analysé;

Reconnaissant, néanmoins, que les observations suivantes peuvent être formulées:

- les femmes continuent d'assumer le plus souvent l'essentiel des responsabilités familiales;
- le partage insuffisant des responsabilités familiales contribue à la discrimination à l'égard des femmes sur le marché du travail;
- les femmes et les hommes expriment de plus en plus le désir et la volonté de partager d'une façon plus égale les responsabilités familiales;
- de nombreux obstacles, notamment sociaux et culturels, contrarient encore l'accomplissement d'un partage plus égal des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes;
- les acteurs du marché du travail dans leur ensemble ne prennent pas suffisamment en compte les responsabilités familiales des femmes et des hommes;

Constatant l'importance et le développement des responsabilités familiales pour les femmes et les hommes en raison de l'évolution économique, culturelle et sociale;

Prenant en considération, d'une part, le contexte économique et social difficile, notamment les contraintes budgétaires auxquelles sont confrontés tous les Etats membres, et, d'autre part, tous les avantages potentiels liés à la promotion d'une société active utilisant pleinement les compétences de tous ses membres;

Notant que la pleine participation à la vie économique et sociale des travailleurs et des travailleuses ayant des responsabilités familiales a des effets positifs sur l'efficacité de l'économie, la promotion de l'emploi, la lutte contre le chômage, et contribue à renforcer la cohésion sociale;

Considérant que la réussite des objectifs, des mesures et des initiatives décrits ci-dessous nécessite à la fois des initiatives individuelles et une prise en charge collective;

Considérant en outre qu'une prise en charge collective concerne, entre autres, les pouvoirs publics, les employeurs, les organisations d'employeurs et de travailleurs, et les organisations non gouvernementales;

Conscient qu'un accès plus grand des femmes aux postes de responsabilité est important pour soutenir les mesures favorisant l'égalité des chances pour les femmes et les hommes;

Affirmant que la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale est l'une des conditions d'une authentique qualité de vie et du plein exercice des droits fondamentaux de la personne humaine dans les domaines économique et social, puisqu'elle permet l'épanouissement personnel dans la vie publique, professionnelle, sociale et familiale,

Recommande que les gouvernements des Etats membres :

- I. Interviennent, dans le cadre d'une politique générale d'encouragement de l'égalité des chances et de traitement, pour permettre aux hommes et aux femmes, sans discrimination, de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale ;
- II. Adoptent et mettent en œuvre les mesures et principes généraux décrits dans l'annexe à cette recommandation de la manière qu'ils jugent la plus appropriée pour réaliser cet objectif à la lumière des situations et des préférences nationales.

#### Annexe à la Recommandation n° R (96) 5

##### **Principes généraux**

1. En vue d'instaurer l'égalité effective des chances et de traitement pour les travailleurs et les travailleuses, chaque Etat membre devrait, parmi ses objectifs de politique nationale, viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales.
2. La nécessité pour les femmes et les hommes d'assumer leurs responsabilités, consistant à élever leurs enfants, devrait être rendue prioritaire non seulement à l'égard de leurs enfants en bas âge mais aussi de leurs enfants plus âgés. Il importe aussi de permettre aux travailleurs d'assumer leurs responsabilités croissantes à l'égard des autres membres de leur famille qui sont à leur charge, et en particulier de leurs parents âgés ou handicapés.
3. Les mesures décrites dans la présente annexe impliquent un changement considérable dans les attitudes, les structures d'entreprise et les schémas de travail dans les secteurs public et privé ; il est donc vital que les mesures recommandées dans cette annexe soient mises en œuvre avec la pleine participation et coopération de tous les acteurs du marché du travail, y compris les employeurs et les organisations d'employeurs et de travailleurs.
4. Si les mesures énoncées dans la présente annexe visent essentiellement le marché du travail, elles ne suffiront cependant pas à elles seules à garantir une conciliation plus équitable des responsabilités professionnelles et familiales ; c'est pourquoi il convient de consentir un effort concerté dans tous les domaines de la vie sociale pour promouvoir et prendre en compte l'évolution des rôles des femmes et des hommes tant sur le lieu de travail qu'au domicile.
5. Afin de promouvoir la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, il est nécessaire de prendre des mesures dans un certain nombre de domaines prioritaires et voisins, à savoir :
  - l'aménagement du temps de travail ;
  - la suppression des discriminations entre les femmes et les hommes sur le marché du travail ;
  - le développement des services, avec les moyens financiers appropriés, en faveur des familles ;
  - l'adaptation des régimes de sécurité sociale et fiscaux à la diversité croissante des modèles de travail ;
  - l'aménagement des rythmes et des programmes scolaires.
6. Un effort de grande ampleur est nécessaire pour renforcer l'infrastructure sociale et réglementaire de soutien et d'aide aux travailleurs et travailleuses qui doivent concilier responsabilités professionnelles et familiales.
7. Les divers instruments des instances internationales cités dans le préambule de cette recommandation devraient faire l'objet d'une mise en œuvre aussi large que possible.

##### **Aménagement du temps de travail**

###### *Généralités*

8. Les gouvernements devraient promouvoir une véritable souplesse, ou, le cas échéant, encourager les organisations d'employeurs et de travailleurs à promouvoir une telle souplesse, pendant toute la durée de la vie active des travailleurs et des travailleuses, pour tenir compte de leurs responsabilités familiales. Il importe de tenir compte des besoins de ces personnes, notamment à l'occasion de la préparation à la vie professionnelle, de l'entrée sur le marché du travail ou de la sortie du marché du travail.

*Une pratique de l'emploi flexible*

9. Les employeurs devraient être encouragés à développer la pratique de l'emploi flexible permettant à leurs travailleurs et travailleuses de s'acquitter, dans les meilleures conditions, de leurs responsabilités familiales. Dans la mesure du possible, il devrait être tenu compte des circonstances propres à chaque travailleur et travailleuse en fonction de leurs responsabilités familiales et des besoins des personnes à leur charge (par exemple taille de la famille, famille monoparentale, personne à charge malade, handicapée ou âgée).
10. La pratique de l'emploi flexible et librement consenti sur la base d'une large concertation entre les employeurs et les travailleurs devrait, autant que possible, comprendre les options suivantes :
- un recours facilité au travail à temps partiel lorsqu'il est demandé par les travailleurs et les travailleuses ;
  - un recours facilité, lorsque cela est possible, aux formules de «travail à distance» telles que le télétravail et le travail à domicile pour les travailleurs et les travailleuses qui le souhaitent ;
  - la possibilité pour les travailleurs et les travailleuses de varier leurs horaires de travail et l'organisation de leur temps de travail tout en laissant ouverte la possibilité de revenir à l'horaire initial ;
  - des possibilités de congés pour soigner des membres malades et handicapés de la famille.
11. Les formules d'emploi flexible devraient offrir des conditions de travail équivalentes ou comparables à celles des personnes actives à temps complet dans des emplois similaires. Les États membres sont notamment encouragés à étendre ce principe du traitement égal ou comparable aux domaines suivants :
- sécurité de l'emploi ;
  - représentation sur le lieu de travail ;
  - épanouissement professionnel, y compris les perspectives de promotion ;
  - salaire et prestations annexes.

*Congé de maternité et congé parental*

12. En cas de maternité, les femmes devraient bénéficier d'une protection juridique, et notamment d'un arrêt de travail d'une durée adéquate, d'un salaire ou d'une allocation adéquats au titre de cet arrêt, et d'une protection de l'emploi.
13. Les pères de nouveau-nés devraient également bénéficier d'une courte période de congé pour être auprès de leur famille. Par ailleurs, le père et la mère devraient avoir droit à un congé parental au cours d'une période à définir par les autorités nationales, sans perdre leur emploi ou les droits afférents à cet emploi, prévus dans la réglementation du travail ou les systèmes de protection sociale. Ce congé parental devrait pouvoir être pris à temps partiel et être partagé entre les parents.
14. Les personnes qui adoptent un enfant devraient bénéficier, *mutatis mutandis*, des mesures décrites au paragraphe 13.
15. La réinsertion professionnelle, à l'issue du congé parental, devrait être facilitée par des services tels que l'orientation et la formation professionnelles.

**Suppression de la discrimination entre les femmes et les hommes sur le marché du travail**

16. Il convient d'encourager la réduction des différences de salaire entre les femmes et les hommes pour générer un partage plus égal des responsabilités familiales au sein de chaque cellule familiale. Pour ce faire, des mesures devraient être prises pour favoriser :
- i. une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes entre les différents secteurs et métiers ;
  - ii. une réduction des différences de salaires entre les professions majoritairement occupées par les hommes et les professions majoritairement occupées par les femmes ;
  - iii. une réduction des différences de salaires entre les femmes et les hommes au sein de la même profession.

**Développement de services – avec les moyens financiers appropriés – en faveur des familles**

17. Il devrait exister, dans les secteurs public et privé (y compris l'activité sociale bénévole et les services personnels), une large diversité de services de haute qualité chargés d'aider les femmes et les hommes à mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Ces services devraient fonctionner à l'échelon local et couvrir l'accueil des enfants, les soins aux enfants et l'éducation des enfants à charge, des services parascolaires et les soins aux parents âgés ou handicapés.

18. Afin d'assurer le bon fonctionnement des divers services, ceux-ci devraient être financés de façon collective et pas seulement par les familles. Ils devraient également être étroitement coordonnés par les différents responsables concernés, c'est-à-dire les autorités nationales, régionales et locales, les employeurs, les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que les usagers eux-mêmes.

19. Il faudrait également encourager les employeurs à participer, sur le plan financier ou autre, à la mise à disposition pour leurs travailleurs et travailleuses de garderies d'enfants, ou d'autres services, pour les aider à assumer leurs responsabilités familiales.

20. Il convient de bien informer les usagers de l'existence des différents services à leur disposition, du niveau de ces services et de leurs tarifs.

21. Lorsque des tarifs sont établis pour des services de garderie et autres, ils devraient refléter la nature et la qualité du service fourni par les services publics, être soumis à des conditions de ressources et/ou ne pas dépasser des limites raisonnables. Si cela est nécessaire, et afin d'assurer que les travailleurs et les travailleuses à faibles ressources bénéficient effectivement de ces services, une assistance financière devrait être accordée par les pouvoirs publics. Les gouvernements devraient s'assurer que l'accès aux services est offert à tous les enfants, et que ceux-ci ne peuvent être exclus à cause de la situation – notamment financière – de leurs parents.

22. L'aide financière accordée aux familles peut prendre la forme d'avantages en espèces, du droit de bénéficier des services soit gratuitement, soit à tarif réduit, ou d'une subvention publique aux pourvoyeurs de services. Il convient d'examiner les moyens les plus efficaces de financer ces services.

23. L'ensemble des services publics, notamment les services de transport collectif et de logement, devrait être aménagé pour mieux répondre aux besoins des travailleurs et des travailleuses ayant des responsabilités familiales. Il devrait en aller de même pour les politiques concernant l'aménagement du territoire, tant en zone urbaine qu'en zone rurale.

#### **Adaptation des régimes de sécurité sociale et fiscaux à la diversité croissante des modèles de travail**

24. Il conviendrait, le cas échéant, de réviser le régime de l'impôt sur le revenu et les régimes de sécurité sociale pour éviter qu'ils n'aillent à l'encontre de l'objectif consistant à permettre aux femmes et aux hommes de mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales, et de se partager d'une façon plus égale ces responsabilités.

25. Afin de financer les aides évoquées au paragraphe 22, les régimes de cotisations ou les régimes fiscaux pourraient être conçus dans le but d'encourager les employeurs à prendre des mesures en faveur de leurs travailleurs et travailleuses.

#### **Aménagement des rythmes et programmes scolaires**

26. Il convient d'assurer une meilleure harmonisation entre les rythmes scolaires et les horaires du travail.

27. Les programmes éducatifs devraient être aménagés afin de favoriser une prise de conscience des besoins liés à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.