



Confédération des Organisations Familiales de l'Union européenne
Confederation of Family Organisations in the European Union

**Position de la COFACE sur
conciliation de la vie familiale, de la vie privée et de la vie professionnelle
et prévention de la pauvreté et de l'exclusion sociale**

*Adoptée par le Conseil d'administration de la COFACE
les 15-16 décembre 2008*

Points clés

- Il existe un lien clair et direct entre les difficultés de conciliation de la vie familiale, de la vie privée et de la vie professionnelle d'une part, et la pauvreté et l'exclusion sociale d'autre part. Les politiques de conciliation constituent un élément très important de toute politique de prévention de la pauvreté et de lutte contre l'exclusion sociale.
- La qualité des emplois (salaire décent, sécurité de l'emploi, conditions de travail respectueuses de la vie familiale) est un préalable à toute mesure de conciliation. Les stratégies d'inclusion active doivent prendre en compte cette dimension qualitative de l'emploi et s'assurer notamment des possibilités de conciliation.
- La valeur des activités accomplies durant les temps familiaux, privés et sociaux doit être reconnue en intégrant ces temps dans l'organisation du temps de travail et du temps collectif. Pour cela :
 - les congés répondant aux différents besoins familiaux doivent être développés pour toutes les catégories de travailleurs quel que soit leur statut professionnel ou leur statut d'activité et répondre à des exigences de sécurité (protection de l'emploi, rémunération adéquate, maintien des droits liés à l'emploi et des droits sociaux) et de flexibilité ;
 - le travail à temps partiel doit être revalorisé (rémunération, droits sociaux, statut sur le marché du travail, règles du comptage des heures supplémentaires alignées sur celles du travail à temps plein, etc.) ;
 - les possibilités d'aménagements flexibles du temps de travail doivent être promues plus largement, avec une protection rigoureuse des droits en matière d'emploi et de sécurité sociale ;

- les temps publics doivent être coordonnés;

- les progrès en matière d'égalité entre les femmes et les hommes doivent être poursuivis, en particulier en termes d'égalité professionnelle et d'évolution des représentations collectives des rôles masculins et féminins.

- Les familles doivent disposer d'une gamme de services répondant à leurs besoins variés, en particulier une diversité de services d'accueil des enfants et de soins aux personnes dépendantes. Pour que ces services jouent pleinement leur rôle dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, il faut s'assurer :

- qu'ils soient disponibles en quantité suffisante, avec des objectifs ambitieux au niveau européen ;

- qu'ils soient accessibles à tous sans discrimination à l'égard notamment des personnes migrantes, des minorités ethniques et des personnes handicapées ;

- qu'ils soient conçus pour répondre aux besoins spécifiques des groupes les plus vulnérables ;

- qu'ils soient conçus pour répondre aux besoins d'accueil immédiat en cas de formation ou d'embauche d'un chômeur, d'un bénéficiaire d'une allocation sociale ou d'une personne sans emploi ;

- qu'ils soient abordables financièrement grâce à un soutien financier public et privé et une prise en compte adéquate du revenu des usagers et du nombre d'enfants dans la famille nécessitant une prise en charge ;

- qu'ils soient de qualité et que le personnel travaillant dans ces services occupe des emplois de qualité ;

- que la mise en œuvre de ces différents principes soit effective.

- La conciliation vie familiale, vie privée et vie professionnelle doit faire l'objet d'une approche intégrée dans toutes les politiques pertinentes (emploi, services, sécurité sociale, éducation, etc.) au niveau européen et national. Au niveau local, des alliances pour la famille doivent être mises en places pour que tous les acteurs concernés se concertent et mettent en place des politiques favorables à la conciliation entre la vie familiale, la vie privée et la vie professionnelle.

I. Difficultés de conciliation vie familiale, vie privée, vie professionnelle et pauvreté des familles

Les Etats membres de l'Union européenne qui luttent le plus efficacement contre la pauvreté des familles et la pauvreté des enfants sont ceux qui mènent conjointement une politique de soutien financier aux familles et qui offrent aux parents des solutions de conciliation de la vie familiale, de la vie privée et de la vie professionnelle. Les services aux familles en particulier jouent un rôle important, d'autant plus qu'ils ont un effet positif sur la participation des hommes au travail familial, qu'ils participent à l'application du principe d'égalité femmes et hommes à toutes les politiques européennes et nationales (« gender mainstreaming »), et que l'entrée précoce des enfants dans les services d'accueil de qualité est reconnue comme un facteur favorable à l'inclusion sociale des enfants de toute origine et de toute condition¹.

¹ Le récent rapport de l'UNICEF « La transition en cours dans la garde et l'éducation de l'enfant » vient rappeler que si lors de la première année l'enfant a intérêt pour son meilleur développement à bénéficier d'une prise en charge parentale (d'où la nécessité de

Il existe un lien clair et direct entre les difficultés de conciliation de la vie familiale, de la vie privée et de la vie professionnelle, d'une part, et la pauvreté et l'exclusion sociale, d'autre part. En effet, en l'absence de possibilités de concilier la nécessité de garder un enfant ou de fournir des soins à un proche dépendant avec les exigences d'une activité professionnelle, nombreux sont les individus, et en tout premier lieu les femmes, qui doivent interrompre (de manière définitive ou temporaire) leur activité professionnelle ou exercer un emploi à temps partiel seulement. En l'absence d'un revenu mensuel adéquat et d'une couverture sociale suffisante en cas d'occurrence des risques de divorce ou de séparation, ou de décès prématuré du conjoint, ces personnes se retrouvent exposées à un risque de pauvreté et d'exclusion sociale, sans oublier les autres conséquences néfastes en termes d'accès à l'emploi, de statut d'emploi, de droits sociaux réduits, d'évolution de carrière et de rémunération ralentie, voire stoppée et, par conséquent, de pensions de retraite moins importantes. La conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle revêt un caractère encore plus essentiel dans le cas des familles monoparentales qui se retrouvent prises en étau entre la nécessité de travailler (un seul revenu pour subvenir aux besoins de la famille) et celle de rester à la maison pour prendre en charge les enfants (manque de services de garde, coût trop élevé de ceux-ci). De même les familles nombreuses sont plus exposées au risque de pauvreté, les difficultés de conciliation se faisant si pressantes qu'un des deux parents est souvent obligé d'arrêter de travailler. Or les enfants vivant dans une famille où un seul des parents travaille sont exposés à un plus grand risque de pauvreté. Pour les familles vulnérables, le temps consacré à l'éducation des enfants est plus encore que dans les autres familles un temps sacré qui permettra d'enrayer la transmission intergénérationnelle de la pauvreté.

Au-delà des responsabilités familiales, la possibilité de concilier vie privée et vie professionnelle constitue un facteur indéniable, de bien-être, d'inclusion et de participation dans la société, notamment à travers l'accomplissement d'activités de volontariat pendant le temps libre. Pour les familles en situation de très grande pauvreté, il s'agit aussi de libérer du temps pour s'assurer des premières nécessités, pour recueillir les conseils et le soutien des services sociaux, sans que cela ne se fasse au détriment du temps consacré à l'éducation des enfants.

Une politique de conciliation de la vie familiale, de la vie privée et de la vie professionnelle promouvant l'égalité entre les femmes et les hommes constitue donc un élément très important de toute politique de prévention de la pauvreté et de lutte contre l'exclusion sociale, d'autant que le souci de conciliation devient grandissant avec l'augmentation du nombre de personnes âgées. La solidarité intergénérationnelle doit être un objectif pour toute politique de conciliation entre vie familiale, vie privée et vie professionnelle.

Par ailleurs, une politique de conciliation efficace doit concerner non seulement l'activité professionnelle elle-même mais aussi les périodes de transition (études, chômage).

Avec l'assurance d'emplois de qualité comme condition préalable, la COFACE s'est attachée à identifier les mesures de conciliation, en matière de temps et de services, qui ont un impact en matière de prévention de la pauvreté et de l'exclusion sociale, dans le respect de l'égalité homme-femme, de l'intérêt de l'enfant et de la dignité des personnes dépendantes.

développer des congés pour les mères et les pères), par la suite la prise en charge par les services de garde d'enfants et l'enseignement préscolaire se révèlent très positive pour le développement de l'enfant et pour la réduction de inégalités sociales, à conditions que ces services présentent u haut niveau de qualité : <http://www.unicef.fr/mediastore/7/4556-4.pdf>

Politiques en matière de temps et politiques en matière de services doivent être menées conjointement afin d'offrir aux familles le libre choix entre favoriser leur responsabilités familiales dans des conditions assurant une sécurité financière et facilitant le retour à l'activité, maintenir leur activité, ou combiner les deux. Ces mesures de conciliation doivent aussi s'accompagner de mesures promouvant l'égalité professionnelle et le rôle des hommes dans la famille afin que la question de la conciliation ne reste pas l'apanage des seules femmes².

II. Assurer la qualité des emplois

La qualité des emplois est un préalable à toute mesure de conciliation vie familiale, vie privée et vie professionnelle.

Cela implique des salaires décents, qui par exemple garantiront aux travailleurs de tirer un avantage financier de leurs activités professionnelles, en dépit des coûts des services d'accueil à la petite enfance ou de soins aux personnes âgées. De façon générale, des systèmes incitatifs doivent encourager les travailleurs à avoir une activité professionnelle, en assurant qu'un salaire leur garantira un revenu net plus élevé que les bénéfices de la protection sociale. Bien au-delà, un salaire décent doit pouvoir permettre aux familles de mener une vie digne. Des salaires décents pour les emplois largement féminisés permettront aussi de réduire les écarts de rémunération entre hommes et femmes et la ségrégation du marché du travail.

Cela implique aussi des conditions de travail respectueuses de la vie familiale et de la vie privée, avec une limitation des horaires atypiques subis et des contrats précaires. Les personnes en situation de pauvreté sont de plus en plus amenées à accepter un travail de mauvaise qualité, qui ne prend pas en compte la dimension familiale et les empêchent de répondre correctement aux exigences de leur vie personnelle. Les travailleurs à temps partiel dont les horaires changent toutes les semaines ou encore les travailleurs précaires ne sont pas en mesure de planifier de manière satisfaisante la façon dont ils peuvent concilier vie familiale, vie privée et vie professionnelle. En particulier les congés demeurent une mesure réellement envisageable qu'en cas de stabilité et de sécurité de l'emploi ainsi que de conditions de salaire suffisantes.

Cela implique enfin que le marché illégal du travail soit dans la mesure du possible régularisé. En effet certaines familles migrantes ne peuvent pas bénéficier des législations nationales existantes en matière de conciliation vie familiale-vie privée-vie professionnelle car leurs membres occupent des emplois au noir.

Les politiques de retour à l'emploi comme par exemple les stratégies d'inclusion active doivent prendre en compte cette dimension qualitative de l'emploi et s'assurer notamment des possibilités de conciliation. Par exemple, il faut développer des mesures d'activation qui reconnaissent ces besoins de conciliation et ne sanctionnent pas le refus d'un emploi lorsqu'il est objectivement justifié par des difficultés de garde d'enfant, en attendant qu'une politique adéquate en la matière soit mise en œuvre.

III. Intégrer les temps familiaux, privés et sociaux dans l'organisation du temps de travail et du temps collectif

Des progrès ont eu lieu ces dernières années dans le domaine des mesures visant à donner plus de temps aux travailleurs pour assumer leurs responsabilités familiales et répondre aux exigences de leur vie privée, grâce notamment à la directive européenne sur le congé parental. Pour autant, les mesures de réconciliation de la vie familiale et professionnelle restent largement l'apanage des femmes, en raison de la hiérarchisation sexuée du travail professionnel et du travail familial. En

² Pour des recommandations détaillées à ce sujet, se rapporter utilement à la brochure de la COFACE « Hommes et familles » (2006) : <http://coface-eu.org/en/upload/docs/PERES/brochureFR.pdf>

résumant uniquement l'inclusion sociale à la participation au marché du travail sans prise en compte des responsabilités familiales et sociales, les politiques d'inclusion sociale semblent contribuer également à ce phénomène.

La COFACE est en faveur d'une reconnaissance sociale de la valeur du travail familial et des activités accomplies dans le cadre de la vie privée, qu'il s'agisse de répondre à des nécessités de bases (ex. s'assurer que l'électricité ne soit pas coupée pour retard de paiement d'une facture) ou d'activités de volontariat (ex. participation à des réseaux de soutien social au niveau local). Cette reconnaissance doit se faire par le biais de l'intégration des temps familiaux et privés dans l'organisation du temps de travail, et plus généralement dans l'organisation collective du temps. Cette reconnaissance doit se traduire dans les politiques d'inclusion sociale.

A ce titre, tant les congés que les aménagements flexibles du temps de travail doivent être promus, dans le cadre de régimes veillant à l'inclusion sociale de ceux qui en bénéficient. Au-delà, les temps publics doivent eux aussi être aménagés. Il convient aussi de faire progresser l'égalité professionnelle et l'égalité homme-femme en général pour que les congés et les aménagements d'horaires pour raisons familiales cessent d'être synonymes de déclassement professionnel. Réciproquement, afin de combler le fossé actuel entre carrières des hommes et carrières de femmes, des mesures incitatives précises et volontaristes doivent être mises en œuvre pour l'implication des hommes dans ces congés et aménagements flexibles.

A. Des congés

Les congés sont des mesures clés pour la conciliation de la vie familiale, de la vie privée et de la vie professionnelle. Diverses sont les situations familiales qui au cours d'une vie peuvent nécessiter d'accorder un temps plus important à ses responsabilités familiales et donc de mettre entre parenthèse son activité, totalement ou partiellement : maternité, paternité, prise en charge d'un enfant en bas âge ou d'un adolescent, prise en charge d'un enfant malade ou handicapé, prise en charge d'un adulte handicapé ou malade, ou encore prise en charge d'une personne âgée.

Les périodes d'écartement, total ou partiel, du travail professionnel, pour des raisons familiales ou privées, doivent être considérés comme des temps normaux de la trajectoire professionnelle. Toute personne interrompant son activité quelle qu'elle soit (activité salariée, ou activité indépendante) doit pouvoir bénéficier des régimes de congé.

Les étudiants et les chercheurs d'emploi doivent bénéficier d'un régime similaire aux congés lorsque comme les travailleurs ils doivent mettre de côté leurs études ou leur recherche d'emploi pour se consacrer à leurs responsabilités familiales.

Pour contribuer à prévenir la pauvreté et l'exclusion sociale, les congés doivent répondre aux conditions suivantes :

- une variété de congés répondant aux besoins des familles (congé de maternité, congé de paternité, congé parental, congé adoption, congé pour la prise en charge d'un membre de la famille dépendant). Ceux-ci devraient être assortis :
 - d'une protection de l'emploi pour une durée déterminée avant et après la ou les périodes de congé
 - du droit de réintégrer son poste ou un poste équivalent ;
 - du maintien des droits à la formation et à l'avancement ;
 - de la continuité des droits sociaux (droit à la sécurité sociale, droit à la retraite) ;
 - d'une aide à la réinsertion professionnelle avec un droit à un éventail de mesures telle que l'aide à la recherche d'emploi, à la formation, à l'orientation professionnelle et des mesures d'accueil dans l'entreprise. Ces mesures doivent être

accompagnées de services d'accueil des enfants afin d'assurer leur prise en charge pendant les heures de formation, de conseil et de recherche d'emploi ;

- des modalités souples d'utilisation. Ils devraient notamment être fractionnables et pouvoir être pris à temps plein ou partiel avec la possibilité :
 - de passer d'un régime de congé à l'autre ;
 - d'un retour anticipé au travail ;
 - d'être pris à tout moment de la carrière professionnelle, sans délai, en cas d'urgence ;de façon à mieux répondre aux besoins des familles et à limiter la durée de l'écartement (total ou partiel) du travail dont les effets négatifs en matière d'insertion professionnelle et en termes de carrière sont amplement démontrés ;
- un caractère individuel et non transférable de façon à favoriser l'implication des hommes dans la prise en charge du travail familial et domestique ;
- une adaptation aux nouvelles réalités familiales (possibilité pour le conjoint ou partenaire de bénéficier du congé dans le cadre des familles recomposées ; aménagement du congé en cas d'hébergement alterné de l'enfant) ;
- un champ d'application du congé parental s'étendant jusqu'aux 18 ans de l'enfant, quel que soit son rang et dès le premier enfant, pour que des interruptions de carrière sécurisées puissent répondre à toutes les formes de difficultés auxquelles peuvent être confrontés les parents (ex. adolescence) ;
- l'inconditionnalité des congés afin qu'ils soient ouverts à toutes les catégories de travailleurs quel que soit leur statut professionnel (salarié ou indépendant ou conjoint aidant) ou leur statut d'activité (travailleurs actifs ou inactifs, travailleurs précaires). Des mesures particulières devraient également être prises pour les ouvrir aux étudiants ;
- une indemnité suffisante pour rendre les congés accessibles à toutes les familles et notamment aux familles monoparentales, et pour les rendre attractifs auprès des hommes. Cette rémunération doit être adéquate, proportionnelle au salaire dans le cas des travailleurs salariés, avec un plancher pour ne pas écarter en pratique les personnes les plus faiblement rémunérées du bénéfice des congés et avec éventuellement un plafond en cas de revenu très élevé³ ;
- des services de remplacement pendant la durée du congé comme alternative à la rémunération dans le cas des travailleurs indépendants ;
- une durée suffisamment longue pour permettre de répondre aux besoins des familles mais ne mettant pas en péril le retour à l'emploi de la personne qui prend le congé⁴. La durée du congé doit tenir compte des besoins spécifiques (par ex. en cas de naissances multiples pour le congé de maternité et de paternité, en cas de maladie de longue durée pour le congé pour prise en charge d'un membre de la famille dépendant).

Les systèmes où les entreprises ont la possibilité de compléter l'allocation de congé pour aboutir à une compensation égale à 100% du salaire devraient également être encouragés.

³ Pour les demandes détaillées de la COFACE quant à la rémunération des congés, se rapporter utilement à la réponse de la COFACE à la consultation de la Commission européenne concernant la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle (mars 2008) : <http://coface-eu.org/en/upload/Re-COFACE-Leave-FR.pdf>

⁴ Pour les demandes détaillées de la COFACE quant à la durée des congés, se rapporter utilement à la réponse de la COFACE à la consultation de la Commission européenne concernant la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle (mars 2008) : <http://coface-eu.org/en/upload/Re-COFACE-Leave-FR.pdf>

B. Des temps partiels de qualité

Bien que dans un certain nombre de cas, le travail à temps partiel ait été imposé aux travailleurs (et surtout aux travailleuses) en dehors de toute facilitation réelle des obligations familiales, il a permis à un certain nombre de personnes d'accéder au marché du travail, notamment à des femmes avec enfants qui, sans ces possibilités de travail à temps partiel, auraient définitivement abandonné leur activité professionnelle ou ne seraient jamais entrées sur le marché du travail.

Néanmoins, il s'agit bien souvent d'une inclusion sociale au rabais car, en pratique, le temps partiel s'accompagne d'une protection sociale et d'une rémunération réduites de façon non proportionnelle par rapport à celles obtenues en cas de travail à temps plein et d'une évolution de carrière plus lente. De plus, il tend dans de nombreux Etats membres à être relégué aux fonctions peu qualifiées et, dans certains cas, s'accompagnent d'horaires atypiques qui réduisent à néant le potentiel effet bénéfique du temps partiel en matière de conciliation entre la vie familiale, la vie privée et la vie professionnelle.

Il conviendrait donc de revaloriser le temps partiel :

- en supprimant la différence non-objective de rémunération entre le temps plein et le temps partiel en ne la faisant dépendre que des heures de travail prestées ;
- de la même façon aligner les droits sociaux liés au temps partiel sur ceux du temps plein de façon à supprimer la différence non-objective ;
- d'ouvrir les formations aux travailleurs à temps partiel au même titre qu'aux travailleurs à temps plein ;
- en diversifiant le travail à temps partiel en étendant la possibilité à toutes les fonctions et professions, par exemple en encourageant le développement des postes à temps partagé (« job-sharing »), de façon à améliorer son statut et à prévenir la ségrégation sur le marché du travail ;
- en instituant un droit au changement du régime de travail en cours de cycle de vie professionnelle et tout particulièrement, un droit de retour au régime de travail à temps plein pour les travailleurs qui sont passés au régime de travail à temps partiel afin de consacrer le temps professionnel ainsi épargné au travail familial ;
- en limitant les horaires atypiques, irréguliers, préjudiciables à la vie familiale ;
- en établissant un régime de rémunération des heures supplémentaires dès que la durée hebdomadaire contractuelle est dépassée ;
- en menant des efforts d'information des travailleurs sur le temps partiel et ses conséquences.

Dans plusieurs pays tels que l'Autriche et la Belgique, il existe des régimes de temps partiel organisé dans un cadre légal ou dans celui du dialogue social pour permettre une conciliation vie familiale-vie privée-vie professionnelle, avec une compensation financière et le droit de revenir à plein temps. Il convient de promouvoir de tels systèmes au sein de l'Union européenne, avec une allocation proportionnelle au salaire d'un niveau adéquat et accompagnée d'un plancher pour les rendre accessibles aux familles à revenus faibles et moyens et aux familles monoparentales, ainsi que pour les rendre plus attractifs pour les hommes. Les employeurs pourraient, dans ce cadre strict, recevoir un soutien financier des autorités publiques, et un plafond pourrait éventuellement être instauré en cas de revenu très élevé.

C. Des possibilités d'aménagements flexibles du temps de travail

Au-delà du recours au temps partiel, il conviendrait de privilégier une approche plus flexible du temps de travail au bénéfice des familles, par exemple des horaires réduits permettant aux travailleurs de profiter de temps libre sans mettre en péril leur carrière. Une restitution ultérieure, en tout ou en partie, quand les besoins de conciliation sont moins importants serait envisageable, avec un décompte des heures travaillées s'opérant au minimum sur une base annuelle et des

limites strictes pour le nombre d'heures supplémentaires par jour et par semaine. La COFACE soutient les apports entrepris par certains membres (comme la France) pour garantir la portabilité des droits acquis par le travailleur dans une entreprise, notamment en matière de temps, en cas d'engagement dans une autre entreprise.

Selon les besoins, différentes formules devraient être possibles :

- des horaires réduits (ex. des horaires adaptés aux horaires de l'école) ;
- des périodes non travaillées (ex. pendant les vacances scolaires) ;
- des horaires flottants.

La révision en cours de la directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail doit inclure l'obligation pour les Etats membres de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir que les travailleurs puissent demander des modifications de leur horaire et de leur rythme de travail en fonction de leurs besoins familiaux et que les employeurs aient l'obligation d'examiner ces demandes.

Les aménagements flexibles des horaires de travail doivent comporter une protection rigoureuse des droits en matière d'emploi et de sécurité sociale. Ils ne doivent pas être limités par un âge maximum de l'enfant.

Dans le cadre de l'approche d'inclusion active proposée par la Commission européenne, les aménagements du temps de travail adaptés et souples doivent faire partie des mesures à prendre pour aider les personnes marginalisées à conserver leur emploi.

En revanche, le télétravail apparaît comme une solution à manier avec précaution, car il n'est pas sans répercussion sur la vie familiale en raison de la suppression des frontières entre vie privée et vie professionnelle. Il convient de bien délimiter les horaires et le statut de ce travail. De plus le télétravail reste non applicable dans un bon nombre de professions. Plus qu'une solution de conciliation, il doit rester une solution de mobilité qui permet aux familles de bénéficier d'un temps supplémentaire épargné sur les transports.

Enfin, il convient aussi de renforcer le droit à des pauses et des aménagements pour l'allaitement (durée/fréquence des pauses, lieux aménagés au sein de l'entreprise).

Plus généralement, les initiatives visant à encourager les employeurs à développer des politiques d'entreprise favorable aux familles (label, charte, etc.) doivent être promues en s'assurant au préalable qu'elles respectent bien les intérêts des salariés.

Dans le cas des parents qui suivent des études, les établissements d'enseignement supérieur et professionnel doivent proposer une organisation plus flexible des études, par exemple par une augmentation de l'offre d'enseignement à distance et des systèmes de modules permettant l'étalement de la durée des études.

D. Une coordination des temps publics

Si l'on entend réellement favoriser la conciliation vie familiale, vie privée et vie professionnelle, il est nécessaire, au-delà des systèmes de congés et de l'aménagement du temps de travail, de mener une véritable réflexion sur les temps publics. La cohérence de ces différents temps (professionnels, scolaires, horaires d'ouverture des services d'accueil, de soins et d'aide aux familles et des administrations, horaires des transports publics, etc.) se révèle déterminante pour concilier vie familiale, vie privée et vie professionnelle.

La fonction collective de coordination des temps de vie pourrait être prise en charge par une nouvelle institution à créer à l'échelon régional ou national. Ces services devraient être habilités à proposer des solutions de synchronisation des temps à l'échelon de pouvoir (national ou fédéral,

régional ou local) où les décisions sont prises afin d'en assurer la concordance et d'élaborer des projets de réponses institutionnelles en cas de discordances irréductibles des temps.

La mise en place de bureaux du temps, dont la mission est de coordonner le temps privé et le temps public, tels qu'ils existent dans certaines villes, notamment en Italie et en France, devrait être promue. Néanmoins malgré leur utilité indéniable, les bureaux du temps installés à l'échelon local se révèlent insuffisants pour résoudre les problèmes de coordination des temps rencontrés au quotidien par les travailleurs exerçant des responsabilités parentales ou familiales, les décisions concernant l'organisation des temps sociaux échappant à leur contrôle dans bon nombre de cas.

E. Un avancement de l'égalité entre les femmes et les hommes

L'encadrement juridique et social dont ont bénéficié notamment les congés familiaux n'a pas suffi dans la plupart des Etats membres de l'UE à faire émerger de nouvelles normes sociales qui les auraient légitimés et normalisés, en particulier en ce qui concerne les hommes. Dès lors les périodes d'écartement du marché du travail et aménagement d'horaires, à travers un déclassement professionnel, restent une forme d'exclusion sociale.

Parmi les facteurs explicatifs, on doit relever les inégalités persistantes qui séparent les femmes des hommes sur le marché du travail et dans la famille et l'absence d'évolution en matière de représentations collectives des identités masculines et féminines.

Les avancées doivent donc être poursuivies au niveau européen en termes⁵ :

- d'égalité professionnelle (égalité des rémunérations, égalité des statuts d'emploi, égalité des conditions d'emploi, contrôle de la mise en application du principe d'égalité professionnelle dans les entreprises ; intégration dans le droit du travail du droit au respect de la vie privée et familiale ; déségrégation du marché de l'emploi) ;
- d'éducation et de formation (inscription d'un cours sur l'égalité des sexes dans les programmes préscolaires et scolaires ; formation des personnels soignants et éducatifs ; service de conseil ou de formation à l'adresse des hommes) ;
- d'information (campagnes d'informations destinées aux entreprises et au grand public ; cellule d'information dans l'entreprise ou à l'échelon local).

Ces différents chantiers doivent s'intégrer pleinement à la mise en œuvre de la Feuille de route pour l'égalité entre les femmes et les hommes adoptée par la Commission européenne pour la période 2006-2010.

IV. Disposer des services répondant aux besoins des familles

A. Une vaste gamme de services

Le développement de services aux familles représente une mesure indispensable pour la conciliation de la vie familiale, de la vie privée et de la vie professionnelle. Il s'agit de tous les services indispensables aux travailleurs pour que ces derniers soient en mesure de remplir leurs obligations professionnelles tout en faisant face à leurs responsabilités parentales et familiales.

Ces services indispensables sont, pour les enfants :

- services d'accueil des enfants en âge préscolaire ;
- services d'accueil des enfants en dehors des horaires scolaires, y compris les vacances scolaires, ou en dehors des heures normales de travail ;
- services d'accueil durant l'hospitalisation du parent ;

⁵ Pour des recommandations détaillées à ce sujet, se rapporter utilement à la brochure de la COFACE « Hommes et familles » (2006) : <http://coface-eu.org/en/upload/docs/PERES/brochureFR.pdf>

- services de garde des enfants malades pour une courte durée, y compris des services d'accueil d'urgence
- des services d'accueil d'urgence ou immédiat en cas de rentrée sur le marché du travail ;
- services de gardes à domicile ;
- cantines scolaires.
- ...

Les politiques publiques doivent aller au-delà des objectifs fixés à Barcelone en 2002 pour l'accueil des enfants en âge préscolaire car ils n'apportent qu'une réponse partielle aux besoins des travailleurs ayant une famille à charge. Il doit notamment exister une continuité de l'offre entre les différentes tranches d'âge afin d'éviter une discontinuité dans les carrières des parents. Des objectifs ambitieux doivent aussi être fixés pour les services d'accueil en dehors des horaires scolaires, y compris les vacances scolaires, des enfants pour les 6-12 ans au minimum, car dans de nombreux pays les horaires scolaires ne sont pas compatibles avec les horaires normaux de travail, obligeant de nombreux parents (et en pratique les mères) à ne pas travailler ou à travailler à temps partiel seulement. Ces services constituent aussi un soutien éducatif pour les familles vulnérables.

Instaurer un droit opposable à la garde d'enfant comme il existe déjà en Finlande serait une solution permettant réellement aux parents de décider librement dans les meilleures conditions possibles, soit d'interrompre leur activité pour s'occuper de leurs enfants, soit de maintenir cette activité, sous condition d'une mise en œuvre effective de ce droit. L'article 18 de la Convention internationale des droits de l'enfant exigent que les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour assurer aux enfants dont les parents travaillent le droit de bénéficier des services et établissements de garde d'enfants pour lesquels ils remplissent les conditions requises. Dans la perspective d'une insertion sociale réussie des personnes qui ont quitté leur emploi pour prendre soin uniquement de leurs enfants (ou d'un membre dépendant de la famille), ces services devraient pouvoir également leur bénéficier de plein droit afin de faciliter leur réinsertion dans le marché du travail.

Les politiques publiques doivent être particulièrement attentives à rencontrer les besoins des parents d'enfants handicapés, gravement malades ou atteints d'une maladie chronique ou incurable, en développant un réseau de services adaptés à leur état de santé, tout en prenant en compte la demande de ces parents que leurs enfants soient accueillis autant que faire se peut et quand les conditions le permettent, dans les services ouverts aux autres enfants. Ceux-ci devraient être adaptés en conséquence.

Les services indispensables sont, pour les personnes dépendantes :

- services d'accueil, d'hébergement et de soins, de courte ou de longue durée, réguliers ou alternatifs à la journée ou à la demande (répit) ;
- services d'accueil d'urgence / de crise
- services d'accueil de jour / de nuit
- services de soins à domicile ;
- aides extérieures ;
- ...

Des objectifs européens doivent également être fixés en matière de services pour les personnes âgées et autres personnes dépendantes, qu'il s'agisse de structures d'accueil, de soins ou de répit.

Ces différents services essentiels doivent être conçus pour répondre aux besoins spécifiques des groupes les plus vulnérables tels que les migrants et les personnes handicapées. Les familles en situation de pauvreté ont plus souvent recours aux systèmes informels de garde d'enfant en raison d'une certaine suspicion à l'égard des systèmes formels entendus comme tous les types d'accueil organisé ou contrôlé par une structure, que celle-ci soit publique ou privée. Un soutien plus

important doit donc être accordé à ces modes de garde informels à la condition d'être attentifs à la qualification des personnes en leur assurant une période de formation (rémunérée) appropriée. De même, les services de garde d'enfants malades sont essentiels pour les travailleurs et les mesures visant à les développer (comme par exemple l'organisation d'équipes volantes d'assistante maternelle intervenant au domicile de l'enfant malade) doivent être encouragées. On doit également envisager le développement de services de garde d'enfants au sein des infrastructures d'établissements d'enseignement supérieur et professionnel pour aider les parents étudiants.

A côté de ces services essentiels, les familles ont également besoin de pouvoir recourir à des aides extérieures pour remplir des tâches domestiques. Ces aides extérieures leur donneraient les moyens de libérer du temps.

Il faut encourager les entreprises qui développent des services aux familles répondant à des besoins réels des travailleurs et respectueux de la vie familiale des travailleurs, par ex. via le biais d'avantages fiscaux. Par exemple les mesures visant à créer des services centralisés sur une zone d'activité (ex. pharmacie, laverie, etc.) pour favoriser la conciliation des temps doivent être encouragés. Compte tenu des difficultés posées par les crèches d'entreprises (rythme et trajets des parents imposés aux enfants, dépendance du salarié à l'égard de l'employeur, problème en cas de licenciement), leur création devrait se faire uniquement dans les situations répondant strictement à l'intérêt de l'enfant et des parents (ex. pour le personnel hospitalier) et ces crèches devraient être ouvertes à la population avoisinante. Un système de financement collectif par les entreprises de la mise en place de services d'accueil est préférable.

Il faut aussi développer des services compétents pour aider à la recherche d'un travail. Le développement de services en ligne doit être encouragé, tout en préservant le maintien d'agences aidant à la recherche d'emploi car les familles les plus défavorisées ne bénéficient pas toutes, loin de là, d'un accès à internet, ni des compétences nécessaires pour l'utiliser.

B. Des services accessibles et de qualité

Quels que soient les services concernés, ils devraient exister en nombre suffisant, être géographiquement et financièrement accessibles à tous et répondre à des exigences qualitatives.

Ces services doivent être considérés comme un droit pour les familles et une attention particulière doit être accordée à la lutte contre les discriminations dont peuvent être victimes en particulier les migrants et les minorités ethniques ainsi que les personnes handicapées dans l'accès aux services. Des efforts particuliers doivent être faits pour que le droit des familles à bénéficier des services essentiels soient effectivement mis en œuvre. Des mesures doivent aussi être mises en place pour informer les familles sur les services existants. Pour les familles vulnérables, ces mesures doivent constituer en une démarche véritablement proactive pour leur faire connaître ces services et leur utilité, par exemple à travers des visites à domicile. Un effort particulier doit être mené pour atteindre les familles migrantes, grâce à une information dans une langue qu'elles comprennent et l'implication de médiateurs de la même communauté migrante.

Les services doivent être développés à l'échelon du proche voisinage, par exemple dans le cadre de centres sociaux locaux proposant une offre complète et cohérente de services aux familles (services de santé, services de conseil, services pour les personnes handicapées, services de l'emploi, etc.), sur le modèle britannique « Sure Start ».

Une attention particulière doit être prêtée aux zones rurales et aux grandes villes où le déficit en matière de structures d'accueil des enfants et de services aux personnes dépendantes est particulièrement criant. Concernant l'accessibilité en zone rurale, des solutions innovantes doivent être développées, comme des réseaux de gardiennes (en veillant à la qualité de leur emploi et à leur égalité avec les autres travailleurs), des micro-crèches, des centres communautaires multifonctionnels ou encore des haltes-garderies itinérantes, tout en préservant la qualité de ces

services. En zone urbaine, Le développement de crèches dans les quartiers défavorisés devrait être promu.

Le taux d'emploi des femmes est directement corrélé à l'adéquation des systèmes d'accueil de la petite enfance et l'accès aux services aux familles est un domaine où les inégalités sociales sont particulièrement marquées. Les coûts élevés des services de garde ont en effet un impact négatif sur l'emploi des parents de plus d'un enfant, des travailleurs à faible revenu, des parents isolés, et des chômeurs. On doit donc s'orienter vers un accueil gratuit ou payant selon un tarif gradué prenant en compte les ressources des parents car les systèmes de déductibilité fiscale des frais de garde ne bénéficient pas aux familles qui en ont le plus besoin. Le calcul de l'aide doit également impérativement prendre en compte le nombre d'enfants par famille nécessitant un mode de garde. A défaut le coût de la garde d'enfant pour les familles ayant plusieurs enfants en bas âge se révèle exorbitant, avec pour risque principal le retrait du marché du travail du parent au salaire le plus faible. Les modalités individuelles de garde (ex. chez une gardienne) doivent bénéficier du même soutien par les autorités publiques que les structures collectives, par exemple par le biais d'une intervention financière de l'Etat dans la rémunération et les charges sociales des personnes employées sous un contrat de travail régulier. Une majoration de l'aide pour les parents travaillant en horaire atypique serait une mesure très utile dans la mesure où le coût de la garde d'enfants en horaire atypique, souvent à domicile, est plus élevé.

Les services doivent être accessibles à tous les enfants, pas seulement ceux dont les parents travaillent mais aussi ceux dont les parents recherchent un emploi ou suivent une formation. Les familles monoparentales à faible revenu ont, plus encore que les autres familles, besoin de structures d'accueil pour leurs enfants afin de pouvoir se consacrer à leur recherche d'emploi, à leur formation ou à leur activité professionnelle. Tant que le nombre de places de garde existant ne satisfait pas la demande des familles, on peut concevoir des mesures transitoires accordant une priorité aux parents isolés doté d'un faible revenu.

Concernant la qualité, les éléments à considérer sont la formation du personnel, le nombre de personnes prises en charge par la personne de garde/soignante, et concernant l'accueil à l'enfance la mission pédagogique et des horaires adaptés au bien-être des enfants. Concernant l'accueil à l'enfance toujours, une attention particulière devrait être accordée aux migrants et à leurs enfants en les soutenant dans leur apprentissage de la langue du pays d'accueil, et en mettant en place d'autres mesures favorisant le dialogue entre parents et professionnels. Ces derniers doivent donc être formés pour mieux prendre en compte cette multiculturalité.

Le secteur des services de soutien aux familles, qui s'inscrivent souvent dans le cadre du domicile, doit susciter la création de véritables emplois de qualité, reposant entre autres sur la légalisation de la relation de travail, une rémunération et des conditions de travail décentes, la qualité des services proposés et la formation des professionnels. Il convient notamment de ne pas trop déréguler ces services en matière horaire, afin de préserver le bien-être des enfants et de ne pas pénaliser la conciliation vie familiale-vie professionnelle des personnes travaillant dans ces services.

V. Conclusion : une approche intégrée de la conciliation entre vie familiale, vie privée et vie professionnelle

Compte tenu de la complexité des enjeux et de la diversité des politiques entrant en ligne de compte, la question de la conciliation de la vie familiale, de la vie privée et de la vie professionnelle doit faire l'objet d'une approche intégrée. Jusqu'à présent, l'approche de la conciliation s'est surtout faite sous l'angle professionnel. Il est temps de favoriser davantage l'angle d'approche familial et privé.

Les aspects-clés de la conciliation que sont les congés, les aménagements flexibles du temps de travail et les services devraient faire l'objet d'une directive-cadre au niveau européen. Par ailleurs,

la conciliation doit faire l'objet d'un « mainstreaming » dans toutes les politiques regardant l'emploi, la sécurité sociale, les services sociaux et l'éducation, au niveau européen comme au niveau national.

Au niveau local, des alliances locales pour la famille pourraient s'inspirer du modèle allemand, pour que tous les acteurs concernés (autorités locales, entreprises, services sociaux, etc.) se concertent et mettent en place des politiques favorables à la conciliation entre la vie familiale, la vie privée et la vie professionnelle.

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à contacter le Secrétariat de la COFACE:
+32 2 511 41 79
secretariat@coface-eu.org

Avec le
soutien de

