

# RE/ BA LAN CE

Stratégies et bonnes pratiques  
syndicales pour promouvoir  
l'équilibre entre **vie professionnelle**  
et **vie privée**

## REMERCIEMENTS

*De par leur nature même, les études comme celle-ci comptent de nombreux auteurs et beaucoup plus de collaborateurs. Le texte final n'est qu'un reflet fantôme de l'engagement et du travail que chacun y a mis. La liste des femmes et des hommes qui ont fait de ce rapport un succès est longue et nous les en remercions chaleureusement : Montserrat Mir et Cinzia Sechi, qui ont conçu et réalisé le projet REBALANCE, les membres du Comité de direction du projet, les personnes qui ont coordonné la recherche au niveau national, à savoir : Lotta Savinko (Finlande), Raphaëlle Maniere (France), Christina Stockfisch (Allemagne), Rosanna Ruscito (Italie), Inga Puisa (Lituanie), Jessica van Ruitenburg (Pays-Bas), Lina Lopes (Portugal), Andreja Poje (Slovénie), Beatriz Quintanilla (Espagne), Joa Bergold et Åsa Forsell (Suède). Nous remercions tout particulièrement les négociateurs et les experts syndicaux qui ont généreusement donné de leur temps pour nous faire part de leur point de vue et nous expliquer et réexpliquer les détails du processus de négociation visant à améliorer les dispositions relatives à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle pour les travailleurs dans leurs entreprises et secteurs.*

*Un merci particulier à Mercedes Miletti et Inès Derousselle, dont le travail en coulisses a été déterminant dans l'organisation de tout ce projet.*

Dr Barbara Helfferich

Dr Paula Franklin



Avec le soutien financier de la  
Commission Européenne

|   |           |
|---|-----------|
| <b>RÉSUMÉ</b>   | <b>4</b>  |
| <b>1. INTRODUCTION</b>  | <b>8</b>  |
| 1.1 L'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée   | 9         |
| 1.2 Ce que l'étude visait à faire   | 10        |
| 1.3 Équilibre entre vie privée et vie professionnelle et négociation collective   | 10        |
| <b>2. MÉTHODOLOGIE</b>  | <b>12</b> |
| 2.1 Analyse documentaire et analyse des données existantes  | 12        |
| <b>3. L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE<br/>DANS L'UNION EUROPÉENNE</b>                                 | <b>13</b> |
| 3.1 Secteurs favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée   | 15        |
| 3.2 Dialogue social interprofessionnel européen   | 17        |
| 3.3 Autres acteurs de la société civile européenne  | 17        |
| 3.4 Cadre législatif européen et instruments visant à promouvoir<br>l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée   | 18        |
| <b>4. PRINCIPALES QUESTIONS DE POLITIQUE GÉNÉRALE RELATIVES<br/>À L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE</b> | <b>21</b> |
| 4.1 Approche axée sur le cycle de vie pour un équilibre entre vie professionnelle et vie privée                           | 21        |
| 4.2 Congé de paternité  | 23        |
| 4.3 Congé parental  | 23        |
| 4.4 Modalités de travail flexibles  | 24        |
| 4.5 Garde d'enfants   | 24        |
| 4.6 Soins de longue durée   | 25        |
| 4.7 Incitants économiques dissuasifs au travail des parents et aidants  | 25        |
| <b>5. ÉTUDES DE CAS ET BONNES PRATIQUES PAR PAYS</b>  | <b>26</b> |
| 5.1 Finlande  | 26        |
| 5.2 France  | 31        |
| 5.3 Allemagne   | 36        |
| 5.4 Italie  | 40        |
| 5.5 Lituanie  | 47        |
| 5.6 Pays-Bas  | 50        |
| 5.7 Portugal  | 53        |
| 5.8 Slovénie  | 56        |
| 5.9 Espagne   | 62        |
| 5.10 Suède  | 67        |
| <b>6. CONCLUSIONS</b>   | <b>70</b> |
| <b>7. RECOMMANDATIONS</b>   | <b>75</b> |
| <b>Bibliographie</b>  | <b>79</b> |

# RÉSUMÉ

## INTRODUCTION

L'étude visait à recenser les meilleures pratiques en matière d'accords sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée négociés par les partenaires sociaux dans dix États membres : Allemagne, Espagne, Finlande, France, Italie, Lituanie, Pays-Bas, Portugal, Slovénie et Suède. La recherche s'est concentrée en particulier sur les *mesures d'équilibre* entre vie professionnelle et vie privée qui permettent aux parents et aux autres personnes ayant des responsabilités familiales de concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée, grâce à l'introduction de régimes de congé familial et parental, de modalités de garde et de développement d'un environnement professionnel qui facilite la conciliation de la vie professionnelle, familiale et privée des femmes et des hommes. Les mesures d'**équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui ont été introduites par le biais de conventions collectives comprenaient** : le congé parental, le congé de paternité, les modalités de travail flexibles (la durée du temps de travail et l'autonomie pour organiser les horaires et le lieu de travail), les services de garde d'enfants (l'employeur fournissait les services de garde), les soins à long terme (congé pour prendre soin d'un membre de la famille malade) et des incitatifs économiques au travail (allocations) pour les parents et les aidants. **L'étude met l'accent** sur les initiatives spécifiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au niveau sectoriel et au niveau des entreprises qui traitent ces questions afin de compenser l'absence ou l'insuffisance de dispositions légales.

L'**étude** a été menée à un moment où les questions d'**équilibre entre vie professionnelle et vie privée** ont pris un nouvel élan, ne serait-ce que parce que l'Union européenne s'est fixé pour objectif d'accroître la participation des femmes sur le marché du travail. Dans ce contexte, la Commission européenne a présenté un ensemble de mesures législatives et non législatives visant à concilier vie professionnelle et vie privée.

Alors qu'un cadre **législatif européen et une législation nationale donnent aux parents le droit fondamental de concilier vie professionnelle et vie privée, les conventions collectives ont été et seront importantes** pour prévoir des droits supplémentaires indispensables adaptés à des groupes spécifiques. De plus, les conventions collectives sont importantes pour assurer la bonne application des droits existants.

En mettant en lumière les bonnes pratiques dans dix États membres, cette étude permet un échange de bonnes pratiques entre pays, secteurs et entreprises.

## MÉTHODOLOGIE

L'objectif de l'étude est de définir le contexte général des mesures de conciliation dans les différents secteurs économiques couverts par l'étude, ainsi que les cadres politiques de l'UE et des États membres en matière de conciliation et d'égalité entre hommes et femmes. Les pays inclus dans l'étude ont été choisis en fonction de critères géographiques (nord, est, sud, ouest) et de la diversité de leur taille. En outre, les conclusions d'une première évaluation ont montré qu'un bon nombre de syndicats avaient participé activement à l'élaboration de stratégies et de mesures, y compris des lignes directrices et des conventions collectives, pour résoudre les problèmes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les dix États membres participants représentent un mélange de différences en matière de législation, de structures et de pratiques de négociation collective et de structure de la réforme du secteur industriel et du marché du travail.

Afin de tenir compte de la diversité des bonnes pratiques, la cartographie initiale comprenait les 13 secteurs suivants, dont certains sous-secteurs importants : 1) Alimentation, agriculture et tourisme ; 2) Santé et services sociaux ; 3) Administration locale et régionale ; 4) Administration nationale ; 5) Services publics ; 6) Transports (aviation civile, logistique, transport maritime, chemins de fer, transport routier, transports publics urbains) ; 7) Commerce, TIC ; 8) Finances ; 9) Nettoyage et sécurité ; 10) Métal, textile et chimie ; 11) Éducation ; 12) Journalisme et médias ; 13) Sport.

Des entretiens ont eu lieu avec les syndicats et les négociateurs dans le but de recueillir autant de détails que possible sur les circonstances qui ont conduit aux négociations initiales, les négociations elles-mêmes et le suivi une fois la convention collective conclue. Ces détails se trouvent dans la partie 5 de la présente étude.

## L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE DANS L'UNION EUROPÉENNE

La partie 3 de l'étude met en lumière les initiatives et les lois existantes en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il évoque l'accord le plus récent sur une directive relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, que la Confédération européenne des syndicats (CES) réclame depuis qu'il s'avère que les employeurs ne sont pas disposés à négocier un autre accord-cadre en vue d'améliorer la situation des travailleurs qui s'occupent des enfants ou des membres de leur famille.

L'UE a reconnu l'importance de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et a adopté une législation et élaboré une politique dans ce domaine. L'un des principaux objectifs politiques de l'UE est de stimuler l'emploi (en particulier chez les femmes et les travailleurs âgés) et la croissance. Les coûts associés à l'écart d'emploi entre les femmes et les hommes sont énormes et sont estimés à environ 370 milliards d'euros dans l'UE, soit 2,8 % du PIB, y compris la perte de recettes fiscales et le versement de prestations<sup>1</sup>.

L'étude retrace les efforts du Parlement européen (PE), en particulier pour mettre en évidence les principaux défis comme le manque de services de soins de qualité accessibles, disponibles et abordables, l'absence de congés payés pour les pères, ou l'insuffisance des mesures pour encourager les pères à les utiliser par rapport aux mères.

Bien que cette partie fasse référence à la nouvelle directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, elle se concentre principalement sur ce que les partenaires sociaux peuvent faire pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants en général.

Dans ce contexte, il est important de noter que depuis 1985, le dialogue social européen est un élément important de l'agenda européen avec son insertion dans le traité CE par l'Acte unique européen de 1986 et le nouvel article 118B CE. En 2009, les partenaires sociaux européens se sont mis d'accord sur une révision de l'accord de 1996 sur le congé parental. En outre, le programme de travail 2015-2017 convenu entre les partenaires sociaux européens comprenait des actions sur le congé parental et le lancement en 2014 d'une boîte à outils en ligne sur l'égalité des genres et d'une lettre commune sur la garde des enfants<sup>2</sup>.

La CES s'est félicitée du nouveau cadre législatif. Avec le soutien d'un dialogue social fort au niveau européen, national, sectoriel et de l'entreprise, il peut être la clé d'une amélioration réelle de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour de nombreux Européens.

<sup>1</sup> Eurofound, 2016. The gender employment gap: Challenges and solutions. Publications Office of the European Union, Luxembourg <https://www.eurofound.europa.eu/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions>

<sup>2</sup> Confédération européenne des syndicats (CES), Le programme de travail 2015-2017 des partenaires sociaux européens <https://www.etuc.org/fr/publication/programme-de-travail-2015-2017-des-partenaires-sociaux-europeens>

## **PRINCIPALES QUESTIONS DE POLITIQUE GÉNÉRALE RELATIVES À L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE**

La quatrième partie de l'étude décrit les principaux déterminants politiques de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans l'UE et expose les avantages de mesures globales d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La conciliation du travail et des soins est une question qui concerne les travailleurs de tous les secteurs et s'étend tout au long de la vie professionnelle, et comprend aussi bien les soins aux enfants que ceux aux personnes ayant des problèmes de santé ou un handicap. Pour atteindre l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, il faut synchroniser la vie professionnelle et la vie privée avec le cycle de vie de l'individu et équilibrer les exigences de la vie professionnelle et de la vie privée - et c'est n'est pas l'individu qui doit se charger de cette tâche.

Dans toute l'Europe, les femmes assument encore les principales responsabilités familiales tout au long de leur vie et travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes. Investir dans l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des familles de travailleurs contribue à accroître l'inclusion sur le marché du travail et à améliorer la qualité de vie des individus. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est une combinaison de mesures visant à améliorer la situation des femmes sur le marché du travail, tout en encourageant simultanément le renforcement du rôle des hommes en tant qu'aidants naturels dans la famille, ce qui favorise la non-discrimination et l'égalité des genres.

L'étude montre que le droit au congé de paternité varie considérablement d'un État membre à l'autre, certains États membres ayant une rémunération ou une durée beaucoup plus généreuse que d'autres. En outre, la disponibilité et l'utilisation des mesures de congé parental pour les pères (seconds parents) ont un impact considérable sur la participation des femmes au marché du travail dans la mesure où elles atténuent et équilibrent ou réduisent certaines des responsabilités des mères en matière de soins et permettent également, si elles sont correctement conçues, un retour plus facile des femmes sur le marché du travail.

## **ÉTUDES DE CAS NATIONALES**

Bien que la législation sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ait contribué à promouvoir une plus grande égalité entre les femmes et les hommes et à améliorer les taux d'emploi des femmes dans de nombreux États membres de l'UE, les femmes continuent d'assumer l'essentiel des responsabilités familiales en tant que mères et/ou en s'occupant des membres de la famille, tandis que les pères sont souvent découragés de prendre congé, souvent pour des motifs économiques. Ce déséquilibre entraîne des coûts considérables pour l'individu, la société et l'économie. Les syndicats de toute l'Europe ont lutté pour remédier à ce déséquilibre, soit en plaidant pour une meilleure législation, tant au niveau européen qu'au niveau national, mais aussi et surtout par la négociation collective. La diversité des législations en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que la spécificité du contexte national, y compris la structure des négociations collectives, la force des syndicats et leurs membres, déterminent la forme sous laquelle ils abordent ces questions de conciliation.

Les études de cas décrivent des pratiques réussies d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée négociées par les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise, au niveau sectoriel ou intersectoriel, qui font une différence considérable pour les parents qui travaillent et les aidants. Elles mettent également en lumière les questions que la législation n'a pas abordées. Il est important de souligner que le cadre réglementaire national en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est régulièrement révisé et que les informations fournies par cette étude se réfèrent à fin 2018.



## CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

Les paysages sociaux, culturels, réglementaires et politiques dans lesquels les syndicats opèrent dans les dix États membres étudiés sont extrêmement divers. Ce qui définit la valeur d'une bonne pratique, c'est son impact sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans un contexte donné, que ce soit au niveau national ou sectoriel.

Les bonnes pratiques les plus fréquemment signalées dans le cadre des mesures d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée décrites dans l'étude concernent les modalités de travail flexibles (temps et/ou lieu de travail), suivies par les bonnes pratiques concernant le congé de paternité (répartition du temps et/ou paiements). Les incitations économiques liées à la famille, les modalités de garde des enfants et les soins de longue durée, ainsi que le congé parental ont également été abordés.

Parmi les autres mesures relevées dans plus d'un secteur, mentionnons les congés de soins de courte durée rémunérés et la formation offerte aux employés avec leur consentement pendant ou après un congé pour obligations familiales.

Les tendances claires dans tous les secteurs concernaient 1) le travail flexible et 2) l'obtention de temps et d'allocations pour encourager les hommes à prendre des congés pour obligations familiales.

Les syndicats ont été à l'avant-garde de la promotion de politiques visant à mieux concilier vie professionnelle et vie privée, y compris des horaires de travail plus flexibles et adaptés aux besoins des travailleurs. Il existe de nombreuses bonnes pratiques qui ont été initiées par les syndicats. Outre la flexibilité du temps de travail et du lieu de travail, les mesures positives dans ce domaine comprenaient, par exemple, la réduction du temps de travail tout en conservant les droits à pension (ES), la banque de temps (DE, IT) et la limitation du temps de travail les jours fériés et le dimanche (SI).

Les syndicats font leur part pour tenter de résoudre les problèmes liés à l'utilisation du congé de paternité. Dans plusieurs États membres, l'attribution de temps et des allocations allant au-delà de la législation ont été négociés dans les conventions collectives, tandis que la pression des syndicats a contribué à améliorer les dispositions légales, par exemple au Portugal et en Espagne. Toutefois, il n'est pas toujours suffisant d'assurer l'existence du congé, car la disponibilité n'entraînera pas automatiquement une augmentation de la demande. La sensibilisation aux droits ainsi que des modèles de comportement sur le lieu de travail ont également été utilisés pour soutenir le changement.

La partie relative aux recommandations consiste en une liste non exhaustive de recommandations. Voici des exemples de telles recommandations :

Pour l'Union européenne, fournir, *entre autres*, un cadre législatif, des objectifs contraignants pour les soins aux enfants et aux personnes âgées ainsi qu'une stratégie d'égalité entre les femmes et les hommes qui vise également à éliminer l'écart persistant entre les rémunérations et les pensions des hommes et des femmes.

**Les États membres sont invités à** appliquer la législation nationale sur l'égalité entre les femmes et les hommes, y compris, *entre autres*, l'égalité de rémunération pour un même travail et un travail de même valeur, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la parité, en vue d'instaurer une égalité de *fait*, à s'engager à consacrer un pourcentage minimal du PIB aux soins, à garantir que la sécurité sociale (retraite et santé) ne soit pas liée au travail et à offrir une base sûre pour que tous puissent se préparer en toute égalité à des prestations de retraite.

**Les syndicats sont invités à mettre en place** un cadre de suivi global pour évaluer et suivre l'impact des conventions collectives à tous les niveaux sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à développer une boîte à outils pour les syndicats négociant des accords sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et à promouvoir l'intégration des questions de genre dans les politiques de la CES, parmi d'autres recommandations.

Il est rappelé aux **partenaires sociaux au niveau national** qu'ils doivent prendre conscience que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est également un investissement dans la productivité car il permet d'améliorer la qualité de vie ; promouvoir la négociation collective comme un moyen efficace d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des travailleurs ; assurer une rémunération égale à travail égal ou de valeur égale ; combattre les stéréotypes pour améliorer le recours au congé de paternité et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les hommes et les femmes.

La liste complète des recommandations figure en annexe au rapport complet.

# 1 INTRO DUCTION

Une législation solide en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée joue un rôle important dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes et la promotion d'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. La négociation collective joue également un rôle important en tant qu'instrument réglementaire, améliorant souvent les dispositions existantes en matière de conciliation. Le Réseau de correspondants européens d'Eurofound signale que très peu de pays disposent de données précises sur l'étendue et la nature des mesures visant à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée par la négociation collective ; cette pénurie de données est souvent due à un manque d'études ou de bases de données, mais dans certains cas aussi au fait que les conventions collectives ne sont pas accessibles au public.

Ces dernières années, de nombreux États membres ont fait avancer les réformes du marché du travail, sous l'impulsion de la crise financière de la zone euro. Dans son sillage, les partenaires sociaux de toute l'Europe ont connu des changements structurels. Dans de nombreux cas, cela s'est traduit par une nouvelle législation visant à décentraliser la négociation collective, ce qui a eu un impact négatif sur la force des syndicats et leur capacité à négocier. Les mesures d'austérité signifiaient également que les syndicats devaient faire attention à choisir ce pour quoi ils négociaient ; l'évolution des salaires devenait la priorité, tandis que d'autres questions, comme l'égalité des genres, étaient jugées moins importantes. Néanmoins, de bonnes pratiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ont été identifiées dans les dix États membres de l'Union européenne, qui font partie de cette étude. Négociées par les partenaires sociaux et souvent à l'initiative des syndicats, elles montrent comment la négociation collective peut conduire à de meilleures politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée aux niveaux sectoriel, intersectoriel et de l'entreprise.

La récente initiative législative sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au niveau européen visant à améliorer les normes minimales en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les États membres de l'Union européenne peut également fournir aux syndicats un nouveau point de départ pour renforcer encore les négociations collectives sur les questions relatives à cet équilibre en leur donnant un nouvel élan et une visibilité.



## 1.1 / L'IMPORTANCE DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Trouver un **équilibre** juste et approprié entre le travail, la vie familiale, les loisirs et les autres engagements sociaux est un défi pour tous les travailleurs ; de nombreux hommes sont découragés de prendre des congés pour obligations familiales et de travailler dans des conditions flexibles en raison de stéréotypes bien ancrés et sexistes concernant les soins, les considérations monétaires et les relations de pouvoir inégales au sein de la famille. Pendant ce temps, de nombreuses femmes sont poussées à quitter le marché du travail ou à réduire leur temps de travail en raison de responsabilités familiales et du manque de services de garde. Cela a un impact négatif sur leurs antécédents professionnels et donc sur leurs droits en matière de sécurité sociale. L'amélioration des dispositions relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est donc essentielle pour contribuer à assurer le bien-être et une plus grande sécurité financière des travailleurs, en particulier des femmes, et pour lutter concrètement contre la « pénalité de soins » sexiste.

Des recherches récentes montrent comment et pourquoi l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée présente des avantages pratiques pour les individus, l'économie et la société en général.

Il s'agit notamment de :

### Pour les particuliers et les familles :

- l'amélioration des conditions de travail des parents et des aidants ;
- un taux d'emploi et des revenus plus élevés des femmes, et une meilleure progression de carrière ;
- la réduction des écarts de rémunération et de pension entre hommes et femmes,
- la réduction du risque que les femmes tombent dans la pauvreté,
- plus de possibilités et d'incitations pour les pères de participer à la vie familiale et d'accroître ainsi le bien-être,
- valoriser la prestation de soins en permettant aux aidants qui s'occupent d'un parent âgé, malade ou handicapé de s'absenter du travail.

### Pour l'économie :

- un plus grand nombre de femmes sur le marché du travail, ce qui se traduit par une augmentation du bassin de talents disponibles et une diminution des pénuries de main-d'œuvre qualifiée,
- attirer et retenir les travailleurs,
- des travailleurs moins absents du travail et plus motivés, ce qui améliore la productivité des entreprises.

### Pour la société dans son ensemble :

- des finances publiques plus viables grâce à une réduction du chômage,
- l'augmentation des revenus fiscaux,
- l'augmentation de l'offre de main-d'œuvre, ce qui favorise la compétitivité de l'économie.<sup>3</sup>

Bien que l'importance et les avantages de l'**équilibre entre vie professionnelle et vie privée au niveau individuel et sociétal soient bien établis, des mesures inadéquates pour concilier travail et responsabilités familiales continuent d'affecter** les femmes de manière disproportionnée. Cela a d'autres conséquences sur les carrières, les revenus et les pensions des femmes. Les derniers chiffres de l'UE montrent que les responsabilités familiales sont la cause de 20 % des femmes inactives, contre moins de 2 % des hommes. Il n'est donc pas surprenant que le taux d'emploi global des femmes soit encore inférieur de 11,6 % à celui des hommes. En outre, 31,5 % des femmes travaillent à temps partiel contre 8,2 % des hommes, tandis qu'un peu plus de 50 % des femmes travaillent à temps plein contre 71,2 % des hommes.<sup>4</sup>

Le concept d'équilibre entre le travail et la vie personnelle concerne l'atteinte d'un équilibre entre les modalités de travail, les tâches domestiques et les soins aux proches à charge, et d'autres priorités importantes de la vie. Dans le cadre de la définition générale de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les questions liées à l'amélioration des perspectives de carrière, à l'apprentissage tout au long de la vie et à d'autres activités de développement personnel et professionnel sont considérées comme secondaires par rapport à l'objectif de promouvoir un partage plus équitable des responsabilités entre les femmes et les hommes dans la famille et le ménage, ainsi que dans le milieu professionnel. Un<sup>5</sup> meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée a une valeur sociétale liée à l'**égalité des genres** et à la qualité de vie. Elle a également une dimension économique : un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée limite la participation au marché du travail, tandis que des formules de travail plus souples stimulent la participation au marché du travail.<sup>6</sup>

<sup>3</sup> Commission européenne, 2019. A New Start to Support Work-Life Balance for Parents and Carers. Factsheet. Social Rights. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17583&langId=en>

<sup>4</sup> Commission européenne, 2017. Study on equality between women and men in the EU. [https://eeaseuropa.eu/sites/eeas/files/2017\\_report\\_equality\\_women\\_men\\_in\\_the\\_eu\\_en.pdf](https://eeaseuropa.eu/sites/eeas/files/2017_report_equality_women_men_in_the_eu_en.pdf)

<sup>5</sup> European Institute for Gender Equality (EIGE) Thesaurus. <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1445>

<sup>6</sup> Eurofound, 2017. Équilibre entre vie professionnelle et vie privée et modalités de travail flexibles dans l'Union européenne. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2017/work-life-balance-and-flexible-working-arrangements-in-the-european-union>

## 1.2 / CE QUE L'ÉTUDE VISAIT À FAIRE

L'étude visait à recenser les meilleures pratiques en matière d'accords sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée négociés par les partenaires sociaux, ainsi que les obstacles, dans un certain nombre d'États membres : Allemagne, Espagne, Finlande, France, Italie, Lituanie, Pays-Bas, Portugal, Slovénie et Suède. L'accent a été mis en particulier sur les *mesures d'équilibre* entre vie professionnelle et vie privée qui permettent aux parents et aux autres personnes ayant des responsabilités familiales de concilier vie professionnelle, vie familiale et vie privée, grâce à l'introduction de régimes de congé familial et parental, de modalités de garde et de développement d'un environnement professionnel qui facilite la conciliation de la vie professionnelle, familiale et privée des hommes et des femmes<sup>7</sup>. Les mesures d'**équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui sont explorées comprennent** : le congé parental, le congé de paternité, les modalités de travail flexibles (la durée du temps de travail et l'autonomie pour organiser les heures et le lieu de travail), les services de garde d'enfants (l'employeur fournit des services de garderie), les soins à long terme (congé pour prendre soin d'un membre de la famille malade) et les incitatifs économiques au travail (allocations) pour les parents et les aidants.

L'objectif de l'**étude était de recenser les bonnes pratiques qui 1) ont été inspirées par la négociation collective et 2) portent sur les domaines clés de** l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. L'existence et le rôle de ces accords varient considérablement d'un pays et d'un secteur à l'autre et d'une entreprise à l'autre. Toutefois, comme nous le montrerons, certaines leçons importantes peuvent être tirées de ces bonnes pratiques, dont certaines pourraient s'avérer utiles lors de futures négociations collectives.

## 1.3 / ÉQUILIBRE ENTRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE ET NÉGOCIATION COLLECTIVE

### 1.3.1 / COMMENT LES SYNDICATS ONT FAIT PRESSION EN FAVEUR DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Les conventions collectives et les négociations entre partenaires sociaux ont permis de parvenir à des formules de travail flexibles pour promouvoir le congé parental et la réduction du temps de travail. L'enquête de la CES « Bargaining for Equality » (2014) souligne le fait que « les syndicats reconnaissent de plus en plus l'importance d'une plus grande participation des pères à la garde des enfants, ce qui nécessite de meilleures dispositions légales, intégrées et étendues dans les conventions collectives, pour compenser le congé parental et garantir que des horaires et une organisation du travail flexibles favorisent le soutien des responsabilités familiales et, notamment, pour encourager les hommes à prendre un congé. »<sup>8</sup>

La négociation collective joue un rôle important en tant qu'instrument de réglementation, et elle aborde la question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de diverses façons dans les pays<sup>9</sup>. En 2017, dans la moitié à deux tiers en moyenne des États membres de l'UE, le dialogue social au niveau le plus élevé a porté sur les conditions d'emploi, les réformes des retraites, les compétences, la formation et l'employabilité, ainsi que sur des thèmes liés à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La plupart des cas de dialogue social de pointe sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée portaient sur des réformes des régimes de congé familial et sur les avantages qui en découlent. Les négociations au niveau européen sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée se sont traduites par un débat davantage axé sur les travailleurs, qui s'est déroulé en 2017 dans de nombreux pays et qui a donné lieu à de nouvelles réglementations dans le domaine de l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents travailleurs et des aidants. De nombreux États membres ont poursuivi leurs révisions concernant les régimes de congé familial, y compris les congés spéciaux pour les aidants, ou les aménagements plus souples du temps de travail. Ces thèmes ont été abordés dans de nombreux débats en Europe, mais l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée n'a jamais ou rarement été identifié comme l'un des « grands » débats du dialogue social au plus haut niveau.<sup>10</sup>

<sup>7</sup> Commission européenne, 1998. 1100 Words for Equality: A Glossary of Terms on Equality between Women and Men. <https://eige.europa.eu/library/resource/dedupmrg200286>; European Network of Legal Experts the Field of Gender Equality, 2014. EU Gender Equality Law: Update 2013. <https://publicationseuropa.eu/en/publication-detail/-/publication/c7a08f35-e9e8-47f8-8c8b-b8375646d22c>

<sup>8</sup> Confédération européenne des syndicats (CES) Bargaining for Equality, 2014. <https://www.wetuc.org/en/publication/bargaining-equality>

<sup>9</sup> Eurofound, 2017. Developments in working life in Europe 2016: EurWORK annual review, Publications Office of the European Union, Luxembourg. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1727en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1727en.pdf)

<sup>10</sup> Eurofound, 2017. Industrial Relations. Annual review of working life 2017. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/annual-review-of-working-life-2017>

La couverture des **négociations collectives est très diversifiée à travers l'Europe**, avec une couverture élevée d'environ 80 % ou plus des salariés couverts en Autriche, en France, en Belgique, en Finlande, en Suède, aux Pays-Bas, au Danemark, en Italie et en Espagne, avec des niveaux de couverture moyens d'environ 40 à 70 % en Norvège, au Portugal, en Slovénie, à Malte, au Luxembourg, en Allemagne, en Croatie, en République tchèque, à Chypre et en Grèce et des taux de couverture faibles (10 à 35 % en Roumanie, en Irlande, au Royaume-Uni, en Bulgarie, en Hongrie, en Slovaquie, en Estonie, en Lettonie, en Pologne et en Lituanie [données de 2013]).<sup>11</sup> Les clauses sur l'**équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les conventions collectives sont plus fréquentes dans les pays où la couverture de la négociation collective est élevée** [80 % et plus], et moins répandues ou inexistantes dans les pays où la couverture de la négociation collective est plus faible.

TABLEAU 1.

**Prévalence des sujets relatifs à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les conventions collectives<sup>12</sup>**

| Degree of prevalence                      | Countries*                                |
|---|---|
| (Relatively) widespread                   | <b>BE, DK, FI, FR, IT, NL, NO, SE, SI</b> |
| Existing in several (sectoral) agreements | <b>AT, DE, MT</b> (only public sector)    |
| Existing, but prevalence limited          | <i>CZ, EL, ES, HU, LV, PT, RO, SK, UK</i> |
| Existing, but prevalence unknown          | <u>BG, EE</u>                             |
| No clauses                                | <i>CY, HR, LT, LU, PL</i>                 |
| No information                            | <u>IE</u>                                 |

\* Countries in **bold**: high collective bargaining coverage (80% and higher); countries in *italics*: medium collective bargaining coverage (40-70%); countries underlined: low collective bargaining coverage (10-35%).

Source: Based on input provided by Eurofund's Network of European Correspondents

Les pratiques en matière d'**équilibre entre vie professionnelle et vie privée varient considérablement d'un État membre à l'autre**. De nombreuses initiatives au niveau des secteurs et des entreprises s'attaquent à ce problème afin de compenser l'absence ou l'insuffisance de dispositions juridiques. Prenons, par exemple, les modalités de travail flexibles [durée, horaire, lieu].<sup>13</sup> Les types de clauses les plus couramment étudiées dans les conventions collectives sont celles qui concernent le droit à différents types de congés et à des jours de congé payés supplémentaires pour des raisons familiales ou autres. Dans certains pays, cela inclut les congés pour s'occuper de personnes âgées. Les clauses relatives à la flexibilité du temps de travail et du lieu de travail sont également courantes. Dans certains pays, cela inclut des dispositions qui protègent les travailleurs ayant des responsabilités familiales contre les heures de travail asociales et le détachement. D'autres mesures réglementées par des conventions collectives comprennent des compléments de salaire pendant les congés, des dispositions pour le retour au travail après des périodes d'absence et la reconnaissance des périodes de congé pour l'avancement professionnel et le calcul de la pension.<sup>14</sup>

<sup>11</sup> Eurofound (n° 9)

<sup>12</sup> Eurofound (n° 6)

<sup>13</sup> Plus d'un tiers (37 %) des travailleurs de l'UE28 n'ont pas de représentation formelle des travailleurs (syndicat, comité d'entreprise ou comité similaire). Parmi ce groupe : environ 89 % travaillent dans des micro-entreprises et des PME, 85 % dans le secteur privé, près de 80 % n'ont fait que des études primaires ou secondaires, plus de la moitié (54 %) font partie des 40 % des plus bas revenus, plus d'un tiers (35 %) a moins de 35 ans et environ un tiers (32 %) a un contrat autre qu'indéterminé (Eurofound, 2017. 6th European Working Conditions Survey. 2017 Update. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634.en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634.en.pdf))

<sup>14</sup> Eurofound (n° 13)

# 2 METHODO LOGIE

## 2.1 / ANALYSE DOCUMENTAIRE ET ANALYSE DES DONNÉES EXISTANTES

L'étude passe en revue la littérature et les données, y compris les informations et les données de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail [Eurofound]. L'objectif est de définir le contexte général des mesures de conciliation dans les différents secteurs inclus dans l'étude, ainsi que les cadres politiques de l'UE et des États membres en matière de conciliation et d'égalité entre hommes et femmes. Les pays inclus dans l'étude ont été choisis en fonction de critères géographiques [nord, est, sud, ouest] et de la diversité de leur taille. En outre, les conclusions d'une première évaluation ont montré qu'un bon nombre de syndicats avaient participé activement à l'élaboration de stratégies et de mesures, y compris des lignes directrices et des conventions collectives, pour résoudre les problèmes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les dix États membres participants représentent un mélange de forces différentes en matière de législation, de structures et de pratiques de négociation collective et de structure de la réforme du secteur industriel et du marché du travail. Dans chaque pays, et dans plusieurs secteurs, il y avait de bonnes pratiques à trouver. L'analyse documentaire a également servi de base factuelle pour l'élaboration d'un questionnaire préalable à l'entretien qui a été envoyé à des experts syndicaux dans chacun des dix pays.

Afin de tenir compte de la diversité des bonnes pratiques, la cartographie initiale comprenait les 13 secteurs suivants, proposés par le Comité directeur du projet, avec quelques sous-secteurs importants : 1) Alimentation, agriculture et tourisme ; 2) Santé et services sociaux ; 3) Administration locale et régionale ; 4) Administration nationale ; 5) Services publics ; 6) Transports (aviation civile, logistique, transport maritime, chemins de fer, transport routier, transports publics urbains) ; 7) Commerce, TIC ; 8) Finances ; 9) Nettoyage et sécurité ; 10) Métal, textile et chimie ; 11) Éducation ; 12) Journalisme et médias ; 13) Sport.

Le dépistage des pratiques a d'abord été effectué au moyen d'un questionnaire préalable à l'entretien, dans lequel les syndicats participants ont fourni des informations sur les pratiques qu'ils jugeaient bonnes dans leur contexte, de sorte que le choix initial d'une liste restreinte de pratiques a été effectué par un ou plusieurs experts nationaux nommés par le ou les syndicats nationaux. Le critère minimum pour choisir une bonne pratique était qu'elle était dictée par la négociation collective et qu'elle allait au-delà de la législation existante.

Au total, **75 pratiques sur les mesures de conciliation** ont été soumises par les participants dans les dix pays, dont 31 sont présentées dans cette étude.

Sur la base des résultats des questionnaires préalables aux entretiens, des entretiens ont été organisés avec des représentants des syndicats concernés par l'égalité des genres et/ou la négociation collective au niveau national ou sectoriel. Des entretiens ont eu lieu dans les dix États membres afin de recueillir des informations spécifiques sur les raisons de la négociation des bonnes pratiques, le contexte politique, le processus et les moteurs de la négociation elle-même, et les résultats.

Des entretiens ont également été menés avec les fédérations syndicales européennes concernées et d'autres parties prenantes (par exemple, le Lobby européen des femmes) pour identifier la coopération et le partenariat entre les syndicats et les organisations non gouvernementales travaillant sur les questions d'emploi et de soins.

## 3

# L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PRO FESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE DANS L'UNION EUROPÉENNE

L'UE a reconnu l'importance de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et a adopté une législation et développé une politique dans ce domaine. L'un des principaux objectifs politiques de l'UE est de stimuler l'emploi (en particulier chez les femmes et les travailleurs âgés) et la croissance. Les objectifs de la stratégie Europe 2020 pour la croissance et l'emploi prévoient qu'au moins 75 % de la population âgée de 20 à 64 ans devrait être employée d'ici 2020. Suivant les principaux indicateurs de la stratégie, Eurostat conclut qu'« en plus des responsabilités familiales, les femmes sont confrontées à de fortes dissuasions financières dans les systèmes de prestations fiscales lorsqu'elles entrent sur le marché du travail... et que les femmes sont également plus susceptibles que les hommes d'assumer des responsabilités familiales pour des membres de la famille âgés ou dépendants et sont donc plus susceptibles de réduire leurs heures de travail ou de quitter le marché du travail. »<sup>15</sup>

Les coûts associés à l'écart d'emploi entre les femmes et les hommes sont énormes. Selon une étude<sup>16</sup> récente d'Eurofound, le coût total de l'inactivité des femmes sur le marché du travail s'élèverait à environ 370 milliards d'euros dans l'UE, soit 2,8 % du PIB, y compris la perte de recettes fiscales et le paiement des prestations. L'étude conclut que «... permettre à un plus grand nombre de femmes de travailler en investissant dans l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée serait un moyen sûr de stimuler la reprise économique de l'Europe ».

De nombreux éléments montrent que dans les pays nordiques, par exemple, qui offrent une approche plus généreuse et plus souple des responsabilités en dehors du lieu de travail, les travailleurs souffrent moins de stress et l'économie bénéficie d'une productivité accrue.<sup>17</sup>

<sup>15</sup> Eurostat, Europe 2020 indicators - employment.

[http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe\\_2020\\_indicators\\_-\\_employment](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_-_employment)

<sup>16</sup> Eurofound (n° 1)

<sup>17</sup> OECD Better Life Index

Le Parlement européen a également souligné la nécessité de réformer la législation communautaire existante et de renforcer la coordination entre les États membres afin de garantir des conditions de concurrence équitables en ce qui concerne les coûts et avantages des politiques de réconciliation.<sup>18</sup> Le Parlement européen a identifié le manque de services de soins de qualité accessibles, disponibles et abordables, ainsi que l'absence de congés payés pour les pères ou l'insuffisance des incitations pour les pères à les utiliser par rapport aux mères comme étant les principaux défis.

Les syndicats européens réclament depuis longtemps des réformes du cadre législatif européen existant en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à savoir la révision de la directive sur le congé de maternité de 1992 et de la directive sur le congé parental de 2010.<sup>19</sup>

Après le retrait de la directive sur le congé de maternité le 1er juillet 2015, la Commission européenne a mis deux ans à présenter une autre proposition visant à résoudre les problèmes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et aidants qui travaillent. L'initiative «New Start» visant à relever les défis en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée auxquels sont confrontés les parents et aidants qui travaillent, présentée en avril 2017 en tant que résultat du socle européen des droits sociaux, a pris en compte les résultats d'une consultation publique et de consultations en deux étapes des partenaires sociaux européens, ainsi que l'analyse d'impact correspondante. La proposition de directive, qui faisait partie du paquet, a mis encore deux ans pour être finalement approuvée en 2019.

Les syndicats et les organisations non gouvernementales telles que la Confédération européenne des syndicats (CES), le syndicat européen des services publics (EPSU), le Lobby européen des femmes (LEF) et COFACE Familles Europe, entre autres, ont étroitement collaboré pour faire pression sur les États membres, la Commission et le Parlement pour élargir la portée de la directive proposée aux familles non traditionnelles et pour garantir que l'intégralité du droit à la protection parentale ne soit ni cessible ni 100 pour cent rémunéré. D'autres revendications ont été formulées :

- des conditions plus claires quant au moment et à la raison pour laquelle les demandes de formules de travail souples peuvent être refusées;
- il ne devrait pas y avoir de différence dans les droits en matière d'emploi entre les personnes exerçant une profession ouvrant droit à pension et les aidants n'ayant aucun droit;
- une rémunération à 100 % et non une indemnité de congé de maladie devrait être accordée pour la durée du congé de paternité;
- des dispositions supplémentaires pour les familles monoparentales,
- les femmes devraient avoir le droit de déterminer à qui le congé de paternité devrait être accordé;
- une exception d'inaccessibilité devrait également être introduite dans le cas de la directive modifiée sur le congé parental pour les parents isolés;
- la catégorie des aidants devrait être étendue au-delà des parents au premier degré; en ce qui concerne le congé des aidants, les jours devraient passer de cinq à douze jours, et la mise en œuvre de cette disposition devrait aller de pair avec le développement des services sociaux;
- prêter attention au risque que la proposition n'aide pas les plus vulnérables, car elle n'aborde pas la question de l'accessibilité, et de la qualité des services d'éducation et de garde des jeunes enfants.

La nouvelle directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents qui travaillent étend désormais le droit existant à quatre mois de congé parental en rendant deux mois non transférables entre les deux parents au lieu d'un seul mois et en introduisant une rémunération pour ces deux mois à un «niveau adéquat» (au moins égal à 66 % minimum des revenus)<sup>20</sup> à déterminer par les États membres. La directive prévoit également un congé de paternité de dix jours. Le père sera rémunéré au taux fixé pour le congé de maternité conformément à la directive existante de 1992 sur le congé de maternité (COM 92/85). Le congé des aidants est également prévu en tant que droit à un congé de cinq jours pour s'occuper d'un proche parent gravement malade ou dépendant. Il n'y a pas de rémunération qui s'y rattache. Enfin, la directive donne le droit aux parents et aux aidants de demander une modification de leurs horaires de travail en raison de leurs responsabilités familiales.<sup>21</sup>

<sup>18</sup> Second Welfare, 7.10.2016. European Parliament promotes work-life balance.

<http://www.secondwelfare.it/primowelfare/lavoro/european-parliament-promotes-work-life-balance.html>

<sup>19</sup> Communiqué de presse de la Confédération européenne des syndicats (CES) 07 03 2018. Droits des femmes : OUI à la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée !

<https://www.wetucorg.fr/pressrelease/droits-des-femmes-oui-la-directive-sur-lequilibre-entre-vie-professionnelle-et-vie>

<sup>20</sup> La Commission européenne définit le congé de paternité «bien rémunéré» comme couvrant au moins 66 % des revenus antérieurs. La Commission souligne qu'en dessous de ce taux, le risque d'un piège à bas salaires pourrait être créé («Paternity and parental leave policies across the European Union. Assessment of current provision», Commission européenne, 2018)

<sup>21</sup> La nouvelle directive contient plusieurs conditions et dérogations importantes, par exemple l'éligibilité des parents, l'âge des enfants et une clause passerelle pour les pays dotés de systèmes généreux de conciliation travail-vie privée.

### 3.1 / SECTEURS FAVORISANT L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

La **Confédération européenne des syndicats (CES)**, qui représente 89 confédérations syndicales dans 39 pays européens, affirme qu'une combinaison coordonnée de mesures législatives et non législatives<sup>22</sup> et de soins universels, de qualité, abordables et accessibles pour les enfants et aux personnes âgées avec le soutien financier des fonds sociaux et structurels européens est essentielle pour combler l'écart entre les hommes et les femmes dans l'emploi et contribuer à une égalité accrue entre femmes et hommes. Il serait dans l'intérêt non seulement des travailleurs et de leur famille, mais aussi des employeurs et de la société en général, de créer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les fédérations européennes membres de la CES ont soutenu ces efforts dans leurs secteurs économiques spécifiques au niveau national et au niveau des entreprises. Elles jouent également un rôle essentiel pour entamer un dialogue politique au niveau sectoriel pour soutenir la dernière initiative législative européenne sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Au cours de la dernière décennie, les syndicats européens ont travaillé d'arrache-pied pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de leurs membres par le biais de conventions collectives et de plans pour l'égalité des genres. En Italie, les syndicats du secteur public ont négocié avec succès l'amélioration des droits aux congés pour obligations familiales, aux Pays-Bas, les partenaires ont droit à un congé à la naissance d'un enfant d'au moins quatre semaines et, en France, des protocoles sur l'égalité des genres comportant des dispositions spécifiques renforçant l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle ont été adoptés.

Le **Comité syndical européen de l'éducation (CSEE)**, qui représente 132 syndicats dans 51 pays, a soutenu la position du Parlement européen et de la CES sur les propositions relatives à l'**équilibre entre** vie professionnelle et vie privée et a demandé qu'elles soient traitées par des mesures législatives et non législatives se renforçant mutuellement. Plus précisément, pour ce secteur, où la plupart des employés sont des femmes, le CSEE a appelé à l'amélioration du congé de maternité ainsi qu'à de meilleures conditions de congé parental pour les hommes et les femmes. Le CSEE a également souligné le défi que doivent relever les parents isolés en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.<sup>23</sup>

**Schreiber Foods et la Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (EFFAT)** ont signé une déclaration sur l'inclusion, la diversité et l'égalité au travail en octobre 2018. La déclaration qui promeut la diversité et établit des procédures de réclamation aborde également la question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée «*reconnaisant l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les travailleurs et s'engage à revoir et à actualiser, si nécessaire, les mesures dans le cadre du dialogue social avec l'EFFAT et les organisations syndicales au niveau national*».<sup>24</sup>

L'**EFFAT**, qui représente 120 syndicats nationaux de 35 pays européens, fournit également un exemple pour contribuer à assurer une représentation **équilibrée des** femmes dans les **comités d'entreprise européens (CEE)**. Les premiers efforts déployés par l'EFFAT en 2005 au moyen d'un plan d'action sur la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les CEE ont mis en lumière le fait que les questions de genre ou liées au genre étaient pratiquement absentes de la composition et des travaux des CEE. Le plan avait également l'intention de favoriser le débat sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes dans les CEE et comprenait la compilation d'une liste de questions sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes qui pourraient être abordées dans les comités d'entreprise européens, y compris les questions de conciliation entre vie professionnelle et vie privée.<sup>25</sup>

La **Fédération internationale des journalistes (FIJ)**, qui représente 600 000 professionnels des médias de 187 syndicats et associations dans 140 pays<sup>26</sup>, et **UNI Global, Europa, Media, Entertainment and Arts**, qui représente plus de 20 millions de travailleurs de plus de 150 pays différents dans les secteurs qui connaissent la plus forte croissance dans le monde - compétences et services, ainsi que d'autres organisations sectorielles spécifiques,<sup>27</sup> se sont spécifiquement intéressés aux questions d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle au Comité du dialogue social sectoriel audiovisuel dans le contexte du «Cadre des actions pour l'égalité femmes-hommes». Le Cadre d'actions a été produit par le Groupe de travail conjoint sur l'égalité des genres du Comité de dialogue social sectoriel audiovisuel de l'UE en 2010-2011. Dans ce rapport, des recommandations spécifiques ont été formulées pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des femmes journalistes dans leur vie quotidienne.

<sup>22</sup> Communiqué de presse de la Confédération européenne des syndicats (CES) 20 12 2016. Équilibrer les défis de la vie professionnelle et de la vie privée. <https://www.wetu.org/fr/pressrelease/equilibrer-les-defis-de-la-vie-professionnelle-et-de-la-vie-privée>

<sup>23</sup> Plan d'action du CSEE sur l'égalité des sexes au sein des structures syndicales d'enseignants et dans la profession enseignante, 2010.

<sup>24</sup> Wikipédia [https://en.wikipedia.org/wiki/Schreiber\\_Foods](https://en.wikipedia.org/wiki/Schreiber_Foods)

<sup>25</sup> Weiler, Anni, 2013. Dialogue social et égalité des genres dans l'Union européenne. Document de travail no 44. Genève : Bureau international du Travail, 52 p. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_213793.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_213793.pdf)

<sup>26</sup> Fédération internationale des journalistes (FIJ) <https://www.ifj.org/who/about-ifj.html>

<sup>27</sup> EU Audiovisual Sectoral Social Dialogue Committee Framework of Actions on Gender Equality, 2011. <https://eceuropa.eu/social/BlobServlet?mode=dsw&docId=9172&langId=en>

Le 30 septembre 2015, **UNI Global Union et UNI Europa**, représentant 20 millions de travailleurs dans les compétences et les services de plus de 150 pays du monde entier, et **CARREFOUR** ont signé un nouvel accord international sur « La promotion du dialogue social et de la diversité et pour le respect des droits fondamentaux au travail ». Cet accord ne se contente pas de cimenter des relations constructives grâce à un dialogue social permanent, il sert également à appliquer les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT) en matière de lutte contre la discrimination et d'égalité salariale. Dans l'annexe 2 de l'accord, intitulée « Déclaration conjointe du 31 mai 2012 du Comité européen d'information et de consultation Carrefour (C.I.C.E.) au nom des femmes et des hommes », des mesures concrètes sont proposées pour améliorer les politiques de l'entreprise en matière d'égalité hommes-femmes et notamment faciliter « la mise en œuvre de mesures permettant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, sur la base des bonnes pratiques nationales ». Le 18 septembre 2018, UNI Global Union et UNI Europa ont signé un autre accord mondial avec BNP Paribas « Accord mondial sur les droits fondamentaux et un cadre social mondial », invitant et recommandant vivement à tous les groupes/pays où BNP Paribas opère, d'introduire le droit à un congé de paternité de six jours dans les six mois précédant ou suivant la naissance d'un enfant.

**Le syndicat européen des services publics (EPSU)** représentant 8 millions de travailleurs publics en Europe<sup>28</sup>, et **IndustriALL**<sup>29</sup>, représentant plus de 50 millions de travailleurs dans le monde, ont négocié avec succès un accord de groupe transnational avec SUEZ/ENGIE<sup>30</sup> sur l'égalité professionnelle.<sup>31</sup> Le premier accord de groupe, qui a pris fin en 2018, est en cours de renégociation (janvier/février 2019). L'accord s'applique aux filiales européennes de SUEZ ENVIRONNEMENT consolidées par intégration globale et aux sociétés détenues à plus de 50 % par le Groupe, qui comprend des filiales dans 12 États membres de l'UE.<sup>32</sup> Il est signé par les deux fédérations syndicales européennes ainsi que par les représentants syndicaux des 12 États membres de l'UE. Alors que l'accord établit les principes clés de l'égalité entre les femmes et les hommes, par exemple la prévention du harcèlement, les pratiques d'embauche non discriminatoires (avec un objectif déclaré d'embaucher une proportion de femmes égale ou supérieure à 25 % des employés/contrats permanents au 31 décembre 2018), le soutien au développement professionnel des femmes, la parité en matière d'avancement professionnel, l'égalité salariale, etc. il aborde également les questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. L'article 10 de l'accord sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée prévoit :

- un suivi de carrière pour les femmes pendant et après leur congé de maternité (et pour les femmes et les hommes en cas de congé pour adoption);
- la poursuite de l'évaluation professionnelle en fonction de la durée du congé;
- la formation prévue pendant le congé sera proposée de nouveau après le retour de l'employé;
- la garantie de pouvoir retrouver le même poste ou le même emploi après un congé de maternité, un congé parental ou un congé d'adoption, y compris les avantages sociaux et les améliorations des conditions de travail qui peuvent avoir été apportés pendant le congé;
- l'adaptation des lieux de travail aussi bien aux femmes et qu'aux hommes.

Bien que de tels accords soient rares, ils offrent un grand potentiel pour atteindre de nombreux employés d'une entreprise multinationale. Et même s'ils sont de nature plutôt générale, ils mettent la question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée à l'ordre du jour de l'entreprise.

Outre ces accords de groupes transnationaux, **EPSU** et le Conseil des communes et régions d'Europe (**CCRE**) ont élaboré des lignes directrices pour les plans d'action en faveur de l'égalité des genres dans les collectivités locales et régionales. Les premières lignes directrices ont été adoptées en 2007 et mises à jour pour la dernière fois en novembre 2017. Les *partenaires sociaux reconnaissent l'importance de l'égalité* entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la vie publique et le rôle clé que les autorités locales et régionales peuvent jouer dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans leurs communautés, tant en tant qu'*employeurs que prestataires de services*. Les présentes lignes directrices traitent des aspects de l'égalité des genres en matière d'emploi et de conditions de travail dans les administrations locales et régionales. » Ces lignes directrices, qui ont été adoptées par le Comité de dialogue sectoriel européen des collectivités locales et régionales, identifient spécifiquement les questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les plans pour l'égalité des genres. « L'objectif de la mise à jour de ces lignes directrices était d'encourager l'utilisation active des plans d'égalité entre les femmes et les hommes par les partenaires sociaux.<sup>33</sup> Les lignes directrices proposent non seulement un processus d'élaboration, par exemple un plan pour l'égalité des genres, mais aussi des

<sup>28</sup> Site web de l'EPSU. <https://www.epsu.org/>

<sup>29</sup> IndustriAll <http://www.industriall-union.org/>

<sup>30</sup> Site web d'ENGIE. <https://www.engieresources.com/gdf-suez-is-now-engie>

<sup>31</sup> SUEZ, qui a récemment changé de nom pour ENGIE (mais l'accord porte le nom de SUEZ), est une société française d'électricité opérant dans le monde entier (3ème société d'électricité aux États-Unis).

<sup>32</sup> Belgique, République tchèque, Finlande, France, Allemagne, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Espagne, Suède, Royaume-Uni.

<sup>33</sup> Comité européen de dialogue social sectoriel des collectivités locales et régionales. Révision des lignes directrices CCRE-EPSU pour l'élaboration de plans d'action sur l'égalité des genres dans les collectivités locales et régionales. Adoptée par la plénière le 10 novembre 2017. [http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/CEMR\\_EPSU\\_gender\\_equality\\_guidelines\\_EN.pdf](http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/CEMR_EPSU_gender_equality_guidelines_EN.pdf)



questions spécifiques telles que : quelles sont les modalités du congé de maternité, de paternité et parental ? Combien d'hommes prennent des congés et pourquoi ? Qu'en est-il de l'aménagement du temps de travail ? Il est prévu que le Comité du dialogue social évalue l'impact des lignes directrices en 2019.

## 3.2 / DIALOGUE SOCIAL INTERPROFESSIONNEL EUROPÉEN

Depuis 1985, le dialogue social européen occupe une place importante dans l'agenda européen avec son insertion dans le traité CE par l'Acte unique européen de 1986 et le nouvel article 118B CE. Depuis lors, le dialogue social européen a contribué à valider l'importance des relations de travail structurées qui contribuent à améliorer les normes européennes du travail dans des domaines importants. La première de ces réalisations a été l'adoption de la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996 à la suite de l'accord-cadre intersectoriel sur le congé parental par l'Union des confédérations des industries et des employeurs d'Europe (UNICE), le Centre européen des employeurs et des entreprises fournissant des services publics et des services d'intérêt général (CEEP) et la Confédération européenne des syndicats (CES).

Le dialogue social au niveau européen prend la forme soit d'un dialogue bipartite entre les organisations syndicales et les employeurs, soit d'un dialogue tripartite auquel participe également la Commission européenne.

En 2009, les partenaires sociaux européens se sont mis d'accord sur une révision de l'accord sur le congé parental. En outre, le programme de travail 2015-2017 convenu entre les partenaires sociaux européens comprend des actions sur le congé parental, y compris le lancement en 2014 d'une boîte à outils en ligne sur le genre et une lettre commune sur la garde des enfants.<sup>34</sup>

Les partenaires sociaux européens ont organisé un séminaire d'information afin d'identifier et de promouvoir les congés, les modalités de travail et les structures et services de garde d'enfants qui profitent aux employeurs et aux travailleurs en 2018. En outre, ils ont convenus d'organiser un échange de pratiques des partenaires sociaux nationaux et de la législation existante visant à améliorer les connaissances sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les facteurs qui contribuent aux systèmes de rémunération non sexistes.

Le rôle des partenaires sociaux européens s'est avéré important pour faire progresser les politiques d'égalité entre les femmes et les hommes et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Dans son étude intitulée "Le travail durable tout au long de la vie", Eurofound conclut qu'« un rôle fort des partenaires sociaux est important pour mener à bien des stratégies contribuant au travail durable et à la création d'un environnement de travail favorable. Néanmoins, beaucoup d'éléments dépendent des cadres institutionnels et juridiques dans lesquels les partenaires sociaux opèrent et de l'ampleur de l'inclusion que ces cadres offrent, ainsi que de la marge de manœuvre dans le contexte économique ».<sup>35</sup>

Dans ce contexte, le travail de la Confédération européenne des syndicats (CES) a joué un rôle clé dans la promotion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au niveau européen. Les priorités de la CES sont définies dans le programme d'action de Paris (2015-2019) et le programme d'action de la CES sur l'égalité entre les femmes et les hommes (2016-2019). Il s'agit notamment du point d'action « relever le défi de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ».

La CES est convaincue qu'un cadre législatif global soutenu par un dialogue social fort au niveau européen, national, sectoriel et de l'entreprise est la clé d'une amélioration réelle de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des Européens.

## 3.3 / AUTRES ACTEURS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE EUROPÉENNE

Des organisations de la société civile telles que le Lobby européen des femmes, COFACE — l'organisation européenne représentant les préoccupations des familles — et la Plate-forme sociale européenne, réunissant toutes les organisations de la société civile intéressées au niveau européen, qui sont prêtes à promouvoir une Europe plus sociale, ont formé une alliance pour promouvoir une meilleure législation en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au niveau européen<sup>36</sup>. Bien qu'elles ne fassent pas partie du dialogue social, leur contribution, leur expérience et leur expertise en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie privée ont joué un rôle important dans la création d'une dynamique forte en faveur d'une meilleure législation européenne dans le domaine.

<sup>34</sup> Confédération européenne des syndicats (CES [n° 2])

<sup>35</sup> Eurofound, 2016. Sustainable work throughout the life course: National policies and strategies, Publications Office of the European Union, Luxembourg. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1610en\\_4.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1610en_4.pdf)

<sup>36</sup> Pour de plus amples informations et documents, voir Lobby européen des femmes (LEF), 20 juin 2018. OPEN LETTER Time for the EPSCO Council to adopt a position on the EU Work-Life Balance directive. <https://www.womenlobby.org/OPEN-LETTER-Time-for-the-EPSCO-Council-to-adopt-a-position-on-the-EU-Work-Life?lang=en> ; COFACE Families Europe, 2018. <http://www.coface-eu.org/campaigns-2/work-life-balance/>

## 34 / CADRE LÉGISLATIF EUROPÉEN ET INSTRUMENTS VISANT À PROMOUVOIR L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

En dépit de deux directives européennes<sup>37</sup> visant spécifiquement les congés liés à l'accouchement et à la garde des enfants, d'un processus de suivi dans le cadre du semestre européen et d'une série d'instruments de financement, l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les États membres de l'Union européenne a progressé lentement et, au mieux, inégalement. Les conclusions du récent rapport (2018) du Réseau européen d'experts juridiques sur l'égalité entre les femmes et les hommes et la non-discrimination, soulignent que malgré l'existence de droits formels statutaires clairs fondés sur le droit communautaire, de nombreuses personnes continuent d'être licenciées, victimes de discrimination et de traitement défavorable suite à des congés familiaux, notamment les congés de maternité, de grossesse, parentaux et de paternité, d'adoption et d'aidant. Cette discrimination semble être systémique et répandue dans les États membres et ne pas diminuer.<sup>38</sup>

Alors que les femmes de l'Union européenne sont de plus en plus qualifiées et ont tendance à obtenir de meilleurs résultats que les hommes en termes de réussite scolaire<sup>39</sup>, leur participation au marché du travail et, ainsi, leur indépendance économique, restent considérablement inférieures à celles des hommes. La baisse des revenus, la concentration accrue du travail à temps partiel et les écarts de carrière liés aux responsabilités familiales rendent de nombreuses femmes économiquement plus dépendantes de leur partenaire ou de l'État et contribuent considérablement à l'écart de rémunération entre les sexes (en moyenne 16 % dans l'UE) et à l'écart de pension (en moyenne 40 % dans l'UE). Il en résulte un risque accru d'exposition des femmes à la pauvreté et à l'exclusion sociale, avec des conséquences négatives pour leurs enfants et leurs familles.<sup>40</sup>

### 3.4.1 / DIRECTIVE SUR LES TRAVAILLEUSES ENCEINTES ET LE CONGÉ DE MATERNITÉ (DIRECTIVE 92/85/CEE)

La directive européenne de 1992 a fixé la durée minimale du congé de maternité à 14 semaines, avec deux semaines de congé obligatoire et une indemnisation minimale au niveau de l'indemnité nationale de maladie. En 2008, la Commission européenne, soucieuse d'améliorer la législation existante, a proposé une révision qui fixe le congé de maternité minimum à 18 semaines et une rémunération équivalente au plein salaire. Le Parlement européen ainsi que la CES et le Lobby européen des femmes ont plaidé en faveur d'un congé plus long ainsi que d'un congé de paternité obligatoire d'au moins dix jours autour de la naissance de l'enfant. En outre, ils ont également souhaité que des mesures adéquates soient prises, dans le cadre de la directive révisée, pour garantir de bonnes conditions de travail aux travailleuses enceintes et à celles qui retournent au travail après avoir accouché. Toutefois, la proposition de directive révisée a été bloquée au Conseil pendant plus de six ans. En 2015, dans le cadre de son programme REFIT (Regulatory Fitness and Performance Programme), la Commission européenne a annoncé le retrait de sa proposition, malgré une forte opposition des syndicats et des organisations de la société civile, et l'a remplacée par « Une initiative visant à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants qui travaillent » (COM/2017/0252 final) qui a abouti à l'adoption de la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

<sup>37</sup> Deux autres directives – la directive sur l'égalité de traitement des travailleurs à temps partiel (1997) et la directive sur le temps de travail de 1993 – ont également contribué à renforcer le cadre législatif européen pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

<sup>38</sup> Réseau européen d'experts juridiques en matière d'égalité entre les hommes et les femmes et de non-discrimination, 2018. Congé familial : application de la protection contre le licenciement et le traitement défavorable. Union européenne.

<sup>39</sup> En 2015, 43,4 % des femmes (âgées de 30 à 34 ans) avaient fait des études supérieures ou plus, comparé à 34 % des hommes. Sauf indication contraire, les statistiques proviennent d'Eurostat.

<sup>40</sup> Commission européenne, 2017. Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions. Une initiative visant à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants qui travaillent COM/2017/0252 final <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?qid=1494930128433&uri=CELEX:52017DC0252#footnote9>

### 3.4.2 / DIRECTIVE SUR LE CONGÉ PARENTAL (2010/18/UE)

Le congé parental était régi par la directive 96/34/CE, qui reposait sur un accord-cadre conclu par les partenaires sociaux européens. À l'époque, elle fixait des exigences minimales afin de faciliter la conciliation de la vie parentale et de la vie professionnelle : un minimum de trois mois de congé parental ouvrant droit à des prestations individuelles, une protection contre le licenciement et le droit de retrouver le même emploi ou un emploi équivalent. En 2009, un accord-cadre révisé a été conclu, suivi de la directive 2010/18/UE (modifiée par la directive 2013/62/UE). Elle a porté la durée minimale du congé parental à au moins quatre mois, introduit de nouveaux types de congés (congé de paternité, congé pour adoption et congé pour s'occuper de membres de la famille), encouragé une utilisation plus égale du congé par les deux parents et prévu le droit de demander une modification des horaires de travail au retour du congé parental. L'application du congé parental — ainsi que les conditions d'accès à celui-ci — varie selon les États membres, tels qu'ils sont définis par la législation nationale et/ou les conventions collectives. Les principales variables étaient la durée, la possibilité de travailler à temps partiel, la rémunération ou son absence, le caractère continu ou fragmentaire, les limites d'âge des enfants et l'application différente due aux contrats de travail (dans le secteur public ou privé, ou pour les indépendants). En 2019, la nouvelle directive sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée a abrogé la directive sur le congé parental et fixé de nouvelles normes européennes pour la conciliation de la vie professionnelle et familiale.

### 3.4.3 / LA DIRECTIVE DE L'UE SUR L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

En 2015, la Commission européenne a publié une feuille de route sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le contexte de la révision de la directive sur le congé de maternité, comme indiqué précédemment, et a lancé une consultation, demandant l'avis des partenaires sociaux sur ce que l'UE devrait faire pour améliorer cet équilibre. Les employeurs étaient catégoriques sur le fait que le cadre existant fonctionnait bien et refusaient d'entamer des négociations avec les syndicats. Les syndicats, d'autre part, représentés par la Confédération européenne des syndicats (CES), ont fait pression en faveur d'une législation plus stricte sur une série de questions, y compris la législation sur les congés de paternité et les congés parentaux payés, les congés pour garde d'enfants et les modalités de travail flexibles. Ils ont également souligné la nécessité de l'incessibilité des droits individuels au départ. Les consultations n'ayant abouti à aucun compromis, les employeurs refusant de négocier, la Commission a annoncé un « nouveau départ pour les parents qui travaillent » dans son programme de travail pour 2016. Son objectif déclaré était « de moderniser et d'adapter le cadre juridique et politique de l'Union européenne aux besoins et aux défis actuels des parents qui travaillent (par exemple en recherchant une participation plus équilibrée des pères à la garde des enfants et une proportion plus élevée de travailleurs à temps partiel) ». La proposition de la Commission en faveur d'un ensemble complet de mesures visant à concilier vie professionnelle et vie privée est devenue l'une des initiatives clés de son programme de travail pour 2017 et du socle européen des droits sociaux. Elle comprenait également une proposition de directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée visant à améliorer et à étendre les droits existants (non-transférabilité de l'ensemble des 4 mois de congé parental) ainsi qu'à ajouter de nouveaux droits sur la paternité (10 jours payés) et sur le congé des aidants (10 jours). Deux ans plus tard, après de longues et souvent difficiles négociations, le Conseil a adopté une nouvelle directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et aidants qui travaillent, qui préserve et renforce les droits existants et abroge la directive de 2010 sur le congé parental. La nouvelle directive accorde les droits suivants :

- l'introduction du **congé de paternité**. Les pères/deuxièmes parents équivalents pourront prendre au moins **10 jours ouvrables** de congé de paternité au moment de la naissance de l'enfant, **rémunérés** au moins au niveau de l'indemnité de maladie;
- Renforcement du droit existant à 4 mois de **congé parental** en **rendant 2 des 4 mois non transférables** d'un parent à l'autre et **rémunérés** à un niveau adéquat – d'au moins 66 % des revenus antérieurs – à fixer par les États membres. Les parents auront également le droit de demander à prendre le congé de manière flexible (par exemple, à temps partiel ou de manière parcellaire).
- Introduire un **congé pour aidants** pour les travailleurs qui fournissent des soins personnels ou un soutien à un parent ou à une personne vivant sous le même toit. Les aidants qui travaillent pourront prendre **5 jours par an**.
- Étendre le droit existant de demander des **formules de travail flexibles** (horaires de travail réduits, horaires de travail flexibles et flexibilité sur le lieu de travail) à **tous les parents d'enfants jusqu'à l'âge de 8 ans au moins et à tous les aidants**.

### 3.4.4 / MESURES ET POLITIQUES SUPPLÉMENTAIRES POUR SOUTENIR DES POLITIQUES EN MATIÈRE D'UN ÉQUILIBRE ACCRU ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

#### **Les objectifs de Barcelone en matière de garde d'enfants**

Dès 2002, le Conseil européen de Barcelone a reconnu cette situation et s'est fixé des objectifs en ce qui concerne la disponibilité de structures d'accueil de qualité et abordables pour les enfants d'âge préscolaire, à travers deux objectifs : « Les États membres devraient supprimer les obstacles à la participation des femmes au marché du travail et s'efforcer, en tenant compte de la demande de structures de garde d'enfants et conformément aux modèles nationaux, de fournir des services de garde d'enfants d'ici 2010 à 90 % des enfants de 3 ans jusqu'à l'âge scolaire obligatoire ; et à 33 % des enfants de moins de 3 ans. »<sup>41</sup>

Les objectifs de Barcelone et ses chiffres ont été réaffirmés dans le Pacte européen pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2011-2020) ainsi que dans la stratégie Europe 2020. Outre le suivi régulier de la mise en œuvre des objectifs de Barcelone, la disponibilité de services de garde d'enfants abordables et de qualité est considérée comme un moyen essentiel d'accroître la participation des femmes au marché du travail dans le processus du semestre européen. Il s'agit du cadre annuel de gouvernance économique de l'UE visant à surveiller, prévenir et corriger les tendances économiques problématiques.

En 2016, l'objectif de 33 % pour les enfants de moins de trois ans avait été largement atteint dans douze États membres, tandis que dans seize États membres, moins de 33 % des enfants avaient accès à des services de garde, dix États membres comptant moins de 25 % d'enfants du groupe d'âge dans des structures de garde. L'objectif de Barcelone de 90 % n'a pas été atteint pour les enfants de trois ans jusqu'à l'âge de la scolarité obligatoire. En 2016, 86,3 % des enfants fréquentaient une garderie officielle ou un établissement préscolaire. Cet objectif de Barcelone a été atteint dans douze États membres, alors que seize autres États membres ne l'ont pas encore atteint.<sup>42</sup>

#### **Le semestre européen de coordination économique**

L'examen annuel de l'UE de la croissance (novembre 2016)<sup>43</sup> a également souligné la nécessité d'investir davantage dans les services de soins et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle pour promouvoir l'emploi des femmes. Les politiques nationales d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée font l'objet d'un suivi et d'une évaluation dans le cadre du semestre européen de coordination économique. En 2018, des recommandations par pays sur la garde des enfants ont été adressées à 12<sup>44</sup> États membres<sup>45</sup>. Les recommandations visaient à améliorer l'accès à des services de garde d'enfants à temps plein de qualité et abordables, ainsi qu'à rendre les pensions alimentaires pour enfants plus efficaces.

#### **Les Fonds structurels et d'investissement européens**

Les Fonds structurels et d'investissement européens, notamment le Fonds social européen et le Fonds européen de développement régional, sont également utilisés pour promouvoir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ces fonds visent spécifiquement à améliorer la qualité et l'accès aux services de soins.<sup>46</sup> De même, le programme « Droits, égalité et citoyenneté » de l'UE soutient des projets visant à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les États membres.

<sup>41</sup> Commission européenne, 2013. Objectifs de Barcelone. Le développement des structures d'accueil pour les jeunes enfants en Europe en vue d'une croissance durable et inclusive. [https://europea.eu/info/sites/info/files/130531\\_barcelona\\_en\\_o.pdf](https://europea.eu/info/sites/info/files/130531_barcelona_en_o.pdf)

<sup>42</sup> Commission européenne, 2018. Objectifs de Barcelone Rapport de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur le développement des structures d'accueil des jeunes enfants en vue d'accroître la participation des femmes au marché du travail, de promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents qui travaillent et défavoriser une croissance durable et inclusive en Europe (les « objectifs de Barcelone »). [https://europea.eu/info/sites/info/files/bcn\\_objectives-report2018\\_web\\_FR.pdf](https://europea.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_FR.pdf)

<sup>43</sup> Commission européenne, 2016. Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, à la Banque centrale européenne, au Comité économique et social européen, au Comité des régions et à la Banque européenne d'investissement. Examen annuel de la croissance 2017. [https://europea.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-annual-growth-survey\\_fr\\_o.pdf](https://europea.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-annual-growth-survey_fr_o.pdf)

<sup>44</sup> ES, IT (une pension alimentaire pour enfants plus efficace) ; AT, CZ, DE, HR, HU, IE, IT, PL, SK, UK (accès et qualité).

<sup>45</sup> Clauwaert, S., 2018. The country-specific recommendations (CSRs) in the social field. An overview and comparison: Update including the CSRs 2018-2019. Institut syndical européen (ETUI). <https://www.etui.org/Publications2/Background-analysis/The-country-specific-recommendations-CSRs-in-the-social-field.-An-overview-and-comparison-Update-including-the-CSRs-2018-2019>

<sup>46</sup> Harte, E., Hofman, J. et Sikiaridi, A. 2016. The Role of the European Social Fund in Supporting Childcare Provision in the European Union. [https://www.rand.org/pubs/research\\_reports/RR1364.html](https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1364.html)

## 4

# PRINCIPALES QUESTIONS DE POLITIQUE GÉNÉRALE RELATIVES À L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

## 4.1 / APPROCHE AXÉE SUR LE CYCLE DE VIE POUR UN ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

La conciliation du travail et des soins est une question qui concerne les travailleurs de tous les secteurs et qui s'étend tout au long de la vie professionnelle. Elle comprend les soins aux enfants et aux personnes ayant des problèmes de santé ou un handicap<sup>47</sup>. Pour atteindre un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, il faut synchroniser la vie professionnelle et la vie privée avec le cycle de vie de l'individu et équilibrer les exigences de la vie professionnelle et de la vie privée — et ce n'est pas à l'individu d'accomplir cette tâche.

Les femmes continuent d'assumer les principales responsabilités familiales tout au long de leur vie et travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes.<sup>48</sup> La plupart des personnes ayant des enfants de moins de 18 ans (77 %)

<sup>47</sup> Eurofound (n° 6)

<sup>48</sup> UN, Work-Family Balance Policies Background paper prepared by Professor Margaret O'Brien University of East Anglia.

[http://www.un.org/esa/socdev/family/docs/BP\\_WORKFAMILYBALANCE.pdf](http://www.un.org/esa/socdev/family/docs/BP_WORKFAMILYBALANCE.pdf); Hank, K. & Buber, I. (2009) : Grandparents caring for their grandchildren. Findings from the 2004 Survey of Health, Ageing, and Retirement in Europe. Journal of Family Issues, 30, 53-73.

s'occupent de leurs enfants et/ou les éduquent tous les jours. Cela représente 88 % des mères et 64 % des pères et, parmi ceux qui s'occupent des enfants, les hommes estiment y participer en moyenne 21 heures par semaine, comparativement à 39 heures pour les femmes. Les grands-parents apportent également une contribution importante à la garde des enfants. Parmi les personnes ayant des petits-enfants, 29 % des hommes et 35 % des femmes déclarent fournir des soins et/ou une éducation à leurs petits-enfants au moins une ou deux fois par semaine.<sup>49</sup>

Les données de l'enquête européenne de 2016 sur la qualité de vie montrent que 28 % des femmes (contre 17 % des hommes) âgées de 50 à 64 ans déclarent s'occuper au moins une fois par semaine d'un membre de leur famille ou d'un ami handicapé — et cette proportion est encore de 27 % chez les femmes de cet âge qui ont un emploi salarié.<sup>50</sup> Le tableau 2 montre la proportion d'hommes et de femmes dans différents groupes d'âge fournissant des soins (au moins une fois par semaine).

**TABLEAU 2.**

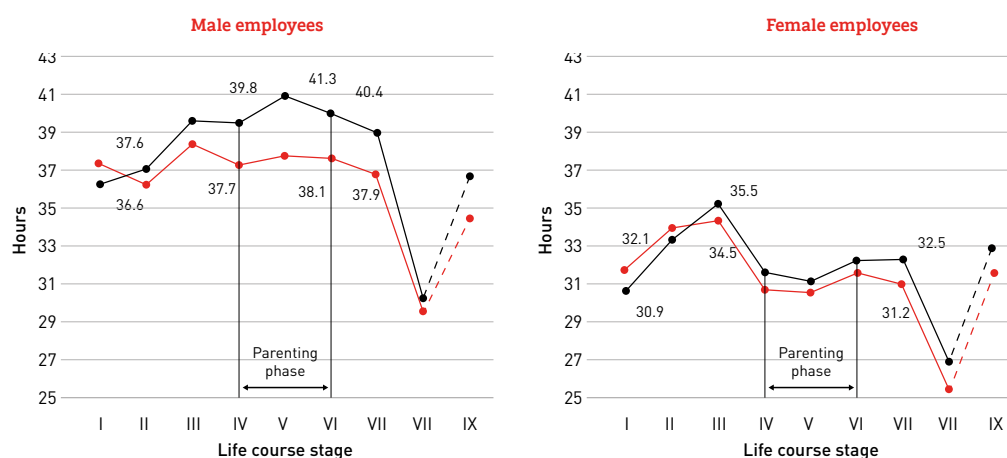
**Proportion d'hommes et de femmes de différents groupes d'âge fournissant des soins au moins une fois par semaine**

|            | Care to children or grandchildren |        | Care to disabled family or friends |        |     |
|------------|-----------------------------------|--------|------------------------------------|--------|-----|
|            | Male                              | Female | Male                               | Female |     |
| <b>Age</b> |                                   |        |                                    |        |     |
| 18-24      | 6%                                | 14%    | 12%                                | 12%    |     |
| 25-34      | 30%                               | 52%    | 13%                                | 15%    |     |
| 35-38      | 55%                               | 60%    | 15%                                | 19%    |     |
| 50-64      | 28%                               | 30%    | 17%                                | 28%    |     |
| <b>All</b> | 18-64                             | 35%    | 44%                                | 15%    | 21% |

Source: Eurofund, EQLS 2016

Toutefois, les recherches montrent que de nombreux hommes préféreraient avoir plus de temps pour s'occuper de membres de leur famille à charge. Les hommes expriment également le souhait d'une réduction du temps de travail à la phase de la vie où l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est le plus difficile pour les hommes et les femmes, c'est-à-dire lorsqu'ils s'occupent de jeunes enfants<sup>51</sup>.

Il existe un écart marqué entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les horaires de travail pendant la phase d'éducation des enfants ; certaines femmes se retirent complètement du marché du travail, tandis que dans l'ensemble, la réduction du temps de travail pour les mères qui travaillent est la plus importante pendant la phase de la petite enfance. En revanche, cette phase pour les pères est marquée par une augmentation légère mais continue du temps de travail. Cela ne correspond pas au temps de travail préféré des hommes,<sup>52</sup> comme le montre le graphique 1. Temps de travail effectif et temps de travail préféré tout au long de la vie des salariés, par sexe (heures par semaine), UE28



Source: Eurofund, EWCS 2015

—●— Actual —●— Preferred

<sup>49</sup> Eurofound, 2018. Striking a balance: Reconciling work and life in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/striking-a-balance-reconciling-work-and-life-in-the-eu>

<sup>50</sup> Eurofound (n° 6)

<sup>51</sup> Eurofound (n° 6)

<sup>52</sup> Eurofound (n° 49)

En mettant davantage l'accent sur les hommes dans l'éventail des mécanismes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, on peut contribuer à rééquilibrer la situation<sup>53</sup>. Investir dans l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des familles de travailleurs contribue à accroître l'inclusion sur le marché du travail et à améliorer la qualité de vie des individus. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est une mesure globale qui tient compte de la situation des femmes sur le marché du travail, tout en encourageant simultanément le renforcement du rôle des hommes en tant qu'aïdants naturels dans la famille, ce qui favorise la non-discrimination et l'égalité des genres.<sup>54</sup>

## 4.2 / CONGÉ DE PATERNITÉ

Le congé de paternité rémunéré à la naissance d'un enfant favorise l'établissement de liens entre le père et l'enfant et peut améliorer le développement cognitif de l'enfant, tout en réduisant le niveau de stress du père à la naissance de son enfant et en aidant sa mère. En outre, le droit au congé de paternité peut avoir un impact positif sur la participation des femmes au marché du travail et peut avoir un fort effet de levier sur le recours au congé parental par les hommes<sup>55</sup>.

En 2018, tous les États membres de l'UE ont enfin accordé aux pères le droit de passer du temps rémunéré avec leurs enfants, soit pendant les mois entourant l'accouchement, soit après. Cependant, tous les pays ne le formulent pas comme un droit individuel pour les pères, mais plutôt comme un « droit familial », le droit du père au congé dépendant donc du droit de la mère.<sup>56</sup>

Le droit au congé de paternité varie considérablement, certains États membres ayant un congé de paternité beaucoup plus généreux que d'autres.<sup>57</sup> Alors que les congés de paternité autour de l'accouchement sont dans la majorité des cas payés sans perte importante de revenus, les périodes sont généralement très courtes, allant d'une semaine ou moins (République tchèque, Grèce, Hongrie, Italie, Malte, Pays-Bas, Roumanie), jusqu'à deux semaines (Belgique, Chypre, Danemark, Espagne, Estonie, France, Irlande, Lettonie, Luxembourg, Pologne, Royaume-Uni) à deux semaines en Bulgarie, Finlande, Lituanie, Portugal, Roumanie, Slovaquie, Espagne et Suède<sup>58</sup>. Le congé de paternité est généralement rémunéré, et le plus souvent à un niveau de rémunération élevé pendant la durée du congé — bien qu'un plafond puisse être fixé pour les paiements liés à la rémunération<sup>59</sup>.

## 4.3 / CONGÉ PARENTAL

La disponibilité et l'utilisation du congé parental par les pères (seconds parents) ont un impact considérable sur la participation des femmes au marché du travail dans la mesure où elles atténuent et équilibrent ou réduisent certaines des responsabilités des mères en matière de soins et permettent également, si elles sont correctement conçues, un retour plus facile des femmes sur le marché du travail.<sup>60</sup>

Toutefois, le déséquilibre entre les sexes dans le recours au congé parental persiste, de même que les différences entre les États membres de l'UE en ce qui concerne la durée maximale et la forme légale du congé parental, et leurs systèmes de rémunération pendant la période de congé<sup>61</sup>. 90 % des pères dans l'UE n'utilisent pas leurs droits au congé parental.<sup>62</sup>

Les résultats de l'enquête soulignent l'importance du cadre politique d'un pays, en particulier les incitations financières qui influencent la tendance des hommes à prendre un congé de paternité et un congé parental.<sup>63</sup> Les pères peuvent être méfiants ou hésiter à prendre un congé parental s'ils ne sont pas soutenus par des normes et pratiques culturelles ou professionnelles. En outre, les coûts économiques constituent une contrainte majeure, en particulier pour les hommes à faible revenu. Les congés parentaux sont généralement mal rémunérés ; seuls un tiers environ des États membres de

<sup>53</sup> Eurofound (n°6)

<sup>54</sup> European Parliamentary Research Service (EPRS), 2018. A new directive on work-life balance. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS\\_BRI\(2018\)614708\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf) ;

<sup>55</sup> European Parliamentary Research Service (EPRS) (n° 54)

<sup>56</sup> Eurofound, 2019. Parental and paternity leave - Uptake by fathers, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2019/parental-and-paternity-leave-uptake-by-fathers>

<sup>57</sup> European Parliamentary Research Service (EPRS), 2017. Maternity, paternity and parental leave in the EU.

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599323/EPRS\\_BRI\(2017\)599323\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599323/EPRS_BRI(2017)599323_EN.pdf)

<sup>58</sup> Eurofound (n° 56)

<sup>59</sup> International Network on Leave Policies and Research, 2018. 14th International Review of Leave Policies and Related Research.

[https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/annual\\_reviews/Leave\\_Review\\_2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/Leave_Review_2018.pdf)

<sup>60</sup> Commission européenne (n° 40)

<sup>61</sup> European Parliamentary Research Service (EPRS) (n° 54); see also European Parliament Think Tank, 2017. Parental Leave Directive.

[http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS\\_BRI\(2017\)603228](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI(2017)603228) ; European Parliament Think Tank, 2017. Work-life balance for parents and carers. [http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS\\_BRI\(2017\)603266](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI(2017)603266)

<sup>62</sup> Commission européenne, DG EMPLOI, 2018. Paternity and parental leave policies across the European Union.

<https://publicationseuropa.eu/en/publication-detail/-/publication/a8464ad8-9abf-1e8-a408-01aa75ed71a1/language-en>

<sup>63</sup> Eurofound, 2015. Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2015/working-conditions-industrial-relations/promoting-uptake-of-parental-and-paternity-leave-among-fathers-in-the-european-union>

l'UE prévoit un taux de remplacement compris entre 80 et 100 %. Certains États membres ont des taux de remplacement inférieurs d'environ 70 %, tandis que d'autres fonctionnent sur la base de modèles mixtes avec des options dépendant du revenu ou forfaitaires qui peuvent varier partiellement en fonction de la durée choisie ou versent des prestations forfaitaires — qui peuvent également se révéler relativement faibles. Dans six États membres, les congés parentaux dont les pères peuvent bénéficier ne sont pas rémunérés (Chypre, Grèce, Irlande, Malte, Pays-Bas et Espagne pour l'*excedencia por cuidado de hijos*). Dans certains de ces pays, cependant, les conventions collectives peuvent prévoir une rémunération ou les employeurs peuvent volontairement verser une aide pendant un certain temps.<sup>64</sup>

#### 4.4 / MODALITÉS DE TRAVAIL FLEXIBLES

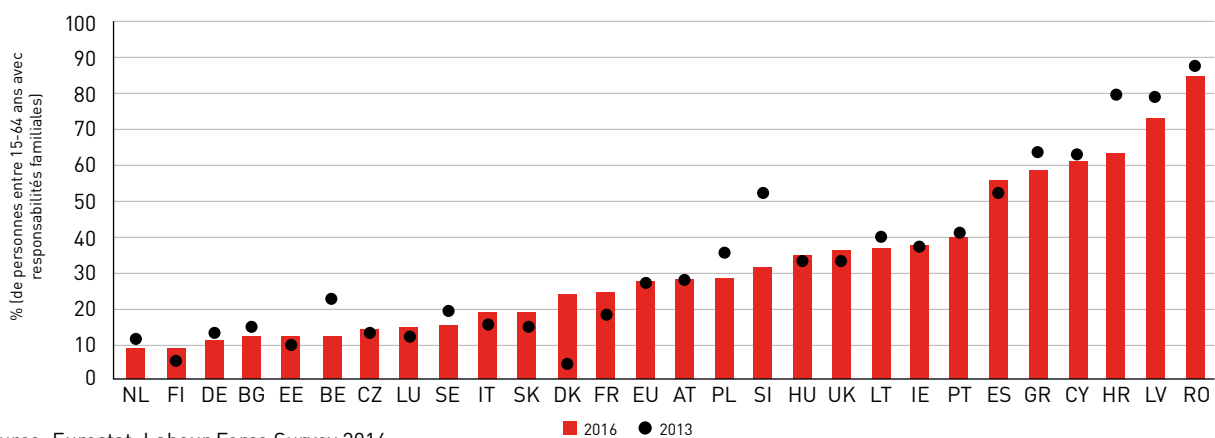
Les modalités de travail en termes de durée, d'horaire et d'emplacement jouent un rôle important dans l'atteinte d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée<sup>65</sup>. Les négociations sur les régimes de travail et le contrôle accru des travailleurs sur leur temps de travail sont également au cœur des priorités syndicales et de la négociation collective. Les formules de travail flexibles n'entraînent pas de coûts supplémentaires directs pour les budgets publics des États membres, mais si elles sont mises en œuvre avec succès dans tous les lieux de travail de l'UE, elles pourraient constituer un stimulant très efficace pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Bien que la réduction du temps de travail et des formules de travail plus souples puissent, dans certains cas, entraîner des coûts pour les entreprises, elles peuvent également avoir des effets positifs sur la productivité. Selon une étude d'Eurofound sur l'aménagement du temps de travail réalisée en 2013 sur la base des données de l'enquête européenne sur les conditions de travail, les travailleurs qui maîtrisent leur temps de travail sont moins susceptibles d'avoir des difficultés à trouver un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est important et a de vastes implications : il est important de pouvoir trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour entrer sur le marché du travail, rester au travail, être plus engagé et productif au travail et mener une vie heureuse et saine.<sup>66</sup>

#### 4.5 / GARDE D'ENFANTS

La disponibilité, l'accessibilité et le prix abordable de structures et de services de garde d'enfants de bonne qualité sont des éléments essentiels pour permettre aux parents de rester sur le marché du travail ou de s'y intégrer. L'amélioration de l'accès à une éducation et à des modes de garde de qualité pour la petite enfance, ainsi qu'à des modes de garde extrascolaires, offrira aux femmes davantage de possibilités d'entrer ou de rester sur le marché du travail, aura un impact positif sur le développement des enfants et aidera à réduire le risque de pauvreté et d'exclusion sociale pour les enfants.<sup>67</sup> Il est important de noter que l'amélioration des services de garde d'enfants et l'élimination de l'inégalité de la répartition des soins et des responsabilités domestiques entre les femmes et les hommes peuvent contribuer à réduire sensiblement l'écart entre les sexes en matière de pensions et à accroître la capacité des femmes d'obtenir une pension sur une base égale.<sup>68</sup>

#### GRAPHIQUE 2.

**Femmes inactives ou travaillant à temps partiel en raison de leurs responsabilités familiales qui déclarent ne pas avoir accès à des services de garde adéquats, en pourcentage<sup>69</sup>**



Source: Eurostat, Labour Force Survey 2016

<sup>64</sup> Eurofound (n° 56)

<sup>65</sup> Eurofound (n° 6)

<sup>66</sup> Eurofound (n° 49)

<sup>67</sup> Commission européenne (n° 40)

<sup>68</sup> Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) (n° 54)

<sup>69</sup> Commission européenne, DG JUSTICE Newsroom, 08. May 2018. 1 in 3 children in the EU now has access to high-quality and affordable childcare. Commission report shows. [https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item\\_id=625317](https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=625317)



L'absence de services de garde formels, abordables et de qualité pour les enfants et les autres personnes à charge peut conduire les travailleurs ayant des personnes à charge à réduire leur temps de travail ou à quitter le marché du travail. Bien que l'Union européenne ait fixé les objectifs de Barcelone en 2002 pour améliorer l'offre de structures formelles de garde d'enfants d'ici 2010, la plupart des États membres ne les ont pas encore atteints en 2018.<sup>70</sup> Ainsi, les employeurs peuvent être un acteur majeur dans le lancement et la gestion d'un programme de garde d'enfants sur le lieu de travail (par exemple, fonds de garde d'enfants, garderies subventionnées, garderies sur place ou à proximité)<sup>71</sup>.

En outre, les horaires scolaires et les vacances scolaires sont souvent incompatibles avec l'emploi à plein temps des parents. Les services extrascolaires sont très importants pour la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée ; ces services proposent un éventail d'activités aux enfants dans les écoles maternelles et primaires avant, pendant et après les heures de classe, ainsi que pendant les vacances scolaires. Les services extrascolaires varient considérablement d'un État membre à l'autre et l'offre devrait être davantage évaluée et développée.<sup>72</sup>

## 4.6 / SOINS DE LONGUE DURÉE

Tous les États membres de l'Union européenne connaissent une forte incidence et expansion des soins informels, principalement en raison de l'absence d'établissements de soins de longue durée formels accessibles, de la mauvaise qualité et du coût élevé des soins de longue durée, ainsi que du modèle traditionnel des relations intergénérationnelles et familiales. Les soins de longue durée exigent beaucoup de main-d'œuvre et reposent en grande partie sur les soins informels dispensés par des membres de la famille, des conjoints, des amis et d'autres personnes, généralement sans rémunération et au domicile de la personne soignée. Les femmes continuent d'assumer la responsabilité de la plus grande partie de la prestation de soins, ce qui a des répercussions négatives sur la participation des femmes au marché du travail ainsi que sur leur bien-être général.<sup>73</sup>

Contrairement à la garde d'enfants, il n'existe actuellement aucun droit universel au congé d'aidant au niveau européen et les dispositions en vigueur dans les États membres varient considérablement en termes d'éligibilité, de durée et de taux de rémunération ou de remplacement. En conséquence, il existe une grande diversité de dispositions juridiques dans les États membres.

L'expansion des services de soins de longue durée a un impact positif sur le bien-être et la santé des aidants et des personnes à leur charge et réduit les charges physiques et psychologiques des soins aux personnes âgées, qui sont de plus en plus fréquentes dans une population vieillissante.<sup>74</sup> L'augmentation de la disponibilité des services de soins de longue durée (y compris les services à domicile) pour les personnes dépendantes créera également davantage de possibilités pour les aidants pour rester sur le marché du travail.

## 4.7 / INCITANTS ÉCONOMIQUES DISSUASIFS AU TRAVAIL DES PARENTS ET AIDANTS

La conception du système d'imposition et d'indemnisation influe sur le choix du temps de travail ou sur le choix d'entrer sur le marché du travail. Par exemple, différentes composantes des systèmes fiscaux, telles que les crédits d'impôt transférables, les allocations pour conjoint à charge et les critères de revenu individuel ou familial pour les prestations sous condition de ressources, peuvent servir d'incitants positifs ou négatifs à l'emploi des femmes. De telles situations se produisent, par exemple, lorsque les impôts payés par le ménage augmentent de manière significative alors que les revenus du travailleur secondaire n'augmentent que marginalement (par exemple, par le biais d'une imposition commune). Les femmes vivant en couple sont les plus susceptibles d'être les soutiens économiques secondaires et, par conséquent, d'être touchées négativement ; il est prouvé que des taux d'imposition plus élevés sur les soutiens économiques secondaires réduisent la participation des femmes à la population active. De plus, certaines prestations fondées sur le revenu, comme l'aide sociale et les prestations de logement, dépendent du revenu familial.<sup>75</sup>

<sup>70</sup> Commission européenne (n° 40)

<sup>71</sup> OIT, 2010. Workplace solutions for childcare.

[http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_u0397/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_u0397/lang-en/index.htm)

<sup>72</sup> Commission européenne (n° 40)

<sup>73</sup> Définition des soins de longue durée (SLD) : « Une gamme de services et d'assistance pour les personnes qui, en raison d'une fragilité mentale et/ou physique et/ou d'un handicap sur une longue période de temps, dépendent d'une aide pour leurs activités quotidiennes et/ou ont besoin de soins infirmiers permanents » (Commission européenne et Comité de la protection sociale, 2014 : 11). Le système de SLD s'entend comme une combinaison de services sociaux et de services de soins, ainsi que d'une compensation financière – entièrement ou partiellement financée par le système légal de protection sociale – au niveau local, régional et/ou national ». Spasova, S., Baeten, Coster, R. S., Ghailani, D., Peña-Casasas, R. et Vanhercke, B. (ESPN) Challenges in long-term care in Europe A study of national policies 2018.

<https://europea.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9185&furtherNews=yes>

<sup>74</sup> Commission européenne (n° 40)

<sup>75</sup> Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE), 2016. Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU Review of the implementation of the Area A : Women and Poverty of the Beijing Platform for Action.

[http://eigeuropa.eu/sites/default/files/documents/ti\\_pubpdf\\_mh041616244enn\\_pdfweb\\_201612081320.pdf](http://eigeuropa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh041616244enn_pdfweb_201612081320.pdf)

# 5

# ÉTUDES DE CAS ET BONNES PRATIQUES PAR PAYS

La législation sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a contribué à promouvoir une plus grande égalité entre les femmes et les hommes et à améliorer le taux d'emploi des femmes dans de nombreux États membres de l'UE. Néanmoins, les femmes continuent d'assumer l'essentiel des responsabilités familiales en tant que mères et/ou aidantes pour les membres de la famille, tandis que les pères sont souvent découragés de prendre congé, dans de nombreux cas pour des raisons économiques. Ce déséquilibre entraîne des coûts considérables pour l'individu, la société et l'économie. Les syndicats de toute l'Europe ont lutté pour remédier à ce déséquilibre, soit en plaidant pour une meilleure législation, tant au niveau européen qu'au niveau national, mais aussi et surtout par la négociation collective. L'importante diversité des législations en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi que la spécificité du contexte national avec notamment la structure des négociations collectives, la force des syndicats et leurs membres, déterminent la forme sous laquelle ils abordent ces questions de conciliation.

Les études de cas suivantes sur les pratiques réussies en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée négociées par les partenaires sociaux permettent de mettre en évidence l'éventail de mesures pratiques au niveau de l'entreprise, sectoriel ou intersectoriel, qui ont un impact considérable sur les parents qui travaillent. Elles mettent également en lumière les questions que la législation n'a pas abordées. Il est important de souligner que le cadre réglementaire national en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est régulièrement révisé et que les informations fournies par cette étude se réfèrent à fin 2018.<sup>76</sup>

## 5.1 / FINLANDE

### 5.1.1 / ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ET DE LA LÉGISLATION EN FINLANDE

La structure de base de l'actuel système finlandais de congé familial est restée pour l'essentiel inchangée depuis longtemps.<sup>77</sup> On lui reproche cependant de ne pas répondre aux changements de la vie professionnelle et à la diversité croissante des familles. Les femmes utilisent une grande majorité des congés familiaux : en 2016, les mères ont utilisé 90,5 % des congés familiaux et les pères seulement 9,5 %. Un cinquième des pères n'utilisent pas du tout les congés pour obligations familiales.<sup>78</sup>

<sup>76</sup> Pour des mises à jour régulières sur les dispositions légales dans les États membres, consulter : The International Network on Leave Policies and Research: <http://www.leavenetwork.org>

<sup>77</sup> Le congé de paternité a été étendu au 1er janvier 2013 à 54 jours ouvrables et est une prestation liée au revenu. En vertu des conventions collectives, 60 % de tous les pères ayant un contrat de travail dans le secteur privé, ainsi que tous les pères employés par l'État, reçoivent leur plein salaire pendant les cinq ou six premiers jours du congé de paternité. (International Network on Leave Policies and Research, 2018. Country profiles Finland. [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINAL.Finland2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Finland2018.pdf))

<sup>78</sup> KELA Finlande, 2018. <http://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/4442>

En outre, selon Eurofound, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée s'est détérioré au cours de la dernière décennie en Finlande, et le déséquilibre le plus prononcé a été observé chez les femmes. Les différences entre les sexes dans les problèmes d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée peuvent s'expliquer en partie par la répartition inégale des soins et des tâches ménagères. Alors que 86 % des femmes finlandaises accomplissent des tâches ménagères tous les jours, la proportion correspondante d'hommes est de 57 %. En Finlande, 39 % des femmes s'occupent des enfants au moins une fois par semaine, contre 35 % des hommes. Les soins aux parents ou amis handicapés ou malades sont également inégalement répartis entre les sexes, 26 % des femmes et 20 % des hommes en Finlande fournissant ce type de soins au moins une fois par semaine.<sup>79</sup>

Les enfants ont légalement droit à une place subventionnée par l'État pour l'éducation et la protection de la petite enfance (EPPE) dès l'âge de 9 mois. Toutefois, la participation des enfants de 0 à 2 ans dans les structures de soins formels (crèches et garderies familiales) est inférieure à la moyenne de l'OCDE (28 % et 33 % respectivement). La participation des enfants de 3 à 5 ans à l'enseignement maternel est également plus faible que dans de nombreux pays de l'OCDE (par exemple, pour les enfants de 3 ans, les taux étaient de 68 % en Finlande, contre 71 % dans l'ensemble de l'OCDE).<sup>80</sup> Cette situation s'explique en partie par le système finlandais d'allocations et de congés pour enfants, qui incite les familles à s'occuper de leurs enfants à la maison<sup>81</sup>.

Le droit aux services de soins de longue durée en Finlande est fondé sur la résidence dans une municipalité. Il existe un large éventail d'avantages en nature tels que les soins à domicile, les foyers protégés, les soins institutionnels plus intensifs et les centres de soins de santé, ainsi que des prestations en espèces. Bien que les soins de longue durée soient une responsabilité publique, les familles jouent un rôle important en tant que guides pour trouver des services dans le système compliqué, en tant qu'aidants. L'une des caractéristiques du régime de soins est un fort préjugé sexiste dans le rôle des soins, qui se traduit par des modèles d'emploi sexospécifiques, et le système « d'argent contre des soins » a été critiqué au motif qu'il peut enfermer les femmes dans le rôle traditionnel de femme au foyer. 60 % de toutes les femmes et 40 % des hommes qui travaillent fournissent des soins hebdomadaires ou quotidiens.<sup>82</sup>

Il y a également eu des propositions visant à accroître la responsabilité des familles à l'égard des soins de longue durée. Si ces mesures sont mises en œuvre, elles peuvent entraîner une augmentation de la responsabilité des femmes d'âge moyen. Si elles doivent réduire leurs heures de travail ou rester à la maison pour s'occuper de membres de leur famille, il semble peu probable qu'elles retournent au travail lorsque leurs tâches de soins prendront fin.<sup>83</sup>

Compte tenu des différences de répartition des responsabilités familiales et des tâches ménagères, ainsi que de l'écart important entre les sexes dans l'utilisation des congés familiaux, la réforme des congés familiaux actuellement débattue serait un facteur crucial pour combler certains de ces écarts ; elle permettrait aux pères de consacrer plus de temps aux soins de leurs enfants<sup>84</sup> tout en renforçant la position des femmes sur le marché du travail (évolution professionnelle et salariale, retraites plus élevées). Dans le passé, chaque augmentation du droit non transférable des pères à prendre un congé a augmenté l'utilisation du congé par les pères<sup>85</sup>.

Au cours de la période 2016-2017, six partis politiques et trois organisations centrales du marché du travail ont présenté leurs modèles de réforme du système des congés. Le programme du gouvernement à partir de 2015 ne comprenait pas de plans de réforme, mais en réponse à la pression politique, y compris les syndicats, le gouvernement a décidé de commencer à préparer une réforme à l'automne 2017.<sup>86</sup> En février 2018, il a été annoncé que la réforme ne serait pas mise en œuvre. Les élections législatives en Finlande auront lieu en avril 2019 et toutes les organisations centrales du marché du travail demandent que la réforme soit incluse dans le prochain programme du gouvernement.

En outre, la loi actuelle sur le temps de travail — de 1996 — est en cours d'actualisation. La réforme la plus importante consisterait à prévoir des horaires et des lieux de travail flexibles. Lors de l'application d'horaires de travail flexibles, l'employé déciderait de son temps de travail et de son lieu de travail, et l'employeur définirait à son tour les tâches, leurs objectifs et l'horaire général.<sup>87</sup> La nouvelle loi s'appliquerait à tous les employés ayant des relations contractuelles ou de service public qui ont besoin d'une protection du temps de travail. Elle ne s'appliquerait pas aux employés qui jouissent d'une autonomie totale sur leurs heures de travail. Le champ d'application de la loi serait conforme aux exigences de

<sup>79</sup> Eurofound, 2018. Recent developments in work-life balance in Finland. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/recent-developments-in-work-life-balance-in-finland>

<sup>80</sup> OCDE, 2016. Commencer fort IV. Early Childhood Education and Care Country Note. Finlande. <https://www.oecd.org/education/school/ECCECDN-Finland.pdf>

<sup>81</sup> Commission européenne, 2018. Education and Training Monitor. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/volume-1-2018-education-and-training-monitor-country-analysis.pdf>

<sup>82</sup> European Social Policy Network (ESPN), 2018. Thematic Report on Challenges in long-term care Finland. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19846&langId=en>

<sup>83</sup> Ibid.

<sup>84</sup> Eurofound (n° 79)

<sup>85</sup> KELA Finlande (n° 78)

<sup>86</sup> Leave Network (n° 77)

<sup>87</sup> Parlement finlandais (2019) [https://www.weduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen\\_oikeus/LATI/Sivut/tyoikalakiaspx](https://www.weduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/tyoikalakiaspx)

la directive européenne 2003/88/CE sur le temps de travail et inclurait également l'introduction de la banque légale d'heures de travail dans tous les lieux de travail, même dans les cas où elle ne figure pas dans la convention collective liant l'employeur. Une banque d'heures de travail serait un système pour combiner la vie professionnelle et la vie privée qui permettrait aux employés d'économiser et de combiner les heures de travail, les congés acquis ou les avantages monétaires échangés contre des congés. Elle augmenterait les possibilités pour les employés d'accumuler un congé plus long et de concilier les exigences de la vie professionnelle et de la vie privée.<sup>88</sup>

D'une manière générale, le projet d'introduire des horaires de travail plus flexibles et des banques d'heures de travail est soutenu par les partenaires sociaux. Cependant, le plan d'augmentation des heures supplémentaires permises a fait l'objet de critiques de la part des syndicats, car il pourrait réduire l'incitation d'un employeur à embaucher plus de travailleurs, laissant moins de personnes pour faire plus de travail<sup>89</sup>.

### 5.1.2 / STRUCTURES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

En Finlande, les conditions de travail des salariés sont déterminées par la législation et les conventions collectives. La législation du marché du travail est rédigée de manière tripartite. Les partenaires sociaux au plus haut niveau négocient des accords-cadres nationaux sur les salaires et les conditions d'emploi en concertation avec le gouvernement. L'accord national au niveau central constitue alors la base des négociations au niveau sectoriel. Les accords sectoriels peuvent transférer certaines questions à négocier localement, dans des accords d'entreprise. Le taux de couverture des négociations collectives est très élevé par rapport aux normes internationales, soit environ 89 %.<sup>90</sup>

Outre les questions liées à l'emploi, les partenaires sociaux finlandais disposent d'un pouvoir de négociation considérable en ce qui concerne les questions sociales, telles que les pensions, l'assurance chômage et le congé parental. Celles-ci sont réglementées par la loi et les organisations syndicales et patronales ont été des experts de confiance lors de l'élaboration de la législation.<sup>91</sup> Avec une tradition de consensus, le gouvernement consulte les partenaires sociaux en détail sur toute proposition de modification des lois qui affectent la vie professionnelle. La négociation collective a traditionnellement lieu au niveau national, sectoriel et local/de l'entreprise.<sup>92</sup>

### 5.1.3 / BONNES PRATIQUES DES PARTENAIRES SOCIAUX EN MATIÈRE D'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

L'Organisation centrale des syndicats finlandais (SAK) s'est efforcée de concilier vie professionnelle et vie privée, en encourageant les pères à utiliser davantage leurs droits aux congés. La SAK met l'accent sur la sensibilisation des employeurs aux droits des pères et prévoit que davantage de bonnes pratiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée seront développées sur les lieux de travail. Les paiements pour les congés pour obligations familiales qui vont au-delà de la loi sont négociés dans les conventions collectives.

Les défis à relever pour mieux intégrer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le programme de la SAK sont les suivants : 1) l'incompatibilité de certaines mesures d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée (par exemple, le temps de travail flexible) avec la nature du travail effectué par les employés de leurs syndicats membres ; et 2) pour les syndicats affiliés à la SAK ayant une majorité de travailleurs hommes, les questions liées à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ne sont pas au premier plan de ces préoccupations. Par conséquent, la question du fait que les hommes utilisent moins de congés parentaux que les femmes est très bien reflétée parmi les membres de la SAK<sup>93</sup>. De plus, la récession économique a eu un impact sur la négociation des conventions collectives : les questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ont été reléguées au second plan, tandis que l'accent a été mis principalement sur les salaires.

La SAK propose un modèle de congé familial qui met l'accent sur la flexibilité du congé, par exemple le droit d'utiliser des journées individuelles ou de travailler à temps partiel pendant huit mois au lieu de rester à la maison pendant les quatre mois complets. Le système actuel ne le permet pas. La SAK aimerait que les deux parents aient les mêmes limites quant à l'utilisation des congés (p. ex. les hommes devraient utiliser les congés plus tôt, plutôt que pendant les deux premières années). En outre, la plupart des accords des syndicats membres de la SAK comprennent une disposition de paiement pour le congé de maternité, mais beaucoup ne prévoient pas encore de rémunération pour les congés de paternité ou des aidants.

<sup>88</sup> Ministère finlandais des affaires économiques et de l'emploi (2018)

[https://tem.fi/en/article/-/asset\\_publisher/luonnos-uudesta-tyoaikalaista-lainsaadannon-arviointineuvoston](https://tem.fi/en/article/-/asset_publisher/luonnos-uudesta-tyoaikalaista-lainsaadannon-arviointineuvoston)

<sup>89</sup> Bloomberg News, 5 juin 2018, Finlande : Work Hours Proposals Announced. <https://www.bna.com/finland-work-hours-n73014476322/>

<sup>90</sup> Eurofound, 2017. Living and Working in Finland. <https://www.eurofoundeuropa.eu/country/finland#background>

<sup>91</sup> Commission européenne, 2016. The role of social partners in the design and implementation of policies and reforms.

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16464&langId=en>

<sup>92</sup> Eurofound (n° 90)

<sup>93</sup> Institut national de la santé et du bien-être, Finlande, 2016. Perhevapaatutkimus.

<https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/perhevapaatutkimus>

**BONNE PRATIQUE 1.****CONVENTION COLLECTIVE SUR LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET LE CONGÉ TEMPORAIRE DE SOINS, 2017**

/ **SECTEUR** : Industrie technologique (industrie des produits métalliques, de l'électronique et de l'équipement électrique; transformation des métaux; machines et véhicules)

/ **SIGNATAIRES** : Industries technologiques de Finlande et Union industrielle

/ **DISPOSITIONS CLÉS** :

- L'employé dont l'emploi a commencé au moins six mois avant le début du congé de paternité a droit, pour son congé de paternité, à un salaire médian lié au revenu pendant six jours. Cette disposition est directement applicable à l'adoption d'un enfant;
- Un employé a droit à un congé temporaire payé (jusqu'à quatre fois par année) pour un enfant de moins de dix ans, qui réside en permanence dans le même ménage, afin de prendre soin de l'enfant. L'indemnité pour les absences temporaires de courte durée est versée à titre d'indemnité de maladie.

**BONNE PRATIQUE 2.****CONVENTION COLLECTIVE SUR LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET LE CONGÉ TEMPORAIRE DE SOINS, 2018**

/ **SECTEUR** : Gouvernements locaux

/ **SIGNATAIRES** : Le Syndicat du secteur public et des services sociaux (JHL) et le Ministère des Finances/Bureau du gouvernement en tant qu'employeur (VTML)

/ **DISPOSITIONS CLÉS** :

- Les employés ont droit à leur salaire effectif pour le congé de paternité pendant les 12 premiers jours ouvrables à condition qu'ils aient été employés pendant au moins deux mois immédiatement avant le début du congé de paternité dans la municipalité/la fédération municipale; que le congé de paternité ait été demandé au plus tard deux mois avant le début prévu du congé et que l'employeur reçoive un certificat de naissance de l'enfant;
- Pendant une période de congé temporaire de soins pour cause de maladie d'un enfant, le droit au congé est de quatre jours, le salaire effectif étant payé pendant trois jours calendrier consécutifs au maximum. Dans le cas d'un enfant qui tombe malade pendant la pause de travail d'un parent, le temps payé peut couvrir jusqu'aux trois jours calendrier suivants. Le paiement est subordonné à la condition que les deux parents exercent une activité rémunérée en dehors du foyer; ou que l'autre parent se heurte à un obstacle pour prendre soin de l'enfant; ou dans le cas d'un parent isolé.

**BONNE PRATIQUE 3.****CONVENTION COLLECTIVE SUR LE CONGÉ DE PATERNITÉ, 2018**

/ **SECTEUR** : Vente au détail

/ **SIGNATAIRES** : Service Union United (PAM) et Fédération finlandaise du commerce

/ **DISPOSITIONS CLÉS** :

- Les six premiers jours de congé de paternité sont payés à concurrence de la différence entre le salaire journalier et l'allocation légale de paternité.

Trade Union Pro est le plus grand syndicat membre de la Confédération finlandaise des cadres (STTK) et défend les intérêts de 120 000 professionnels, experts et cadres dans les secteurs privé et public. Trade Union Pro prône l'égalité des familles; par exemple, les congés d'adoption devraient être inclus dans les conventions collectives, et ceux-ci devraient être payés au même taux que les congés de maternité et de paternité. Les trois bonnes pratiques décrites ci-dessous comprennent une disposition concernant le retour au travail après un congé familial. Bien que les mesures concernant le retour au travail soient également prévues dans la loi, l'avantage de les inclure dans la convention collective est qu'elles peuvent être surveillées par les syndicats.<sup>94</sup>

**BONNE PRATIQUE 4.****CONVENTION COLLECTIVE SUR LES CONGÉS TEMPORAIRES DE COURTE DURÉE ET LA BANQUE D'HEURES DE TRAVAIL, 2017**

/ **SECTEUR** : Industrie chimique

/ **SIGNATAIRES** : Trade Union Pro et la Fédération de l'industrie chimique de Finlande

/ **DISPOSITIONS CLÉS** :

- Les congés temporaires de courte durée en raison d'une maladie soudaine ou du décès d'un proche parent ne sont pas déduits du salaire ou des congés annuels d'un employé;

<sup>94</sup> Trade Union Pro, Finlande. <https://www.proliitto.fi/en/work/collective-agreements-negotiated-pro>

- Selon la loi, un employé a le droit de s'absenter de son travail jusqu'à quatre jours en cas de maladie subite d'un enfant de moins de dix ans. Dans cette convention collective, la durée du congé n'est pas limitée et le contrat ne fixe pas non plus de limite d'âge pour l'enfant ;
- Il existe un système de banque d'heures de travail dans lequel les employés peuvent déposer et utiliser leur temps conformément aux règles convenues.

#### BONNE PRATIQUE 5.

##### CONVENTION COLLECTIVE SUR LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET LE CONGÉ PARENTAL, 2018

/ **SECTEUR** : Textile et mode

/ **SIGNATAIRES** : Textile et mode finlandais (membre du Syndicat Pro) et du syndicat industriel TEAM

/ **DISPOSITIONS CLÉS** :

- Les salariés perçoivent l'équivalent de leur salaire de temps de travail normal pour six jours de congé de paternité avec prestations en nature ;
- Avec l'accord de l'employé, un contact volontaire peut être organisé pendant le congé familial. Le but du contact est de faciliter et de promouvoir le retour au travail après le congé ; le contact est important en particulier pour les femmes salariées, car elles peuvent être en congé familial plusieurs années, pendant lesquelles l'organisation, y compris le rôle de la personne qui reprend le travail, peut avoir changé.

#### BONNE PRATIQUE 6.

##### CONVENTION COLLECTIVE SUR L'HORAIRE FLEXIBLE ET LE TÉLÉTRAVAIL, 2017

/ **SECTEUR** : Industrie technologique (professionnels, experts et cadres), la convention collective pour l'industrie des TIC

/ **SIGNATAIRES** : Trade Union Pro et la Fédération des employeurs du secteur des services des industries technologiques finlandaises (Palta)

/ **DISPOSITIONS CLÉS** :

- L'horaire flexible peut être d'un maximum de + / - 40 heures, mais en vertu d'un accord local, le nombre maximum d'heures peut être différent ;
- Les principes généraux du télétravail établis par l'entreprise sont traités en collaboration avec un représentant syndical sur le lieu de travail. Les parties conviennent que les télétravailleurs doivent être traités sur un pied d'égalité avec les autres employés ;
- L'accord mentionne en particulier la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale : l'employeur doit s'efforcer de s'abstenir de toute action susceptible de poser des problèmes à un membre du personnel pour concilier vie professionnelle et vie familiale (par exemple, modification du temps de travail ou du lieu de travail).

Toutes les négociations de la convention collective de Trade Union Pro doivent avoir un objectif d'égalité, bien qu'en pratique, ce point ne figure pas toujours en tête de liste. En 2017, les mesures visant à concilier vie professionnelle et vie privée sur lesquelles Pro s'est concentrée comprenaient une protection accrue contre les licenciements pour les employés qui sont retournés au travail après un congé pour raisons familiales il y a moins de six mois et le renforcement du droit primaire de retour au travail à un rôle équivalent après un congé pour raisons familiales. Cela inclut notamment les employés qui retournent au travail après un congé pour raisons familiales dans l'ordre de réduction de la main-d'œuvre. Les plans d'égalité entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail devraient tenir spécifiquement compte des travailleurs en congé familial et de ceux qui retournent au travail après un congé familial, afin que l'employeur familiarise le travailleur qui reprend le travail avec les changements intervenus sur le lieu de travail et leurs effets sur les tâches de l'employé concerné. Les besoins de formation devraient également être identifiés avec les plans nécessaires.

Pro a eu comme objectif commun dans les conventions collectives (CC) d'augmenter l'allocation de congés de paternité payés, car cela encouragerait les pères à prendre des congés plus longs et équilibrerait le temps d'arrêt de travail des hommes et des femmes pour les congés familiaux<sup>95</sup>. Pro souhaite également que davantage de congés familiaux non transférables pour les pères soient prévus par la loi et préconise un modèle 6 +6 +6 dans lequel 6 mois sont consacrés au congé de maternité, 6 mois au congé de paternité et 6 mois au congé parental (à décider par les parents). Cela favoriserait l'égalité salariale, car les longs congés que les femmes prennent actuellement pour s'occuper de leur famille ont un impact négatif sur leur revenu et leur pension.

<sup>95</sup> À l'heure actuelle, les pères ont en moyenne droit à 6 jours entièrement payés dans les conventions collectives de Pro et les mères à 3 mois.

## 5.14 / OBSERVATIONS FINALES

La question d'un partage plus équitable des congés familiaux est clairement à l'avant-plan des discussions sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Finlande. La réforme en cours du système des congés familiaux et le traitement rigoureux de la question par les syndicats peuvent avoir un impact sur la situation. La sensibilisation est également un élément important du processus, comme l'a montré la campagne «Papa est à la maison – le congé parental peut augmenter la motivation au travail (2016-2018)», menée par l'Institut finlandais de la santé au travail (FIOH), l'Institut national de la santé et du bien-être (THL) et l'Unité égalité des genres du Ministère des Affaires sociales et de la Santé. Elle visait à encourager davantage de pères à prendre un congé parental et à partager les responsabilités parentales avec les mères ; à sensibiliser davantage les hommes aux possibilités de congé parental et à promouvoir des attitudes et des pratiques positives sur le lieu de travail à l'égard des pères qui prennent un congé pour raisons familiales.<sup>96</sup> L'utilisation des congés familiaux est surveillée en permanence par le THL.

Il existe de nombreux accords avec des mesures pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au niveau local. C'est pourquoi les Économistes finlandais — un syndicat membre d'AKAVA — soulignent l'importance de renforcer la législation concernant les accords locaux. Leur étude sur le retour au travail après un congé pour obligations familiales (2012) a conclu qu'un tiers des 1 130 participants à l'étude ont dû changer d'emploi, et 10 % ont eu de gros problèmes à leur retour. Dans plusieurs cas, c'est le congé familial qui a causé la rupture du contrat de travail. La protection contre le licenciement couvre par la loi le moment de la grossesse et le congé familial, mais pas suffisamment le moment qui suit le retour au travail après un congé familial, et bien que le droit du travail prévoit le droit de retourner au travail dans les mêmes conditions, dans la pratique cela ne se réalise pas souvent. Les Économistes notent que même si une ou deux excellentes pratiques sont en place, cela ne garantit pas nécessairement un équilibre entre vie professionnelle et vie privée simple pour les employés. La clé est d'avoir une bonne gestion et une bonne coordination des pratiques et, par conséquent, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée devrait être considéré comme une stratégie globale.

## 5.2 / FRANCE

### 5.2.1 / ÉTAT DES LIEUX DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ET DE LA LÉGISLATION EN FRANCE

L'égalité entre les femmes et les hommes en France est fermement ancrée dans le droit français depuis la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle, et comprend des obligations pour les grandes entreprises du secteur privé. La France a une longue tradition de légiférer en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'emploi et de la vie professionnelle, avec une première législation datant de 1972 et l'adoption de pas moins de 12 lois entre 1972 et 2014.<sup>97</sup> La loi Génisson de 2001 a intégré l'égalité entre les femmes et les hommes dans les conventions collectives et oblige les entreprises à produire un rapport annuel sur la situation des femmes et des hommes dans leurs entreprises. En outre, des conventions collectives sur l'égalité des genres doivent être négociées tous les trois ans. En 2014, la loi sur l'égalité de *fait* entre les femmes et les hommes<sup>98</sup> a renforcé les sanctions à l'encontre des entreprises qui ne respectent pas leurs obligations légales.<sup>99</sup> Elle a également tenté de remédier à une meilleure application des dispositions relatives au congé par les pères en prolongeant de six mois la durée du congé parental si celui-ci est pris par l'autre parent, en accordant aux parents de deux enfants un congé de trois ans à condition que l'autre parent utilise au moins six mois, et en permettant aux employés dont la conjointe est enceinte de prendre jusqu'à trois jours de congé pour subir un examen médical obligatoire. En outre, pour protéger les travailleurs indépendants ayant le statut de collaborateurs libéraux, la loi a introduit une période de suspension du contrat et une protection contre la rupture du contrat pour cause de grossesse ou de congé de paternité pour les pères. En résumé, la loi française prévoit 3 jours de congé de paternité, qui doivent être entièrement payés par l'employeur, immédiatement après la naissance de l'enfant. Les pères ont également droit à 11 jours supplémentaires avec une indemnité maximale de 84 euros par jour (comme pour le congé de maternité). L'augmentation de ce montant a fait l'objet de plusieurs conventions collectives. En outre, les deux parents ont droit à un congé parental de 6 mois jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge d'un an avec un paiement forfaitaire de 390 euros par mois, ou si le parent réduit le temps de travail à 50 %, il recevra 235 euros par mois et 146 euros par mois si le temps de travail est réduit à 80 % maximum.<sup>100</sup>

<sup>96</sup> Institut finlandais de la santé au travail (2018) Campagne «Papa est à la maison». <https://www.wttl.fi/en/research-and-development-projects/daddys-home-%E2%80%92-le-leave-can-increase-crease-work-motivation-2016-2018/>

<sup>97</sup> Parlement européen, DG Politiques internes, Département politique C : Droits des citoyens et affaires constitutionnelles, Droits des femmes et égalité des genres, 2015. La politique d'égalité des genres en France. Analyse approfondie pour la commission FEMM. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL\\_IDA\(2015\)510024\\_FR.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL_IDA(2015)510024_FR.pdf)

<sup>98</sup> Gouvernement France, 15.05.2017. La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. <https://www.gouvernement.fr/action/la-loi-pour-l-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>

<sup>99</sup> Gouvernement France, Loi n° 2014-873, 4 août, 2014.

<sup>100</sup> Code de la sécurité sociale : article L351-4 ; Code de la sécurité sociale : articles D531-1 à D531-26 ; Code du travail : articles L1225-47 à L1225-60 ; Code du travail : articles R1225-12 à R1225-13 ; Code du travail articles L3142-1 à L3142-3 ; L'essentiel, n° 133, Etudes et résultats, n° 0957, DREES, 2016.

Le gouvernement français a également ajouté dans le Code du travail un « congé de soutien familial » pour s'occuper d'un parent à charge et un « congé de solidarité familiale » pour s'occuper des ascendants, descendants ou personnes vivant sous le même toit à la fin de leur vie. Ces types de congés sont d'une durée de 3 mois et ne permettent pas la prise en charge à plus long terme des personnes âgées dépendantes. En 2010, une « allocation de soutien en fin de vie » de 21 jours a également été créée, mais il existe peu de données sur l'utilisation actuelle de ces congés.

Plus récemment, en janvier 2019, une nouvelle loi<sup>101</sup> s'attaquant à l'écart de rémunération persistant entre hommes et femmes et exigeant de meilleures mesures de suivi a été adoptée.

Malgré un excellent arsenal juridique, les femmes en France continuent d'effectuer 71 % des travaux ménagers et gagnent en moyenne 25 % de moins que les hommes. On considère que les femmes adaptent leur carrière beaucoup plus souvent que les hommes en fonction de leur travail et de leur vie familiale.<sup>102</sup> Par rapport à la majorité des États membres de l'UE, la participation des femmes en France a historiquement été plus élevée sur le marché du travail, la plupart du temps à temps plein, jusqu'aux années 1990. Depuis lors, le travail à temps partiel, pour concilier vie professionnelle et vie familiale, a défini la participation des femmes au marché du travail français. Aujourd'hui, les femmes sont six fois plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel et neuf fois plus susceptibles d'être aidantes que les hommes.<sup>103</sup>

Le recours au congé de paternité et au congé parental étant encore faible et même en baisse, de nombreux observateurs s'accordent à penser que le congé de paternité devrait être rendu plus attractif ou du moins obligatoire<sup>104</sup>.

Dans ce contexte, les conventions collectives sont des instruments importants pour favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

## 5.2.2 / STRUCTURES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

La négociation collective peut se dérouler à trois niveaux : au niveau national et couvrir tous les travailleurs ; au niveau sectoriel, ce qui peut impliquer des négociations nationales, régionales ou locales ; et au niveau des entreprises ou des usines.

L'une des principales caractéristiques des relations de travail en France est son faible taux de syndicalisation, qui est d'environ 8 % au total et de 5 % dans le secteur privé.<sup>105</sup> « *Toutefois, ce faible taux n'empêche pas une couverture contractuelle forte : en particulier, les accords signés par les syndicats au sein d'une entreprise sont applicables à tous les salariés de l'entreprise, qu'ils soient syndiqués ou non. En fin de compte, cela donne aux syndicats un pouvoir considérable par le biais de la signature d'accords, même s'ils sont fondés sur une base d'employés relativement petite.* »<sup>106</sup>

Le cadre de la négociation collective a été modifié à plusieurs reprises en vue de décentraliser la négociation collective au niveau de l'entreprise. C'est le cas par exemple de la législation de 2004, qui a facilité la différence entre les accords d'entreprise et les accords sectoriels.<sup>107</sup> Et la législation de 2008 a donné la primauté aux accords au niveau de l'entreprise plutôt qu'à celui de l'industrie dans le domaine du temps de travail. Cette tendance a commencé dès 1982 et s'est achevée récemment avec les ordonnances sur le travail du président Macron de septembre 2017.<sup>108</sup>

Dans le même temps, la négociation au niveau national a été renforcée par la législation en 2007, qui a donné aux syndicats et aux employeurs un rôle beaucoup plus clair dans l'élaboration de la législation dans les domaines des relations professionnelles, de l'emploi et de la formation. La législation de 2015 sur le dialogue social et l'emploi a tenté de simplifier le processus de négociation en regroupant les 12 thèmes distincts sur lesquels l'employeur avait le devoir de négocier en plusieurs blocs. Il s'agit de la rémunération, du temps de travail et de la répartition de la valeur ajoutée de l'entreprise, de l'égalité des genres et de la qualité de la vie professionnelle et, dans les entreprises comptant au moins 300 salariés, des plans de personnel à long terme et du développement de carrière.

La négociation sectorielle est le niveau le plus important pour la négociation collective, en termes de nombre d'employés couverts. Le rapport annuel du ministère du Travail de 2013 sur la négociation collective montre que 962 conventions sectorielles de différents types ont été signées, dont 422 sur les salaires. Parmi les autres sujets couverts en 2013 figurent

<sup>101</sup> Décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

<sup>102</sup> OFCE, Sciences Po, 2017. Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité. Policy Brief 11/ 12 janvier 2017. <https://www.ofcesciences-po.fr/pdf-articles/actu/OFCE-Reduire-les-inegalites-professionnelles.pdf>

<sup>103</sup> Minni, C., 2015. Femmes et hommes sur le marché du travail. Les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents, Dares Analyses, n° 017.

<sup>104</sup> OFCE (n 102)

<sup>105</sup> Cahuc et Algan, 2007.

<sup>106</sup> Coron, C., 2016. The negotiation of collective agreements in France: Challenges and characteristics of negotiating gender equality. EURAM 2016 Conference: Manageable Cooperation? June 2016, Créteil, France.

<sup>107</sup> Rehfeldt, U. et Vincent, C., 2018. Chapter 5 The decentralisation of collective bargaining in France: an escalating process. In Leonardi, S. & Pedersini, R. (eds) Multi-employer bargaining under pressure: decentralisation trends in five European countries, ETUI. <https://www.etui.org/content/download/34714/341298/file/Chapter+5.pdf>

<sup>108</sup> Library of Congress, 25.10.2017. France : New Labor Reforms Adopted. <http://www.loc.gov/law/foreign-news/article/france-new-labor-reforms-adopted/>



la formation professionnelle (182 accords), les primes (169), les retraites complémentaires et la couverture santé (169), les contrats de travail (140), l'égalité hommes-femmes (124) et la santé et sécurité (75).<sup>109</sup>

Au niveau national, les accords ne peuvent être signés que par des syndicats «représentatifs». Il existe cinq grandes confédérations syndicales nationales, qui sont représentatives au niveau national : Il s'agit de la Confédération générale du travail, CGT ; la Confédération française démocratique du travail, CFDT ; la Confédération Générale du Travail — Force Ouvrière, FO ; la Confédération française de l'encadrement — Confédération générale des cadres, CFE-CGC ; et la Confédération française des travailleurs chrétiens, CFTC. Les accords nationaux ne sont valables que s'ils ont été signés par une ou plusieurs confédérations avec un soutien d'au moins 30 % au niveau national et s'ils ne sont pas contestés par d'autres confédérations qui, ensemble, ont un soutien majoritaire.

Au niveau sectoriel, les organisations qui ont des droits de négociation du côté syndical sont les fédérations sectorielles des confédérations syndicales représentatives au niveau national ainsi que d'autres syndicats qui ont démontré qu'ils disposent d'au moins 8 % des voix exprimées aux élections des comités d'entreprise et aux élections similaires dans le secteur concerné.<sup>110</sup>

Au niveau de l'entreprise ou de l'usine, les accords ne peuvent normalement être signés que par un délégué syndical nommé par un syndicat représentatif présent sur le lieu de travail.

### 5.2.3 / BONNES PRATIQUES DES PARTENAIRES SOCIAUX EN MATIÈRE D'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Depuis 1983, la négociation collective et le Rapport de situation comparée ont été les principaux outils des politiques d'égalité des genres pour lutter contre la discrimination au travail. Les entreprises de plus de 50 salariés doivent négocier chaque année (ou tous les trois ans si un accord a été conclu) sur l'égalité de rémunération et plus largement sur l'égalité des genres. En 2010, l'obligation légale d'adopter un plan pour l'égalité des genres ou de conclure une convention collective sur l'égalité des genres dans les entreprises de plus de 50 salariés a été renforcée par une sanction financière en cas de non-respect (jusqu'à 1 % de la masse salariale totale) de la loi à partir de 2012.<sup>111</sup> En 2011, les accords sur l'égalité hommes-femmes représentaient 16,3 % des accords signés (12 % des accords collectifs au niveau de l'entreprise comportaient une clause d'égalité hommes-femmes, contre seulement 3,5 % des accords au niveau sectoriel), contre 9,3 % en 2010, une augmentation qui pourrait être due à la sanction financière prévue fin 2010 pour les entreprises ne respectant pas leurs obligations en matière de négociation.<sup>112</sup> En 2014, seulement 34 % des entreprises soumises à cette loi étaient couvertes par un accord ou un plan d'action sur l'égalité des genres.<sup>113</sup>

De plus, dans certains accords, l'emploi du terme «parentalité», dénotant la volonté d'encourager l'implication des pères dans la gestion de la famille, implique le travail à temps partiel. Si le travail à temps partiel peut offrir une plus grande souplesse dans la gestion des contraintes familiales et professionnelles, il s'est révélé désavantageux pour les femmes, qui sont majoritaires parmi les travailleurs à temps partiel.<sup>114</sup>

Les deux bonnes pratiques ci-dessous montrent l'ampleur et les possibilités que les conventions collectives peuvent offrir pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des femmes et des hommes qui travaillent. Les dispositions relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les deux bonnes pratiques sont intégrées dans des accords plus larges sur l'égalité des genres et ne représentent donc qu'une partie de l'ensemble des accords.

La première bonne pratique (convention collective sur l'égalité entre les femmes et les hommes couvrant de multiples aspects de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, y compris la réduction du temps de travail, le congé de paternité, l'accès aux services de garde d'enfants, le travail à temps partiel, les congés pour les soins, 2017) fait suite à un accord précédent, signé en 2014. Sur la base d'une évaluation de cet accord en décembre 2016, le syndicat a décidé d'élargir l'approche pour y inclure des dispositions plus strictes sur la diversité et la conciliation de la vie professionnelle et familiale. Dans l'accord précédent de 2014, l'un des objectifs comprenait des mesures visant à faciliter la «parentalité», mais l'évaluation a montré que les mesures n'avaient pas beaucoup contribué à améliorer la prise en charge par les pères. D'où la demande, acceptée par France Télévision, d'accorder un jour supplémentaire de congé de paternité entièrement

<sup>109</sup> European Trade Union Institute (ETUI), Worker participation. France, Collective Bargaining.

<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining>

<sup>110</sup> Ibid.

<sup>111</sup> LOI n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000023022127&categorieLien=id>

<sup>112</sup> Grésy B. (2009), 'Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes', Ministère du travail. <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/094000313/0000.pdf>

<sup>113</sup> Coron (n 106) Commission européenne, Séminaire MLP sur l'égalité des genres – Femmes et médias – France, 12-13 novembre 2018.

[https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-women-and-media-france-12-13-november-2018\\_fr](https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-women-and-media-france-12-13-november-2018_fr)

<sup>114</sup> Ibid.

payé<sup>115</sup>, tout en s'attaquant à une foule d'autres questions, notamment la garde des enfants, des droits plus souples et à temps partiel.

De nombreux parents qui travaillent sont préoccupés par les horaires de travail réguliers. Les deux accords reconnaissent la nécessité de veiller à ce que les réunions se tiennent pendant les heures normales de travail (un défi pour le secteur des médias dans ce cas-ci) et la culture du « présentisme ». Bien que les accords ne mentionnent que des intentions dans ces cas, il était important que ces problèmes trouvent leur place dans les accords. Les négociateurs syndicaux impliqués dans la convention collective considèrent qu'il s'agit d'une bonne entente avec de nombreux bons principes, mais il est clair qu'une bonne pratique ne se révèle que dans son application. Il a également été souligné qu'une législation plus stricte concernant une meilleure utilisation des congés par les hommes aiderait à réduire l'écart entre les femmes et les hommes en matière de soins.<sup>116</sup> Un élément important de l'accord était l'établissement d'indicateurs permettant de suivre son application par une Commission chargée d'évaluer chaque année les progrès accomplis et de proposer des corrections.

La deuxième bonne pratique (Convention collective pour une meilleure intégration de la parentalité et des carrières par le biais des prestations financières et des congés de formation, 2015) a un champ d'application beaucoup plus restreint en ce qui concerne les mesures relatives à l'équilibre entre vie professionnelles et vie privée, mais elle est néanmoins considérée comme une bonne pratique dans le secteur public/du transport. Seuls 22 % des travailleurs des transports sont des femmes, ce qui fait des transports l'un des secteurs les plus ségrégués de l'économie.<sup>117</sup>

La convention collective, qui fait également partie intégrante d'un accord plus large sur l'égalité des genres, prévoit le droit de conserver ses primes et ses avantages sociaux, tels que des allocations mensuelles fixes pendant les congés familiaux ; il est également possible de prolonger le congé pour acquérir de nouvelles compétences. L'accord reconnaît également la nécessité de veiller à ce que les pères fassent usage de leur droit au congé de paternité. Le secteur des transports est un secteur particulièrement difficile pour concilier vie familiale et vie professionnelle pour les femmes et les hommes qui y travaillent. « Les négociations n'ont pas été faciles et la mise en œuvre encore plus difficile, mais nous avons réussi à trouver un compromis acceptable », rapportent les responsables syndicaux.<sup>118</sup>

### BONNE PRATIQUE 1.

#### CONVENTION COLLECTIVE SUR L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES COUVRANT DE MULTIPLES ASPECTS DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE, Y COMPRIS LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL, LE CONGÉ DE PATERNITÉ, L'ACCÈS AUX SERVICES DE GARDE D'ENFANTS, LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL, LES CONGÉS POUR LES SOINS, 2017

/ SECTEUR : Médias/Communication

/ SIGNATAIRES : France Télévision et Confédération générale du travail – France Télévision – CGT FTV

/ DISPOSITIONS CLÉS :

- Les jours de congé de paternité sont portés de 11 à 12 jours consécutifs, et de 18 à 19 jours dans le cas de naissances multiples, mais ils ne sont pas vraiment pris, les paiements de pension ne sont pas affectés, les parents isolés sont inclus. Les aidants sont entièrement payés pendant dix jours ;
- 10 jours entièrement payés pour prendre soin d'un membre de la famille atteint d'une maladie grave ou terminale ;
- Le droit de prendre 44 jours économisés pour s'occuper d'un membre de la famille malade (certificat médical) ;
- Engagement d'organiser des réunions – dans la mesure du possible – pendant les heures de travail officielles ;
- Soutenir l'adoption du télétravail par tous les travailleurs ;
- Mettre à disposition une « Conciergerie 2.0 » – accessible en ligne – pour certains services ménagers/de soutien tels que la garde d'enfants, les services de nettoyage, etc ;
- Les salariés ayant des enfants de moins de 12 ans peuvent programmer leur temps partiel pendant les vacances scolaires. La limite est de 55 jours répartis comme suit :
  - 10 jours ouvrables pour les vacances d'hiver,
  - 10 jours ouvrables pour les vacances de printemps,
  - 20 jours ouvrables pour la période des vacances d'été,
  - 10 jours ouvrables pour les vacances de Toussaint,
  - 5 jours ouvrables pour les vacances de fin d'année.
 La demande doit être faite par écrit au plus tard le 31 mars de l'année pour débiter à partir du 1er septembre de l'année en cours. Il s'agit d'une demande annuelle, mais elle peut être faite plusieurs fois ;

<sup>115</sup> Commission européenne, Séminaire MLP sur l'égalité des genres – Les femmes et les médias – France, 12-13 novembre 2018. [https://europe.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-women-and-media-france-12-13-november-2018\\_fr](https://europe.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-women-and-media-france-12-13-november-2018_fr)

<sup>116</sup> Fremy, Chantal, CGT, France (13 octobre 2018) par e-mail.

<sup>117</sup> Fondation européenne des transports (ETF) [https://www.etf-europe.org/our\\_work/gender-equality/](https://www.etf-europe.org/our_work/gender-equality/)

<sup>118</sup> Entretien avec Maryse Thaëron, CGT Cheminots (octobre 2018)

- Les parents qui travaillent à temps partiel peuvent demander à continuer à cotiser au système de sécurité sociale comme s'ils travaillaient à temps plein; l'employeur cotisera à temps plein. Cela ne s'applique pas aux systèmes de retraite complémentaire;
- Une attention particulière est accordée aux familles monoparentales afin qu'elles n'aient pas à travailler le week-end ou les jours fériés, si les circonstances professionnelles le permettent;
- Le congé parental d'éducation est pris en compte pour moitié dans le calcul de l'ancienneté des salariés, en application de l'article L.1225-54 du Code du travail.
- Pour le calcul de l'ancienneté, France Télévisions augmente la prise en compte de ces périodes de congé parental jusqu'à 12 mois au cours de la carrière;
- Le congé parental peut être prolongé à la demande de l'employé jusqu'au jour de la rentrée scolaire suivant les 3 ans de l'enfant;
- Si les deux parents travaillent à France Télévisions, ils peuvent prendre ces vacances simultanément ou successivement.

## BONNE PRATIQUE 2

### CONVENTION COLLECTIVE POUR UNE MEILLEURE INTÉGRATION DE LA PARENTALITÉ ET DE LA CARRIÈRE PAR LE BIAIS D'AVANTAGES FINANCIERS ET DE CONGÉS DE FORMATION, 2015

/ **SECTEUR** : Public/Ferroviaire

/ **SIGNATAIRES** : La Fédération Nationale des Travailleurs, Cadres et Techniciens des chemins de fer français (C.G.T.); L'Union Nationale des Syndicats Autonomes Fédération des Cheminots et Personnels des Activités Annexes (U.N.S.A.); La Fédération des Syndicats de Travailleurs du Rail Solidaires, Unitaires et Démocratiques (SUD RAIL); La Fédération des Cheminots CFDT (C.F.D.T.) et la SNCF.

/ **DISPOSITIONS CLÉS** :

- Pendant le congé de maternité, y compris pendant les périodes d'absence du travail liées à la grossesse, les salariées continuent à bénéficier de leur prime de travail et du versement d'une indemnité journalière de parentalité garantissant le niveau habituel d'indemnités mensuelles fixes ou variables ou de gratifications; l'indemnité parentale journalière s'applique également au congé paternité et aussi à l'adoption;
- Les réunions devraient être organisées pendant les heures normales de travail, à moins que cela ne soit inévitable;
- L'absence liée au congé de maternité, de paternité ou d'adoption est neutralisée dans la mesure où le temps consacré à une formation professionnelle est prolongé afin que l'employé ait le temps nécessaire pour acquérir davantage de compétences;
- L'entreprise reconnaît que le congé de paternité est un droit et veillera à ce que tous les pères puissent faire usage de ce droit;
- Une attention particulière sera accordée aux demandes de travail à temps partiel pour les salariés qui reviennent d'un congé de maternité, de paternité ou parental (et d'adoption).

## 5.2.4 / OBSERVATIONS FINALES

Il semble y avoir de grandes différences entre les secteurs et leurs ambitions de remplir l'obligation d'établir l'égalité des genres. Bien qu'il soit utile d'avoir l'obligation de négocier un plan triennal pour faire progresser l'égalité des genres dans un premier temps, les conventions collectives peuvent contribuer à garantir la réalisation de ces plans. Dans les entrevues et dans la documentation, il y a un point commun : malgré de bonnes lois et de bonnes intentions, la mise en œuvre demeure un problème majeur. Les observateurs interrogés font état d'un manque de collecte systématique de données concernant les accords collectifs sur l'égalité des genres en matière d'emploi (ACEGE) et leur contenu aux niveaux sectoriel et national.<sup>119</sup> La surveillance est essentielle pour améliorer la négociation collective et la bonne mise en œuvre des conventions collectives. Selon le Service des droits des femmes (SDFE), les grandes entreprises sont plus susceptibles de signer un ACEGE.<sup>120</sup> Une étude du Parlement européen affirme que, « *S'il est vrai que dans le cadre des négociations il ne semble pas y avoir de collecte de données ni d'analyses appropriées des inégalités de genre dans les entreprises et à l'échelle du secteur, les entreprises et les acteurs du secteur se sont également montrés incapables de s'approprier l'ACEGE et de le traduire en mesures concrètes. À l'échelle des entreprises, les contrôles ont été beaucoup moins stricts, la justification étant que les diverses parties prenantes aux négociations collectives devaient dans un premier temps se familiariser avec l'objectif d'égalité des genres, bien que celui-ci soit intégré à la loi depuis 1983.*<sup>121</sup> » Les deux bonnes pratiques, cependant, prévoient explicitement un mécanisme de suivi spécifique, y compris des indicateurs pour mesurer les progrès réels. La question des indicateurs reste cruciale pour remédier aux inégalités et appliquer des mesures correctives.

<sup>119</sup> Entretien avec Raphaëlle Manière, CGT, Paris (septembre 2018).

<sup>120</sup> France, Service des Droits des Femmes et de l'Égalité (SDFE). <https://www.waladom.fr/organisme/sdfe>

<sup>121</sup> Parlement européen (n° 97)

## 5.3 / ALLEMAGNE

### 5.3.1 / ÉTAT DES LIEUX DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ET DE LA LÉGISLATION EN ALLEMAGNE

Les mères qui travaillent continuent d'être désavantagées sur le marché du travail allemand. Quatre-vingt-seize pour cent des salariées prennent un congé parental de douze mois, alors que seulement un tiers des hommes le prennent et, en moyenne, pendant deux mois seulement<sup>122</sup>. Selon l'OCDE, davantage de femmes sont entrées sur le marché du travail ces dernières années, mais elles l'ont fait principalement comme travailleuses à temps partiel. Près de 75 % des travailleuses occupent des postes à temps partiel. Cinquante pour cent des mères ayant des enfants de moins de trois ans ne travaillent pas du tout ; un quart travaille à temps partiel.<sup>123</sup> Des études commandées par les syndicats montrent qu'un horaire de travail plus flexible peut avoir un impact positif sur les femmes, en créant plus de possibilités d'entrer et de rester sur le marché du travail.<sup>124</sup>

En Allemagne, les conditions de travail favorables à la famille sont définies à trois niveaux, qui sont interdépendants. Il s'agit de dispositions légales, de conventions collectives ou d'accords d'entreprise. Alors que la loi fixe généralement un cadre minimal, les conventions collectives et les accords d'entreprise définissent les conditions spécifiques de leurs effectifs respectifs. Ces dernières années, on a observé une augmentation du nombre de conventions collectives sur la compatibilité de la vie familiale et professionnelle en Allemagne. (Klenner, 2013)<sup>125</sup> Dans son analyse des conventions collectives entre 2006 et 2012, Klenner démontre que les questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée étaient marginales dans les négociations collectives. Une évaluation d'une enquête réalisée en 2012 par le Wirtschafts — und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) a montré que les accords d'entreprise sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée n'existent que dans 12 % des entreprises de plus de 20 salariés.<sup>126</sup> Il s'agit généralement de conventions collectives cadres ou ces accords sont conclus dans les entreprises où la main-d'œuvre féminine est supérieure à 70 %. Ces dernières années, cependant, les préoccupations relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont devenues des questions importantes pour les syndicats. Les deux bonnes pratiques allemandes présentées dans cette étude témoignent de cette tendance. En décembre 2018, la Eisenbahn — und Verkehrsgewerkschaft (EVG), qui représente les employés travaillant dans les trains et autres transports publics, a réussi à négocier une convention collective qui prévoit une augmentation salariale globale de 6,1 % appliquée en deux étapes et comprend un « modèle de choix » permettant d'échanger les augmentations salariales contre plus de temps libre. Les salaires augmenteront de 3,5 % au 1<sup>er</sup> juillet 2019 et de 2,6 % au 1<sup>er</sup> juillet 2020. Le « modèle de choix » permet aux salariés de choisir entre 2,6 % d'argent en plus, six jours de congé en plus ou des horaires de travail plus courts. Tous ceux qui optent pour davantage de congés recevront un versement unique de 700 euros en août 2020 pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 31 décembre 2020.<sup>127</sup>

1,76 million de travailleurs ont pris un congé parental en 2017 selon le Bureau fédéral allemand de la statistique (Destatis), dont 1,35 million était des mères et 410 000 des pères.<sup>128</sup> Il n'existe pas de législation spécifique sur le congé de paternité en Allemagne. Les dispositions relatives aux congés en général permettent aux deux parents de s'absenter du travail (complètement ou à temps partiel) et de recevoir une compensation de l'État pour la perte de revenu. Les modifications les plus récentes de la loi sur le congé parental prennent la forme d'une prestation supplémentaire pour les deux parents appelée « Temps parental plus ». Elle prolonge à 24 mois la période pendant laquelle les parents peuvent prendre un congé familial. La loi met l'accent sur la flexibilité, mais ne traite pas de la faible participation des pères au congé parental, puisque les pères peuvent transférer leur congé parental aux mères, sauf pour une période de deux mois. Les femmes qui travaillent, corroborées par les statistiques et les entretiens réalisés dans le cadre de la présente étude, se retrouvent dans ce qu'on appelle le piège du temps partiel pour les femmes. Les congés des aidants et les modalités de travail flexibles représentent un défi particulier pour des millions de ménages. Des études récentes montrent que 2,9 millions de personnes en Allemagne ont besoin de soins, et parmi elles, 73 % sont soignées à domicile. La législation actuelle prévoit dix jours de congé pour soins d'urgence sans compensation salariale. Les travailleurs sont autorisés à prendre six mois de congé ou à travailler à temps partiel,<sup>129</sup> mais pas moins de 15 heures, pour prendre soin d'un membre de leur famille sans remplacement de salaire. Les travailleurs peuvent également demander à travailler à temps partiel sur une période de deux ans. Leur salaire reste réduit une fois qu'ils recommencent à travailler à temps plein jusqu'à ce que le compte horaire soit rééquilibré.

<sup>122</sup> OECD, 2017 The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. How does Germany Compare? <https://www.oecd.org/germany/Gender2017-DEU-en.pdf>

<sup>123</sup> Ibid.

<sup>124</sup> Employee benefits, Royaume-Uni. <https://www.employeebenefitscouncil.org/employee-work-life-balance-matters-can-improve/>

<sup>125</sup> Klenner, C., 2013. Gender und Care in Zeiten der Prekarisierung. [https://www.boeckler.de/pdf/v\\_2013\\_09\\_09\\_26\\_Klenner.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/v_2013_09_09_26_Klenner.pdf)

<sup>126</sup> Institut de recherche économique et sociale (IES), 2012. Gender Research. [https://www.boeckler.de/wsi\\_45278.htm](https://www.boeckler.de/wsi_45278.htm)

<sup>127</sup> Pour plus de détails sur l'accord, voir : TOE, 15.12.2018 EVG, 15.12.2018. EVG-Tarifabschluss mit der DB AG : 6,1 Prozent mehr Geld einschließlich mehr vom EVG-Wahlmodell - Alle 37 Forderungen durchgesetzt. <https://www.evg-online.org/dafuer-kaempfen-wir/tarifpolitik/news/evg-tarifabschluss-mit-der-db-ag-61-prozent-mehr-geld-einschliesslich-mehr-vom-evg-wahlmodell-alle-37-forderungen-durchgesetzt/>

<sup>128</sup> Francfort Allgemeine, 14.06.2018. Wo die Väter zu Hause bleiben.

<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/statistisches-bundesamt-wo-vaeter-zu-hause-bleiben-15639668.html>

<sup>129</sup> Krankenkassenzentrale, Allemagne, 2017. <https://www.krankenkassenzentrale.de/wiki/pflegezeit#>

### 5.3.2 / STRUCTURES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

En Allemagne, environ un cinquième seulement des travailleurs sont syndiqués et le taux de syndicalisation a fortement chuté depuis le début des années 1990, en partie à cause d'une forte baisse de l'emploi dans le secteur manufacturier en Allemagne de l'Est après la réunification. La principale confédération syndicale en Allemagne est la Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), qui regroupe tous les types de travailleurs. C'est de loin la plus grande confédération, rassemblant 8 syndicats avec environ 6 millions de membres (2017), et comprenant d'importants syndicats tels que IG Metall et Ver.di, qui ont une autonomie et une influence considérables. Deux autres fédérations syndicales, le Beamtenbund und Tarifunion (DBB), qui représente les fonctionnaires de l'État, et le Christliche Gewerkschaftsbund (CGB) exercent également une influence considérable grâce à leur large adhésion syndicale.<sup>130</sup>

En Allemagne, les négociations collectives se déroulent principalement au niveau sectoriel/industriel plutôt qu'au niveau du lieu de travail/de l'entreprise. Seulement 12 % des conventions collectives au niveau de l'entreprise incluent des questions relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et seulement 10 % traitent de la conciliation entre les soins aux membres de la famille et le travail.<sup>131</sup> Ces chiffres proviennent d'une enquête sur les comités d'entreprise menée par IG Metall en 2016/2017, qui a concerné environ 2100 entreprises dans les secteurs couverts par IG Metall.

### 5.3.3 / BONNES PRATIQUES DES PARTENAIRES SOCIAUX EN MATIÈRE D'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

La première bonne pratique (Convention collective sur la flexibilité du travail et les avantages économiques, 2019 « Ensemble pour demain — Ma vie/mon existence : Repenser le travail ») s'est achevée en 2018 avec une mise en œuvre progressive en 2019. La convention collective a été négociée par IG Metall, le plus grand syndicat d'Allemagne.<sup>132</sup> La stratégie visant à améliorer les dispositions relatives à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de ses membres s'est développée au fil du temps en vue de négocier un accord qui ferait une réelle différence pour les femmes et les hommes travaillant dans ce secteur. De plus en plus de travailleurs apprécient d'avoir plus de contrôle sur leur temps de travail et de pouvoir mieux concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles. Si l'accord IG Metall/Gesamtmetall fait autorité dans ce domaine, des accords similaires ont récemment été conclus, par exemple pour la Deutsche Post (service postal allemand). En avril 2018, Verdi a négocié un accord qui permettait aux travailleurs de choisir entre une augmentation salariale de 3 % ou huit jours de congé supplémentaires.<sup>133</sup>

#### BONNE PRATIQUE 1.

#### CONVENTION COLLECTIVE SUR LES RÉGIMES DE TRAVAIL FLEXIBLES ET LES AVANTAGES ÉCONOMIQUES, 2019 « ENSEMBLE POUR DEMAIN – MA VIE/MON EXISTENCE : REPENSER LE TRAVAIL »

/ **SECTEUR** : Industrie métallurgique et électrique

/ **SIGNATAIRES** : IG Metall; organisations régionales de IG Metall et du Gesamtmetall, représentées par les associations régionales d'employeurs.

/ **DISPOSITIONS CLÉS** :

- Plus d'argent et plus de contrôle du travailleur sur son temps de travail
- Prime unique de 100 euros en mars 2018
- Augmentation des salaires de 4,3 % à partir du 1er avril 2018
- Augmentation de salaire supplémentaire dans le cadre de la convention collective : 25,7 % d'un salaire mensuel une fois par an; à partir de 2020, il s'agira d'un paiement annuel unique de 400 euros, indépendamment des modifications apportées à la convention collective.
- Il est possible d'échanger ce paiement contre 8 jours de congé (dont 2 jours supplémentaires) pour s'occuper des enfants ou des membres de la famille (conformément aux différents besoins en matière de soins/certificat médical); cette option est également disponible pour les employés travaillant selon un système de pauses;
- Droit à un travail à temps plein réduit, d'au moins 28 heures par semaine, pendant une période maximale de 2 ans (et droit de retour) à salaire réduit.

Les premières négociations ont porté sur l'amélioration des conditions de travail et du temps de travail. En ce qui concerne le temps de travail, l'objectif était de donner aux travailleurs le droit de planifier et d'avoir plus de contrôle sur leur temps de travail. Les demandes d'IG Metall visant à obtenir de meilleures dispositions sur l'équilibre entre vie professionnelle

<sup>130</sup> Wikipedia. [https://de.wikipedia.org/wiki/Liste\\_von\\_Gewerkschaften\\_in\\_Deutschland](https://de.wikipedia.org/wiki/Liste_von_Gewerkschaften_in_Deutschland)

<sup>131</sup> IG Metall BR Befragung 2016

<sup>132</sup> IG Metall (en allemand : Industriegewerkschaft Metall, "Syndicat industriel des métallurgistes") est le principal syndicat de métallurgistes en Allemagne, ce qui en fait le plus grand syndicat du pays. Les analystes des relations de travail allemandes considèrent qu'il s'agit d'une tendance majeure dans les négociations nationales.

<sup>133</sup> Böckler Impuls, 2019, Tarifpolitik : Zeit ist das neue Geld, 2/2019, p. 6.

et vie privée étaient étroitement liées. C'est devenu une exigence clé tout au long de la campagne « *Ma vie, mon existence : Repenser le travail* ».

Les revendications du syndicat incluaient le droit de réduire le temps de travail pour tous les travailleurs. Ceux qui ont des enfants, qui s'occupent de personnes malades ou qui travaillent en pauses devraient avoir droit à une rémunération supplémentaire ajustée (Entgeltausgleich) tout en travaillant un nombre réduit d'heures. De plus, le syndicat a exigé une augmentation de 6 % des salaires. Les employeurs ont réagi immédiatement, notamment en ce qui concerne la demande de compensation salariale en raison d'une réduction du temps de travail en raison des responsabilités familiales. Non seulement ils ont rejeté la proposition d'emblée, mais ils sont allés un peu plus loin en déposant une plainte juridique au motif qu'une telle demande était discriminatoire envers les travailleurs qui travaillaient déjà à temps partiel.<sup>134</sup>

Afin de faire pression sur les employeurs, le syndicat a appelé les travailleurs à déclencher une grève d'avertissement. La réponse a été énorme : plus de 1,5 million de travailleurs ont répondu, 500 000 d'entre eux ont déclenché une grève de 24 heures, alors que 380 000 travailleurs seulement avaient été mobilisés dans un premier temps. Les grèves ont eu un impact tangible sur les négociations.

Ces revendications s'inscrivaient dans le cadre d'une stratégie qui s'était développée lentement à partir d'une campagne nationale. Au fil du temps, IG Metall a reçu de plus en plus d'appels en faveur d'une amélioration du temps de travail. Il n'y avait pas eu de campagnes d'une telle ampleur concernant le temps de travail depuis l'introduction de la semaine de 35 heures en 1984, qui avait fait l'objet d'une lutte acharnée. En 2013, IG Metall a réalisé l'une des plus grandes enquêtes depuis des années dans de nombreuses entreprises et a constaté que le temps de travail moyen dépassait généralement les limites légales. Une nouvelle enquête approfondie menée en 2016, avec un nombre record de 680 000 réponses, s'est transformée en munitions en vue des prochains cycles de négociations collectives. L'un des résultats a été la reconnaissance du fait que les travailleurs ont dû adapter leur vie à leur temps de travail dans 90 % des cas, soulignant les difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale/sociale.

« Les résultats de la convention collective, le droit à une réduction du temps de travail à temps plein et le droit à des jours de congé supplémentaires pour les soins aux enfants et à d'autres personnes, démontrent qu'IG Metall a abordé des questions sociales pertinentes et contribué à leur solution. En garantissant le droit de travailler moins d'heures à temps plein, IG Metall a créé un élément de base qui permet aux deux sexes de mieux concilier la vie professionnelle et les responsabilités familiales. »<sup>135</sup>

Mais le syndicat est également conscient qu'il reste encore quelques questions en suspens, notamment une nouvelle proposition législative visant à augmenter les limites légales du temps de travail et certaines propositions expérimentales qui pourraient avoir un impact sur les temps de repos prescrits. Comme d'autres syndicats dans d'autres pays, IG Metall est également préoccupé par les congés des aidants, arguant que les dix jours accordés en vertu de la législation ainsi que l'indemnisation ne règlent pas adéquatement le problème. IG Metall poursuit sa campagne sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la mise en œuvre des droits nouvellement convenus.

Il est prévu d'évaluer l'impact de la convention collective en 2020.

Cela n'arrive pas tous les jours qu'une campagne telle que celle lancée par IG Metall bénéficie d'un tel soutien et d'un tel enthousiasme. Les membres du syndicat, les médias et un soutien plus large de la population en général sont la preuve que la question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a atteint l'importance qu'elle mérite. Le fait que les travailleurs des secteurs de la métallurgie et de l'électricité choisissent de renoncer à une augmentation de salaire en échange d'un congé pour passer du temps en famille ou pour des raisons de santé en tant que travailleurs postés montre combien il est important pour les travailleurs d'équilibrer leur temps de travail avec leur famille ou de parvenir à pour une vie plus saine en général.

*« Les femmes et les hommes qui travaillent ont besoin d'un temps de travail adapté à leur vie et non l'inverse ; c'est notre vie, c'est notre temps » Hilde Wagner, IG Metall, Allemagne.*

Alors que la plupart des négociations collectives se déroulent au niveau sectoriel en Allemagne, il existe quelques bonnes pratiques de modèles en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au niveau des entreprises. De tels accords d'entreprise ont l'avantage d'être plus concrets et adaptés aux besoins des salariés. Il est également suggéré que les entreprises prennent de plus en plus d'importance dans le soutien des politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.<sup>136</sup> Alors que 12 % seulement des accords d'entreprise portent sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, 8 représentants d'entreprises allemandes sur 10 considèrent ces questions comme importantes ou assez importantes, selon une enquête réalisée par le ministère allemand de la Famille, des Aînés et de la Jeunesse.<sup>137</sup>

<sup>134</sup> Les employeurs ont retiré leurs demandes après qu'un accord a été conclu.

<sup>135</sup> Hofmann, J. Schaumburg, S et Smolenski, T. (Ed.) Miteinander für morgen: Für Arbeitszeiten, die zum Leben passen, pp. 76-77, 2019, Transcript Verlag: <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-4685-6/miteinander-fuer-morgen/>

<sup>136</sup> Seeleib-Kaiser/Fleckenstein 2008

<sup>137</sup> BMFSFJ/ IW 2015 : 5f

**BONNE PRATIQUE 2.****CONVENTION COLLECTIVE D'ENTREPRISE SUR LES RÉGIMES DE TRAVAIL FLEXIBLES, 2017  
RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL/PRESTATIONS FINANCIÈRES SUPPLÉMENTAIRES/COUVERTURE  
COMPLÈTE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE****DIBA FLEXI-TIME EXTRA PLUS – PRÊT POUR L'AVENIR (ZUKUNFTSTARIFVERTRAG)****/ SECTEUR :** Banques**/ SIGNATAIRES :** Verdi et ING DIBa-AG**/ DISPOSITIONS CLÉS :**

- Le parent ou l'aidant peut travailler à temps partiel; pendant cette période, l'employeur versera 20 % du salaire brut à temps plein pour compléter le salaire reçu par le travailleur à temps partiel, sans toutefois dépasser 100 % du salaire précédent;
- Le retour à l'emploi à temps plein est garanti dans les mêmes conditions qu'auparavant;
- Soutien financier pour les services de garde d'enfants jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 3 ans et soutiens de 100 euros jusqu'à l'âge de 6 ans - le soutien est accordé en fonction des coûts, mais ne peut pas dépasser les 150 euros par mois;
- Une contribution financière de l'employeur pouvant aller jusqu'à 150 euros par mois pour les soins d'un parent âgé.

ING DIBa — banque directe, dont le siège social est aux Pays-Bas, a ouvert trois succursales en Allemagne. Depuis 2007, un accord d'entreprise interne (succursales allemandes) structure les relations de travail à Francfort, Hanovre et Nuremberg. Alors que l'agence de Nuremberg est sur le point d'être agrandie, l'agence de Hanovre devrait devenir plus petite. L'accord d'entreprise récemment renégocié (2017) prévoit des dispositions spécifiques pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de ses salariés. Ces dispositions font partie d'une convention collective plus large, intitulée « Une convention collective adaptée à l'avenir », qui décrit les mesures non contraignantes et contraignantes.

Parmi les mesures non contraignantes, DIBa a accepté de soutenir et de promouvoir la diversité, la santé et la sécurité, la sécurité de l'emploi et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Elle a également proposé des arrangements spéciaux avec les jardins d'enfants situés à proximité des sites de l'entreprise et un soutien financier pour s'occuper des personnes âgées ou contribuer aux frais de garde d'enfants. Dans ce contexte, le syndicat, Verdi s'est félicité de la coopération entre la banque et le syndicat. Le syndicat rapporte que c'était la première fois dans ce secteur qu'une entreprise manifestait autant d'intérêt pour les questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en considérant que c'était l'un de ses thèmes prioritaires des relations de travail. La banque est impliquée au niveau sectoriel uniquement pour ce qui concerne les augmentations générales de salaire, mais elle s'occupe du reste en dehors des relations de travail spécifiques au secteur. Pour la première fois, l'entreprise et le syndicat étaient d'accord sur la question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Certains observateurs ont dit qu'il s'agissait de la réunion d'une stratégie de relations publiques progressiste et d'une réponse aux préoccupations constantes que les syndicats ont exprimées depuis un certain temps. Il a été convenu de couvrir une série de préoccupations allant de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée à la santé et à la sécurité, en passant par la formation continue et le sport. Les partenaires sociaux ont accepté de s'engager pour une période de deux ans, mais en incluant des mécanismes de suivi. L'entente générale comprenait surtout la perspective de tenir compte des circonstances particulières de la vie de chaque employé et, bien sûr, des responsabilités pour des membres âgés de la famille. En 2018, une enquête menée par l'entreprise auprès de l'employeur et du syndicat a cherché à savoir si l'accord couvrait la situation réelle du personnel. Des statistiques ont été collectées et les résultats discutés au sein des comités d'entreprise et des assemblées générales des membres. Les enquêtes ont mis en évidence l'acceptation des mesures contenues dans l'accord, mais elles ont également montré clairement que certaines dispositions des accords ultérieurs conclus au niveau des succursales n'étaient pas bien accueillies par tous. Un exemple révélateur est l'accord qu'une branche de l'ING a conclu avec les jardins d'enfants à proximité. L'enquête a révélé que les parents préféraient des systèmes de crèches/jardins d'enfants à proximité de leur domicile plutôt que de leur lieu de travail.

L'entreprise et le syndicat collaborent étroitement pour surveiller la mise en œuvre de l'accord. Des ajustements sont prévus dans le cadre de toute renégociation.

**5.34 / OBSERVATIONS FINALES**

En Allemagne, les syndicats ont intégré la question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans leur mandat. En tant que tels, ils répondent à leurs membres qui soutiennent clairement les mesures qui contribuent à améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Le succès, dans le cas d'IG Metall, peut être étroitement associé à un tel soutien, à une campagne bien préparée et à la transformation du soutien en recours collectif qui souligne la force du syndicat.

L'accord Diba-Verdi souligne le fait que les entreprises allemandes sont de plus en plus conscientes de l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour leurs employés et ont réalisé qu'en fournissant des mesures supplémentaires en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les entreprises peuvent conserver leurs employés. Les syndicats, comme Verdi, ont réussi à négocier de tels accords sur la base de la nécessité pour les entreprises d'attirer une main-d'œuvre qualifiée et de preuves tangibles montrant les avantages de ces politiques.

## 5.4 / ITALIE

### 5.4.1 / ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ET DE LA LÉGISLATION EN ITALIE

Le modèle italien de l'État providence se caractérise par le rôle subsidiaire de l'État et une conception « familiale » de la politique de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, qui repose sur la solidarité impliquant la famille élargie dans les soins et le soutien économique. L'efficacité de ces politiques doit être réévaluée face à l'évolution constante des conditions sociales — précarité du marché du travail, évolution des modèles familiaux et égalité des genres.<sup>138</sup> En 2017, les femmes étaient 15 % plus susceptibles que les hommes d'être au chômage et, lorsqu'elles travaillaient, 75 % plus susceptibles d'occuper des emplois peu rémunérés. Elles consacraient également moins de temps que les hommes aux loisirs et aux soins personnels et consacraient moins de temps à la socialisation.<sup>139</sup>

Les familles sont très susceptibles de compter principalement sur les grands-parents pour s'occuper de leurs enfants<sup>140</sup>. Selon Eurostat (2018), l'Italie est l'un des pays où la proportion de ménages déclarant que les heures d'ouverture des services formels de garde d'enfants ne conviennent pas est la plus élevée, et la qualité des services est également un problème critique.<sup>141</sup>

Le système de soins de longue durée est limité et ne répond pas aux besoins des personnes et des familles. Ce manque de disponibilité des services a un impact négatif sur la participation des aidants au marché du travail et sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. En Italie, environ 14 % des femmes actives d'âge moyen ayant des responsabilités familiales ont réduit ou abandonné leur participation au marché du travail pour des raisons liées à la prise en charge informelle de leurs parents âgés. Ce pourcentage est d'environ 5 % dans les pays scandinaves et d'environ 8 % dans les pays continentaux d'Europe occidentale (France, Belgique et Allemagne, par exemple).<sup>142</sup>

Le droit au congé de paternité est faible et limité à cinq jours payés. Ces jours doivent obligatoirement être pris et peuvent être utilisés jusqu'à cinq mois après l'accouchement, également comme jours séparés. Un jour supplémentaire de congé « facultatif » est disponible si la mère transfère une partie de son congé de maternité.<sup>143</sup>

Les jours de congé pour s'occuper d'un enfant malade de moins de trois ans ne sont pas limités et chaque parent dispose de cinq jours par an pour un enfant âgé de trois à huit ans. Toutefois, comme le congé n'est pas rémunéré, il ne s'agit pas toujours d'une option réelle et faisable.

Les salariés ont droit à un congé de deux ans pendant toute leur carrière professionnelle en cas de besoin grave dans leur famille, par exemple en cas de handicap d'un enfant ou d'un autre membre de leur famille, même s'il ne réside pas avec eux. Pendant la période du congé, les candidats ont droit à une allocation égale à 100 % de leurs revenus antérieurs, à concurrence d'un plafond de 47351€ par an.<sup>144</sup>

En vertu de la loi, il existe un droit à régime de travail flexible jusqu'à ce que l'enfant ait 12 mois, et les parents responsables d'un enfant de moins de six ans ou d'un enfant handicapé de moins de 18 ans ont le droit légal de demander à leur employeur de travailler de manière flexible (par exemple, de réduire leur temps de travail).<sup>145</sup> Si la flexibilité du temps de travail est considérée comme une solution pour mieux concilier vie professionnelle et vie privée, elle a aussi un inconvénient : comme il s'agit principalement de femmes qui prennent des congés familiaux et travaillent à temps partiel, cette mesure est préjudiciable à leur carrière et à leur progression de revenus. Par exemple, les mesures relatives au travail à temps partiel sont bien consolidées dans la convention collective nationale du secteur bancaire (50/50 de la main-d'œuvre), mais ces dernières années, 95 à 97 % des cas de travail à temps partiel ont concerné des femmes qui ont dû prendre cette mesure pour des raisons d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée<sup>146</sup>.

#### 5.4.2 Structures de négociation collective

Les relations entre employeurs et employés sont régies en détail par la législation italienne et — le cas échéant — par la convention collective nationale. Actuellement, les accords au niveau national restent la principale source de réglementation.

<sup>138</sup> Naldini, M. & Guerrero, T. 2019. Families, Markets and Welfare States: The Southern European Model.

[https://www.researchgate.net/publication/237109982\\_Families\\_Markets\\_and\\_Welfare\\_States\\_The\\_SouthernEuropean\\_Model](https://www.researchgate.net/publication/237109982_Families_Markets_and_Welfare_States_The_SouthernEuropean_Model)

<sup>139</sup> OCDE, 2017. How's Life in Italy? <https://www.oecd.org/italy/Better-Life-Initiative-country-note-Italy.pdf>

<sup>140</sup> Jappens, M. et J. van Bavel. 2012. Regional family norms and childcare by grandparents in Europe. *Demographic Research* 27 (4): 85-114. <https://www.demographic-research.org/volumes/vol27/4/27-4.pdf>

<sup>141</sup> Eurostat News Release, 20 February 2018. Access to social services.

<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/8681785/3-20022018-AP-EN.pdf/59fcfaa7-0c72-48a6-8603-899b5b730773>

<sup>142</sup> European Social Policy Network (ESPN), 2018. Thematic Report on Challenges in long-term care in Italy.

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19853&langId=hr>

<sup>143</sup> International Network on Leave Policies and Research, 2018. Italy.

[https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINALItaly2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINALItaly2018.pdf)

<sup>144</sup> Ibid.

<sup>145</sup> Ibid.

<sup>146</sup> Suivi FISAC-CGIL.



Toutefois, le cadre des relations industrielles a subi des changements ces dernières années et s'est orienté vers une structure de négociation collective de plus en plus décentralisée.

Les conventions collectives nationales sectorielles sont conclues pour l'ensemble du territoire italien et s'appliquent à tous les salariés d'un même secteur. À ce niveau, les principaux éléments du contrat de travail sont établis, tels que le salaire minimum, le temps de travail, la classification des emplois et les conditions de travail. Certains aspects spécifiques du travail, tels que les systèmes de rémunération au rendement, les primes de rendement, les normes de productivité et les types spéciaux d'assurances, sont réglementés au niveau décentralisé (territorial, régional ou provincial, ou au niveau de l'entreprise). Un autre aspect abordé par les conventions collectives et par les accords d'entreprise est la question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au moyen de régimes de temps de travail flexibles ou d'accords de télétravail.<sup>147</sup> Un débat important en Italie est celui de la localisation et du financement des politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et du lien entre ces politiques et les relations professionnelles.<sup>148</sup>

En Italie, la crise financière a fait passer le taux de chômage de 6,2 % en 2008 à 11,7 % en 2016, avec des taux de chômage nettement plus élevés dans le Sud et parmi les plus jeunes (passant respectivement de 12,0 % à 19,6 % et de 21,1 % à 37,8 %). En raison de la crise, les entreprises ont retiré ou reporté les mesures favorables à la famille<sup>149</sup>.

Les syndicats italiens ont fait preuve d'une forte résilience tant sur le plan organisationnel (le taux de syndicalisation a augmenté pendant la crise) que comme acteurs importants dans la vie économique et politique. L'une des principales caractéristiques des syndicats est qu'ils sont devenus au fil du temps un acteur important non seulement dans le domaine des relations industrielles, mais aussi dans d'autres sphères de la société et de la politique publique. Par exemple, pour les questions faisant l'objet de diverses formes de négociation comme les prestations sociales complémentaires, les questions sociales, les politiques actives du marché du travail et les programmes de formation.<sup>150</sup>

### 5.4.3 / BONNES PRATIQUES DES PARTENAIRES SOCIAUX EN MATIÈRE D'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

#### **Le secteur du bâtiment**

Le secteur de la construction en Italie comprend cinq sous-secteurs : la construction de maisons, la menuiserie, le béton, la pierre et tous les autres matériaux pour le secteur de la construction. Le nombre de femmes dans le secteur du bâtiment est très faible en Italie et en Europe, entre 6 et 10 %. Les femmes se retrouvent principalement dans les emplois de cols blancs et les emplois hautement qualifiés (architectes, chefs de chantier). Une spécificité italienne est qu'il y a 80 % de femmes dans un sous-secteur de l'archéologie et de la restauration, qui relève de l'accord du secteur du bâtiment. Il y a aussi beaucoup de femmes dans le secteur du travail du bois (p. ex. la fabrication de meubles) — 30 % au niveau national. Le syndicat FILLEA-CGIL a plus de dispositions et d'articles sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le domaine de l'archéologie et de la restauration, tant au niveau national et local/de l'entreprise, que dans les autres sous-secteurs. Dans le secteur de la construction proprement dit, peu de choses ont été accomplies en matière d'égalité des genres, bien que tous les accords comportent une section sur la protection et la sécurité des femmes, et sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Bien que les femmes soient minoritaires dans l'ensemble du secteur de la construction, elles ont formé un réseau « Les femmes dans le secteur de la construction », qui est écouté lors des cycles de négociation.

Si une disposition relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ne peut être incluse dans l'accord national, FILLEA-CGIL essaie de l'inclure au niveau local. Par exemple, la région des Pouilles est un important pôle de production de meubles dans le sud de l'Italie, où le taux d'emploi des femmes est très faible. Il y a quelques années, FILLEA-CGIL a mené une enquête auprès des employés de l'Université de Bari pour connaître les principaux enjeux et problèmes liés à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée personnelle.

FILLEA-CGIL plaide pour des congés de paternité plus longs et inclut toujours la « parentalité » dans les accords, pas seulement la « maternité ».

FILLEA-CGIL et les autres syndicats du secteur de la menuiserie, du béton et des matériaux de construction travaillent à la conclusion d'un accord avec les employeurs (plate-forme nationale de conventions collectives) pour 5 jours supplémentaires de congé de paternité en plus des 5 jours accordés par la loi.

<sup>147</sup> Eurofound, 2017. Living and working in Italy. Collective bargaining. <https://www.eurofound.europa.eu/country/italy#collective-bargaining>

<sup>148</sup> Leave Network (n° 143)

<sup>149</sup> Institut de recherche économique de Cologne, 2010. European Company Survey on Reconciliation of Work and Family Life. <https://www.bmfsfj.de/blob/93702/071fa9d81736a3dbced5af894800cf90/europaescher-unternehmensmonitor-familienfreundlichkeit-englisch-data.pdf>

<sup>150</sup> Regalia, I. & Regini, M. 2018. Trade Unions and Employment Relations in Italy during the Economic Crisis. South European Society and Politics Vol 23:1. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13608746.2018.1430608?journalCode=fses20>

### Le secteur bancaire

La FISAC-CGIL dispose d'une « Unité de coordination des femmes »<sup>151</sup> qui se réunit pour échanger des idées et s'implique dans le processus de négociation. L'Unité a récemment publié un guide dans lequel elle a évalué les mesures les plus importantes en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en comparant les législations nationales avec les négociations au niveau des entreprises.

*Intesa Sanpaolo Banking Group* est un bon exemple de mesures négociées visant à concilier vie professionnelle et vie privée dans le secteur bancaire. Un représentant de la FISAC-CGIL travaille depuis dix ans avec l'unité sociale du groupe bancaire pour identifier les questions clés d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui devraient être incluses dans les accords.

Le processus de négociation en 2012 a été très difficile en raison de la crise financière. Tous les accords d'entreprise ont expiré et ont été repoussés ; l'entreprise était intéressée par la réduction des coûts, ce qui était défavorable à la négociation pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée — quand une entreprise économise, elle réduit les mesures d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

En 2015, les syndicats ont réussi à signer un accord de deuxième niveau pour l'ensemble du groupe et l'entreprise était prête à accepter des mesures d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ils ont mis sur pied un comité chargé de trouver des solutions aux problèmes d'équilibre et ont assumé les coûts de ces solutions. L'idée était et est qu'avec un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, les employés seront plus performants au travail, et que cela rapporte de l'argent à l'entreprise. Intesa Sanpaolo est une grande banque, ce qu'elle fait servira de référence.

Le groupe bancaire, qui compte 65 000 employés, a mis en place un système de travail intelligent depuis 2015. Au cours des négociations, le travail intelligent, c'est-à-dire la flexibilité des horaires et du lieu de travail, n'a pas été présenté comme une question d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, mais comme une façon différente d'organiser son travail. Aujourd'hui, le système de travail intelligent est en place dans 500 bureaux, soit plus de 80 %, c'est-à-dire que 9 000 salariés habilités (54 % d'hommes et 46 % de femmes, ce qui correspond à la répartition des effectifs) utilisent cette méthode, et il est en expansion.

### BONNE PRATIQUE 1.

#### CONVENTION COLLECTIVE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE SUR LA PARENTALITÉ, LA BANQUE DE TEMPS ET L'ARRÊT DE TRAVAIL, 2018

/ SECTEUR : Banques

/ SIGNATAIRES : FISAC-CGIL, FIRST CISL, UILCA, Unité Syndicale FALCI-SILCEA-SINFUB et le groupe bancaire Intesa Sanpaolo.

/ DISPOSITIONS CLÉS :

- **Maternité et parentalité – jour de congé payé lorsque vous emmenez un enfant à la maternelle pour la première fois ; jours de congé payés pour s'occuper d'enfants handicapés ; jours de congé non payés pour s'occuper d'un enfant malade ; les pères bénéficient de 3 jours supplémentaires de congé à la naissance – si un père prend le congé de paternité, il sera payé 10 % en plus que la rémunération prévue par la loi ; tout congé associé au congé parental est également accordé aux couples du même sexe ;**
- **Banque de temps : 50 000 heures rémunérées par l'entreprise, plus les heures données par les salariés (heures de solidarité) ;**
- **Jours au cours desquels l'employé peut demander l'arrêt de son activité professionnelle pour rester à la maison : 20 jours par an, payés à raison de 35 % du salaire.**

Des procédures sont en place pour contrôler l'utilisation de toutes les différentes mesures d'Intesa Sanpaolo. En 2017, plus de 106 jours d'arrêt volontaire ont été utilisés et plus de 14 000 salariés ont postulé (10 000 femmes et 4 600 hommes). 32 000 heures ont été demandées par 526 collègues à la « Banque de temps ». Mais en ce qui concerne le congé de paternité rémunéré (avec 10 % de salaire supplémentaire), en 2016-2017 sur 1 600 bébés nés, seuls 28 pères ont profité du congé, et n'ont utilisé que 15 heures, soit deux jours au lieu des trois accordés.

Il existe plusieurs accords au niveau régional, local et de l'entreprise. La CISL dispose d'un observatoire de ces accords de deuxième niveau (OCSEL) qui a collecté aujourd'hui plus de 8 500 pratiques. Les prestations sociales représentent 41 % des accords ; les 12 % des accords qui portent sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée concernent principalement la flexibilité du temps de travail, le baby-sitting et le travail à temps partiel.

La CISL dispose d'un *Comité des femmes*, une unité de coordination nationale, qui travaille également en collaboration avec les comités régionaux. Chaque secteur représenté par la CISL a une personne chargée des questions relatives aux femmes. La CISL négocie avec les entreprises en tenant compte de la situation des régions dans lesquelles elles sont implantées. La CISL souhaite également que les bonnes pratiques soient normalisées au sein d'une région, par exemple que les services publics disposent des mêmes horaires de travail.

<sup>151</sup> FISAC-CGIL <http://www.fisac-cgil.it/category/dipartimento/dip-donne>

Les questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour la CISL couvrent les soins aux enfants, aux personnes âgées et aux personnes handicapées. Il est entendu que les mesures d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée permettent aux femmes non seulement de conserver leur emploi, mais aussi de progresser sur le plan professionnel — « les femmes ne doivent pas être punies pour avoir un enfant », et la CISL s'efforce de faire reconnaître les compétences des femmes qui s'occupent de la famille. Le Comité des femmes s'intéresse plus particulièrement aux mères célibataires et aux femmes migrantes ; il travaille également avec les entreprises pour mettre en place des mesures « sur mesure » d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour ces employées.

Plus de 90 % des entreprises représentées par la CISL sont des PME, ce qui rend les négociations sur les questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée plus difficiles, car ces questions sont plus faciles à accepter et à mettre en place dans les grandes entreprises. En outre, si certains secteurs publics (recherche, médecins, etc.) disposent d'une bonne réglementation et bénéficient de congés familiaux plus longs, ces derniers ne sont que très peu rémunérés (30 % du salaire).

La sécurité de l'emploi après la naissance d'un enfant est une question clé pour CISL : il s'agit d'une question clé parce que de nombreuses femmes perdent ou quittent leur emploi à ce moment-là. 1 femme sur 2 ayant 3 enfants ou plus perdra ou quittera son emploi. La CISL veut créer les conditions nécessaires pour que les femmes puissent conserver leur emploi (avec par exemple le travail intelligent, les banques de temps). Dans le même ordre d'idées, l'Italie manque de structures d'accueil pour les enfants et la situation ne s'améliore pas, le secteur public s'étant immobilisé pendant les huit années de crise.

Le Comité des femmes de la CISL voit des avantages dans la législation de l'UE concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ; la loi italienne de 2000 sur les congés de maternité et de paternité s'inspire des lois européennes ; et il existe un intérêt envers les autres pays de l'UE. La directive de l'UE sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée soutient encore davantage le passage à des congés de paternité plus longs.

« L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée n'est pas un coût, mais plutôt un avantage et un investissement dans leur réputation, dans l'engagement des employés envers le milieu de travail, dans l'attraction et le perfectionnement des compétences et des talents, dans l'amélioration des services aux clients, dans l'innovation et dans la réduction de l'absentéisme. Et ces aspects positifs ne se traduisent pas par un coût ! »<sup>152</sup>

### **Le secteur des transports**

Les accords nationaux de la FIT-CISL couvrent l'ensemble du secteur des transports puisque la fédération représente les transports de personnes, les services municipaux, les trains, les avions, les biens et services et la collecte des déchets. Au niveau national, 20 % de la main-d'œuvre est féminine, et les chiffres sont similaires dans tous les sous-secteurs. Le syndicat préconise le partage des responsabilités familiales en tant que principe, et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est considéré comme s'appliquant à tous les employés — et pas seulement aux femmes. Les dispositions spécifiques relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en matière de transport comprennent : les horaires flexibles, les congés parentaux sur une base horaire, le congé de paternité ou le congé parental pour les pères, et les congés de solidarité, par exemple, un employé qui donne ses jours de congé à un collègue dont l'enfant est malade. Ce congé est payé comme des jours d'absence (une mesure de paiement qui n'est pas prévue par la loi).

## **BONNE PRATIQUE 2.**

### **CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE SUR LE TRAVAIL FLEXIBLE, 2018**

/ **SECTEUR** : transport

/ **SIGNATAIRES** : FIT-CISL, FILT CGIL, UILTRASPORTI, UGL TAF et la Compagnie nationale des chemins de fer

/ **DISPOSITIONS CLÉS** :

- **Le Travail intelligent est un accord entre la Compagnie nationale des chemins de fer et les trois principaux syndicats, couvrant tous les employés ; il signifie une flexibilité dans les horaires et le lieu de travail, tandis que le contrat de travail reste le même ;**
- **Le Travail intelligent peut être effectué au maximum 8 jours par mois, et pendant ces jours, l'employé doit être disponible pour que l'employeur puisse l'appeler ;**
- **Un accord individuel est conclu entre l'entreprise et le salarié avec l'appui du syndicat ;**
- **Les heures et le lieu de travail sont convenus, mais la durée de l'accord peut varier en fonction de la situation de l'employé ;**
- **L'accord est d'abord conclu pour une durée d'un an et peut être raccourci ou prolongé ;**
- **Il y a un aspect de surveillance intégré au Travail intelligent, car les accords sont révisés après un an et des ajustements sont faits en fonction de l'évaluation.**

<sup>152</sup> Entretien avec Liliana Ocmin, CISL, Responsable de la Commission des femmes de la CISL et de l'égalité des genres, des migrations et des jeunes, Italie.

- L'entreprise offre une formation à l'employé avant le début du programme Travail intelligent, par exemple sur la santé et la sécurité (l'entreprise est responsable en cas d'accident pendant le temps de travail), et sur les outils TIC;
- L'employé a les mêmes devoirs et droits qu'auparavant et peut mettre fin à l'accord à tout moment.

Le programme de Travail intelligent a débuté parce que, dans de nombreuses occasions, les employés ont souligné le besoin de flexibilité aux syndicats, et les entreprises ont compris que si leurs employés sont bien en général, ils sont aussi plus performants au travail. Au cours des négociations, les deux parties se sont entendues sur les principes du Travail intelligent, mais la mise en œuvre a été difficile. Plus précisément, le fait d'être « disponible » sans être rémunéré en argent supplémentaire était un défi du point de vue des employés de l'époque.

Le modèle a été testé pendant un an et les résultats ont été très favorables, conduisant le Travail intelligent à faire partie intégrante des accords de transport à partir du 1er juin 2018. L'essai pilote du modèle a montré que plus d'hommes que de femmes ont profité de cet arrangement. Parmi les raisons qui ont motivé l'adhésion au programme, on peut citer : la nécessité de s'occuper des membres de la famille, de ne pas avoir à se rendre sur un lieu de travail éloigné et d'avoir des horaires de travail plus compatibles avec sa vie personnelle. Il n'y a pas beaucoup de coûts pour l'entreprise liés au programme Travail intelligent, et les employés économisent du temps et de l'argent. Pendant le projet pilote, chaque personne qui a participé au programme a économisé 77 minutes en moyenne de temps de déplacement par jour ; 7491 heures ont été économisées en moyenne pendant toute la durée de l'expérience. Le temps a été consacré à la famille (91 %) et au sport et à d'autres passe-temps (42 %). Tous les participants ont économisé au total 124 106 euros au cours de l'essai en frais de déplacement et autres dépenses. L'accord de Travail intelligent sert maintenant d'exemple à d'autres secteurs.

#### **Le secteur de la production alimentaire**

Le secteur alimentaire a conclu des accords au niveau national et au niveau de l'entreprise, ainsi que des accords au niveau provincial. Les entreprises du secteur alimentaire sont caractérisées par de bonnes relations avec les syndicats ; en outre, la crise financière n'a pas frappé le secteur alimentaire aussi durement que les autres secteurs.

La convention collective nationale de 2013 pour le secteur alimentaire est un accord complémentaire très important sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : les congés de maternité et de paternité seront payés jusqu'à 100 % du salaire — la loi ne prévoit que 30 %. Cette mesure est financée par un fonds supplémentaire pour les soins de santé, qui est un système bilatéral regroupant l'employeur et l'employé. Au départ, le système ne couvrait que les questions liées aux soins de santé, mais en 2013, il a été étendu aux congés de maternité et de paternité.

Tous les accords relatifs au secteur alimentaire contiennent des dispositions différentes en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les deux pratiques retenues proviennent d'entreprises agroalimentaires disposant d'au moins trois sites de production en Italie.

### **BONNE PRATIQUE 3.**

#### **ACCORD D'ENTREPRISE « LES GENS DE FERRERO », 2018**

/ **SECTEUR** : Production alimentaire

/ **SIGNATAIRES** : UILA-UIL, FLAI CGIL, FAI CISL et Ferrero

/ **DISPOSITIONS CLÉS** :

En juillet 2018, un nouvel accord complémentaire a été signé, avec une section « Les gens de Ferrero » qui comprend les dispositions suivantes en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée :

- Les enfants (0-14 ans) peuvent se rendre dans une clinique externe à l'usine pour des examens médicaux gratuits;
- Lorsqu'ils retournent au travail après un congé de maternité/paternité, les employés ont le droit de travailler à temps partiel (réduction du nombre d'heures journalières à 4-6), et quand ils le souhaitent, ils peuvent revenir à un horaire complet;
- Les employés ont le droit de travailler à horaire réduit s'ils s'occupent de membres de leur famille (enfants malades, personnes âgées fragiles);
- Les salariés bénéficient d'une exonération des pauses de nuit pendant une période de 6 mois quand leur enfant atteint l'âge de 3 ans (la loi prévoit une exonération jusqu'à 3 ans);
- L'entreprise organise des camps d'été pour les enfants de 6 à 12 ans, pour lesquels l'employé ne paie que le transport;
- Pour les salariés sous contrat à durée indéterminée : l'entreprise propose un stage rémunéré de 2 ans à l'étranger dans une autre usine pour leurs enfants titulaires d'un diplôme universitaire de premier cycle (maximum 10 étudiants par an). Les enfants des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, qui sortent du lycée avec un minimum de 90/100 points, reçoivent une allocation de 800 euros pour leur 1<sup>re</sup> année à l'université;

- Le principal site de production d'Alba dispose d'une crèche sur place (0 à 3 ans) et d'un jardin d'enfants pour les 3-6 ans;
- Tous les employés absents du travail depuis plus de 6 mois peuvent participer à des cours de formation volontaire; il existe des cours de réinsertion et de formation spécifiques pour les mères et les pères qui ont été en congé parental;
- Un congé de paternité supplémentaire de 2 jours est prévu à la naissance d'un bébé;
- Il existe une disposition spéciale relative aux soins de santé : les employés peuvent accompagner les enfants pour des examens médicaux spécialisés et avant et après une opération pendant 4 demi-journées de travail, jusqu'à ce que l'enfant ait 14 ans;
- Il existe une banque de temps pour des raisons de solidarité : les employés peuvent décider de donner leurs jours de congé accumulés à un autre employé, qui peut utiliser ces jours pour s'occuper de ses enfants ou d'un membre de sa famille.

#### BONNE PRATIQUE 4.

##### ACCORD DE NESTLÉ SUR LES MESURES D'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE, 2018

/ **SECTEUR** : Production alimentaire

/ **SIGNATAIRES** : FLAI CGIL, FAI CISL et Nestlé

/ **DISPOSITIONS CLÉS** :

- Banque de temps pour la solidarité ; Nestlé accorde des absences payées jusqu'à 40 heures données par d'autres employés ; dans la pratique, un employé travaille et est payé à 100 % tandis qu'un autre employé est absent du travail et est également rémunéré à 100 % ;
- Congé de paternité facultatif de 2 semaines, payé jusqu'à 100 % du salaire ;
- En cas de maladie grave d'un enfant, un accord type accorde 2 jours de congé au salarié. L'accord avec Nestlé donne un jour supplémentaire, soit 3 jours au total ;
- Un horaire à temps partiel doit être accepté par l'entreprise s'il est demandé pour s'occuper d'enfants, de personnes âgées ou de membres de la famille handicapés (un horaire à temps partiel peut être accordé à un maximum de 7 % de la main-d'œuvre concernée).

#### **Le secteur agricole**

Le secteur agricole a conclu des accords au niveau national et au niveau de l'entreprise, ainsi que des accords au niveau provincial. La négociation au niveau local est très importante pour ce secteur et il existe, par exemple, des dispositions relatives au congé de paternité qui varient selon les régions. Le secteur dispose également d'un organisme bilatéral (employés et employeurs) qui travaille aux niveaux national et régional, allouant des ressources pour soutenir la parentalité et payer les soins de santé.

Dans le secteur agricole, un pourcentage élevé de travailleurs sont des femmes et beaucoup d'entre elles ne bénéficient d'aucune disposition (par exemple, les travailleurs saisonniers). La diffusion de l'information sur les droits est très importante ; parfois, les travailleurs ne connaissent pas leurs droits ou ils peuvent avoir peur de demander des congés. Par conséquent, les syndicalistes locaux doivent avoir le pouvoir et les moyens de tendre la main aux travailleurs. En 2006, l'UILA a lancé un projet dans toute l'Italie - « UILA-R.O.S.A. », et a envoyé des questionnaires aux travailleurs pour connaître leurs problèmes et besoins. C'est à ce moment-là que l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est devenue évidente et, depuis, elle a toujours été incluse dans les négociations. En 2016, le projet a célébré son 10<sup>e</sup> anniversaire avec un rapport sur ce qui a été réalisé.

#### BONNE PRATIQUE 5.

##### CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE SUR LES AVANTAGES FINANCIERS ET LES CONGÉS SPÉCIAUX, 2018

/ **SECTEUR** : Agriculture (y compris les serres et la culture de fleurs)

/ **SIGNATAIRES** : UILA/UIL - FLAI CGIL - FAI CISL et Confederazione Generale Agricoltura Italiana, Confederazione Nazionale Coldiretti, CIA (agriculteurs italiens)

/ **DISPOSITIONS CLÉS** :

- Les employés ayant un contrat de travail à durée indéterminée recevront une rémunération supplémentaire de 40 % en plus des 30 % de leur salaire versés par la loi pour le congé de maternité/paternité.

Il n'a pas été possible de négocier jusqu'à 100 % de l'indemnité de congé familial, car le secteur agricole n'est pas aussi riche que, par exemple, le secteur de l'alimentation. Au début de l'été 2018, l'UIL a soumis un projet de loi au Parlement pour discussion (70 000 signatures étaient nécessaires pour aller de l'avant) afin que les congés de maternité et de paternité soient rémunérés à 100 %.

### **Le secteur de l'énergie et des services publics**

L'UIL veille à ce que les accords sectoriels comportent toujours un volet sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et toutes les conventions collectives sont soumises au Comité de l'égalité des chances de l'UIL pour contrôle. Le syndicat a travaillé sur les politiques de genre et vise à mettre en place des comités pour l'égalité des chances au niveau de l'entreprise afin de sensibiliser davantage les entreprises aux besoins de leurs employés. Toutefois, ce n'est pas toujours possible, et les comités sont surtout présents dans les grandes entreprises. L'UIL a pour objectif de croiser les bonnes pratiques d'un secteur à l'autre, par exemple de la chimie à l'électricité.

Actuellement, l'UIL travaille d'arrache-pied sur la diversité; pour les couples qui ne sont pas mariés ou qui sont en partenariat civil, pour qu'ils aient les mêmes droits et aient droit aux mêmes avantages que les couples mariés (par exemple, s'absenter du travail pour prendre soin d'un partenaire malade). L'UIL promeut la parentalité, et pas seulement la maternité, et souligne la nécessité pour les pères d'assumer une plus grande responsabilité en matière de soins, et tous les accords de l'UIL s'appliquent également à l'adoption.

#### **BONNE PRATIQUE 6.**

##### **CONVENTION COLLECTIVE SUR LE CONGÉ DE PATERNITÉ ET LE SOUTIEN FINANCIER, 2016**

/ **SECTEUR** : Électricité et services publics

/ **SIGNATAIRES** : UILTEC, FILCTEM, FLAEI et ENEL

/ **DISPOSITIONS CLÉS** :

- 8 jours supplémentaires de congé de paternité en plus des 4 jours prévus par la loi, à utiliser dans les 2 premiers mois suivant la naissance d'un enfant;
- Les employés ont droit à une heure de congé, jusqu'à un maximum de 7 heures (une journée de travail) pour des raisons familiales;
- Des structures de garde d'enfants pour les enfants des travailleurs sont prévues sur place.
- Pour la première fois – en 2018 – une prime de performance peut être utilisée pour payer des services, et la prime ne sera pas imposée, à condition que l'argent soit utilisé pour payer des services accordés aux enfants.

Les obstacles rencontrés dans les négociations sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le secteur de l'énergie et des services publics ont porté sur la flexibilité du temps de travail. Au départ, les entreprises n'étaient pas favorables au télétravail, car elles auraient eu moins de contrôle sur leur personnel qui travaillait à distance. UILTEC a travaillé dur pour organiser des opportunités de travail flexibles, afin que les employés ne soient pas privés d'avantages sociaux, et que la disposition ne soit pas préjudiciable aux employés ou à l'employeur.

#### **5.4.4 / OBSERVATIONS FINALES**

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée n'est pas un message facile à transmettre au sein de la culture italienne; un changement de génération est en vue, mais les jeunes pères sont encore sceptiques quant à leur rôle d'aidant. Un homme qui s'absente du travail pendant 6 mois pour prendre un congé parental est souvent perçu par les entreprises et les collègues comme quelqu'un qui ne se soucie pas de son travail et de sa carrière. La directive de l'UE sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est importante pour soutenir le changement culturel.

D'autres défis à relever pour négocier de nouvelles mesures d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Italie concernent l'impact négatif de la longue crise financière sur la société et la manière d'appliquer ce qui a été réalisé au niveau national, au niveau local et aux petites entreprises dont la part de l'emploi atteint 78,6 %<sup>153</sup>. En outre, le manque de services de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées de bonne qualité est un facteur important qui empêche les femmes de participer pleinement au marché du travail.

Toutefois, la loi budgétaire de 2019 prévoit de nouvelles mesures pour les familles : un fonds annuel de 100 millions d'euros est consacré à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée et vise à soutenir les politiques familiales, telles que les accords sur un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Une augmentation de 5 millions d'euros par an (2019-2021) est prévue pour le fonds d'aide aux aidants soutenant les membres de leur famille qui ne sont pas autosuffisants. Le travail intelligent est une priorité pour les parents d'enfants handicapés; si les entreprises utilisent le modèle de travail intelligent, les accords devront donner la priorité aux demandes des mères, pendant les trois années suivant un congé de maternité, ou aux parents (mère ou père) d'enfants handicapés.

<sup>153</sup> Commission européenne, 2017. SBA Fact Sheet Italy.

<https://europea.eu/docsroom/documents/29489/attachments/16/translations/en/renditions/native>

## 5.5 / LITUANIE

### 5.5.1 / ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ET DE LA LÉGISLATION EN LITUANIE

Le taux d'emploi en Lituanie est de 72 % pour les femmes et de 75 % pour les hommes ; le taux d'emploi total (20-64 ans) de 73 % signifie que le pays a atteint son objectif stratégique national Europe 2020. Chez les couples avec enfants, le taux d'emploi des femmes en équivalent temps plein (ETP) est de 67 % et de 70 % chez les hommes. 3 % des femmes en âge de travailler contre 0,2 % des hommes en âge de travailler sont inactifs ou travaillent à temps partiel en raison de responsabilités familiales, une différence qui est moindre que dans de nombreux autres États membres de l'UE.<sup>154</sup> En outre, le Code du travail de la République de Lituanie 2017 pose le principe de l'égalité de tous les individus et affirme que les hommes et les femmes ont droit à un salaire égal pour un travail égal ou équivalent.<sup>155</sup>

Cependant, il existe une inégalité évidente dans le temps que les femmes et les hommes consacrent aux activités de soins : 41 % des femmes et 24 % des hommes consacrent au moins 1 heure par jour à des activités de soins, et 90 % des femmes en couple avec enfants prennent soin de leur famille, contre 73 % des hommes. La différence de temps que les femmes et les hommes consacrent à la cuisine et aux tâches ménagères est presque trois fois plus grande que les activités de soins : 79 % des femmes contre 29 % des hommes font la cuisine et le ménage tous les jours pendant au moins 1 heure. Cet écart est plus grand dans les couples avec enfants, où 97 % des femmes font la cuisine comparativement à 23 % des hommes.<sup>156</sup>

Les congés familiaux sont considérés comme généreux : le congé de paternité payé à 100 % est d'un mois et le congé parental est un congé familial qui peut être partagé entre les parents jusqu'à ce que l'enfant ait 3 ans. Le paiement du congé est compris entre 12 et 24 mois<sup>157</sup>. Un grand-parent ou toute personne qui s'occupe effectivement d'un enfant (si les parents n'utilisent pas eux-mêmes le congé) est admissible au congé, mais non aux prestations parentales, et les couples de même sexe ne peuvent pas prétendre au congé parental. Cependant, en 2017, ce sont les femmes à 78 % contre seulement 22 % d'hommes qui ont pris un congé parental<sup>158</sup>. Qui plus est, la Lituanie n'a pas atteint les « objectifs de Barcelone », qui prévoient qu'au moins 33 % des enfants de moins de trois ans et 90 % des enfants d'âge compris entre l'âge de trois ans et l'âge scolaire soient pris en charge. Les taux d'inscription sont respectivement de 10 % et 74 %.<sup>159</sup>

La loi prévoit un congé de soins payé d'une durée maximale de sept jours en cas de maladie d'un membre de la famille du salarié (conjoint, enfant, mère ou père) et d'une durée maximale de 120 jours si le salarié prend soin d'un enfant hospitalisé de moins de 7 ans ou si un membre de la famille a un enfant âgé de moins de 18 ans atteint d'une maladie grave. L'allocation d'assurance maladie de l'État couvre un maximum de 120 jours par année civile.

L'offre de services de soins de longue durée reste sous-développée ; la plupart des municipalités ne peuvent offrir une gamme de services sociaux qui permettraient à une personne âgée de vivre à domicile aussi longtemps que possible. En 2014, 47 % des personnes âgées ayant besoin de soins de longue durée se trouvaient sur une liste d'attente pour des soins résidentiels, avec un temps d'attente moyen de 6 mois. La plupart des soins aux personnes âgées et handicapées sont dispensés par des aidants informels, qui sont principalement des femmes : famille, voisins, amis et bénévoles. Cela est dû aux traditions de soins familiaux, au manque de capacités dans le secteur formel des soins et au coût élevé des services privés.<sup>160</sup>

### 5.5.2 / STRUCTURES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les relations de travail, tant individuelles que collectives, sont régies par le Code du travail de la République de Lituanie, entré en vigueur le 1er juillet 2017. Elle oblige les employeurs sur les lieux de travail de plus de 20 salariés à mettre en place des comités d'entreprise dont les tâches sont clairement définies. Si les comités d'entreprise représentent les travailleurs en matière d'information et de consultation, les syndicats restent le seul partenaire dans les négociations collectives<sup>161</sup>. La négociation collective est traditionnellement traitée comme une forme de partenariat social. Les conventions collectives peuvent être conclues à différents niveaux : au niveau de l'Etat (national) ; au niveau sectoriel (production, services, professionnel) ; au niveau territorial (municipalité, département) ; au niveau de l'entreprise (institution, organisation) ou de sa subdivision structurelle.<sup>162</sup>

<sup>154</sup> European Institute of Gender Equality (EIGE) Gender Equality Index, 2017. Lithuania. Domain of Work. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/work/LT>

<sup>155</sup> ILO National Labour Law Profile : Lithuania.

[https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158913/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158913/lang-en/index.htm)

<sup>156</sup> European Institute of Gender Equality (EIGE) Gender Equality Index, 2017. Lithuania, domain of Time.

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/time/LT>

<sup>157</sup> Réseau international de recherche et de politiques sur les congés (n° 59)

<sup>158</sup> Réseau international sur les politiques et la recherche en matière de congés, 2018. Country Notes, Lituanie.

[https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINAL.Lithuania2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Lithuania2018.pdf)

<sup>159</sup> EIGE Gender Equality Index, 2017. Lituanie, domaine du temps. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/time/LT>

<sup>160</sup> Réseau européen de politique sociale (ESPN), 2018. Rapport thématique sur les défis des soins de longue durée en Lituanie.

<https://europea.eu/social/BlobServlet?docId=19857&langId=fr>

<sup>161</sup> Eurofound (n° 10)

<sup>162</sup> OIT (n° 156)

Le taux d'affiliation syndicale en Lituanie est en général assez faible et, depuis 2006, assez stable, et couvre jusqu'à 100 000 travailleurs (environ 10 %) de l'ensemble des travailleurs ayant un contrat de travail<sup>163</sup>. Le faible taux d'affiliation rend le syndicat lituanien faible, ce qui fait que les travailleurs perdent la possibilité de négocier collectivement afin d'améliorer les normes minimales de travail fixées par la loi, de déclencher des grèves et de participer aux processus de prise de décision dans une entreprise<sup>164</sup>.

Il existe deux organisations syndicales au niveau national : la Confédération des syndicats lituaniens (LPSK) et le syndicat lituanien « Solidarumas ». Ils participent régulièrement aux négociations au niveau national au Conseil tripartite de la République de Lituanie (LRTT). La plupart des membres syndicaux participent également à la négociation collective au niveau dominant de l'entreprise. La principale organisation tripartite, le LRTT, a été créée en 1995 à la suite de l'accord de partenariat trilatéral entre le gouvernement lituanien, les syndicats et les organisations patronales, conformément aux dispositions de l'Organisation internationale du travail (OIT). Plusieurs conseils et commissions, traitant des domaines de la vie sociale et professionnelle, fonctionnent sous l'égide du LRTT.<sup>165</sup>

La négociation collective se déroule principalement au niveau de l'entreprise, et malgré les efforts des syndicats pour accroître l'importance de la négociation collective au niveau sectoriel, cette pratique n'est toujours pas largement acceptée.

### 5.5.3 / BONNES PRATIQUES DES PARTENAIRES SOCIAUX EN MATIÈRE D'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Les conventions collectives du secteur public en général mettent l'accent sur les questions salariales, mais il existe quelques bonnes pratiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Par exemple, il n'existe pas de droit légal de demander des formules de travail flexibles ou le télétravail en Lituanie ; et bien que des dispositions individuelles concernant la flexibilité puissent être demandées, l'employeur n'est pas tenu de donner son accord.<sup>166</sup> Les bonnes pratiques suivantes (1 et 2) sur les secteurs publics portent sur des mesures pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en ce qui concerne les modalités de travail souples et les dispositions qui soutiennent les travailleurs ayant des responsabilités familiales.

#### BONNE PRATIQUE 1.

##### CONVENTION COLLECTIVE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL FLEXIBLE, 2018

/ **SECTEUR** : Secteur social

/ **SIGNATAIRES** : Tous les syndicats du secteur public

/ **DISPOSITIONS CLÉS** :

- Flexibilité du temps de travail pour les salariés ayant un enfant handicapé de moins de 18 ans, un conjoint au chômage ou handicapé, un membre de la famille qui travaille à moins de 55 % ou qui est retraité, et les parents isolés avec un ou plusieurs enfants de moins de 24 ans qui poursuivent des études supérieures ;
- Les travailleurs qui bénéficient d'un horaire de travail flexible sont prioritaires pour conserver leur travail en cas de licenciements.

#### BONNE PRATIQUE 2.

##### CONVENTION COLLECTIVE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL, 2017

/ **SECTEUR** : Éducation

/ **SIGNATAIRES** : Syndicat lituanien de l'éducation, syndicat lituanien des établissements d'enseignement, syndicat lituanien des enseignants, syndicat de l'éducation et des sciences « Solidarumas », syndicat lituanien des établissements supérieurs, syndicat lituanien « Sandrauga ».

/ **DISPOSITIONS CLÉS** :

L'accord a été finalisé après de longues négociations de plus de deux ans. Les conventions collectives au niveau institutionnel (écoles) sont très courantes, et elles contiennent souvent des dispositions qui favorisent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée :

- En cas de licenciement, les salariés ayant des enfants qui ne travaillent pas sont prioritaires pour conserver leur travail ;
- Le préavis de licenciement donné par un employeur est supérieur d'un mois à celui prévu par la loi (6 mois au lieu de 5) ;
- Il est possible de modifier les horaires de travail d'une personne ayant un enfant de moins de 6 ans en accord avec elle ;
- Lors de son retour au travail après un congé de maternité, l'employée a droit au même poste, au même salaire et aux mêmes conditions de travail qu'avant son congé.

<sup>163</sup> Eurofound, 2017. Living and Working in Lithuania. Work-life balance.  
<https://www.eurofound.europa.eu/country/lithuania#worklife-balance>

<sup>164</sup> OIT (n° 156)

<sup>165</sup> Eurofound (n° 164)

<sup>166</sup> International Network on Leave Policies and Research, 2018. Lithuania.  
[https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/annual\\_reviews/Leave\\_Review\\_2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/Leave_Review_2018.pdf)



Des mesures favorables à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée peuvent également être trouvées dans le secteur privé, où les dispositions sont plus faciles à négocier que dans le secteur public. Les dispositions concernent les congés supplémentaires pour raisons familiales ainsi que le soutien financier des salariés et de leur famille (pratiques 3 et 4).

### BONNE PRATIQUE 3.

#### CONVENTION COLLECTIVE SUR LES CONGÉS PAYÉS POUR RAISONS FAMILIALES ET LE SOUTIEN FINANCIER, 2018

/ **SECTEUR** : Fournisseurs d'électricité

/ **SIGNATAIRES** : Elektros perdavimo tinklo darbuotojų profesinė sąjunga et UAB «EPSO-G» įmonių grupės bendrovė LITGRID AB; Fédération des syndicats de l'industrie lituanienne (LITUF167) et Energijos skirstymo operatorius

/ **DISPOSITIONS CLÉS** :

- 4 jours de congés payés supplémentaires par an en cas de maladie d'un enfant de moins de 12 ans ;
- 2 jours de vacances supplémentaires par année, si l'employé a un enfant de moins de 14 ans ou un enfant handicapé de moins de 18 ans, ou s'il est chef de famille monoparentale ; soutien financier supplémentaire lorsqu'un enfant naît ou est adopté ; et
- un soutien financier supplémentaire si l'employé a trois enfants ou plus ou s'il a un enfant handicapé.

### BONNE PRATIQUE 4.

#### CONVENTION COLLECTIVE SUR LE SOUTIEN FINANCIER

/ **SECTEUR** : Production alimentaire

/ **SIGNATAIRES** : Syndicat des producteurs alimentaires lituaniens<sup>168</sup>

/ **DISPOSITIONS CLÉS** :

Le secteur compte plusieurs sous-secteurs et les conventions collectives varient en fonction des bénéficiaires du secteur. Les conventions suivantes s'appliquent à tous les sous-secteurs et à l'ensemble des employés, et non seulement aux membres du syndicat :

- Les parents d'un nouveau-né reçoivent un montant variant de la moitié à deux fois le salaire minimum comme soutien financier (le montant dépend du sous-secteur) ;
- Prestations financières pour les familles ayant 3 enfants ou plus, ou un enfant handicapé ; pour toutes les familles pour préparer la rentrée scolaire et acheter les articles nécessaires ; pour les parents isolés ; pour les vacances des enfants ; pour les familles ayant des problèmes financiers, qui peuvent recevoir une aide financière supplémentaire de l'employeur qui ne doit pas être remboursée.

En Lituanie, 57 % des employés du secteur de la fabrication alimentaire sont des femmes, et certaines conventions collectives traitent des conditions de travail qui soutiennent spécifiquement les femmes et les familles. La fertilisation croisée des bonnes pratiques d'un secteur à l'autre peut avoir lieu, et les entreprises agroalimentaires, par exemple, se tournent vers d'autres secteurs et copient les bonnes pratiques, ce qui signifie que la mise en place d'une bonne pratique dans un sous-secteur peut avoir une influence durable dans tout le secteur.

## 5.5.4 / OBSERVATIONS FINALES

Si les questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ne figurent pas en bonne place dans les conventions collectives sectorielles et régionales signées en Lituanie<sup>169</sup>, au niveau des entreprises, une certaine attention a été accordée, par exemple, à la flexibilité du temps de travail.

La Lituanie est en train de renforcer le dialogue social et le pouvoir de négociation des syndicats<sup>170</sup>. De plus, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a récemment fait l'objet de certaines recherches — par exemple, les expériences de femmes à la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée après leur retour au travail après un congé parental<sup>171</sup>, et les possibilités pour les jeunes familles de concilier travail et rôle parental<sup>172</sup>.

<sup>167</sup> LITUF représente les travailleurs des entreprises lituaniennes des secteurs de la chimie, de l'énergie, de la fabrication de meubles, de la construction et d'autres industries dans toute la Lituanie. Actuellement, la Fédération regroupe 41 syndicats et compte plus de 3 600 membres.

<sup>168</sup> Le secteur alimentaire affirme qu'en raison de la protection des données, il ne veut pas partager d'accords concrets et, par conséquent, l'année et les signataires ne sont pas mentionnés.

<sup>169</sup> Eurofound, 2017. Industrial relations Lithuania: Developments in working life 2017. <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpefi8035.pdf>

<sup>170</sup> Eurofound 2017. Lithuania: Trilateral agreement promoting social dialogue signed. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/lithuania-trilateral-agreement-promoting-social-dialogue-signed>

<sup>171</sup> Eurofound, Lithuania: Latest working life developments - Q3 2017. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/lithuania-latest-working-life-developments-q3-2017>

<sup>172</sup> Eurofound 2017. Lithuania: Opportunities for young families to reconcile work and parenting. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/lithuania-opportunities-for-young-families-to-reconcile-work-and-parenting>

Le renforcement de la position des familles figure en bonne place sur les agendas politiques ainsi que dans l'industrie en raison de la diminution de la population. Il est donc relativement simple de négocier les questions relatives à la famille dans le cadre de la négociation collective tripartite. Malgré ce cadre favorable, les différents syndicats ne prennent pas toujours des mesures d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans le cadre de leurs négociations. Auparavant, les activités syndicales dans le domaine du genre et du développement de carrière étaient liées à la formation et aux qualifications afin de promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes<sup>173</sup> et récemment, certains syndicats ont été impliqués dans des campagnes européennes de sensibilisation sur l'égalité entre les femmes et les hommes<sup>174</sup>.

## 5.6 / PAYS-BAS

### 5.6.1 / ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ET DE LA LÉGISLATION AUX PAYS-BAS

Le taux de participation des femmes néerlandaises à l'emploi est élevé en termes de personnes, mais près de 60 % des femmes employées aux Pays-Bas ont un emploi rémunéré de moins de 30 heures par semaine. En conséquence, un groupe assez important de femmes sont économiquement dépendantes. Le raccourcissement de la durée de la vie professionnelle et les contraintes de carrière expliquent pourquoi les retraites des femmes sont relativement faibles, et les écarts de retraite entre hommes et femmes aux Pays-Bas sont les deuxièmes plus importants de l'OCDE, le revenu de retraite des femmes étant en moyenne d'environ 45 % inférieur à celui des hommes.<sup>175</sup>

Le gouvernement a lancé plusieurs politiques visant à augmenter le nombre d'heures de travail des femmes, mais il s'agit d'un phénomène très persistant, en partie parce qu'il est devenu un moyen institutionnalisé de concilier travail et vie privée. Le recours à la garde d'enfants à temps partiel et le caractère court et non rémunéré du congé parental s'y rattachent.<sup>176</sup> Un rapport récent (septembre 2018) sur la situation des femmes sur le marché du travail néerlandais a conclu que si la société est avancée en matière d'égalité des genres, elle ne conduit pas à l'égalité sur le marché du travail, en particulier en ce qui concerne l'écart en matière de temps partiel. Il s'agit d'un problème systémique et l'une des recommandations est d'aligner les politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sur les normes de l'Europe occidentale.<sup>177</sup> La recherche a donné lieu à un solide débat public aux Pays-Bas, y compris une enquête menée par le gouvernement néerlandais dans le cadre de laquelle plusieurs ministères travaillent ensemble.

Plus de la moitié (56 %) des enfants âgés de 0 à 2 ans participent à des services de garde formels aux Pays-Bas (contre 38 % dans l'ensemble de l'OCDE), mais l'utilisation hebdomadaire est courte et est en moyenne de 18 heures (contre 30 heures en moyenne dans l'OCDE). Le coût des services de garde d'enfants joue un rôle, en particulier pour les familles à faible revenu : la réduction de cet écart de participation aux services de garde officiels devrait être une priorité politique, car cela pourrait renforcer les revenus des familles à faible revenu, accroître la participation des femmes au marché du travail et favoriser le développement cognitif des enfants concernés.<sup>178</sup> Le potentiel de l'éducation et des services de garderie pour soutenir le développement de l'enfant, en particulier celui des enfants issus de milieux défavorisés, est reconnu depuis longtemps<sup>179</sup>.

Le droit au congé parental est 26 fois plus élevé que le nombre d'heures de travail hebdomadaire par parent et par enfant. Il s'agit d'un droit individuel et non transférable qui peut être pris jusqu'à ce qu'un enfant atteigne l'âge de huit ans. Tous les parents employés ont droit à un congé parental, y compris les couples de même sexe, les parents d'enfants placés en famille d'accueil, les beaux-enfants, les enfants adoptés vivant sous le même toit et les employés ayant un contrat temporaire. Les parents exerçant une activité indépendante n'y ont pas droit. En 2015, le recours au congé parental chez les mères était deux fois plus élevé que chez les pères (22 % des mères contre 11 % des pères ont pris un congé parental). En outre, le taux de participation des femmes ayant un niveau d'éducation plus élevé était de 56 %, alors qu'il était de 17 % pour les femmes ayant un faible niveau ; les chiffres pour les hommes sont respectivement de 26 % et 8 %. Les femmes

<sup>173</sup> Eurofound, 2007. Gender and Career Development in Lithuania.

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2007/gender-and-career-development-lithuania>

<sup>174</sup> European Trade Union Committee for Education (ETUCE). Empowering education trade unions to address gender equality in the teaching profession through social dialogue (2018-2019). <https://www.csee-etuce.org/en/policy-issues/equal-opportunities/gender-equality/2401-empowering-education-trade-unions-to-address-gender-equality-in-the-teaching-profession-through-social-dialogue-2018-2019>; Get Up -project <http://www.getupproject.eu/>

<sup>175</sup> OCDE, 2017. The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. How Does the Netherlands Compare? <https://www.oecd.org/netherlands/Gender2017-NLD-en.pdf>

<sup>176</sup> Parlement européen, Commission FEMM, 2015. The Policy on Gender Equality in the Netherlands. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL\\_IDA\(2015\)519227\\_FR.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL_IDA(2015)519227_FR.pdf)

<sup>177</sup> McKinsey Global Institute, 2018. The power of parity. Capturing the potential: advancing gender equality in the Dutch labor market. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/europe/the-power-of-parity-advancing-gender-equality-in-the-dutch-labor-market>

<sup>178</sup> OCDE (n° 177)

<sup>179</sup> Early Intervention Foundation, 2018. Teaching, pedagogy and practice in early years childcare: An evidence review. <https://www.eif.org.uk/report/teaching-pedagogy-and-practice-in-early-years-childcare-an-evidence-review/>

qui travaillaient à temps plein prenaient plus souvent des congés que celles qui travaillaient à temps partiel (55 % et 30 % respectivement).<sup>180</sup>

Comme le paiement dépend des conventions collectives, les taux de participation varient d'un secteur à l'autre. En 2015, 19 % des 100 conventions collectives les plus importantes des Pays-Bas contenaient des dispositions supplémentaires concernant le congé parental : 16 conventions collectives offraient un congé partiellement rémunéré (le paiement variait entre 25 et 75 %) ; deux conventions collectives portaient l'âge de l'enfant à 12 ans et une convention collective prolongeait la durée du congé. Les conventions collectives qui complètent la législation se trouvent principalement dans l'administration publique et le secteur de la santé.<sup>181</sup>

La croissance rapide de la population des personnes âgées fait augmenter la nécessité des soins à domicile et devrait également accroître la pression sur la fourniture de soins appropriés dans les maisons de retraite, mais la qualité des maisons de retraite ne répond pas aux normes générales. Il en résulte une pression croissante sur les soins informels, qui sont encouragés par le gouvernement. Les municipalités soutiennent les aidants informels en leur fournissant de l'information, des conseils, des soins de relèvement et des signes d'appréciation. Toutefois, un aidant informel sur dix se sent surchargé.<sup>182</sup>

Ces dernières années, le budget des soins de santé a été réduit, et il s'agit maintenant d'une volonté politique claire de fournir et d'accroître les soins familiaux (« mantelzorg »). Les responsabilités familiales n'ont cessé d'augmenter au fil des ans. Par exemple, les gouvernements locaux vérifient si la famille ou les voisins sont en mesure de prendre soin d'une personne malade et ne fournissent des soins professionnels que si ces soins sont insuffisants.

Il n'est pas surprenant que les femmes fournissent plus de soins informels que les hommes (36 % et 29 % respectivement). Les recherches montrent que si, pour les hommes, il n'y a pas de conflit entre l'emploi rémunéré et la prestation de soins informels, pour les femmes — et en particulier celles âgées de 25 à 49 ans — cela peut entraver leur participation au marché du travail. Cette constatation s'applique aux mères, aux femmes sans enfants et aux femmes qui travaillent à temps partiel. Les travailleurs indépendants n'ont pas accès à des congés de soins de courte ou de longue durée, et les recherches indiquent qu'ils éprouvent des difficultés en raison du rôle d'aidant : 44 % rencontrent des difficultés à combiner travail et soins informels, et 58 % connaissent des difficultés financières en raison des soins prodigués.<sup>183</sup>

Aux Pays-Bas, le congé des aidants est organisé en vertu de la loi sur l'emploi et les soins (Wazo). La loi a été étendue à partir de juillet 2015 et donne depuis lors aux personnes qui s'occupent d'un enfant le droit de prendre congé pour s'occuper non seulement d'un partenaire, d'un enfant ou d'un parent malade, mais aussi de frères, sœurs, grands-parents, petits-enfants, colocataires ou connaissances. Avant juillet 2015, le congé ne pouvait être pris que si la maladie de la personne soignée mettait sa vie en danger. La loi a été modifiée pour permettre aux gens de fournir également les soins de longue durée nécessaires aux personnes handicapées ou malades. Le congé de soins de longue durée donne aux gens le droit de recevoir des soins plus substantiels, si nécessaire. S'il y a un besoin immédiat de soins, il est possible de prendre d'abord un congé de courte durée, puis de passer ensuite à un congé de longue durée. La durée maximale du congé de soins de longue durée est de six fois le nombre d'heures de travail hebdomadaire par an.

Le congé de soins de longue durée n'est pas rémunéré, à moins qu'il n'existe une convention collective ou un autre règlement dans lequel les employeurs ont pris leurs propres décisions concernant la rémunération ; ces conventions ont plus de poids que les conventions nationales.<sup>184</sup>

Le congé de paternité est un autre domaine de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui est récemment devenu une question d'actualité aux Pays-Bas. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les pères (partenaire de la mère) ont droit à un congé de paternité payé à 100 % d'une semaine. À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2020, les partenaires auront droit à 5 semaines supplémentaires de congé de paternité rémunéré à 70 %.

Le Conseil économique et social tripartite (*Sociaal Economische Raad*, SER) a demandé à l'unanimité au gouvernement 6 semaines de congés entièrement payés pour les mères et les pères. Aux Pays-Bas, le droit au congé est toujours individuel et n'est donc pas transférable d'un parent à l'autre.

La Federatie Nederlandse Vakbeweging FNV est la plus grande fédération syndicale des Pays-Bas. La FNV comprend que le genre est une partie cruciale des questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, cependant, les points de vue sur l'égalité des genres ne sont pas systématiquement inclus dans son travail. Par exemple, la prise de décision chez

<sup>180</sup> International Network on Leave Policies and Research, 2018. The Netherlands.

[https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINAL.Netherlands2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Netherlands2018.pdf)

<sup>181</sup> Ibid.

<sup>182</sup> European Social Policy Network (ESPN), 2016. Thematic report on work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives. The Netherlands <http://europea.eu/social/BlobServlet?docId=15835&langId=fr>

<sup>183</sup> Réseau européen de politique sociale (ESPN), 2018. Rapport thématique sur les défis des soins de longue durée Pays-Bas. <https://europea.eu/social/BlobServlet?docId=19861&langId=fr>

<sup>184</sup> European Social Policy Network ESPN (n 184) Thematic report on work-life balance balance measures for persons of working age with dependent relatives The Netherlands 2016. <http://europea.eu/social/BlobServlet?docId=15835&langId=fr>

FNV a lieu au sein de leur propre parlement, sur la base des avis des comités consultatifs. Il existe des comités pour de nombreux sujets (conditions de travail ; conditions d'emploi ; communications et médias ; finances ; affaires internationales et solidarité ; bureaux locaux/régionaux ; pensions ; sécurité sociale ; statuts et règlements ; vision et stratégie), mais pas spécifiquement pour les femmes et l'égalité des genres.

## 5.6.2 / STRUCTURES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Aux Pays-Bas, les syndicats et les employeurs sont très présents au niveau national. Trois principaux syndicats et trois principales fédérations patronales sont membres du SER, et les syndicats et les associations patronales forment également une Fondation du travail bipartite (*Stichting van de Arbeid*, STAR). Les syndicats sont, principalement par le biais de leur adhésion à ces organes, impliqués dans toutes les grandes questions sociales et économiques.

Les consultations peuvent avoir lieu au niveau national, régional ou de l'entreprise. Seuls les syndicats et les organisations patronales peuvent conclure des conventions collectives — il peut s'agir de conventions collectives pour une seule entreprise ou pour l'ensemble d'un secteur.<sup>185</sup>

Le niveau de négociation dominant est le niveau sectoriel, de nombreuses grandes entreprises ayant leur propre accord d'entreprise. La présence syndicale au niveau de l'entreprise est plutôt faible et la coordination de la négociation collective est également relativement faible — les fédérations peuvent émettre des recommandations, mais celles-ci ne sont pas contraignantes. Les employeurs exigent moins de coordination et demandent aux syndicats de tenir davantage compte des différences entre les secteurs et les entreprises. Le taux de couverture des négociations collectives reste élevé — plus de 80 %.<sup>186</sup>

## 5.6.3 / BONNES PRATIQUES DES PARTENAIRES SOCIAUX EN MATIÈRE D'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

### BONNE PRATIQUE 1.

#### CONVENTION COLLECTIVE SUR LES CONGÉS DE SOINS DE LONGUE DURÉE, 2017

/ SECTEUR : Hôpitaux

/ SIGNATAIRES : NVZ (Association néerlandaise des hôpitaux), FNV, CNV Zorg en Welzijn, FBZ, NU'91, BRV, NHV, NVAM, LVO, Donor, NVHV, VF&O, NVLA, NVLKNF, VITHaS, Landelijke vereniging van MS verpleegkundigen et VGN.

/ DISPOSITIONS CLÉS :

- Les travailleurs du secteur hospitalier ont droit à 11 semaines de congé payé par année pour les soins infirmiers ou les soins à domicile qu'ils doivent prodiguer en cas de soins terminaux ou palliatifs au conjoint ou au partenaire, à un enfant ou à un enfant du conjoint ou du partenaire ou d'un enfant adopté ; ou à l'enfant ou au parent adoptif de l'employé vivant à la même adresse ;
- Il est obligatoire pour l'employeur de discuter annuellement avec chaque travailleur des responsabilités possibles en matière de soins ;
- L'employeur doit ajuster les horaires de travail ou prendre d'autres dispositions, si nécessaire, pour permettre au travailleur de prendre son congé de soins ;
- Lorsqu'un travailleur ayant des responsabilités familiales prend un congé d'aidant, une mesure de remplacement sera organisée – les travailleurs ont estimé qu'il s'agissait d'une mesure nécessaire car, dans le cas contraire, la prise d'un congé alourdirait la charge des collègues.

La question du congé des aidants est importante depuis de nombreuses années dans le secteur hospitalier ; auparavant, elle était moins importante, mais l'accord de 2017 a permis de la régler. Les employeurs de l'hôpital ont trouvé l'arrangement nécessaire parce que de nombreux travailleurs de la santé ont des responsabilités familiales ; dans le secteur, un employé sur trois fournit des soins informels en plus de son travail. De plus, le secteur des soins emploie une majorité de femmes.

### BONNE PRATIQUE 2.

#### ACCORD D'ENTREPRISE SUR LE CONGÉ DE PATERNITÉ, 2018

/ SECTEUR : Banques

/ SIGNATAIRES : FNV, CNV, De Unie et ING

/ DISPOSITIONS CLÉS :

- Les employés de la Banque ING ont droit à trois mois de congé de paternité, dont un mois est entièrement payé.

<sup>185</sup> Eurofound, 2017. Living and working in the Netherlands. Work-life balance.

<https://www.eurofound.europa.eu/country/netherlands#highlights-working-life-in-2017>

<sup>186</sup> Eurofound, 2017. Living and working in the Netherlands. Work-life balance.

<https://www.eurofound.europa.eu/country/netherlands#highlights-working-life-in-2017>

Il y a deux raisons principales pour lesquelles cette bonne pratique a été initiée : 1) le fait de savoir que la relation du père avec son nouveau-né est très importante pour toute la famille dès les premiers jours ; et 2) il existe une compétition pour attirer des travailleurs compétents en TIC dans le secteur bancaire, et comme les entreprises recherchent de nouveaux talents, l'offre de congé de paternité est essentielle dans la compétition pour attirer et garder la main-d'œuvre nécessaire<sup>187</sup>.

La bonne pratique est une évolution récente et, selon le représentant du FNV qui a été interviewé, les réactions sur le terrain n'ont été que positives ; les employés sont satisfaits, l'entreprise n'a soulevé aucun problème et les messages du terrain sont que chacun profite de son congé : « *Elle profite au travailleur, à l'employeur et aux enfants, ayant ainsi un impact positif sur la société dans son ensemble.* »<sup>188</sup> Cette pratique est la première du genre, a reçu une couverture médiatique positive et a également incité d'autres entreprises à mettre en place des structures similaires.

#### 5.6.4 Observations finales

La bonne pratique en matière de congés payés pour soins terminaux ou palliatifs dans le secteur hospitalier a été approuvée pour quatre ans ; toutefois, la société dans son ensemble considère qu'il s'agit d'une question importante en raison de l'accroissement des responsabilités familiales en matière de soins et de l'âge de la retraite. C'est pourquoi « *il est dans l'air du temps d'organiser ces choses* »<sup>189</sup>.

De même, la prise de conscience que le congé de paternité est une question clé pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et que, dans d'autres pays européens, les congés sont plus longs qu'aux Pays-Bas a contribué à la mise en place de cette pratique dans le secteur bancaire. La proposition de directive de l'UE sur le congé de paternité — dix jours payés au niveau de l'indemnité de maladie — n'a pas été perçue comme suffisante. Bien que ce serait une amélioration pour les Pays-Bas, dans de nombreux autres pays, le droit au congé est plus généreux. Par conséquent, le congé a été fixé pour une période plus longue et est entièrement rémunéré.

## 5.7 / PORTUGAL

### 5.7.1 / ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ET DE LA LÉGISLATION AU PORTUGAL

Le Portugal a traversé un processus difficile d'ajustement et de redressement au cours des crises financières et de la dette souveraine qui ont également touché d'autres États membres de la zone euro. Les répercussions sur les relations industrielles ont été graves. Au cours de cette période, la négociation collective a été mise à l'épreuve, les conventions collectives ont été suspendues et la structure de négociation collective a été décentralisée. Il a fallu près de dix ans pour relancer la croissance économique et atteindre des niveaux d'emploi proches de ceux d'avant la crise financière mondiale. L'écart entre les sexes, qui était déjà important avant la crise, s'est également creusé pendant cette période. En 2015, le Portugal avait atteint un score d'égalité des genres de 56 % et l'égalité en matière de soins ne serait que de 30 %.<sup>190</sup>

Alors que les politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont considérées comme assez généreuses au Portugal — « *nous avons la meilleure législation au monde en matière de congé parental* »<sup>191</sup> — les responsables syndicaux s'accordent à dire qu'il y a un problème majeur de mise en œuvre.

L'indemnité de congé parental est de 120 jours, avec une rémunération correspondant à 100 % du salaire. Les parents peuvent se partager 30 jours supplémentaires, ou l'un d'entre eux peut prendre seul 30 jours, en échange de 100 % de son salaire. En ce qui concerne l'indemnité parentale de 150 jours, le remplacement du salaire sera de 100 % chaque fois qu'un autre parent prendra les 30 jours de congé supplémentaires. S'il s'agit du même parent, l'allocation sera de 80 %. Si le congé parental est prolongé à 180 jours, le remplacement total du salaire sera de 83 %.

Le recours au congé parental par les femmes et les hommes n'a cessé d'augmenter, en particulier pour les hommes dont la part du congé parental non obligatoire est passée de 30,1 % en 2005 à 58,1 % en 2015.<sup>192</sup> Le congé de paternité est également supérieur à la moyenne européenne avec 25 jours ouvrables composés à 100 % ; 15 jours étant obligatoires et 10 jours facultatifs. Les travailleurs ayant des responsabilités familiales ont le droit d'occuper un emploi à temps partiel pendant une période d'au moins deux ans, qui peut être prolongée d'un an pour un troisième enfant ou un enfant handicapé ou malade. L'employeur peut refuser la demande de passage à temps partiel pour des « raisons opérationnelles impérieuses », comme le fait de ne pas trouver un remplaçant adéquat. Plus récemment, le Portugal a introduit le droit de demander un arrangement à temps partiel ou souple pour les parents dont les enfants sont âgés de moins de 12 ans.

<sup>187</sup> Entretien avec Gerard van Hees, Directeur du secteur financier, FNV, Pays-Bas, 30 mai 2018, au téléphone.

<sup>188</sup> Ibid.

<sup>189</sup> Entretien avec Marco Borsboom, conseiller politique sur les soins de santé, FNV, 29 mai 2018, Utrecht, Pays-Bas.

<sup>190</sup> European Institute for Gender Equality (EIGE) Gender Equality Index, 2017. Portugal <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/PT>

<sup>191</sup> Entretien avec Soraya Duarte UGT, Commission des femmes, Lisbonne, 19 septembre 2018.

<sup>192</sup> CITE - <http://www.cite.gov.pt/ptacite/licencasparentais.html>

## 5.7.2 / STRUCTURES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

La législation portugaise prévoit des accords sectoriels (CCT) qui peuvent être signés au niveau national, régional ou local, des accords d'entreprise (Æ) pour une seule entreprise et des accords couvrant plusieurs entreprises (ACT). Traditionnellement, les accords sectoriels étaient plus importants, couvrant un grand nombre de travailleurs et expliquant le niveau relativement élevé de couverture des négociations collectives dans le pays.

L'Union générale des travailleurs (UGT) et la Confédération générale des travailleurs portugais (CGTP-IN) sont les deux principales confédérations syndicales au Portugal. Le taux d'affiliation syndicale est d'environ 18,5 %<sup>193</sup>. Les deux confédérations font partie du Comité permanent pour le dialogue social. Cet organe tripartite fait partie du Conseil économique et social du Portugal, qui participe activement à la planification et à la proposition des politiques économiques et sociales. Les syndicats sont engagés dans la négociation collective bien qu'ils puissent donner aux représentants des travailleurs dans les entreprises le pouvoir de conclure une convention collective. Le principe de l'affiliation stipule que les conventions collectives ne s'appliquent qu'aux employeurs et à l'association patronale qui les signent. De même, les conventions collectives ne s'appliquent qu'aux travailleurs qui font partie du syndicat qui a signé la convention. Le nombre de conventions collectives et la couverture de la négociation collective ont fortement diminué, passant de 1894 conventions en 2008 à 241 conventions en 2013. (DGERT 2018) Il y a également eu une baisse importante des accords sectoriels, bien qu'il y ait eu une augmentation concomitante des accords d'entreprise entre 2011 et 2017. Des données récentes suggèrent qu'il y a eu une augmentation des accords avec 821 en 2017. (DGERT 2018)

Les accords d'entreprise l'emportent sur les accords sectoriels. Avant et après la crise, les négociations collectives se sont principalement concentrées sur les salaires et le temps de travail. Très peu d'ententes portaient sur d'autres questions, comme l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Une question qui a été soulevée au cours du régime d'austérité a été la prolongation et l'expiration des conventions collectives. Dans le passé, cette extension était presque automatique. Toutefois, dans le cadre des accords conclus lors du sauvetage financier du Portugal, les prolongations automatiques ont presque été supprimées. En conséquence, le nombre d'accords prolongés de cette façon a chuté de façon spectaculaire. En 2010, 116 accords sectoriels, couvrant 78 900 personnes, ont été étendus par les pouvoirs publics à l'ensemble des salariés du secteur concerné. Toutefois, en 2011, ce nombre est tombé à 17 en 2011 et à 12 en 2012.<sup>194</sup>

Les mesures d'austérité ont également eu d'autres répercussions sur le système de négociation collective au Portugal. Deux modifications permettant une plus grande décentralisation ont été intégrées au Code du travail en août 2012. Cela a eu, à son tour, un impact tangible sur le pouvoir de négociation des syndicats.

Une modification permet aux syndicats de déléguer la négociation collective aux organes de l'entreprise dans les petites entreprises. L'autre changement était que les accords sectoriels pouvaient comporter des clauses qui permettaient aux accords d'entreprise d'être différents des accords sectoriels dans des domaines tels que la rémunération, le temps de travail et la flexibilité. Un rapport de l'OIT, publié en octobre 2018, affirme que « le dialogue social entre le gouvernement du pays et les partenaires sociaux avant et après la crise, bien qu'il n'ait pas débouché sur un consensus, a été essentiel aux réalisations du pays au cours de la dernière décennie... cependant, lorsque les décisions étaient prises unilatéralement ou contre l'intérêt des syndicats et/ou des employeurs, cela a entraîné des conflits et des rejets.<sup>195</sup>

Toutefois, l'accord tripartite du 18 juin 2018 pourrait marquer une étape importante dans la reconstruction d'une culture plus forte de la négociation collective. L'accord soutient un plus grand dynamisme en matière de conventions collectives et une plus grande consultation des travailleurs sur notamment les banques de temps.<sup>196</sup>

## 5.7.3 / BONNES PRATIQUES DES PARTENAIRES SOCIAUX EN MATIÈRE D'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

La mise en œuvre de la législation et des conventions collectives sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est l'un des plus grands défis que les syndicats doivent relever. À cet égard, la Commission pour la citoyenneté et l'égalité des genres (CIG) et la Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi (CITE), créées par décret-loi en 2012, jouent un rôle central. Les deux grandes confédérations syndicales participent aux délibérations de ces commissions. Les meilleures pratiques au Portugal s'articulent autour de la capacité d'intégrer les dispositions légales existantes en matière d'équilibre

<sup>193</sup> European Trade Union Institute (ETUI) Industrial Relations in Portugal - Background summary.

<https://www.etui.org/ReformsWatch/Portugal/Industrial-relations-in-Portugal-background-summary>

<sup>194</sup> European Trade Union Institute (ETUI), Worker Participation. Portugal, Collective Bargaining.

<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Portugal/Collective-Bargaining>

<sup>195</sup> OIT, 12.10.2018. Portugal's post-crisis policies boosted growth and employment.

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_646872/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_646872/lang-en/index.htm)

<sup>196</sup> Il élimine la banque de temps individuelle et la banque de temps de groupe (ce qui permet d'augmenter le temps de travail normal de deux heures par jour avec une limite de 50 heures par semaine et de 150 heures par an) et découlant d'accords. Il prévoit également que les banques de temps qui existent déjà par convention prennent fin au plus tard un an après l'entrée en vigueur des nouvelles règles, réservant l'adoption de la banque de temps aux négociations collectives ou aux accords de groupe à conclure par consultation des travailleurs.

entre vie professionnelle et vie privée dans les accords sectoriels et d'entreprise, les rendant ainsi responsables devant la supervision de la CITE dont les supervisions sur les questions d'égalité des genres sur le marché du travail sont fortes et uniques.

Bon nombre des conventions collectives les plus récentes portent sur les salaires et les échelles salariales. Les négociations salariales sont importantes, mais elles ne constituent pas nécessairement une panacée pour réduire l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au Portugal, qui se situe autour de 19 % et dépasse donc la moyenne européenne de 16 %. Pour surmonter les inégalités salariales, il faut déployer des efforts soutenus à différents niveaux, notamment pour lutter contre les stéréotypes sexistes concernant les rôles et les aspirations des femmes, mais aussi pour renforcer les politiques en matière de congé de maternité et de paternité ainsi que de congé parental, et pour promouvoir un meilleur partage des responsabilités familiales. Bien que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes reste un défi de taille pour les syndicats portugais, certains efforts ont été faits pour s'attaquer directement aux problèmes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le nombre de conventions faisant référence à cet équilibre est passé de 47 conventions en 2016 à 55 en 2017 sur les 208 conventions collectives publiées en 2017.<sup>197</sup> Une analyse du Centre des relations de travail (CRL) montre que 3 conventions collectives traitent des modalités de travail flexibles pour les parents, 2 conventions prévoient la mise en réserve des heures de travail, 11 conventions ajustent les heures normales de travail, 40 conventions prévoient des congés supplémentaires et 6 conventions améliorent l'adaptabilité.

### BONNE PRATIQUE 1.

#### CONVENTION COLLECTIVE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL ET LA FLEXIBILITÉ, 2017

/ **SECTEUR** : Chimique

/ **SIGNATAIRES** : GROQUIFAR – Association des grossistes en produits chimiques et pharmaceutiques et Fédération des syndicats de l'industrie, de l'énergie et des transports – COFESINT<sup>198</sup>

/ **DISPOSITIONS CLÉS** :

- Réduction du temps de travail jusqu'à 10 heures par semaine si l'enfant est handicapé ou atteint d'une maladie chronique (jusqu'à l'âge d'un an).
- Les travailleurs ayant un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans ont le droit de travailler à temps partiel ou de manière flexible, dans des conditions légalement définies ne dépassant pas 40 ou 43 heures pour les travailleurs dont le temps de travail normal est, respectivement, de 35 heures ou plus ou de plus de 35 heures par semaine.
- Les travailleurs ayant un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans ont le droit de travailler à temps partiel ou de manière flexible, dans des conditions légalement définies.
- Le travail à temps partiel ou flexible s'applique, quel que soit l'âge, aux travailleurs ayant des enfants handicapés ou souffrant d'une maladie chronique, selon des modalités établies par la loi.
- Congé prénatal des pères – droit à un congé de quatre jours ouvrables

### BONNE PRATIQUE 2.

#### CONVENTION COLLECTIVE SUR UNE SUBVENTION POUR L'ENCADREMENT DES ENFANTS, 2017

/ **SECTEUR** : Énergie et transports

/ **SIGNATAIRES** : ANIL – Association nationale des industriels de la laine et Fédération des syndicats de l'industrie, de l'énergie et des transports – COFESINT

/ **DISPOSITIONS CLÉS** : (elles ne s'appliquent pas à GROQUIFAR)

- Appui à l'encadrement des enfants des travailleurs. Après la période du congé parental initial, les entreprises accordent aux travailleurs une allocation mensuelle pour la garde des enfants jusqu'à l'âge de six ans, que ce soit dans des crèches ou d'autres institutions ou par des personnes dûment légalisées poursuivant les mêmes objectifs ;
- La subvention correspondra à 50 % de la mensualité versée par le travailleur pour la garde de chaque enfant, et ne pourra en aucun cas dépasser une valeur correspondant à 10 % de la rémunération du groupe.

<sup>197</sup> Centro de Relações Laborais (CRL), 2017. Relatório anual sobre a Evolucao coletiva de 2017 -Sistematização dos conteúdos sobre a igualdade e não discriminação na contratação coletiva em 2017, MTSS. [http://ciporg.pt/wp-content/uploads/2018/04/CIP-Relat%C3%B3rio-e-Contas-2017\\_approved\\_AG-de-29-mar%C3%A7o-2018.pdf](http://ciporg.pt/wp-content/uploads/2018/04/CIP-Relat%C3%B3rio-e-Contas-2017_approved_AG-de-29-mar%C3%A7o-2018.pdf)

<sup>198</sup> Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 15, 22/4/2017 Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) - Revisão global.

**BONNE PRATIQUE 3.****ACCORD D'ENTREPRISE SUR UN TEMPS DE TRAVAIL FLEXIBLE POUR LES SOINS, 2018**/ **SECTEUR** : Tourisme/ **SIGNATAIRES** : Viking Cruises Portugal, SA et la Fédération des syndicats des travailleurs de la mer – FESMAR/ **DISPOSITIONS CLÉS** :

- L'un des parents a le droit de réduire le temps de travail de 10 heures par semaine, sans dépasser 40 ou 43 heures par mois pour les travailleurs ayant un horaire de travail normal, si le nouveau-né est handicapé ou atteint d'une maladie chronique;
- Les travailleurs ayant un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans ont le droit de travailler à temps partiel
- Le travail à temps partiel flexible s'applique, quel que soit l'âge des travailleurs ayant des enfants.
- Les travailleurs ont le droit de s'absenter du travail afin de fournir des soins inévitables et indispensables en cas de maladie ou d'accident, à un enfant de moins de 14 ans, pour un maximum de 30 jours par an.
- En cas d'hospitalisation d'un mineur de 14 ans, le droit à l'absence s'étend à la durée de l'hospitalisation;
- Les travailleurs peuvent s'absenter du travail afin de fournir une assistance urgente et essentielle en cas de maladie ou d'accident jusqu'à un maximum de 15 jours par an.

**5.74 / OBSERVATIONS FINALES**

Le Portugal a progressivement retrouvé sa stabilité financière et budgétaire. Mais malgré la lenteur de la reprise économique et de l'emploi, des inquiétudes subsistent quant à la qualité des emplois, en particulier en ce qui concerne la segmentation des emplois et le chômage des jeunes. La négociation collective a contribué à faciliter la sortie de la crise, mais s'est concentrée trop étroitement sur la négociation salariale. Le dernier rapport de l'OIT<sup>199</sup> sur le Portugal suggère d'examiner les moyens « de rendre le contenu des conventions collectives plus dynamique en allant au-delà des salaires et des heures de travail ». La pression syndicale a fait beaucoup au cours des dix dernières années pour améliorer les dispositions légales en matière de congé parental et a travaillé avec la CITE sur le suivi et l'évaluation des conventions collectives et leur impact sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les conventions collectives, pour la plupart, ne créent pas de nouveaux droits au niveau sectoriel ou de l'entreprise en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, mais ses clauses servent à mettre en œuvre au mieux la législation existante. La mise en œuvre demeure la partie la plus difficile de l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les aidants.<sup>200</sup> Mais la législation pourrait également être améliorée. L'amélioration de la législation pourrait contribuer à garantir une meilleure mise en œuvre des dispositions légales, rendre punissable la violation de la loi en imposant des amendes adéquates, exiger des entreprises qu'elles soient sensibilisées aux questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et ajouter des avantages financiers pour la garde des enfants.

**5.8 / SLOVÉNIE****5.8.1 / L'ÉTAT DES LIEUX DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE PERSONNELLE ET DE LA LÉGISLATION EN SLOVÉNIE**

La législation slovène sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est généralement considérée comme généreuse par rapport à d'autres pays européens.<sup>201</sup>

La période de congés parentaux est divisée en trois parties : congé de maternité, congé parental et congé de paternité. Le congé de maternité dure 105 jours et doit être utilisé en une seule période sous forme d'absence totale du travail. La mère commence le congé de maternité 28 jours avant la date prévue de l'accouchement. Pendant ce congé, les mères ont droit à une allocation de maternité égale à 100 % du salaire moyen de l'année précédente.

Le congé parental est un droit individuel pour chaque parent. La durée du congé parental est de 260 jours, mais peut être prolongée de 90 jours supplémentaires pour les jumeaux. La base de référence est que chaque parent a droit à 130 jours. Toutefois, la mère peut transférer 100 jours au père tandis que les 30 jours restants ne sont pas transférables. Cela contraste avec le droit du père de transférer la totalité de ses 130 jours à la mère. Les prestations parentales pendant la période de congé correspondaient à 100 % du salaire moyen au cours des douze mois précédant le congé, jusqu'en 2012. Depuis lors et jusqu'en janvier 2019, en raison de mesures d'économies, le Ministère du Travail, de la Famille, des Affaires sociales et de l'Égalité des chances a payé 90 % du salaire moyen de l'année précédente avant le congé avec plafond (le montant des allocations parentales ne peut être supérieur au double du salaire mensuel moyen en Slovénie). Dans les cas

<sup>199</sup> OIT (n° 197)

<sup>200</sup> Entrevue avec GS de l'UGC, 19 septembre 2018

<sup>201</sup> European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, 2015. A comparative analysis of the implementation of EU gender equality law in the EU Member States, the former Yugoslav Republic of Macedonia, Iceland, Liechtenstein, Montenegro, Norway, Serbia and Turkey. <http://www.equineteurope.org/A-comparative-analysis-of-gender-equality-law-in-Europe-2015>



où le salaire moyen ne dépassait pas le salaire minimum, la rémunération était de 100 %.<sup>202</sup> Ces mesures d'austérité ont été abolies en raison de l'amélioration des performances économiques et des pressions exercées par la ZSSS, certaines ONG et avec le soutien des médias. Depuis janvier 2019, le remplacement de 100 % du salaire et l'augmentation du plafond supérieur (2,5 fois le salaire mensuel moyen en Slovénie) sont de nouveau en vigueur.

La législation sur le congé de paternité est également généreuse. La Slovénie a introduit le congé de paternité en 2003. Depuis lors, certaines révisions ont été apportées en ce qui concerne la durée, l'indemnisation et la flexibilité pour le prendre. Depuis janvier 2018, les pères peuvent prendre un congé de paternité payé non transférable de 30 jours. Quatre pères sur cinq prennent 15 jours de congé de paternité, tandis que moins d'un sur cinq prend plus de 15 jours. Les principales raisons sont l'indemnisation qui n'est pas totale pendant la deuxième partie du congé de paternité (avant 2016, 15 jours de congé payé et 75 jours de congé sans solde étaient disponibles) et des obstacles du côté des employeurs. La part des pères prenant au moins une partie du congé parental a lentement augmenté, passant de 5 % au milieu des années 2000 à 6-7 % en 2012-2016.<sup>203</sup> Un congé de paternité plus simple, plus transparent et plus flexible a été introduit l'année dernière pour les pères dont les enfants sont nés après mai 2018. Il permet de diviser le congé de paternité en deux segments : les 15 premiers jours de congé de paternité doivent être pris jusqu'à un mois après la fin du congé parental, tandis que les 15 jours restants doivent être utilisés avant que l'enfant termine sa première année d'école primaire. Le congé de paternité peut être pris à temps plein ou à temps partiel. L'indemnisation est similaire à celle du congé parental. En ce qui concerne les soins, la législation est plus limitée en termes de nombre de jours (15 à 30 jours ouvrables selon le type de soins) et d'indemnisation à hauteur de 80 % du salaire de base moyen des 12 mois précédant la demande. En ce qui concerne les régimes de travail flexibles, les travailleurs slovènes peuvent demander de travailler à temps partiel. Un des parents qui s'occupe d'un enfant de moins de trois ans possède ce droit et, dans le cas de deux enfants, ce droit peut être exercé jusqu'à la fin de la première année d'école primaire du plus jeune enfant. L'employeur couvre le salaire du travailleur sur la base du temps de travail effectif,<sup>204</sup> tandis que l'État slovène assume la responsabilité d'assurer une couverture sociale complète sur la base du salaire minimum. Il existe un bon nombre de dispositions spécifiques sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qui tiennent compte de la diversité des situations que les parents et/ou aidants peuvent rencontrer.<sup>205</sup>

## 5.8.2 / STRUCTURES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Le taux de couverture des conventions collectives en Slovénie est l'un des plus élevés de l'Union européenne, atteignant près de 80 %.<sup>206</sup> En tant que telles, les conventions collectives sont des instruments clés pour structurer les relations de travail. Dans ce contexte, la négociation collective aurait contribué « considérablement » à la réduction des inégalités entre les sexes en Slovénie.<sup>207</sup>

Dans le secteur privé, des négociations collectives se déroulent entre les syndicats et les employeurs au niveau de l'industrie et de l'entreprise, tandis que le secteur public est couvert par un accord qui couvre l'ensemble du secteur non commercial ainsi que des accords séparés pour ses différentes parties.

<sup>202</sup> Pour de plus amples informations sur la législation relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, voir : European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, 2018. Slovenia Country report : How are EU rules transposed into national law? <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4731-slovenia-country-report-gender-equality-2018-pdf-1-77-kb>

<sup>203</sup> International Network on Leave Policies and Research, 2018. Slovenia. [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINAL.Slovenia2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Slovenia2018.pdf)

<sup>204</sup> L'objectif de ce droit est de s'occuper des enfants et de pouvoir les allaiter.

<sup>205</sup> Veuillez consulter : European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination (n 204) and European Social Observatory (OSE), 2018. Brief overview of measures related to work-life balance in the European Union Country sheets. [https://www.wetuc.org/sites/default/files/press-release/file/2018-06/etuc\\_wlb\\_country\\_sheets\\_ose\\_final\\_19\\_01\\_2018.pdf](https://www.wetuc.org/sites/default/files/press-release/file/2018-06/etuc_wlb_country_sheets_ose_final_19_01_2018.pdf)

<sup>206</sup> La couverture globale est atteinte depuis 2005 (96 %), également en raison du changement de loi qui a rendu obligatoire l'adhésion aux chambres de commerce et d'industrie, qui sont également signataires des conventions collectives.

<sup>207</sup> Fulton, L. 2013. Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI. Produced with the assistance of the SEEurope Network. <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>

En outre, des accords nationaux tripartites ont été conclus entre les syndicats, les employeurs et le gouvernement, couvrant un éventail de questions économiques et sociales. Le Conseil économique tripartite (ESS)<sup>208</sup> ne se contente pas d'examiner des questions telles que les pensions et la santé, mais examine également les propositions législatives sur l'emploi, la fiscalité, le budget, le salaire minimum, le programme national de réforme, etc.<sup>209</sup>

Les négociations au niveau sectoriel rassemblent les syndicats et les associations patronales, y compris la chambre de commerce et d'industrie. Les négociateurs syndicaux sont pour la plupart des responsables syndicaux professionnels et des représentants syndicaux des entreprises.

Le mouvement syndical slovène est composé de sept confédérations et de quelques syndicats non affiliés/autonomes. La ZSSS a intégré les structures syndicales qui existaient avant l'indépendance de la Slovénie en 1991 et est devenue la principale confédération de Slovénie. La deuxième confédération en importance est la Confédération des syndicats des services publics de Slovénie (KSJS), avec le Syndicat slovène de l'éducation, des sciences et de la culture comme principal affilié.

Les négociations collectives portent sur les questions de rémunération, les conditions de travail, le temps de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Une enquête menée dans le cadre du projet GEQUAL<sup>210</sup>, qui a recueilli les points de vue des employeurs et des syndicats, a montré qu'ils jugeaient important d'améliorer les mesures destinées aux parents des enfants de moins de trois ans ou des enfants qui commencent la maternelle, ainsi que l'aménagement du temps de travail pour les familles. La ZSSS a mené sa propre enquête en 2015 auprès des représentants syndicaux impliqués dans la négociation collective à tous les niveaux. « Les résultats ont montré que près de 93 % des représentants ont estimé que les mesures visant à mieux concilier le travail et la famille dans les conventions collectives sont très importantes pour régler les relations de travail et qu'elles devraient être adoptées aux différents niveaux du dialogue social. Le rapport conclut que le rôle des partenaires sociaux dans la promotion de l'égalité des chances sur le marché du travail est crucial et que le processus de négociation collective offre l'occasion d'introduire une variété d'approches et de bonnes pratiques pour concilier travail et famille dans les conventions collectives.<sup>211</sup>

### 5.8.3 Bonnes pratiques des partenaires sociaux en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Les questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont d'une importance primordiale pour les syndicats en Slovénie. En dépit d'un cadre juridique relativement généreux, les syndicats n'ont cessé de réclamer des dispositions visant à mieux concilier vie professionnelle et vie privée dans les secteurs et les entreprises et ont réussi à négocier des conventions collectives substantielles, (F) qui permettent aux travailleurs de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. L'un de ces accords n'a été conclu que récemment dans le secteur de la vente au détail et du commerce, qui couvre plus de 100 000 femmes et hommes actifs. L'accord a été signé le 16 juillet 2018. Il a été négocié entre le Syndicat des travailleurs du secteur commercial de Slovénie (SDTS) du côté syndical et la Chambre de commerce slovène (TZS), l'Association des employeurs de Slovénie (ZDS) et la Chambre de commerce et d'industrie de Slovénie (GZS) du côté patronal.<sup>212</sup>

De même, les syndicats du secteur public ont insisté sur l'importance des questions d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée en particulier dans des secteurs comme la police, où la flexibilité est souvent en concurrence avec la régularité nécessaire pour s'occuper des enfants ou des parents ayant besoin de soins.

<sup>208</sup> Le Conseil économique et social de la République de Slovénie (ESS) a été créé en juin 1994 par les partenaires sociaux (associations patronales, syndicats et gouvernement de la République de Slovénie). L'ESS est organisé selon le schéma tripartite de l'OIT. L'ESS a été fondé en tant que principale institution consultative et de coordination pour le dialogue social en Slovénie. Il a été créé principalement pour traiter des questions liées aux conventions sociales et à la politique salariale, à la politique sociale, aux relations de travail, à l'emploi et aux questions liées à l'emploi, aux relations industrielles (système de négociation collective, etc.), aux prix et aux taxes, au système économique et à la politique économique, à la sécurité juridique et à d'autres domaines qui intéressent les partenaires sociaux. Outre les domaines nécessitant un accord tripartite, l'ESS peut également examiner d'autres questions de nature économique et sociale. L'ESS examine les projets de législation couvrant l'ensemble des relations économiques et sociales entre employeurs et travailleurs. Pour en savoir plus : <http://www.ess.si/ess/ess-engnsf>

<sup>209</sup> European Trade Union Institute (ETUI), Worker Participation. Slovenia, Collective Bargaining <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Slovenia/Collective-Bargaining>

<sup>210</sup> Eurofound, 2016. Slovenia: Promotion of gender equality and work-family balance in collective agreements <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2016/slovenia-promotion-of-gender-equality-and-work-family-balance-in-collective-agreements>

<sup>211</sup> Republic of Slovenia, Government Office for Development and European Cohesion Policy, 2014. Reconciliation of Professional and Family Life in Collective Agreements: Role of Social Partners in the Promotion of Gender Equality (GEQUAL). <https://institut-delocom/S40300/GEQUAL?Language=en>

<sup>212</sup> Entretien (6/7/2018 - Montepulciano, Italie) avec M. Sc. Andreja Poje, dipl. univ. ekon. ZSSS et Ladi Rožič, Secrétaire général du Syndicat des travailleurs du secteur commercial, Slovénie.

**BONNE PRATIQUE 1.****CONVENTION COLLECTIVE SUR LES RÉGIMES DE TRAVAIL FLEXIBLES POUR LE SECTEUR COMMERCIAL SLOVÈNE, 2018**

/ **SECTEUR** : Commerce et distribution : 15 372 entreprises. 85 avec plus de 250 personnes occupées.

/ **SIGNATAIRES** : Le Syndicat des travailleurs du secteur commercial slovène (SDTS) et la Chambre de commerce slovène (TZS), l'Association des employeurs de Slovénie (ZDS) et la Chambre de commerce et d'industrie de Slovénie (GZS).

/ **DISPOSITIONS CLÉS** :

- Limitation du travail le dimanche et interdiction à tous les travailleurs de travailler les jours fériés ;
- Les travailleurs réguliers ne peuvent pas travailler plus de 2 dimanches par mois et pas plus de 20 dimanches par an ;
- Le travail le dimanche est interdit aux travailleurs qui s'occupent d'enfants de moins de 3 ans, aux travailleuses enceintes, à celles qui allaitent ou aux travailleurs – parents isolés qui s'occupent d'un enfant gravement malade ou ayant un handicap physique ou mental ;
- Le travail le dimanche peut être effectué par des travailleurs qui s'occupent d'enfants de moins de 3 ans, si le travailleur le demande et signe un document (la signature peut être retirée à tout moment) ;
- Il est totalement interdit de travailler lors des 15 jours fériés ;
- Si l'employeur viole l'accord concernant les catégories protégées, le travail le dimanche et les jours fériés, il devra verser au travailleur 500 % du salaire mensuel de base du travailleur.

La convention collective est entrée en vigueur le 15 août 2018 et est valide jusqu'au 31 décembre 2022. Après la fin de la présente convention collective, les dispositions de la partie normative de la présente convention collective sont valides jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord, mais au plus tard un an après la date d'expiration.

En Slovénie, les travailleurs du commerce et du commerce de détail se voient souvent attribuer des heures et des jours de travail, y compris les dimanches ou les jours fériés, ce qui rend difficile la conciliation de la vie familiale et professionnelle pour les travailleurs avec enfants. Le Syndicat des travailleurs du secteur du commerce de Slovénie (SDTS) s'est déjà penché sur cette question du temps de travail et des conditions de travail les jours de repos normaux en 2006, lorsqu'il a défini en détail le temps de travail dans la seule convention collective du secteur.<sup>213</sup> La convention collective, signée en 2006, limite le nombre de dimanches où un travailleur peut être appelé à travailler à deux par mois et à un maximum de 26 dimanches par an. Il est également interdit aux employeurs de demander de travailler le dimanche aux travailleuses enceintes ou allaitantes, aux travailleurs qui ont des enfants de moins de 3 ans ainsi qu'aux parents isolés avec un enfant malade (dans les deux derniers cas, toutefois, les travailleurs peuvent travailler le dimanche à condition qu'ils donnent leur accord écrit). La même convention collective appliquait également les mêmes restrictions concernant le travail les jours fériés (pour les parents ayant des enfants de moins de 3 ans, en période de grossesse ou s'occupant d'un enfant malade), et interdisait de demander aux travailleurs de travailler pendant au moins 5 jours fériés (1er janvier, 1er mai, 1er novembre, 25 décembre et Pâques) « *Mais nous avons vu que les employeurs exploitaient l'utilisation de la signature et demandaient aux travailleurs de signer de manière proactive et beaucoup d'entre eux étaient réticents à refuser* », explique Andreja Poje, Secrétaire exécutive pour l'économie et l'égalité des chances.<sup>214</sup> Au fur et à mesure que le problème s'aggravait, la ZSSS a entrepris un examen de l'impact de la convention collective existante et a exigé que le travail le dimanche et les jours fériés soit totalement interdit aux travailleurs ayant des enfants âgés de moins de trois ans. Au cours des négociations, qui se sont déroulées par étapes, la conciliation entre vie professionnelle et vie professionnelle a constitué un enjeu majeur, de nombreux travailleurs ayant perdu leur emploi en raison de la crise financière. Avec moins de travailleurs, mais la même quantité de travail, la charge de travail a augmenté considérablement. Pour de nombreux travailleurs, les 5,40 euros supplémentaires par heure ou les 100 % du salaire de base<sup>215/216</sup> (selon le principe du *favorem*) ajoutés à leur salaire de base lorsqu'ils travaillent le dimanche, étaient une incitation à compromettre leur temps passé en famille.

<sup>213</sup> Le temps de travail normal dans le commerce de détail est de 40 heures par semaine sur une période de 6 jours avec un maximum de 56 heures par semaine, tel que défini par la directive européenne sur le temps de travail en cas de répartition inégale et temporaire du temps de travail. Dans ces cas, l'employeur est tenu, selon la CC, d'analyser les heures excédentaires tous les trois mois et d'en faire rapport au syndicat à la demande de celui-ci. Dans la période de 12 mois, l'employé a le droit d'utiliser les heures supplémentaires comme jours de congé. Si cela n'est pas possible au cours de cette période de référence, l'employeur doit payer au travailleur les heures supplémentaires du mois après l'expiration de cette période au taux horaire du salaire de base du travailleur, augmenté de 60 %. En cas de répartition égale du temps de travail, l'horaire ne doit pas dépasser les 48 heures par semaine (heures supplémentaires comprises). Les employés doivent bénéficier d'au moins 11 (12) heures consécutives de repos journalier et d'au moins 24 heures de repos hebdomadaire ininterrompu tous les 7 jours, sur une période de référence de 2 semaines. (Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=FR>)

<sup>214</sup> Entretien avec Andreja Poje.

<sup>215</sup> Le salaire d'un salarié est, selon la loi sur les relations de travail, la somme du salaire de base (défini pour la difficulté du travail), des suppléments pour les conditions de travail liées à la répartition du temps de travail (pour le travail de nuit, le travail le dimanche, le travail les jours fériés, etc.), des suppléments pour conditions spéciales de travail liées aux charges spéciales au travail, aux influences environnementales défavorables, aux éléments de rémunération au rendement et aux prestations supplémentaires pour années de travail. La convention collective pour le commerce de détail reste l'un des suppléments les plus élevés pour le travail dans le temps de travail défavorable.

<sup>216</sup> Le salaire de base en Slovénie ne représente pas le prix du travail, c'est juste un outil pour le calcul du salaire payé.

Les négociations finales ont eu lieu en novembre 2017 et l'accord a été signé en décembre de la même année.

Lorsque l'accord a été signé en décembre 2017, de nombreux travailleurs du secteur du commerce de détail et du commerce ont réagi négativement car ils craignaient de perdre les suppléments élevés pour travailler le dimanche. En réponse à ses membres, la ZSSS a renégocié la convention collective en insistant sur la possibilité de travailler le dimanche avec l'option pour le travailleur de mettre fin en tout temps à sa disponibilité. En outre, il a été convenu qu'il devrait y avoir une interdiction de travailler les jours fériés. De plus, les employeurs qui n'auraient pas respecté l'entente pourraient se voir imposer une amende équivalant à 500 % du salaire de base mensuel ou du taux horaire de l'employé.

Les négociations ont été qualifiées de très difficiles au cours des deux mois pendant lesquels elles ont eu lieu, mais les employeurs ont été à l'écoute, notamment parce que le SDTS était considéré comme très solide. Les employés étant bien organisés et capables de se coordonner rapidement, les employeurs craignaient vraiment d'éventuelles actions de grève. Les syndicats ont bénéficié des conseils d'avocats et d'économistes à chaque étape des négociations. De plus, les syndicats ont fait des recherches dans les entreprises où ils savaient qu'il y avait des problèmes et ont présenté cette information aux employeurs. Les représentants syndicaux ont veillé à tenir leurs membres informés. La nouvelle proposition a été examinée et discutée par le «Comité de la République», qui réunit les représentants syndicaux des entreprises concernées. Toutefois, la proposition finale de convention collective a été rejetée par les membres, ce qui a amené le négociateur en chef à envoyer une lettre aux employeurs énumérant les points qui ne pouvaient être acceptés. Les employeurs ont finalement accepté les points qui comprenaient une augmentation de salaire pour le travail du dimanche (de 5,40 à 6,05 euros ou 100 % du salaire de base si celui-ci est supérieur), l'interdiction de travailler les jours fériés ainsi que la limitation du travail le dimanche à 20 par an et deux par mois.

#### **Bonnes pratiques dans le secteur public —La police**

Les conventions collectives dans le secteur public couvrent l'ensemble de la main-d'œuvre. L'article 182 de la loi sur les relations de travail (ERA-1) attribue la responsabilité de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée aux employeurs, mais seulement de manière très générale. Les détails sont ensuite négociés et fixés dans des conventions collectives.

#### **BONNE PRATIQUE 2.**

#### **CONVENTION COLLECTIVE SUR LES RÉGIMES DE TRAVAIL ET LE TEMPS DE TRAVAIL DES POLICIERS, 2012**

/ **SECTEUR** : Secteur public/Police

/ **SIGNATAIRES** : Le Syndicat de la police de Slovénie (PSS) et le Syndicat des policiers slovènes (SPS); le Gouvernement de la République de Slovénie (Ministre de l'Intérieur).

/ **DISPOSITIONS CLÉS** :

- Les parents d'enfants scolarisés peuvent prendre au moins 10 jours de congé annuel pendant les vacances scolaires. Si les deux parents sont policiers, ils ont le droit de prendre leur congé annuel en même temps.
- Protection parentale spéciale :
- Les parents ne peuvent pas être stationnés ou transférés à plus de 30 km de leur travail actuel vers une autre unité jusqu'à ce que l'enfant ait 7 ans – cela s'applique à l'un des parents de la famille de la police et aux parents isolés;
- Ce droit est également garanti au travailleur qui prend soin d'un membre de sa famille souffrant d'un handicap mental ou physique grave;
- On ne peut pas s'attendre à ce que les parents travaillent après 15 h 30 à moins qu'ils ne donnent leur accord pour des modalités de travail différentes. Cette protection est garantie aux travailleuses enceintes et allaitantes ainsi qu'aux travailleurs qui s'occupent d'un enfant de moins de 3 ans et aux parents isolés jusqu'à ce que l'enfant ait 7 ans. Si les deux parents sont policiers, ce droit peut être exercé par l'un des parents.

La convention collective a été initialement conclue pour une période de 5 ans, mais avec une prolongation automatique de trois ans, à moins qu'une des parties contractantes ne dénonce le contrat dans les six mois précédant la date de son expiration.

Bien que l'accord sur les salaires, allocations et primes n'ait pas été respecté par l'État et ait donné lieu à des actions en justice, les dispositions sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ont été appliquées avec succès.

La convention collective initiale négociée en 2012 entre l'État slovène et le Syndicat de la police slovène (PSS) a connu des débuts difficiles, l'État refusant au départ de négocier. C'est à cette époque que le gouvernement slovène avait introduit des mesures d'austérité liées à la crise qui poussaient les salaires vers le bas. Le PSS était préoccupé par le fait que ces mesures touchaient également certaines prestations telles que les régimes de remboursement, que la police, étant donné la nature de son travail, utilisait beaucoup plus que d'autres acteurs du secteur public. De plus, de nombreux policiers,

hommes et femmes<sup>217</sup>, réclament de meilleurs droits parentaux afin de pouvoir être plus souvent avec leurs enfants. Ainsi, la question de la conciliation est devenue un élément très important des négociations, car les policiers étaient souvent transférés ou stationnés loin de leur lieu de travail actuel ; il n'était pas exceptionnel que des policiers puissent être transférés à plus de 70 km de leur lieu de travail actuel. Lorsque l'État a refusé de négocier, le PSS a décidé de se mettre en grève, un droit durement acquis, qui a été accordé, exceptionnellement selon la « Loi sur la grève de 1991 ».<sup>218</sup> La grève a été soutenue par 80 % des membres du syndicat. La grève a été annoncée 10 jours avant son début. Bien que la grève se soit poursuivie pour la question des salaires et qu'elle ait duré près d'un an autour d'actions de grève minimalistes, mais efficaces, il n'a fallu que quatre jours pour obtenir l'ajout à l'article 19, qui interdit le transfert des parents à plus de 30 kilomètres de leur domicile. En outre, l'article 22 c) a également été accepté, limitant la durée du travail des parents à la pause du matin. La menace d'une grève et la grève elle-même se sont avérées être un atout de négociation important. Mais il reste encore d'importantes questions en suspens.

Parmi les questions qui restent à négocier figurent l'évaluation et la promotion des femmes qui ont été en congé de maternité et parental, qui dure en moyenne un an. Au cours de cette année, les femmes ne participent pas à l'évaluation annuelle du rendement, représentant une étape importante pour la promotion. Cette question a été présentée à l'avocat slovène du principe d'égalité en 2018. D'autres questions de négociation incluent des horaires de travail plus flexibles pour les parents travaillant dans l'administration de la police et des dispositions qui réglementent les congés des personnes qui s'occupent des enfants. Alors que le congé pour s'occuper d'un enfant malade est défini comme un congé parental, généreux en termes de durée et couvert par l'assurance maladie nationale, le règlement ne s'étend pas à la prise en charge des personnes âgées à charge. Il s'agit d'une question qui reste en tête de l'agenda des syndicats slovènes.

**« Des normes et des droits minimaux doivent être négociés pour la police au niveau européen. »**

Alen Pečarič, négociateur en chef pour le PSS et membre du Comité exécutif, Slovénie.

#### 5.8.4 / OBSERVATIONS FINALES

En 1990-1991, deux conventions collectives générales ont été signées en Slovénie — une pour le secteur privé et une pour le secteur public. La convention collective pour le secteur public et le système de rémunération du secteur public garantit toujours une couverture à 100 %, alors que dans le secteur privé depuis 2006, la convention collective générale n'a pas été conclue. Dans le secteur privé, 26 conventions collectives sectorielles s'appliquent et garantissent une couverture de 79 %<sup>219</sup>. La ZSSS observe que le taux de syndicalisation diminue régulièrement, mais que la couverture reste large. Elle constate également que certains syndicats ont été affaiblis dans certains secteurs qui avaient des problèmes de concurrence au niveau mondial et dans lesquelles il ne restait que quelques entreprises en Slovénie. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée reste une question importante en Slovénie et fait donc partie intégrante des négociations collectives. Des projets cofinancés par les subventions norvégiennes (Norwegian Financial Mechanism Program 2009 - 2014) et visant à soutenir l'élaboration de clauses sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (en coopération avec l'Institut de droit du travail de la faculté de droit de l'Université de Ljubljana et en accord avec la ZSSS et la ZDS) pour que syndicats et employeurs les proposent lors des négociations ont prouvé leur efficacité. Des clauses ont également été élaborées pour faciliter la garde d'enfants et les soins aux personnes âgées. Ce dernier point est d'autant plus important que la législation ne permet pas aux travailleurs de disposer du temps et de l'argent nécessaires pour s'occuper également de leurs parents âgés.

Au niveau des entreprises, cependant, les syndicats ont déjà obtenu quelques concessions concernant les soins aux personnes âgées. C'est le cas, par exemple, d'une convention collective avec ETI Elektroelement, d. o. o. (ETI). Soixante-dix pour cent des employés d'ETI sont des femmes. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est considéré comme l'un des principaux problèmes, car le travail en pauses nuit à la vie familiale. Le syndicat vise à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des jeunes mères ainsi que la protection des personnes âgées. Selon le négociateur en chef, Mateja Gerečnik, l'entreprise n'était pas disposée à négocier sur ces questions, mais s'est également rendu compte qu'il y avait un nombre démesuré de travailleurs en arrêt maladie. Selon les éléments de preuve, une partie des congés de maladie a été prise non pas parce que les travailleurs eux-mêmes étaient malades, mais parce qu'un membre de leur famille était malade. Le syndicat a proposé des mesures douces pour résoudre les problèmes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée de la main-d'œuvre. L'entreprise ne pouvait pas ignorer les preuves et était prête à concéder une série de ces mesures non contraignantes. Au final, trois comités paritaires composés d'un représentant d'un syndicat, du chef d'unité de l'entreprise et du chef du service des ressources humaines de l'entreprise ont été mis en place. Les trois comités paritaires s'occupent de dossiers tels que la maternité des jeunes travailleuses (un jour de congé

<sup>217</sup> Les forces de police slovènes comptent 15 % de femmes dans leurs rangs, selon le PSS.

<sup>218</sup> L'interdiction générale de grève des fonctionnaires dans certains États membres a été contestée à plusieurs reprises. La Belgique, l'Irlande et le Portugal ont déposé des plaintes fondées sur la Charte sociale européenne.

<sup>219</sup> Stanojević, M. et A. Poje (2019 à paraître). Organized decentralization in the private sector and centralization in the public sector

« V : Müller, T.; K. Vandaele, in J. Waddington: Collective Bargaining in Europe. Brussels : ETUI.

supplémentaire), les soins aux personnes âgées (faire des congés annuels une priorité pour ceux qui s'en occupent) et le télétravail. L'idée derrière les propositions du syndicat et l'utilisation du comité paritaire était de tenir compte des besoins de chaque travailleur individuellement. Les résultats de l'accord d'entreprise ont été impressionnants. Ils ont réduit le nombre de congés de maladie pris, amélioré l'efficacité et contribué au mieux-être du travailleur.

Les syndicats slovènes réclament depuis longtemps l'amélioration des structures d'accueil publiques pour les personnes âgées, à l'instar de celles qui existent pour les enfants. La législation, qui était en cours d'élaboration en 2017, impose toutefois le fardeau financier des soins aux personnes âgées aux familles, ce que beaucoup d'entre elles n'ont peut-être pas les moyens de se permettre. Ils estiment que cela nuira à la participation des femmes au marché du travail. En Slovénie, les femmes sont pour la plupart employées à temps plein et seulement 14,5 % d'entre elles travaillent à temps partiel (Eurostat, 2017). La ZSSS souligne que le taux élevé d'emploi à plein temps des femmes peut être attribué à l'existence de structures d'accueil des enfants gérées par l'État, de haute qualité, accessibles et abordables.

Les syndicats slovènes ont adopté la nouvelle proposition de directive de l'UE sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et ils ont activement soutenu son adoption, en particulier en ce qui concerne les dispositions relatives aux congés des aidants.

**« La convention collective dans le secteur du commerce de détail est la première convention collective en Slovénie qui définit les sanctions contractuelles en faveur des travailleurs et qui se sont avérées efficaces ! »**

Ladi Rožič, chief negotiator, ZSSS, Slovenia

## 5.9 / ESPAGNE

### 5.9.1 / ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ET DE LA LÉGISLATION EN ESPAGNE

L'adhésion de l'Espagne à l'Union européenne (1986) a été bénéfique pour les femmes, pour l'égalité des genres et pour les négociations sur des questions telles que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Avant l'adhésion de l'Espagne à l'UE, les syndicats rapportent qu'il était difficile de discuter des questions d'égalité des genres au travail, comme le congé de maternité. En fait, c'est grâce à l'action de l'UE, qui a principalement permis de faire appliquer la transposition de la législation européenne en Espagne, que les lois ont été modifiées et que les directives européennes sur l'égalité des genres ont été mieux transposées, notamment dans le domaine de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

« En Espagne, sur les questions d'égalité entre les femmes et les hommes, les gouvernements ne travaillent que lorsqu'il y a un « avertissement » de l'UE, de la CEJ ou de la Commission européenne.<sup>220</sup> »

La législation de l'UE<sup>221</sup> serait également responsable du fait que de nombreuses entreprises ont commencé à adopter des plans d'égalité entre les femmes et les hommes parce que l'UE a obligé l'Espagne à évaluer les mesures prises par les entreprises pour plus d'égalité des genres lorsque des subventions publiques étaient en jeu. Cependant, l'Espagne n'a toujours pas transposé les directives de l'UE sur l'égalité des genres dans les délais impartis. En outre, la transposition des définitions, des procédures et de la terminologie de l'UE a souvent été imprécise, ce qui a entraîné des malentendus et des contradictions avec les dispositions européennes existantes.

Le Statut des travailleurs espagnols (Décret législatif royal 2/2015, 23 octobre) définit les congés que les travailleurs peuvent prendre tout en percevant leur salaire. La négociation collective a renforcé ces droits. Les plans d'égalité ont permis d'élargir certains de ces droits. En ce qui concerne le congé de paternité, la loi espagnole accorde aux pères 13 jours de paternité et deux jours autour de la naissance de l'enfant. Très peu de conventions collectives ont ajouté des jours supplémentaires.<sup>222</sup> Le congé de paternité a récemment été porté à 5 semaines, prolongées de 2 jours pour chaque enfant. La législation espagnole définit également « le congé d'allaitement (congé payé d'une heure par jour jusqu'à ce que l'enfant ait 9 mois, tandis que les conventions collectives détaillent les heures ou la répartition (dans le temps ou en une seule fois) du congé.

La loi de réconciliation (loi 39/1999, du 5 novembre) permet non seulement aux hommes de fournir des soins à leurs enfants dès leur naissance, mais elle offre également aux femmes la possibilité de permettre au père de bénéficier d'un maximum de dix des seize semaines de congé de maternité légalement reconnues, tout en permettant aux deux parents de bénéficier simultanément de ce congé.

<sup>220</sup> Interview UGT. Les personnes suivantes ont été interviewées à propos des bonnes pratiques espagnoles : Juna de Gregori, DPTO Mujer de UGT (VIPS); Rosa Gorgues, Secretaria de Igualdad de UGT; FICA (Ericsson et Thales; B  tr  z Quintanilla, Expertad Espana ; Amor Vazquez Martinez, Tecnica Dpto ; Confederal de la Mujer.

<sup>221</sup> Directive 92/85/CE de l'Union européenne, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail et la directive 96/34/CE du Conseil du 3 juin 1996, concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.

<sup>222</sup> European Trade Union Institute (ETUI), Worker Participation. Spain, Collective Bargaining

Les parents ou ceux qui s'occupent d'enfants de moins de 12 ans ont la possibilité de réduire leur temps de travail d'un huitième à la moitié de la journée de travail, mais il n'y a pas de compensation salariale ; ils ont également le droit de demander un congé pour s'occuper des enfants de moins de 3 ans. La loi sur le congé parental permet à chaque salarié de prendre jusqu'à deux ans de congé (*excedencia por cuidado de un familiar*) ou de réduire son temps de travail d'un huitième et de la moitié (*reducción de jornada por cuidado de un familiar*) pour prendre soin d'un parent dépendant (jusqu'au «second degré de consanguinité ou affinité») en cas de maladie grave, de handicap, d'accident ou d'âge avancé. Dans certaines régions et sous certaines conditions spécifiques, ce congé peut être rémunéré, mais dans tous les cas, il donne droit à la sécurité sociale.<sup>223</sup>

### 5.9.2 / STRUCTURES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Ces dernières années, avec l'arrivée d'un nombre croissant de femmes sur le marché du travail espagnol, le droit à la conciliation de la vie familiale et professionnelle a gagné en importance.

Les négociations entre employeurs et syndicats se déroulent à trois niveaux : national, industriel et entreprise/organisation. Une convention nationale annuelle a fourni un cadre pour la négociation à un niveau inférieur. Le niveau global de couverture est élevé et est d'environ 70 % de l'effectif total.

Les principaux accords peuvent être tripartites, impliquant le gouvernement, les syndicats et les employeurs, et parfois seulement entre les employeurs et les syndicats au niveau national. Ils portent sur toute une série de sujets, notamment l'augmentation du nombre de contrats à durée indéterminée, les questions de formation et de sécurité sociale, mais aussi les questions d'égalité des genres, y compris les dispositions relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Des directives bipartites sur les salaires ont été signées par les deux plus grands syndicats, les Commissions des travailleurs (*Comisiones Obreras, CCOO*) et l'Union générale des travailleurs (*Unión General de Trabajadores, UGT*). Au cours des dernières années, on a toutefois eu tendance à conclure davantage d'accords au niveau de l'entreprise et même de l'usine. Le gouvernement a également le pouvoir d'étendre les conventions collectives dans les domaines où il n'y a pas eu de négociations, mais ce pouvoir a rarement été utilisé. La législation sur ce sujet a facilité le processus de décentralisation de la négociation collective.<sup>224</sup>

L'Institut syndical européen (ETUI) signale qu'en conséquence, les accords d'entreprise ont désormais la priorité dans des domaines clés, même si l'accord provincial couvrant leur industrie est toujours en vigueur. «Les accords d'entreprise peuvent fixer des conditions sur les salaires, les heures, l'évaluation et d'autres questions, telles que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, indépendamment des accords sectoriels.»<sup>225</sup>

Au niveau de l'entreprise et de l'usine, les acteurs appropriés sont l'employeur et le comité d'entreprise. Mais aux niveaux supérieurs, les seuls syndicats qui peuvent signer l'accord au nom de tous les travailleurs sont les «syndicats les plus représentatifs» au niveau national ou régional ou les syndicats qui peuvent démontrer qu'ils ont un niveau spécifique de soutien dans le domaine couvert par les négociations.

### 5.9.3 / ACCORDS COLLECTIFS ET PLANS D'ÉGALITÉ

Bien que les conventions collectives jouent un rôle majeur dans la définition des relations professionnelles, les plans d'égalité obligatoires des entreprises sont d'une importance capitale pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes car ils sont contraignants, suivis et adaptés si nécessaire.<sup>226</sup> En 2007, le gouvernement a adopté une loi obligeant les entreprises de plus de 250 employés à établir des plans d'égalité. Tout comme les conventions collectives, ces plans sont élaborés et négociés par les partenaires sociaux et visent à garantir qu'il n'y ait pas de discrimination sur le lieu de travail. Les plans annuels constituent un mécanisme important pour attirer l'attention sur les questions d'égalité des genres. Dans ce contexte, il est important de réglementer au niveau de l'entreprise des dispositions efficaces en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Toutefois, les plans d'égalité ne sont pas obligatoires pour les petites et moyennes entreprises. Une résolution de 2011 régit les incitations économiques pour les entreprises de moins de 250 salariés qui négocient et mettent en œuvre volontairement un plan d'égalité (Valdés 2011).<sup>227</sup>

Des mesures sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont parfois incluses dans la négociation collective, et

<sup>223</sup> Réseau international sur les politiques et la recherche en matière de congés, 2018. Espagne.

<sup>224</sup> En 2011, le gouvernement socialiste a introduit des changements juridiques (RDL 7/2011) donnant un plus grand rôle à la négociation d'entreprise ; les gouvernements suivants ont adopté des lois supplémentaires. (*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*).

<sup>225</sup> Institut syndical européen (ETUI) (n° 224)

<sup>226</sup> European Parliament DG for Internal Policies, Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Women's Rights and Gender Equality, 2016. Gender equality policies in Spain - update.

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/583112/IPOL\\_STU\(2016\)583112\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/583112/IPOL_STU(2016)583112_EN.pdf)

<sup>227</sup> Ibid.

d'autres fois elles sont négociées dans le cadre des plans pour l'égalité des genres. Les représentants syndicaux de l'UGT soulignent que la loi de 2007 sur l'égalité des genres a réellement contribué à l'inclusion de mesures en faveur de l'égalité des genres dans les négociations collectives. Avec le début de la crise économique et financière de 2008, la question de l'égalité des genres a perdu de son importance. La protection de l'emploi a été jugée prioritaire et, par conséquent, la mise en place de mesures visant à concilier vie professionnelle et vie privée a été jugée secondaire. Avec la modification des lois et l'assouplissement de la réglementation en matière d'emploi, l'égalité des genres a disparu de l'ordre du jour, même si la crise a affecté proportionnellement plus les femmes que les hommes.<sup>228</sup>

La relation entre la législation, les conventions collectives et les plans d'égalité des genres est complexe. Les plans d'égalité des genres et les conventions collectives sont négociés séparément, et les plans d'égalité des genres ne sont pas incorporés dans les conventions collectives dans la plupart des cas, car ils constituent un instrument séparé. Cette situation est problématique car elle entrave la négociation de nombreux domaines couverts par un plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes (par exemple, la rémunération, les salaires, le temps de travail journalier...) Une fois la convention collective finalisée, elle ne peut plus être modifiée (avant son échéance). Mais d'un autre côté, les plans d'égalité des genres doivent être toujours ouverts, ils doivent être revus, améliorés, analysés. Si, par exemple, une action positive ne fonctionne pas bien, il faut avoir la possibilité de l'examiner et de la modifier. « Des ajustements juridiques pour clarifier la relation entre les plans d'égalité et les conventions collectives sont nécessaires afin de les rendre plus cohérents et assortis de délais. » La situation est complexe parce que des questions telles que l'écart de rémunération entre les sexes sont discutées dans les négociations des plans d'égalité des genres, mais en même temps, afin d'ajuster les salaires, cet aspect entre dans le champ des négociations des conventions collectives. Il y a des limites considérables à ce que les plans pour l'égalité des genres peuvent faire. Comme la plupart des entreprises espagnoles sont de petite ou moyenne taille (jusqu'à 100 ou 150), elles ne sont pas obligées d'avoir de tels plans. Toutefois, lorsque et si des conventions collectives sont négociées, elles doivent inclure des questions liées à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

#### 5.94 / **BONNES PRATIQUES DES PARTENAIRES SOCIAUX EN MATIÈRE D'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE**

Les syndicats<sup>229</sup> ont négocié plusieurs bonnes pratiques soit dans le cadre d'une convention collective, soit dans le cadre d'un plan d'égalité. Certains d'entre eux prévoient une compensation économique pour les femmes et les hommes qui prennent un « congé d'allaitement » ; d'autres ont négocié une compensation économique pour la réduction du temps de travail journalier pour s'occuper des enfants ; d'autres encore ont lutté pour le droit à une compensation financière lors du congé de maternité ou du congé de paternité, qui est payé à hauteur de 100 % du dernier salaire. « La prudence s'impose en ce qui concerne certaines mesures spécifiques pour les pères, car elles peuvent discriminer les mères qui ne reçoivent aucune compensation lorsqu'elles prennent des jours de congé pour s'occuper d'un enfant. »

Les négociations peuvent être plus faciles s'il existe déjà une jurisprudence en faveur des mesures ou de l'approche que les représentants veulent adopter ; en outre, il existe un spectre de sanctions, que les inspecteurs du travail ont introduites en 2008-2009, lorsque les actions des entreprises ont été jugées non conformes à l'égalité des genres. Lorsque les entreprises ont pris connaissance de ces sanctions, les négociations sur les plans d'égalité sont devenues plus faciles.

##### **BONNE PRATIQUE 1.**

##### **ACCORD RELATIF AU PLAN D'ÉGALITÉ DE VIPS, 2010**

/ **SECTEUR :** Commerce/Restauration/Restauration

/ **SIGNATAIRES :** UGT, CC.OOO et Fédération des travailleurs indépendants du commerce et VIPS.

/ **DISPOSITIONS CLÉS :**

- **5 jours supplémentaires de congé payé pour les pères qui ont pris au moins deux des semaines auxquelles les mères ont droit.**

VIPS est une entreprise du secteur de la restauration qui emploie principalement des femmes, même si le nombre de femmes qui y travaillent a diminué avec la crise économique. Les négociations avec VIPS ont réuni des représentants d'entreprises venant de Madrid et de Séville et des représentants du personnel ainsi que des conseillers externes qui ont servi d'experts pour les deux parties. Les négociations se sont avérées difficiles dès le début, l'entreprise hésitant à discuter de mesures visant à concilier vie professionnelle et vie privée, comme les horaires de travail flexibles. Les négociateurs syndicaux rencontraient des difficultés à accéder à l'information et ne disposaient pas de suffisamment de connaissances sur les questions liées au genre, comme l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée. Les représentants des travailleurs soutenaient que les pères avaient besoin de plus de temps pour s'occuper de leurs enfants.

<sup>228</sup> Ibid.

<sup>229</sup> Voir note de bas de page 220.



Bien que le résultat des négociations ait accordé cinq jours supplémentaires aux pères, il n'était pas certain que les pères en feraient la demande car le recours au congé de paternité restait assez faible en Espagne. C'est pour cette raison que les cinq jours supplémentaires ont été associés à la condition que les pères aient déjà pris les deux semaines de congé de maternité que les mères pouvaient leur transférer. Bien qu'elle ait été célébrée comme une victoire majeure pour les employés, elle n'a toujours pas eu l'effet escompté puisque les pères ont continué à ne pas prendre les deux semaines de congé de maternité transférées accordées par la loi.

Un tel suivi des résultats était important et a conduit le comité d'entreprise à mettre en place d'autres mesures non contraignantes : 1. Sensibiliser le personnel ; 2. Continuer à travailler à l'amélioration des mesures de conciliation pour tous, hommes et femmes ; 3) Faire campagne pour une responsabilité commune (mesures visant à s'assurer que les mesures de conciliation sont prises par les hommes et les femmes (et pas seulement les femmes). La campagne de sensibilisation comprend la célébration d'une journée de « responsabilité commune » pour les parents.

Augmenter le recours au congé de paternité est considéré comme une lutte longue et difficile en raison d'anciens modèles de rôle sexués et du fait que les femmes sont réticentes à renoncer à deux semaines de congé de maternité.

### BONNE PRATIQUE 2.

#### PLAN POUR L'ÉGALITÉ D'ERICSSON ESPAGNE, 2015

/ **SECTEUR** : Télécommunications, y compris les téléphones, les téléphones mobiles, les communications multimédias et Internet.

/ **SIGNATAIRES** : UGT CC.OOO. CGT, STC et la société Ericsson Espagne S.A.

/ **MESURES CLÉS** :

Tous les employés auront droit aux congés payés suivants :

- En cas de consultations médicales ou de soins et d'attention pour cause de maladie ou d'indisposition d'enfants mineurs, de conjoints, d'enfants ou de personnes âgées présentant un degré d'incapacité croissant. Les membres de la famille directe (au premier degré) auront droit à un maximum de 16 heures d'arrêt de travail au cours d'une année.
- Congé payé pour les personnes ayant des parents au premier degré atteints d'une maladie grave, rare ou chronique, pour le temps nécessaire à la réalisation de tests de diagnose, de consultations médicales et/ou de traitements jusqu'à 28 heures par an.
- Jusqu'à 1 mois en cas d'hospitalisation, de maladie grave ou d'accident des ascendants des membres de la famille au premier degré.

L'accord s'inscrit dans un contexte plus large de négociation collective dans lequel les critères ont été fixés et les moyens mis en place pour réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'entreprise. Une commission a été mise sur pied pour assurer le suivi de la mise en œuvre de l'accord, afin que l'impact de ces mesures et leurs résultats puissent être analysés en détail.

Les négociations initiales ont été considérées comme compliquées et le processus de négociation global a pris beaucoup de temps ; on a eu le sentiment que l'entreprise a essayé d'éviter de parvenir à un accord même si, dans les critères de RSE d'Ericksson, les questions de réconciliation ont été identifiées comme une des priorités. « *C'est la persévérance des syndicats qui a fait avancer les choses.* »<sup>230</sup>

Pour les négociateurs, l'augmentation de la flexibilité comme critère de négociation pour améliorer la vie des travailleurs est un aspect pertinent de ces mesures convenues. La promotion de ces mesures et la flexibilité des horaires devraient réduire l'impact des risques psychosociaux et permettre la promotion d'un environnement social plus satisfaisant et efficace.

### BONNE PRATIQUE 3.

#### CONVENTION COLLECTIVE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE, 2016

/ **SECTEUR** : Aérospatiale/défense/transport

/ **SIGNATAIRES** : Thales Espagne GRP, SAU (Sociedad Anónima Unipersonal) et CCOO ; UGT ; USO

/ **DISPOSITIONS CLÉS** :

- La réduction du temps de travail en raison des responsabilités familiales n'aura pas d'impact sur les droits à pension/le régime de retraite de l'entreprise.

<sup>230</sup> Ibid.

Thales España GRP, S.A.U. est une société multinationale qui développe des systèmes de sécurité, de signalisation et de contrôle pour les marchés de l'aéronautique, de l'espace, du transport, de la défense et de la sécurité. La société a été constituée en 1987 et est basée à Madrid, en Espagne. Thales España GRP, S.A.U. est une filiale de Thales SA. Bien que très peu de femmes travaillent dans l'entreprise, elles sont majoritaires à demander une réduction du temps de travail en raison des responsabilités familiales. Cela signifie toutefois qu'une réduction du temps de travail implique une réduction du salaire et donc une réduction des cotisations au régime de pension. La CCOO a soulevé la question par la négociation collective et a réussi à faire en sorte que la réduction du temps de travail n'ait pas d'impact négatif sur l'égalité d'accès des femmes aux pensions. La CCOO a souligné que ce sont surtout les femmes qui ont réduit leur temps de travail en raison de responsabilités familiales, risquant ainsi de perdre une partie de leurs droits à une retraite complète ou, dans certains cas, tous leurs droits.

Les négociations ont été difficiles, surtout parce que la direction n'était pas convaincue, mais elle comprenait que pour retenir les travailleurs qualifiés, les régimes de retraite ne devaient pas faire de discrimination en raison de problèmes de conciliation. « Une fois que la direction a été convaincue, après avoir étudié l'impact potentiel et quantifié sa valeur, nous sommes parvenus à un accord sur le fait qu'une réduction du temps de travail n'aura pas d'impact sur les droits à pension des femmes. La réduction de la journée de travail ne modifiera pas le montant monétaire du plan de pension de l'entreprise. » (Maria Eloisa Gomez Gutierrez, Secretaria Igualdad CCOO Industria de Madrid)

### 5.9.5 / NÉGOCIATIONS SECTORIELLES ET INTERSECTORIELLES SUR L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

Dans le secteur du ciment, la plupart des entreprises sont de petite ou moyenne taille, de sorte que le cadre privilégié pour les négociations sur la mesure de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est le plan obligatoire pour l'égalité des genres. Les syndicats s'efforcent de faire pression pour abaisser le seuil de 250 travailleurs, qui oblige les entreprises à mettre en place un plan d'égalité des genres. L'objectif est de l'abaisser à 100. Dans le secteur du verre et de la céramique, les syndicats ont négocié sa réduction à 150 employés ou plus. Dans un secteur comme celui de la construction, qui est très dominé par les hommes, les syndicats estiment qu'il est très important d'avoir des plans d'égalité des genres. Ces négociations au niveau sectoriel ont rencontré des difficultés, non seulement dans le secteur chimique, mais aussi dans le secteur métallurgique.

Un décret législatif royal a été élaboré sur la mise en œuvre des plans et mesures en faveur de l'égalité des genres. Toutefois, il n'a pas encore été adopté. Il est censé notamment clarifier la façon dont les travailleurs sont comptés et qui a le droit de négocier. Les entreprises n'ont pas l'obligation d'avoir une convention collective, mais elles ont l'obligation d'avoir un plan pour l'égalité des genres. Pour adopter des plans d'égalité des genres, elles sont obligées de négocier avec les syndicats.

### 5.9.6 / OBSERVATIONS FINALES

La situation économique et les réformes du marché du travail au cours des dernières années n'ont pas contribué à l'élaboration de mesures visant à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Espagne. On constate que les politiques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée se sont détériorées parallèlement à une tendance plus générale d'affaiblissement des dispositions, des pratiques et des institutions spécialisées en matière d'égalité des genres.

Bien qu'une stratégie générale d'intégration d'une perspective sexospécifique reste en place grâce à un mandat légal aux niveaux central et régional, les réformes politiques adoptées en réponse à la crise économique n'ont pas tenu compte de l'égalité des genres. Dans ce contexte de crise, l'avenir des politiques d'égalité des genres en Espagne apparaît extrêmement incertain. Néanmoins, les syndicats ont commencé à être plus systématiques quant à leurs demandes en matière d'équilibre et à ce qu'ils doivent faire eux-mêmes pour renforcer leur voix sur l'égalité des genres en général et sur les dispositions relatives à la vie professionnelle et à la vie privée.

L'UGT et la CCOO se tournent vers la proposition de l'UE sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qui englobe particulièrement l'aspect de l'individualisation des droits : « Pour l'Espagne, l'élément le plus important serait d'avoir un congé parental non transférable qui soit rémunéré au moins pour les 4 premiers mois. » L'Espagne dispose déjà d'un congé de paternité, mais si d'autres États membres ne l'ont toujours pas, le fait d'établir un congé paternel dans tous les États membres de l'UE est une bonne chose. Nous sommes toutefois préoccupés par les négociations en cours et par un éventuel rejet ou affaiblissement de la proposition au Conseil. »<sup>231</sup>

<sup>231</sup> Ibid.

## 5.10 / SUÈDE

### 5.10.1 / ÉTAT D'AVANCEMENT DE L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ET DE LA LÉGISLATION EN SUÈDE

Le cadre législatif sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est bien développé en Suède ; par conséquent, si l'égalité des genres est considérée comme importante tant par les syndicats que par les employeurs, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée n'est pas en tête des négociations de conventions collectives. Les ressources sont principalement concentrées sur les négociations concernant l'augmentation des salaires, l'amélioration des conditions de travail et les droits des travailleurs à temps partiel. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est abordé au niveau de l'entreprise et au niveau local. Dans le modèle suédois, la pensée est la suivante : les lois peuvent être modifiées, mais les conventions collectives sont réelles ; les accords sont plus solides, plus stables et plus durables car ce sont de réels accords entre les employeurs et les travailleurs. Par exemple, la plupart des cols blancs bénéficient d'une compensation supplémentaire par convention collective lorsqu'ils sont en congé parental (mais la réglementation diffère en ce qui concerne la durée, la limite supérieure, le nombre de périodes pour lesquelles les travailleurs peuvent demander un congé, etc.).

La Suède dispose d'un système de plans pour l'égalité des genres qui doit être mis en place pour toutes les entreprises de plus de 25 salariés. Un médiateur pour l'égalité veille à ce que des plans d'égalité des genres soient en place là où ils sont obligatoires et à ce que les employeurs aient mis en place des mesures actives pour combiner travail et parentalité.

Il n'y a pas d'obligation légale de flexibilité du temps de travail ; elle peut être négociée dans des conventions collectives ou locales et l'horaire flexible est relativement courant en Suède.<sup>232</sup> Cependant, il existe de grandes différences entre les groupes de travailleurs — 52 % des ouvrières, par exemple, travaillent à temps partiel sans avoir la possibilité de décider quand travailler et quand prendre congé.

### 5.10.2 / STRUCTURES DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

La convention principale régissant la négociation collective entre partenaires sociaux a été établie en 1938 (*Saltsjöbadsavtalet*). L'accord donne aux employeurs et aux syndicats le droit de déterminer les salaires et les conditions de travail dans des conventions collectives. L'autorégulation par la négociation collective est une forte tradition sur le marché du travail suédois, tandis que le rôle législatif du gouvernement est limité, de sorte que les négociations tripartites sont rares.<sup>233</sup>

Les négociations se déroulent principalement au niveau sectoriel, et les négociations au niveau local deviennent également de plus en plus courantes.<sup>234</sup> Il existe normalement plusieurs accords sectoriels au sein de chaque secteur, par exemple un pour les ouvriers et un autre pour les employés. Des accords sont également négociés au niveau de l'entreprise, mais les accords intersectoriels sont rares.<sup>235</sup>

Les syndicats jouent un rôle important sur le marché du travail suédois et le taux d'affiliation syndicale en Suède est élevé par rapport aux normes internationales (environ 80 %). Les syndicats sont présents dans presque tous les lieux de travail où il existe des conventions collectives, soit en tant que représentants locaux, soit en tant que branche locale d'un syndicat. Les représentants syndicaux négocient les questions entre employeurs et employés. Il y a environ 60 syndicats, dont la plupart sont membres de l'une des trois grandes confédérations syndicales : La Confédération syndicale suédoise (*Landsorganisationen i Sverige, LO*) ; la Confédération suédoise des employés professionnels (*Tjänstemännens Centralorganisation, TCO*) ; et la Confédération suédoise des associations professionnelles (*Sveriges Akademikers Centralorganisation, SACO*).<sup>236</sup>

### 5.10.3 / BONNES PRATIQUES DES PARTENAIRES SOCIAUX

La confédération syndicale suédoise (LO) a négocié avec succès une compensation des prestations parentales avec la Confédération des entreprises suédoises (*Svenskt Näringsliv, SN*) et l'Association coopérative des employeurs (*Arbetsgivarföreningen KFO*). L'assurance couvre les travailleurs du secteur privé et les coopératives — un groupe de membres qui comprend environ la moitié des femmes et la moitié des hommes.<sup>237</sup>

<sup>232</sup> Eurofound, 2017. Living and Working in Sweden. Working time.

<sup>233</sup> Eurofound, 2017. Living and Working in Sweden. Actors and Institutions.

<sup>234</sup> Eurofound, 2017. Living and Working in Sweden. Background.

<sup>235</sup> Eurofound, 2017. Living and Working in Sweden. Collective bargaining.

<sup>236</sup> Eurofound (n 236)

<sup>237</sup> Landsorganisationen i Sverige (LO)

[http://www.lo.se/start/lo\\_fakta/extrapengar\\_vid\\_foraldradighet\\_en\\_utvardering\\_av\\_foraldrapenningtillagget\\_2017](http://www.lo.se/start/lo_fakta/extrapengar_vid_foraldradighet_en_utvardering_av_foraldrapenningtillagget_2017)

**BONNE PRATIQUE 1.****CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL SUR LA RÉMUNÉRATION DES PRESTATIONS PARENTALES, 2014**

**/ SECTEUR :** Ouvriers privés et coopératifs

**/ SIGNATAIRES :** La Confédération des syndicats suédois (LO), la Confédération des entreprises suédoises (SN) et l'Association des employeurs coopératifs (KFO)

**/ DISPOSITIONS CLÉS :**

Le système d'indemnisation des prestations parentales (Föräldrapenningtillägget FPT) fournit une indemnisation supplémentaire pour ceux qui sont en congé parental<sup>238</sup>, en plus des prestations de la caisse d'assurance sociale. Le FPT s'applique à tous les travailleurs, pas seulement aux membres du syndicat. Les conditions sont que l'employeur actuel dispose d'une convention collective et que l'employé ait travaillé sur le lieu de travail ou avec d'autres employeurs ayant des conventions collectives depuis au moins 12 mois au cours des quatre dernières années ;

Cette assurance complémentaire de congé parental doit s'appliquer pendant les 4 premières années suivant la naissance de l'enfant, et elle prévoit un maximum de 180 jours d'indemnisation par parent pour une période continue. L'indemnité supplémentaire peut être versée jusqu'à ce que l'enfant atteigne 18 mois ou 18 mois après l'adoption, et l'employé et l'employeur conviennent de la période de paiement ;

LO est propriétaire de toutes les assurances et les prend en charge, et la compagnie d'assurance (AXA) paie ce qui est demandé. LO et les 14 syndicats concernés sont responsables de la mise en œuvre, et les employeurs reçoivent l'argent à payer.

Avant l'entrée en vigueur de la convention collective en 2014, la plupart des conventions collectives prévoyaient l'assurance, mais le règlement différait quant à la durée et à la limite supérieure de l'assurance à laquelle les employés avaient droit. LO et ses 14 membres «voulait plus que cela» — et «quand ces membres veulent quelque chose ensemble, ils l'obtiennent».<sup>239</sup>

Les négociations ont été initiées par la question : qui paie l'assurance complémentaire pour les secteurs où travaillent les femmes en âge d'avoir des enfants ? L'embauche de ces femmes pourrait devenir un obstacle s'il s'agit d'un coût financier élevé, alors que les secteurs où la plupart des employés sont des hommes (p. ex. le métal, la construction) n'auraient pas ces frais. On pensait que les secteurs dominés par les hommes ne voudraient pas payer, en supposant que la mère resterait à la maison et s'occuperait des enfants. Au cours des négociations, les syndicats ont souligné qu'il s'agissait d'une question d'égalité des genres, et maintenant les mentalités ont changé et il y a eu une redistribution des coûts.

Les négociations ont eu lieu au printemps 2013, elles ont commencé l'après-midi et se sont prolongées jusqu'au lendemain matin. Au départ, la LO voulait que l'assurance couvre toute la durée du congé parental (jusqu'à ce que l'enfant ait 12 ans), mais dans les conventions collectives déjà en vigueur, c'était jusqu'à 18 mois, et cet âge est resté. Cette mesure est maintenant perçue comme une mesure positive pour l'égalité des genres parce qu'elle encourage les pères à prendre congé dès le plus jeune âge de l'enfant, plutôt que d'attendre des années.

LO surveille l'utilisation de l'assurance complémentaire ; combien de personnes en font la demande et combien la reçoivent. Les hommes utilisent jusqu'à 90 jours de l'assurance, et seulement 47 % prennent les 180 jours complets, alors que 96 % des femmes admissibles prennent les 180 jours complets. Il y a eu une augmentation de l'utilisation des congés par les hommes, mais ils prennent moins de temps que les femmes. De plus, les femmes ne sont pas admissibles au supplément aussi souvent que les hommes, car elles travaillent moins dans le secteur privé. 120 000 enfants naissent en Suède chaque année, mais seulement 26 000 personnes demandent à bénéficier de l'assurance complémentaire ; il est probable qu'un plus grand nombre de parents auraient droit à cette prestation, et LO mène donc des campagnes de sensibilisation dans les médias sociaux et à la télévision.

<sup>238</sup> Suède, Loi sur le congé parental (1995:584). <https://www.government.se/4ac87f/contentassets/d163a42edcea4638aa112f0f6040202b/sfs-1995584-parental-leave-act>

<sup>239</sup> Entretien avec Magnus Furbring, Médiateur, LO, 14 juin 2018, Stockholm, Suède.

#### 5.10.4 / OBSERVATIONS FINALES

Bien que la Suède dispose d'une législation solide en matière d'égalité des genres et d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, l'égalité d'utilisation des congés entre les femmes et les hommes peut poser des problèmes, comme l'observe le FPT.

Certaines mesures profitent également à un plus grand nombre d'employés, même si elles ne sont pas réalistes pour les ouvriers. Un exemple serait le régime RUT (déduction fiscale pour le travail domestique) qui est critiqué parce qu'il est utilisé pour la plupart par les hauts revenus et pour la réduction des revenus taxables ; le régime semble profiter aux personnes les plus riches, tandis que les services publics sont très importants pour les ouvriers. LO et TCO estiment qu'il est important de mettre l'accent sur des services publics de bonne qualité - services de garde d'enfants (à plein temps, abordables), soins aux personnes âgées (la situation actuelle est difficile) et garde après l'école (pour les enfants de moins de 12 ans). Ces structures et services ne doivent pas être compromis car le risque de ne pas développer les services publics est qu'ils conduisent à moins d'égalité des genres et à plus d'inégalités en général.

# 6 CONCLUSION

## 6.1 / MESURES D'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE PAR SECTEUR

Les paysages sociaux, culturels, réglementaires et politiques dans lesquels les syndicats opèrent dans les dix États membres étudiés sont extrêmement divers. Ce qui définit la valeur d'une bonne pratique, c'est son impact sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans un contexte donné, que ce soit au niveau national ou sectoriel. Le tableau 3 énumère les bonnes pratiques par mesure d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et par secteur (n=24). Bien que nous ayons couvert un large éventail de secteurs, tous ne sont pas représentés. Cela s'explique peut-être par le nombre limité de pays couverts par cette étude, mais il se peut aussi que certains secteurs soient plus proactifs en ce qui concerne les mesures visant à concilier vie professionnelle et vie privée.

TABLEAU 3 :

Mesures d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée par secteurs couverts par l'étude

| Mesure  | Secteurs  |
|---|---|
| <b>Congé de paternité (durée et/ou rémunération)</b>                  | Industrie technologique (FI) ; administrations locales (FI) ; commerce de détail (FI) ; textile et mode (FI) ; banque (IT ; NL) ; électricité et services publics (IT) ; production alimentaire (IT) ; industrie pharmaceutique (PT) ; commerce/restauration/restauration (ES) ; médias (FR)  |
| <b>Congé parental</b>   | Ouvriers privés et coopératifs (SW)   |
| <b>Formules de travail flexibles (horaires et/ou lieu de travail)</b> | Industrie technologique/experts et gestionnaires (FI) ; industrie des TIC (FI) ; industrie métallurgique et électrique (DE) ; banque (DE) ; électricité et services publics (IT) ; transport (IT) ; production alimentaire (IT) ; secteur social (LT) ; éducation (LT) ; industrie pharmaceutique (PT) ; travailleurs maritimes (PT) ; métallurgie (DE) ; banque (DE) ; commerce et distribution (SI) ; police (SI) ; médias (FR, ES) |
| <b>Soins de longue durée</b>  | Banques (DE) ; hôpitaux (NL), médias (FR)   |
| <b>Incitants économiques</b>  | Industrie métallurgique et électrique (DE) ; banque (DE ; IT) ; électricité et services publics (IT) ; production alimentaire (IT ; LT) ; agriculture (IT) ; fournisseurs d'électricité (LT) ; aéronautique/défense/transport (ES) ; ouvriers privés et coopératifs (SW), transport ferroviaire (FR)  |
| <b>Garde d'enfants</b>  | Électricité et services publics (IT) ; production alimentaire (IT) ; industrie de la laine (PT) ; médias (FR)   |
| <b>Autres mesures (observées dans plus d'un secteur)</b>              | <i>Congé de soins de courte durée rémunéré</i> : Industrie technologique (FI) ; administrations locales (FI) ; industrie chimique (FI) ; production alimentaire/Nestlé (IT) ; fournisseurs d'électricité (LT) ; travailleurs maritimes (PT) ;<br><i>Cours de formation après un congé familial</i> : Production alimentaire (IT) ; industrie technologique (FI) ; médias (FR) ; transports (FR)                                       |

Les bonnes pratiques les plus fréquemment signalées parmi les six mesures de conciliation présentées dans l'étude concernaient les **formules de travail flexibles** (horaires et/ou lieu de travail). De telles pratiques ont été observées dans 15 secteurs sur les 24 inclus dans l'étude. Cette mesure a été suivie de bonnes pratiques en matière de **congé de paternité** (allocation de jours supplémentaires et/ou rémunération) qui ont été incluses dans les conventions collectives de 10 secteurs. Des **incitants économiques** liés à la famille ont été négociés dans 9 secteurs, les dispositions relatives à la **garde des enfants** font l'objet d'accords dans 4 secteurs et les **soins de longue durée** et le **congé parental** ont été traités dans 2 secteurs chacun.

Parmi les **autres mesures** relevées dans plus d'un secteur, mentionnons les **congés de soins de courte durée rémunérés** dans huit secteurs et la **formation** offerte aux employés avec leur consentement pendant ou après un congé pour raisons familiales dans deux secteurs.

Les tendances claires dans tous les secteurs étaient 1) le travail flexible et 2) l'obtention de jours supplémentaires et rémunérés pour encourager les hommes à prendre des congés pour obligations familiales.

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et la flexibilité sont des domaines dans lesquels les syndicats disposent de nombreuses bonnes pratiques et où la force syndicale est essentielle au succès. Outre la flexibilité du temps de travail et du lieu de travail, les mesures positives dans ce domaine comprenaient, par exemple, la réduction du temps de travail tout en conservant les droits à la pension (ES), la banque de temps (DE, IT) et la limitation du temps de travail les jours fériés et le dimanche (SI).

Les syndicats font leur possible pour tenter de résoudre les problèmes liés à l'utilisation du congé de paternité. Dans plusieurs États membres, l'attribution de jours et d'une rémunération supplémentaires par rapport à ce que prévoit la législation ont été négociées dans les conventions collectives, tandis que la pression des syndicats a contribué à améliorer les dispositions légales, par exemple au Portugal et en Espagne. Toutefois, il n'est pas toujours suffisant d'assurer l'existence du congé car cela n'entraînera pas automatiquement une augmentation de la demande. La sensibilisation aux droits ainsi que des modèles de comportement sur le lieu de travail ont également été utilisés pour soutenir le changement.

L'importance de la durabilité des mesures d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est une question particulière qui a été mise en évidence lors des entretiens. Les accords qui ne sont pas renouvelés automatiquement après leur expiration doivent être renégociés et risquent donc davantage d'**être abandonnés. Cela a clairement été le cas dans** certains pays pendant la crise. Toutefois, comme nous l'avons vu en Slovénie et en Allemagne, par exemple, les conventions collectives sur l'**équilibre entre vie professionnelle et vie privée garantissent qu'elles n'expirent pas si elles ne sont pas renégociées.**

## 6.2 / STRATÉGIES DES SYNDICATS POUR SOUTENIR L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE : QUELQUES COMPARAISONS

L'**égalité des genres a été reconnue comme faisant partie intégrante** d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans les données de l'étude. **De nombreuses bonnes pratiques** découlent d'une politique plus générale d'amélioration de l'**égalité entre les femmes et les hommes, par exemple par le biais de plans pour l'égalité entre les femmes et les hommes, comme en Espagne, ou d'un mécanisme global de suivi imposé par des organismes de promotion de l'égalité comme au Portugal. Les mesures prises par les syndicats à cet égard comportaient des aspects internes et externes.** Des **mesures internes** ont été prises par les syndicats et incluaient, par exemple, la garantie que toutes les négociations de conventions collectives auraient un objectif d'**égalité (FIN/Trade Union Pro), et qu'une perspective de genre** serait intégrée dans les structures et processus internes.

Certains syndicats ont souligné qu'il est essentiel de savoir comment inclure la perspective de genre dans tous les aspects des négociations collectives étant donné que la plupart des négociations se font dans une perspective masculine. Cependant, si vous commencez à négocier d'un autre point de vue, la situation est différente.

Les comités des femmes dans les syndicats ont été identifiés comme des organes importants pour la défense de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (TI). D'une manière générale, ces comités sont considérés comme un instrument utile pour permettre aux syndicats de promouvoir des politiques en faveur de l'**égalité des genres** et de l'amélioration du statut des travailleuses<sup>240</sup>. Cependant, les membres des comités des femmes de tous les secteurs parlent d'un manque d'intérêt variable pour les questions d'**égalité des genres**, en particulier en période de mobilisation générale autour des questions salariales. Trop souvent, l'**égalité des genres** est considérée comme secondaire par rapport à d'autres questions telles que les salaires ou les droits en matière d'emploi et les risques de marginalisation, en particulier en période de ralentissement économique.

<sup>240</sup> Confédération européenne des syndicats (CES), 2007. Women in Trade Unions in Europe: Bridging the Gaps.  
[https://www.etuc.org/sites/default/files/English\\_complet\\_1.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/English_complet_1.pdf)

**Les actions extérieures en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes** impliquaient la participation à des campagnes de sensibilisation sur **l'égalité entre les femmes et les hommes en général (LT/secteur de l'éducation) et sur l'équilibre** entre vie professionnelle et vie privée en tant que question de société essentielle (campagne DE/DGB). La sensibilisation aux droits des aidants a été jugée importante tant par les travailleurs (SW et IT/Agri) que par les employeurs (FI/SAK ; SI/ZSSS). Les plans d'égalité des genres ont été présentés comme un instrument juridiquement contraignant important en France, en Espagne et en Suède. Dans le cas de l'Espagne, les plans en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sont imposés par la loi aux entreprises de plus de 250 salariés. Comme la plupart des entreprises espagnoles sont des petites et moyennes entreprises, de nombreux travailleurs ne bénéficient pas de ces régimes. Toutefois, les syndicats espagnols, dans certaines régions, ont pu négocier que les entreprises de taille inférieure doivent également présenter un plan d'égalité.

### **Impliquer les membres dans la définition de ce qui est important en termes d'équilibre entre le travail et la vie personnelle**

Les syndicats ont estimé qu'il était important de bien comprendre le point de vue de leurs membres sur les questions et problèmes clés liés à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Des enquêtes ont été menées pour identifier les problèmes et planifier des actions ciblées (IT/FILLEA-CGIL ; DE/IG Metall ; SI/ZSSS). Par exemple, en 2013, IG Metall (DE) a mené l'une des plus grandes enquêtes depuis des années dans de nombreuses entreprises et a constaté que le temps de travail moyen dépassait généralement les limites légales ; et en 2018, une enquête des employeurs et du syndicat a examiné si l'accord portait sur la situation réelle du personnel chez Ver.Di.

La ZSSS (SI) a mené sa propre enquête en 2015 auprès des représentants syndicaux impliqués dans la négociation collective à tous les niveaux. Les résultats ont montré que près de 93 % des représentants ont estimé que les mesures visant à une meilleure conciliation entre le travail et la famille dans les conventions collectives sont très importantes pour régler les relations de travail et qu'elles devraient être adoptées aux différents niveaux du dialogue social. De plus, les syndicats ont fait des enquêtes dans les entreprises où ils savaient qu'il y avait des problèmes et ont présenté cette information aux employeurs. Lorsque la ZSSS a négocié un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée en prenant une position initiale pour ne pas travailler le dimanche, les membres ont réagi en craignant fortement que d'importants revenus supplémentaires soient perdus. En raison des pressions exercées par les membres, la ZSSS a changé sa position de négociation et l'a finalement emporté.

### **Suivi des mesures d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée**

Un aspect pratique de l'approche des syndicats en matière de mesures d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée consiste à surveiller leur utilisation et leur efficacité. Par exemple, en Italie, il existe de nombreux accords au niveau régional, local et des entreprises, et la CISL dispose d'un observatoire de ces accords de deuxième niveau (OCSEL) qui a recueilli plus de 8500 pratiques. L'UIL veille à ce que les accords sectoriels comportent toujours un volet conciliation, et toutes les conventions collectives sont soumises au Comité de l'égalité des chances de l'UIL pour contrôle.

En Suède, LO surveille l'utilisation de l'assurance complémentaire de congé parental.

En France, des mécanismes de suivi sont désormais régulièrement ajoutés aux conventions collectives sur l'égalité des genres.

Au Portugal, les syndicats ont travaillé avec la CITE sur le suivi et l'évaluation des conventions collectives et de leur impact sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et ont utilisé la commission de l'égalité pour élaborer des normes communes d'application et de suivi.

En Espagne, le suivi des résultats était important et a conduit les comités d'entreprise à mettre en place d'autres mesures non contraignantes (par exemple, l'accord d'entreprise des VIP), et les plans d'égalité aident beaucoup à suivre la situation et les changements dans les différents secteurs.



### Transférer les bonnes pratiques en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée d'un secteur à l'autre

Certains syndicats ont estimé qu'une mesure positive d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui avait été mise en place dans un secteur avait permis de transférer les pratiques concernées à d'autres secteurs, améliorant ainsi l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans la société dans son ensemble. Par exemple, en Italie, l'UIL a pour objectif de croiser les bonnes pratiques d'un secteur à l'autre, par exemple de la chimie à l'électricité ; et l'accord « Smart Working » sert maintenant d'exemple à d'autres secteurs. En Lituanie, les entreprises alimentaires se tournent vers d'autres secteurs et copient les bonnes pratiques, ce qui signifie que lorsqu'une bonne pratique est mise en place dans un sous-secteur, elle peut avoir une grande influence dans tout le secteur. Dans le secteur public slovène, les représentants du Syndicat de la police de Slovénie (PSS) ont estimé qu'il était nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques à chaque secteur car le travail de la police diffère de celui des 43 autres secteurs qui faisaient partie de l'accord. En fait, le PSS insiste sur la nécessité de négocier des normes et des droits minimaux pour la police au niveau européen.

### Mettre en œuvre les lois sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et faire pression en faveur des services publics

La mise en œuvre de la législation et des conventions collectives sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est l'un des plus grands défis que les syndicats doivent encore relever. Dans certains pays, comme le Portugal, la législation joue un rôle beaucoup plus important ou a une portée plus large, de sorte qu'il y a moins de besoins ou d'espace pour combler les lacunes. Dans d'autres pays, comme l'Italie, la France ou la Suède, les conventions collectives complètent traditionnellement la législation dans ce domaine.<sup>241</sup> En Espagne, c'est l'utilisation de plans d'**égalité entre les femmes et les hommes**, que les entreprises sont légalement obligées d'avoir et de mettre en œuvre, qui joue un rôle central dans l'amélioration des dispositions relatives à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Voici quelques exemples des différents pays :

- En Finlande, Trade Union Pro a souligné que si les mesures concernant le retour au travail sont prévues dans la législation, l'avantage de les inclure dans la convention collective est qu'elles peuvent être suivies par les syndicats. AKAVA a souligné que si la protection en cas de licenciement couvre par la loi le moment de la grossesse et le congé familial, elle n'aborde pas suffisamment la question du délai de retour au travail après un congé familial. Le droit du travail inclut le droit de reprendre un emploi dans les mêmes conditions, mais dans la pratique, ce droit ne se vérifie pas souvent.
- Au Portugal, la Commission pour la citoyenneté et l'égalité des genres (CIG) et la Commission pour l'égalité dans le travail et l'emploi (CITE), créées par décret-loi en 2012, jouent un rôle central. Les conventions collectives, pour la plupart, ne créent pas de nouveaux droits au niveau sectoriel ou de l'entreprise en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, mais leurs clauses servent à appliquer au mieux la législation existante.
- En Espagne, il a été souligné que la question de l'écart de rémunération et de salaire entre hommes et femmes est un aspect important de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée : dans les couples, elle influe sur la décision de savoir qui va cesser de travailler ou réduire ses heures de travail, peut-être davantage que les mesures proposées pour concilier vie professionnelle et vie privée.
- En Slovénie, les syndicats militent depuis longtemps en faveur de meilleures structures d'accueil publiques pour les personnes âgées, à l'instar de celles qui existent pour les enfants, afin de permettre aux aidants de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.
- En Suède, les syndicats soulignent l'importance cruciale de services publics de bonne qualité, accessibles et abordables pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (soins aux enfants et aux personnes âgées).
- En Allemagne, les syndicats réclament de meilleures structures d'accueil pour les enfants et des entreprises, comme DIBA, proposent des services de garde d'enfants en interne.

### Utiliser la nouvelle directive de l'UE sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée comme outil de plaidoyer

La directive récemment adoptée par l'UE sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a été perçue comme une mesure positive lors des entretiens et, dans certains pays, comme un soutien utile pour l'obtention de nouveaux droits et la promotion de nouvelles actions dans ce domaine. En particulier, la proposition de congé de paternité de 10 jours a été évoquée aux Pays-Bas et en Italie ; les syndicats slovènes envisagent la possibilité d'une nouvelle disposition sur le congé des aidants (5 jours/an) et, en Suède, LO s'intéresse au soutien que la directive pourrait apporter à des droits du travail flexibles pour les travailleurs à temps partiel. L'Espagne attribue l'amélioration de la législation à l'adoption de directives européennes.

<sup>241</sup> Eurofound (n° 6)

## 6.3 / OBSTACLES STRUCTURELS POUR UN MEILLEUR ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

L'étude a montré qu'il existe une forte corrélation entre un dialogue social solide, une meilleure égalité des genres et un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Elle s'est penchée sur la diversité des mesures prises par les partenaires sociaux pour améliorer la qualité de vie des travailleurs, promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, retenir la main-d'œuvre et attirer de nouveaux talents, ainsi qu'élargir l'approche en matière de soins. Il est apparu clairement que les partenaires sociaux, dans des contextes juridiques et sociaux très différents, ont négocié des questions spécifiques sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sur le lieu de travail qui étaient pertinentes pour le pays, le secteur ou l'entreprise. Étant donné la grande diversité des cas, les comparaisons et les recommandations semblent, à première vue, contre-productives. Cependant, cette étude nous a également permis d'identifier certaines questions structurelles fondamentales qui doivent être abordées si l'objectif est de *facto* l'égalité des genres, autour de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

### Durée de vie active vs durée de vie

En premier lieu, nous observons que la structure de la vie professionnelle et du temps de travail n'est pas adaptée aux exigences des responsabilités familiales à vie. Ni le temps de travail, ni les horaires scolaires, ni les autres services publics ne se sont totalement ou partiellement adaptés aux besoins des soins. Il existe quelques bonnes pratiques en Suède et en Finlande, mais elles ne peuvent même pas répondre aux besoins réels des parents qui travaillent. Il est clair qu'une action fondamentale de la part de la législation est requise, qui s'oriente davantage vers ce que l'on a appelé une « économie de soins ».

### Travail et égalité des genres

L'égalité des genres reste un objectif à part dans le monde du travail, comme en témoignent la ségrégation du marché du travail, l'inégalité salariale, le faible nombre de femmes aux postes de décision et le partage inégal de la « charge » des soins. Bien que la législation exigeant que l'égalité entre les femmes et les hommes soit respectée reste un cadre important — compte tenu également de la législation de l'UE — les partenaires sociaux ont développé des campagnes pour lutter contre les stéréotypes liés au genre. Cette étude montre cependant que les questions de soins ou de « charge mentale » restent étroitement liées à la compensation financière. Et bien que la plupart des syndicats interrogés estiment que la lutte contre les stéréotypes sexistes demeure un objectif important, rien n'indique que la plupart des stratégies aient fait une différence. Les femmes et les hommes interrogés ont non seulement souligné le problème de convaincre l'entreprise ou les représentants des employeurs des préjugés inhérents, mais ont également cité des exemples où les syndicats n'ont pas tenu compte ou ont simplement ignoré les questions relatives à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les exemples de cette étude montrent qu'il existe des moyens de surmonter ces préjugés, par exemple en sensibilisant les responsables syndicaux aux questions de soins et en faisant de l'égalité des genres l'un des piliers des prochaines négociations sur les conventions collectives.

### Où sont les pères ?

Que l'on regarde au Nord, au Sud, à l'Est ou à l'Ouest de l'Europe, le recours des pères aux congés de soin est faible et directement lié à la rémunération. Mais même si le congé est rémunéré à 100 % de leur salaire, les pères s'abstiennent de prendre tout congé et préfèrent, si possible, transférer une partie de leur congé à la mère. La législation pourrait beaucoup aider à remédier à cette situation, mais les conventions collectives le peuvent aussi, comme le démontrent certaines des bonnes pratiques.

### Prendre soin d'un membre de la famille

L'étude ne met en lumière que quelques exemples où la prise en charge d'un membre âgé de la famille ou d'un enfant handicapé fait partie de la négociation collective. Les femmes assument ces responsabilités et leur carrière, leur salaire, ainsi que leur pension en pâtissent énormément. C'est un domaine dans lequel les syndicats s'entendent sur la nécessité d'accroître le pouvoir de négociation et l'engagement des syndicats et des employeurs.

# 7 RECOM MANDA TIONS

Les syndicats interrogés dans le cadre de cette étude s'accordent de plus en plus à dire qu'un cadre juridique solide est une condition préalable importante au succès des négociations collectives sur les questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. De nombreux syndicats ont souligné en particulier l'importance d'un cadre juridique ambitieux au niveau européen, soulignant à la fois la nécessité d'améliorer le congé de paternité et d'introduire le droit au congé payé des aidants.

## UNION EUROPÉENNE

- Suivre la transposition et évaluer la mise en œuvre de la nouvelle directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée; veiller à ce que des sanctions adéquates soient prévues si la directive n'est pas correctement mise en œuvre et appliquée;
- Élaborer une nouvelle stratégie en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'Union européenne et en faire une priorité, approuvée par une décision du Conseil européen;
- Proposer et approuver une nouvelle législation sur l'égalité de rémunération, par exemple en proposant une directive sur la transparence salariale;
- Renforcer le recours au semestre européen pour évaluer l'efficacité des politiques nationales et des structures de garde favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée;
- Réviser à la hausse les objectifs de Barcelone concernant les dispositions en matière de garde d'enfants et veiller à ce qu'ils soient atteints en temps utile - et, si nécessaire, prévoir des mesures d'incitation/de dissuasion pour atteindre cet objectif;
- Élaborer un nouvel objectif de Lisbonne sur les soins aux personnes âgées/soins aux personnes dépendantes et soutenir les initiatives de l'UE dans ce domaine avec les ressources financières disponibles.<sup>242</sup> Les soins aux personnes âgées devraient être traités comme un droit humain universel;
- Introduire de nouvelles dispositions contraignantes pour obliger les entreprises de toutes tailles à élaborer des plans d'égalité entre les femmes et les hommes qui incluent des enquêtes salariales en collaboration avec les représentants des salariés/syndicats, et superviser leur mise en œuvre;
- Adopter des mesures qui renforcent le suivi national des mesures convenues au moyen d'indicateurs, de repères et d'autres mesures appropriés visant à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des femmes et des hommes;
- Encourager les mesures relatives à l'utilisation d'incitants fiscaux appropriés ainsi que l'individualisation des impôts qui peuvent avoir un impact positif considérable sur l'égalité des genres et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée;

<sup>242</sup> Position de la Confédération européenne des syndicats (CES) sur la première phase de consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire sur la conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale. 21/12/2006. <https://www.etuc.org/fr/document/position-de-la-ces-lors-de-la-premiere-phase-de-la-consultation-des-partenaires-sociaux>

- Soutenir le dialogue social et suivre les conventions collectives sectorielles et d'entreprise ainsi que les données relatives à l'utilisation des congés pour obligations familiales et veiller à ce que les données soient ventilées par sexe et par statut socio-économique ;
- Intégrer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en tant que thème au sein des institutions de l'UE et des directions générales.

Les politiques des États membres diffèrent considérablement en ce qui concerne leur approche globale de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, les avantages et les droits spécifiques. Comme d'autres études antérieures, la présente étude a cerné plusieurs questions qui s'avèrent être des obstacles à l'égalité des genres et à un partage plus équitable des responsabilités professionnelles et familiales. Trop souvent, les politiques ne s'attaquent pas de manière adéquate à la « pénalité des aidants » ou à la somme des désavantages financiers et professionnels que comporte le fait d'être aidant. Les personnes, principalement des femmes, qui assument des responsabilités de soins, subissent souvent un impact négatif considérable sur leurs salaires, leurs promotions et leur temps de travail, qui peuvent tous avoir des effets à long terme, comme de faibles pensions.

## LES ÉTATS MEMBRES

### doivent s'engager à

- Poursuivre la législation nationale sur l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment l'égalité de rémunération pour un travail égal et un travail de valeur égale, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et la parité, en vue d'établir une égalité de fait ;
- Lors de la transposition de la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, veiller à ce que le congé parental « correctement rémunéré » représente au minimum 66 % du salaire.
- S'engager à consacrer un pourcentage minimum du PIB aux soins ;
- Veiller à ce que la sécurité sociale (pension/santé) soit dissociée de la vie professionnelle et offrir à tous une base sûre pour se préparer à une retraite équitable ;
- Envisager sérieusement – à moins d'être déjà en place – la création d'un organisme indépendant chargé de surveiller la mise en œuvre de l'égalité des genres, y compris dans les conventions collectives, et le pouvoir d'appliquer des mesures punitives et correctionnelles adéquates ;
- Garantir l'individualisation des droits, en tant que mesure politique clé en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Il convient de noter que les mesures existantes visant à transférer les droits à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont les seuls avantages sociaux qui peuvent être transférés principalement au détriment des femmes ;
- Améliorer la disponibilité, l'accessibilité, l'abordabilité et la qualité des établissements et des services de soins financés par les fonds publics ;
- Garantir le droit au travail des aidants ;
- Valoriser les soins non rémunérés et s'engager à favoriser les changements sociétaux. Les modèles de rôle sur le lieu de travail peuvent démontrer la valeur et la possibilité de combiner soins non rémunérés et emploi rémunéré - le travail et les soins ne devraient pas être considérés comme s'excluant mutuellement.
- Améliorer l'offre de garde extrascolaire et combler l'écart entre les horaires scolaires et les horaires normaux de travail ;

## LA CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)

### s'engage à développer :

- Un cadre de surveillance global pour évaluer et surveiller l'impact des conventions collectives à tous les niveaux sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée;
- Une boîte à outils pour les syndicats qui négocient des accords sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée;
- Une boîte à outils permettant aux syndicats de transposer la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée;
- L'intégration de la dimension de genre dans les politiques de la CES.

### à étendre :

- L'étude actuelle à tous les États membres.

### à mettre à disposition :

- Des conventions collectives types pour différents secteurs et des dispositions types sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui peuvent être incluses dans les conventions collectives;
- D'autres outils et formations pour la négociation collective sur les questions d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

## LES FÉDÉRATIONS SYNDICALES EUROPÉENNES

### s'engagent à développer :

- Des modèles d'accords spécifiques aux différents secteurs;
- Des dispositions visant à sensibiliser davantage les FSE aux questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

### à fournir :

- Une formation des membres sur l'égalité des genres et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Les recherches ont montré que les arrangements collectifs sont bons pour les travailleurs en général, mais qu'ils présentent également des avantages importants pour les femmes sur le marché du travail. Dans les entreprises et les secteurs syndiqués de l'économie, ainsi que dans les pays où la couverture des négociations collectives est élevée, il existe une tendance générale à réduire le temps de travail des femmes et des hommes, à offrir des options de travail plus flexibles dans des conditions d'emploi sûres, à mieux protéger les travailleurs atypiques, et à réduire l'écart de rémunération entre les sexes.

## LES PARTENAIRES SOCIAUX AU NIVEAU NATIONAL

### s'engagent à :

- Réaliser que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est aussi un investissement dans la productivité, car il permet d'améliorer la qualité de vie;
- Promouvoir la négociation collective comme moyen efficace d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des travailleurs;
- Assurer un salaire égal pour un travail égal ou un travail de valeur égale;
- L'intégration de la dimension de genre dans toutes les conventions collectives, avec un suivi et des évaluations réguliers;
- Veiller à ce que les experts externes, engagés dans les négociations, comprennent l'intégration de la dimension de genre et l'égalité entre les femmes et les hommes; soutenir cette démarche en fournissant une formation.
- Établir la parité entre les sexes dans les équipes de négociation;
- Négocier des accords qui reconnaissent la diversité des familles, comme les droits des parents adoptifs et des parents de même sexe;
- Lutter contre les stéréotypes pour améliorer le recours au congé de paternité et améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des femmes et des hommes;
- Développer des politiques ciblées sur les besoins des travailleurs, par exemple, les jeunes travailleurs ont des attentes différentes en matière de temps de travail et de congés;

- Donner aux salariés la possibilité de trouver leurs propres solutions en matière de temps de travail, en particulier dans des secteurs tels que les soins de santé; la flexibilité doit être le fait des travailleurs et le droit à la déconnexion doit être respecté;
- Développer des mesures d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée qui comportent un aspect d'équité, de sorte qu'elles soutiennent tous les travailleurs (pour par exemple les travailleurs à temps partiel, les cadres);
- Encourager une technologie qui contribue à créer les conditions d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et qui a fait ses preuves;
- Recueillir systématiquement des conventions collectives passées et actuelles afin d'évaluer leur utilité en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et d'égalité des genres. En termes de suivi, il est conseillé d'être attentif aux éléments suivants :
  - Qui utilise les congés familiaux,
  - La durée du congé,
  - Le poste occupé au moment où le congé a été pris,
  - Qu'est-il arrivé à la personne qui prenait un congé (professionnellement/salaire/promotion) après son retour de congé?

## **LES SYNDICATS AU NIVEAU NATIONAL**

### **s'engagent à développer :**

- Des dispositions visant à sensibiliser davantage les syndicats aux questions d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée afin de renforcer la négociation collective sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée;
- La non-transférabilité et une rémunération plus élevée pour le congé de paternité, le congé parental et le congé pour s'occuper de l'enfant, ainsi qu'un soutien social accru;
- La valorisation du travail de soins non rémunéré; les modèles de comportement sur le lieu de travail peuvent soutenir le changement culturel en démontrant la valeur et la possibilité de combiner soins et emploi.

### **à identifier :**

- Des facteurs de succès pour la négociation collective au niveau de l'entreprise et/ou au niveau sectoriel/transversal.

### **à faire du lobbying :**

- Pour l'amélioration de la législation sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée afin de rendre les mesures durables.

## Bibliographie


- Bloomberg News, 5.6. 2018. Finland: Work Hours Proposals Announced. <https://www.bna.com/finland-work-hours-n73014476322/>
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), 2015 IW Köln: 5f.
- Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 15, 22/4/2017 Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) - Revisão global.
- Böckler Impuls, 2019. Tarifpolitik: Zeit ist das neue Geld, 2/2019, p. 6.
- Algan, Y., Cahuc, P., 2007. Social Attitudes and Economic Development: AN Epidemiological Approach. CEPR Discussion Papers 6403.
- Centro de Relações Laborais (CRL), 2017. Relatório anual sobre a Evolucao coletiva de 2017 -Sistematização dos conteúdos sobre a igualdade e não discriminação na contratação coletiva em 2017, MTSS. [http://ciporg.pt/wp-content/uploads/2018/04/CIP-Relat%C3%B3rio-e-Contas-2017\\_\\_aprovado\\_AG-de-29-mar%C3%A7o-2018.pdf](http://ciporg.pt/wp-content/uploads/2018/04/CIP-Relat%C3%B3rio-e-Contas-2017__aprovado_AG-de-29-mar%C3%A7o-2018.pdf)
- Clauwaert, S., 2018. The country-specific recommendations (CSRs) in the social field. An overview and comparison: Update including the CSRs 2018-2019, European Trade Union Institute (ETUI). <https://www.etui.org/Publications2/Background-analysis/The-country-specific-recommendations-CSRs-in-the-social-field.-An-overview-and-comparison.-Update-including-the-CSRs-2018-2019>
- COFACE Families Europe, 2018. I Want Work-Life Balance. <http://www.coface-eu.org/campaigns-2/work-life-balance/>
- Cologne Institute for Economic Research, 2010. European Company Survey on Reconciliation of Work and Family Life. <https://www.bmfsfj.de/blob/93702/071fa9d81736a3dbced5af894800cf90/europaeischer-unternehmensmonitor-familienfreundlichkeit-englisch-data.pdf>
- CITE, (The Commission for Equality in Labour and Employment), Evolução no uso das licenças de parentalidade (2005-2015), Portuguese Government.
- Coron, C., 2016. The negotiation of collective agreements in France: Challenges and characteristics of negotiating gender equality. EURAM 2016 Conference: Manageable Cooperation? June 2016, Créteil, France.
- DREES, Gouvernement Français, La protection sociale en France et en Europe en 2016 - Résultats des comptes de la protection sociale - édition 2018.
- Early Intervention Foundation, 2018. Teaching pedagogy and practice in early years childcare: An evidence review. <https://www.eif.org.uk/report/teaching-pedagogy-and-practice-in-early-years-childcare-an-evidence-review/>
- Employee benefits, UK. <https://www.employeebenefits.co.uk/employee-work-life-balance-matters-can-improve/>
- ENGIE Website. <https://www.engieresources.com/gdf-suez-is-now-engie>
- EU Audiovisual Sectoral Social Dialogue Committee Framework of Actions on Gender Equality, 2011. <https://europe.eu/social/BlobServlet?mode=dsw&docId=9172&langId=en>
- Eurofound, 2019. Parental and paternity leave - Uptake by fathers, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2019/parental-and-paternity-leave-uptake-by-fathers>
- Eurofound, 2018. Recent developments in work-life balance in Finland. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/recent-developments-in-work-life-balance-in-finland>
- Eurofound, 2018. Striking a balance: Reconciling work and life in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/striking-a-balance-reconciling-work-and-life-in-the-eu>
- Eurofound, 2017. 6<sup>th</sup> European Working Conditions Survey. 2017 Update. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/efi634en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/efi634en.pdf)
- Eurofound, 2017. Developments in working life in Europe 2016: EurWORK annual review, Publications Office of the European Union, Luxembourg. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/efi727en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/efi727en.pdf)
- Eurofound, 2017. Industrial Relations. Annual review of working life 2017, Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/annual-review-of-working-life-2017>
- Eurofound, 2017. Industrial relations Lithuania: Developments in working life 2017. <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpefi8035.pdf>
- Eurofound, Lithuania: Latest working life developments - Q3 2017. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/lithuania-latest-working-life-developments-q3-2017>
- Eurofound 2017. Lithuania: Opportunities for young families to reconcile work and parenting. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/lithuania-opportunities-for-young-families-to-reconcile-work-and-parenting>
- Eurofound 2017. Lithuania: Trilateral agreement promoting social dialogue signed. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/lithuania-trilateral-agreement-promoting-social-dialogue-signed>
- Eurofound, 2017. Living and Working in Finland. <https://www.eurofound.europa.eu/country/finland#background>
- Eurofound, 2017. Living and working in Italy. <https://www.eurofound.europa.eu/country/italy#collective-bargaining>
- Eurofound, 2017. Living and Working in Lithuania. Work-life balance. <https://www.eurofound.europa.eu/country/lithuania#worklife-balance>
- Eurofound, 2017. Living and working in the Netherlands. Work-life balance. <https://www.eurofound.europa.eu/country/netherlands#highlights-working-life-in-2017>
- Eurofound, 2017. Living and Working in Sweden. <https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#background>
- Eurofound, 2017. Living and Working in Sweden. Actors and Institutions. <https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#actors-and-institutions>
- Eurofound, 2017. Living and Working in Sweden. Collective bargaining. <https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#collective-bargaining>
- Eurofound, 2017. Living and Working in Sweden. Working time. <https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#working-time>
- Eurofound, 2017. Work-life balance and flexible working arrangements in the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2017/work-life-balance-and-flexible-working-arrangements-in-the-european-union>
- Eurofound, 2016. Slovenia: Promotion of gender equality and work-family balance in collective agreements. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2016/slovenia-promotion-of-gender-equality-and-work-family-balance-in-collective-agreements>
- Eurofound, 2016. Sustainable work throughout the life course: National policies and strategies, Publications Office of the European Union, Luxembourg. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/efi610en\\_4.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/efi610en_4.pdf)

- Eurofound, 2016. The gender employment gap: Challenges and solutions. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions>
- Eurofound, 2015. Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2015/working-conditions-industrial-relations/promoting-uptake-of-parental-and-paternity-leave-among-fathers-in-the-european-union>
- Eurofound, 2007. Gender and Career Development in Lithuania. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2007/gender-and-career-development-lithuania>
- European Commission, 2019. A New Start to Support Work-Life Balance for Parents and Carers. Factsheet. Social Rights. <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17583&langId=en>
- European Commission, 2018. Barcelona objectives. Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on the development of childcare facilities for young children with a view to increase female labour participation, strike a work-life balance for working parents and bring about sustainable and inclusive growth in Europe (the 'Barcelona objectives'). [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn\\_objectives-report2018\\_web\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf)
- European Commission, 2018. Challenges in long-term care in Europe A study of national policies 2018.
- European Commission, 2018. Education and Training Monitor. Publications Office of the European Union, Luxembourg. <https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/volume-1-2018-education-and-training-monitor-country-analysis.pdf>
- European Commission, MLP in gender equality seminar - Women and the media - France, 12-13 November 2018. [https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-women-and-media-france-12-13-november-2018\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/mlp-gender-equality-seminar-women-and-media-france-12-13-november-2018_en)
- European Commission, 2017. Communication from the Commission to the European parliament, the Council, the European economic and social committee and the Committee of the Regions. An initiative to support work-life balance for working parents and carers COM/2017/0252 final <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1494930128433&uri=CELEX:52017DC0252#footnote9>
- European Commission, 2017. Overview of the 2016 and 2017 country-specific recommendations in the area of families and children. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=2868>
- European Commission, 2017. SBA Fact Sheet Italy. <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/29489/attachments/16/translations/en/renditions/native>
- European Commission, 2017. Study on equality between women and men in the EU. [https://eease.europa.eu/sites/eeas/files/2017\\_report\\_equality\\_women\\_men\\_in\\_the\\_eu\\_en.pdf](https://eease.europa.eu/sites/eeas/files/2017_report_equality_women_men_in_the_eu_en.pdf)
- European Commission, 2016. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Central Bank, the European Economic and Social Committee, the Committee of the Regions and the European Investment Bank. Annual Growth Survey 2017. [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-annual-growth-survey\\_en\\_o.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-annual-growth-survey_en_o.pdf)
- European Commission, 2016. The role of social partners in the design and implementation of policies and reforms. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16464&langId=en>
- European Commission, 2013. Barcelona objectives. The development of childcare facilities for young children in Europe with a view to sustainable and inclusive growth. [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/130531\\_barcelona\\_en\\_o.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/130531_barcelona_en_o.pdf)
- European Commission, 1998. 100 Words for Equality: A Glossary of Terms on Equality between Women and Men. <https://eige.europa.eu/library/resource/dedupmrg200286>
- European Commission, DG EMPLOYMENT, 2018. Paternity and parental leave policies across the European Union. <https://publicationseuropa.eu/en/publication-detail/-/publication/a8464ad8-9abf-11e8-a408-01aa75ed71a1/language-en>
- European Commission, DG JUSTICE Newsroom, 08. May 2018. 1 in 3 children in the EU now has access to high-quality and affordable childcare, Commission report shows. [https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item\\_id=625317](https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=625317)
- European Institute for Gender Equality (EIGE) Thesaurus. <http://eige.europa.eu/rdc/thesaurus/terms/1445>
- European Institute for Gender Equality (EIGE) Gender Equality Index, 2017. Lithuania, domain of Time. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/time/LT>
- European Institute for Gender Equality (EIGE) Gender Equality Index, 2017. Lithuania, domain of Work. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/domain/work/LT>
- European Institute for Gender Equality (EIGE) Gender Equality Index, 2017. Netherlands. <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2017-netherlands>
- European Institute for Gender Equality (EIGE) Gender Equality Index, 2017. Portugal <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015/PT>
- European Institute for Gender Equality (EIGE), 2016. Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU Review of the implementation of Area A: Women and Poverty of the Beijing Platform for Action. [http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti\\_pubpdf\\_mh0416244enn\\_pdfweb\\_20161208181320.pdf](http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/ti_pubpdf_mh0416244enn_pdfweb_20161208181320.pdf)
- European Institute for Gender Equality (EIGE), 2015. Gender Gap in Pensions in the EU - Research note to the Latvian Presidency. <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-gap-pensions-eu-research-note-latvian-presidency>
- European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, 2018. Family leave: enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment. European Union.
- European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, 2018. Slovenia Country report: How are EU rules transposed into national law? <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4731-slovenia-country-report-gender-equality-2018-pdf-1-77-kb>
- European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, 2015. A comparative analysis of the implementation of EU gender equality law in the EU Member States, the former Yugoslav Republic of Macedonia, Iceland, Liechtenstein, Montenegro, Norway, Serbia and Turkey. <http://www.equineteurope.org/A-comparative-analysis-of-gender-equality-law-in-Europe-2015>
- European Network of Legal Experts the Field of Gender Equality, 2014. EU Gender Equality Law: Update 2013. <https://publicationseuropa.eu/en/publication-detail/-/publication/c7a08f35-e9e8-47f8-8c8b-b8375646d22c>
- European Parliament, FEMM Committee, 2015. The Policy on Gender Equality in the Netherlands. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL\\_IDA\(2015\)519227\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/519227/IPOL_IDA(2015)519227_EN.pdf)
- European Parliamentary Research Service (EPRS), 2018. A new directive on work life balance. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS\\_BRI\(2018\)614708\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)
- European Parliamentary Research Service (EPRS), 2017. Maternity, paternity and parental leave in the EU. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599323/EPRS\\_BRI\(2017\)599323\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/599323/EPRS_BRI(2017)599323_EN.pdf)
- European Parliament Think Tank, 2017. Parental Leave Directive. [http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS\\_BRI\(2017\)603228](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI(2017)603228)



- European Parliament Think Tank, 2017. Work-life balance for parents and carers. [http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS\\_BRI\(2017\)603266](http://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_BRI(2017)603266)
- European Parliament DG for Internal Policies, Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Women's Rights and Gender Equality, 2016. Gender equality policies in Spain - update. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/583112/IPOL\\_STU\(2016\)583112\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/583112/IPOL_STU(2016)583112_EN.pdf)
- European Parliament, DG for Internal Policies, Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Women's Rights and Gender Equality, 2015. The Policy on Gender Equality in France. In-depth analysis for the FEMM Committee. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL\\_IDA\(2015\)510024\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2015/510024/IPOL_IDA(2015)510024_EN.pdf)
- European Transport Foundation (ETF) [https://www.etf-europe.org/our\\_work/gender-equality/](https://www.etf-europe.org/our_work/gender-equality/)
- European Public Services Union (EPSU) website <https://www.epsu.org/>
- European Sectoral Social Dialogue Committee of Local and Regional Government. Revised CEMR-EPSU Guidelines to Drawing up Gender Equality Action Plans in Local and Regional Government. Adopted by the plenary on 10 November 2017. [http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/CEMR\\_EPSU\\_gender\\_equality\\_guidelines\\_EN.pdf](http://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/CEMR_EPSU_gender_equality_guidelines_EN.pdf)
- European Social Observatory (OSE), 2018. Brief overview of measures related to work-life balance in the European Union Country sheets. [https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2018-06/etuc\\_wlb\\_country\\_sheets\\_ose\\_final\\_19\\_01\\_2018.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/press-release/file/2018-06/etuc_wlb_country_sheets_ose_final_19_01_2018.pdf)
- European Social Policy Network (ESPN), 2018. Thematic Report on Challenges in long-term care Finland. <https://europea.eu/social/BlobServlet?docId=19846&langId=en>
- European Social Policy Network (ESPN), 2018. Thematic Report on Challenges in long-term care in Italy. <https://europea.eu/social/BlobServlet?docId=19858&langId=hr>
- European Social Policy Network (ESPN), 2018. Thematic Report on Challenges in long-term Care Lithuania. <https://europea.eu/social/BlobServlet?docId=19857&langId=en>
- European Social Policy Network (ESPN), 2018. Thematic Report on Challenges in long-term care Netherlands. <https://europea.eu/social/BlobServlet?docId=19861&langId=en>
- European Social Policy Network (ESPN), 2016. Thematic report on work-life balance measures for persons of working age with dependent relatives, The Netherlands. <http://europea.eu/social/BlobServlet?docId=15835&langId=en>
- European Trade Union Committee for Education (ETUCE), Empowering education trade unions to address gender equality in the teaching profession through social dialogue (2018-2019).
- European Trade Union Committee for Education. **ETUCE Action Plan on Gender equality within teacher trade unions' structures and in the teaching profession**, 2010.
- European Trade Union Confederation (ETUC) press release 7. 3. 2018. Time to deliver on women's rights: YES, to the work-life balance directive! <https://www.etuc.org/en/pressrelease/time-deliver-womens-rights-yes-work-life-balance-directive>
- European Trade Union Confederation (ETUC), The 2015-2017 Work Programme of the European Social Partners. <https://www.etuc.org/en/publication/2015-2017-work-programme-european-social-partners>
- European Trade Union Confederation (ETUC) press release 20. 12. 2016. Balancing the challenges of work and private life. <https://www.etuc.org/en/pressrelease/balancing-challenges-work-and-private-life#.W032kdJ94dU>
- European Trade Union Confederation (ETUC) Bargaining for Equality, 2014. <https://www.etuc.org/en/publication/bargaining-equality>
- European Trade Union Confederation (ETUC), 2007. Women in Trade Unions in Europe: Bridging the Gaps. [https://www.etuc.org/sites/default/files/English\\_complet\\_1.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/English_complet_1.pdf)
- European Trade Union Confederation (ETUC) Position on the first stage consultation of the social partners at Community level on the reconciliation of professional, private and family life. 21. 12. 2006. <https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-first-stage-consultation-social-partners-community-level-reconciliation>
- European Trade Union Committee for Education (ETUCE): Recommendations from the ETUCE Standing Committee for Equality (2018-2019).
- European Trade Union Institute (ETUI), Worker participation. France, Collective Bargaining. <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/France/Collective-Bargaining>
- European Trade Union Institute (ETUI), Worker Participation. Portugal, Collective Bargaining. <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Portugal/Collective-Bargaining>
- European Trade Union Institute (ETUI) Industrial Relations in Portugal - Background summary. <https://www.etui.org/ReformsWatch/Portugal/Industrial-relations-in-Portugal-background-summary>
- European Trade Union Institute (ETUI), Worker Participation. Slovenia, Collective Bargaining. <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Slovenia/Collective-Bargaining>
- European Trade Union Institute (ETUI), Worker Participation. Spain, Collective Bargaining. <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Spain>
- European Union Directive 2003/88/EC, of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=EN>
- European Women's Lobby (EWL), 20 June 2018. OPEN LETTER Time for the EPSCO Council to adopt a position on the EU Work-Life Balance directive. <https://www.womenlobby.org/OPEN-LETTER-Time-for-the-EPSCO-Council-to-adopt-a-position-on-the-EU-Work-Life?lang=en>
- Eurostat, Europe 2020 indicators - employment. [http://europea.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe\\_2020\\_indicators\\_-\\_employment](http://europea.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_-_employment)
- Eurostat News Release, 20 February 2018. Access to social services Almost 4 in 10 children in the EU receive formal childcare services 7 out of 10 EU households with one or more children are satisfied with the access to these services. <https://europea.eu/eurostat/documents/2995521/8681785/3-20022018-AP-EN.pdf/59fcfaa7-0c72-48a6-8603-899b5b730773>
- EVG, 15.12.2018. EVG-Tarifabschluss mit der DB AG: 61 Prozent mehr Geld einschließlich mehr vom EVG-Wahlmodell - Alle 37 Forderungen durchgesetzt. <https://www.evg-online.org/dafuer-kaempfen-wir/tarifpolitik/news/evg-tarifabschluss-mit-der-db-ag-61-prozent-mehr-geld-einschliesslich-mehr-vom-evg-wahlmodell-alle-37-forderungen-durchgesetzt/>
- Finnish Institute of Occupational Health (2018) Daddy's home - Parental leave can increase work motivation (2016-2018) <https://www.ttl.fi/en/research-and-development-projects/daddys-home-%E2%80%92-parental-leave-can-increase-work-motivation-2016-2018/>
- Finnish Ministry of Economic Affairs and Employment (2018) [https://tem.fi/en/article/-/asset\\_publisher/luonnos-uudesta-tyoaikalaistalainsaadannon-arviointineuvoston](https://tem.fi/en/article/-/asset_publisher/luonnos-uudesta-tyoaikalaistalainsaadannon-arviointineuvoston)
- Finnish Parliament (2019) [https://www.weduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen\\_oikeus/LATI/Sivut/tyoikalakiaspx](https://www.weduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/tyoikalakiaspx)
- FISAC-CGIL <http://www.fisac-cgilit/category/dipartimento/dip-donne>
- France, Service des Droits des Femmes et de l'Égalité (SDFE). <https://www.alodom.fr/organisme/sdfe>

- Frankfurt Allgemeine, 14.06.2018. Wo die Väter zu Hause bleiben. <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/statistisches-bundesamt-wo-vaeter-zu-hause-bleiben-15639668.html>
- Gouvernement Français, 15.05.2017. La loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. <https://www.gouvernement.fr/action/la-loi-pour-l-egalite-reelle-entre-les-femmes-et-les-hommes>
- Gouvernement Français, La Loi n° 2014-873, août 4, 2014.
- Fulton, L. 2013. Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI. Produced with the assistance of the SEEurope Network. <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>
- Get Up -project <http://www.getupproject.eu/>
- Grésy B. (2009), 'Rapport préparatoire à la concertation avec les partenaires sociaux sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes', Ministère du travail. <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/094000313/0000.pdf>
- Hank, K. & Buber, I. (2009): Grandparents caring for their grandchildren. Findings from the 2004 Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe. Journal of Family Issues, 30, 53-73.
- Harte, E., Hofman, J. and Sikiaridi, A. 2016. The Role of the European Social Fund in Supporting Childcare Provision in the European Union. [https://www.rand.org/pubs/research\\_reports/RR1364.html](https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1364.html)
- Hofmann, J. Schaumburg, S and Smolenski, T. (Hg) Miteinander für morgen: Für Arbeitszeiten, die zum Leben passen, pp. 76-77. 2019. Transcript Verlag
- <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-4685-6/miteinander-fuer-morgen/>
- IG Metall, 'Arbeitspapier 2/2017: Mehr Zeit zum Leben'. [https://www.igmetall.de/download/20171212\\_Arbeitspapier\\_2\\_Zeit\\_und\\_Wertewandel\\_rz\\_online\\_final\\_KM\\_G\\_21aedcd056b2131423e2518be5a126231dd13c3bpdf](https://www.igmetall.de/download/20171212_Arbeitspapier_2_Zeit_und_Wertewandel_rz_online_final_KM_G_21aedcd056b2131423e2518be5a126231dd13c3bpdf)
- ILO, 12.10.2018. Portugal's post-crisis policies boosted growth and employment. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_646872/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_646872/lang-en/index.htm)
- ILO, 2010. Workplace solutions for childcare. [http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_110397/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_110397/lang-en/index.htm)
- ILO National Labour Law Profile: Lithuania. [https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158913/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158913/lang-en/index.htm)
- IndustriAll <http://www.industriall-union.org/>
- Institute of Economic and Social Research (WSI), 2012. Gender Research. [https://www.boeckler.de/wsi\\_45278.htm](https://www.boeckler.de/wsi_45278.htm)
- International Federation of Journalists (IFJ) <https://www.ifj.org/who/about-ifj.html>
- International Network on Leave Policies and Research, 2018. 14th International Review of Leave Policies and Related Research. [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/annual\\_reviews/Leave\\_Review\\_2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/Leave_Review_2018.pdf)
- International Network on Leave Policies and Research, 2018. Country profiles Finland. [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINAL.Finland2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Finland2018.pdf)
- International Network on Leave Policies and Research, 2018. Italy. [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINAL.Italy2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Italy2018.pdf)
- International Network on Leave Policies and Research, 2018. Lithuania. [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/annual\\_reviews/Leave\\_Review\\_2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/Leave_Review_2018.pdf)
- International Network on Leave Policies and Research, 2018. The Netherlands. [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINAL.Netherlands2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Netherlands2018.pdf)
- International Network on Leave Policies and Research, 2018. Slovenia. [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINAL.Slovenia2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Slovenia2018.pdf)
- International Network on Leave Policies and Research, 2018. Spain. [https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user\\_upload/k\\_leavenetwork/country\\_notes/2018/FINAL.Spain2018.pdf](https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINAL.Spain2018.pdf)
- Jappens, M., & J. van Bavel. 2012. Regional family norms and childcare by grandparents in Europe. Demographic Research 27 (4): 85-114. <https://www.demographic-research.org/volumes/vol27/4/27-4.pdf>
- KELA Finland, 2018. <http://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/4442>
- KELA Finland, 2018. <http://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/4442>
- Klenner, C., 2013. Gender und Care in Zeiten der Prekarisierung. [https://www.boeckler.de/pdf/v\\_2013\\_09\\_26\\_Klenner.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/v_2013_09_26_Klenner.pdf)
- Krankenkassenzentrale, Germany, 2017. <https://www.krankenkassenzentrale.de/wiki/pflegezeit#>
- Landsorganisationen i Sverige (LO) [http://www.lose/start/lo\\_fakta/extrapengar\\_vid\\_foraldradedighet\\_en\\_utvardering\\_av\\_foraldrapenningtillagget\\_2017](http://www.lose/start/lo_fakta/extrapengar_vid_foraldradedighet_en_utvardering_av_foraldrapenningtillagget_2017)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. [https://websucm.es/info/target/Art%20C%20EN/EPBriefingNoteSpGenPol\\_09EN.pdf](https://websucm.es/info/target/Art%20C%20EN/EPBriefingNoteSpGenPol_09EN.pdf)
- Library of Congress, 25.10.2017. France: New Labor Reforms Adopted. <http://www.loc.gov/law/foreign-news/article/france-new-labor-reforms-adopted/>
- LOI n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000023022127&categorieLien=id>
- McKinsey Global Institute, 2018. The power of parity. Capturing the potential: advancing gender equality in the Dutch labor market. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/europe/the-power-of-parity-advancing-gender-equality-in-the-dutch-labor-market>
- Minni, C., 2015. Femmes et hommes sur le marché du travail. Les disparités se réduisent mais les emplois occupés restent très différents, Dares Analyses, n°017.
- National Institute for Health and Welfare, Finland, 2016. Perhevapaatutkimus. <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/perhevapaatutkimus>
- OECD Better Life Index <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>
- OECD, 2016. Starting Strong IV. Early Childhood Education and Care Country Note. Finland. <https://www.oecd.org/education/school/ECCECDN-Finland.pdf>
- OECD, 2017. The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. How does Germany Compare? <https://www.oecd.org/germany/Gender2017-DEU-en.pdf>
- OECD, 2017. How's Life in Italy? <https://www.oecd.org/italy/Better-Life-Initiative-country-note-Italy.pdf>
- OECD, 2017. The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. How Does the Netherlands Compare? <https://www.oecd.org/netherlands/Gender2017-NLD-en.pdf>
- OFCE, Sciences Po, 2017. Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité. Policy Brief 11/ 12 janvier 2017. <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf-articles/actu/OFCE-Reduire-les-inegalites-professionnelles.pdf>
- Regalia, I. & Regini, M. 2018. Trade Unions and Employment Relations in Italy during the Economic Crisis. South European Society and Politics Vol 23.1. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13608746.2018.1430608?journalCode=fes20>

- Rehfeldt, U. & Vincent, C., 2018. Chapter 5 The decentralisation of collective bargaining in France: an escalating process. In Leonardi, S. & Pedersini, R. (eds) Multi-employer bargaining under pressure: decentralisation trends in five European countries, ETUI. <https://www.etui.org/content/download/34714/341298/file/Chapter+5.pdf>
  - Republic of Slovenia, Economic and Social Council. <http://www.ess.si/ess/ess-engnsf>
  - Republic of Slovenia, Government Office for Development and European Cohesion Policy, 2014. Reconciliation of Professional and Family Life in Collective Agreements: Role of Social Partners in the Promotion of Gender Equality (GEQUAL). <https://institut-delocom/S40300/GEQUAL?Language=en>
  - Second Welfare, 7.10.2016. European Parliament promotes work-life balance. <http://www.secondwelfare.it/primo-welfare/lavoro/european-parliament-promotes-work-life-balance.html>
  - Martin Seeleib-Kaiser Timo Fleckenstein The Political Economy of Occupational Family Policies: Comparing Workplaces in Britain and Germany, Barnett Papers in Social Research 4/2008.
  - Spasova, S., Baeten, Coster, R. S., Ghailani, D., Peña-Casas, R. and Vanhercke, B. (ESPN) Challenges in long-term care in Europe A study of national policies 2018. <https://europea.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9185&furtherNews=yes>
  - Stanojević, M. and A. Poje (2019 forthcoming): »Organized decentralization in the private sector and centralization in the public sector«. V: Müller, T.; K. Vandaele, in J. Waddington: Collective Bargaining in Europe. Brussels: ETUI.
  - Swedish Parental Leave Act (1995:584). <https://www.government.se/4ac87f/contentassets/d163a42edcea4638aa12f0f6040202b/sfs-1995584-parental-leave-act>
  - Trade Union Pro, Finland. <https://www.proliitto.fi/en/work/collective-agreements-negotiated-pro>
  - UN, Work-Family Balance Policies Background paper prepared by Professor Margaret O'Brien University of East Anglia. [http://www.un.org/esa/socdev/family/docs/BP\\_WORKFAMILYBALANCE.pdf](http://www.un.org/esa/socdev/family/docs/BP_WORKFAMILYBALANCE.pdf)
  - Weiler, Anni, 2013. Social dialogue and gender equality in the European Union. Dialogue working paper No.44, Geneva: International Labour Office, 52p. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_dialogue/--dialogue/documents/publication/wcms\\_213793.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_dialogue/--dialogue/documents/publication/wcms_213793.pdf)
  - Wikipedia [https://de.wikipedia.org/wiki/Liste\\_von\\_Gewerkschaften\\_in\\_Deutschland](https://de.wikipedia.org/wiki/Liste_von_Gewerkschaften_in_Deutschland)
  - Wikipedia. [https://en.wikipedia.org/wiki/Schreiber\\_Foods](https://en.wikipedia.org/wiki/Schreiber_Foods)
- 



Bld du Roi Albert II, 5,  
B - 1210 Bruxelles  
T: +32 2 224 0 447  
M: +32 478 45 00 30  
etuc@etuc.org  
www.etuc.org