

PROMOTION DE LA CONCILIATION DE VIE DE FAMILLE ET VIE PROFESSIONNELLE

CONVENTION, DIRECTIVES, RECOMMANDATIONS, RÉSOLUTION ET RÈGLEMENTS

Convention N° 156 de l'OIT et la Recommandation connexe n° 165, datant toutes deux de 1981, prévoient l'égalité des chances comme l'objectif général de toutes les mesures de conciliation et proposent des orientations politiques pour leur formulation.

Proposition de Directive du Parlement Européen et du Conseil relative à la conciliation entre vie professionnelle et vie de famille des parents et des aidants, COM (2017) 253 finale .

Directive n° 2010/18/UE du Conseil, du 08/03/2010, qui applique l'Accord-cadre remanié relatif au congé parental

Directive n° 2010/41/UE du Parlement Européen et du Conseil, du 07 juillet 2010, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante et abrogeant la Directive n° 86/613/CEE.

Directive n° 2006/54/CE du Parlement Européen et du Conseil, du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

Directive n° 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993, relative à certains aspects de l'organisation du temps de travail.

Directive n° 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975, relative au rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.
Resolução do Parlamento Europeu sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e privada (J.O. n.º C 102 E de 28-04-2004).

Recommandation n° 92/241/CEE du Conseil, du 31/03/92, relative à la garde des enfants (J.O. n° L 123 du 08/05/92).

Règlement (UE) n° 2016/2236 de la Commission, du 12/12/2016, précisant les caractéristiques techniques du module ad hoc 2018 relatif à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale (J.O. n° L 337 du 13/12/2016).

Règlement (CE) n° 20/2009 de la Commission, du 13/01/2009, portant adoption des éléments du module ad hoc 2010 relatif à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale prévu par le règlement (CE) n° 577/98 (J.O. n° L 9 du 14/01/2009).

Partenariat:



Co-financé par:



European Commission -
Employment, Social Affairs &
Inclusion



THCM Têxtil, Habllement, Chaussure et Maroquinerie



PROMOTION DE LA CONCILIATION DE VIE DE FAMILLE ET VIE PROFESSIONNELLE



PROMOTION DE LA CONCILIATION DE VIE

Les Industries du Textile, Habillement, Chaussures et Maroquinerie représentent des secteurs d'activité traditionnellement implantés en Europe et continuent de jouer un rôle crucial dans le système économique et social, au sein de l'Union Européenne.

En dépit de l'importance de ces secteurs dans le contexte européen, en particulier en termes de main d'œuvre féminine et de travail intensif, des situations d'inégalités de rémunérations entre hommes et femmes persistent, ainsi que d'incidence plus marquée des modes contractuels précaires, une faible représentation des femmes au niveau de la direction, de moindres opportunités de promotion dans les carrières des femmes et de plus amples difficultés d'accès à la formation continue au sein des entreprises.

Une asymétrie entre le temps de travail rémunéré et celui non rémunéré des femmes et des hommes demeure, la charge des tâches domestiques et des soins continuant d'incomber principalement aux femmes.

Il est nécessaire d'étendre les possibilités des travailleurs masculins et féminins d'allier vie professionnelle, vie familiale et vie personnelle tout le long de leur vie, par le biais de la mise en œuvre de nouveaux modèles d'organisation du temps de travail qui permettent une conciliation saine de la vie professionnelle et la vie de famille.

L'égalité entre hommes et femmes est un principe fondamental de l'Union Européenne, le Traité de l'Union Européenne promouvant, en son article 3/3, l'égalité entre hommes et femmes comme l'un des objectifs de l'Union Européenne.

Le dialogue social européen a produit de bons résultats, notamment : l'Accord-cadre sur le Harcèlement et la Violence au Travail, adopté au mois d'avril 2017 et, en ce sens, l'Union Européenne a organisé des concertations et des négociations au sujet de la conciliation de la vie privée et la vie professionnelle.

En vertu de l'article 151 du Traité sur le Fonctionnement de l'Union Européenne (TFUE), la promotion du dialogue entre les partenaires sociaux est reconnue comme étant un objectif commun de l'UE et des États membres.

La Charte Sociale Européenne reconnaît aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales le droit à l'égalité des chances et de traitement et oblige les États à adopter les mesures adéquates dans le but de permettre à ces travailleurs de demeurer dans la vie active, en tenant de leurs attentes en termes de conditions de travail et de sécurité sociale

La proposition de Directive du Parlement Européen et du Conseil relative à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale des parents et des aidants, COM (2017) 253 finale qui établit pour objectif général de garantir la mise en œuvre du principe d'égalité entre hommes et femmes, en termes d'opportunités sur le marché du travail et de traitement au travail, a pour objectifs:

- Améliorer l'accès aux mécanismes de conciliation entre vie professionnelle et vie de famille, tels que les congés et les horaires de travail assouplis;
- Favoriser l'utilisation, de la part des hommes, de congés d'assistance familiale et d'horaires de travail assouplis

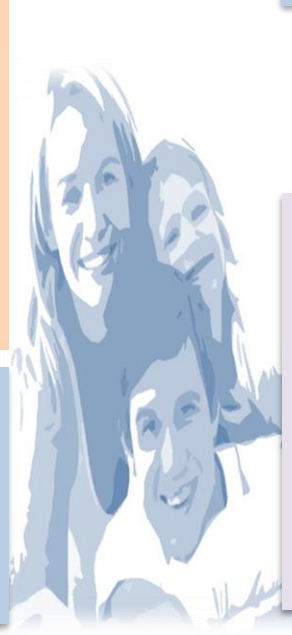
DE FAMILLE ET VIE PROFESSIONNELLE

Les questions de conciliation de l'activité professionnelle et de la vie de famille doivent être au cœur des débats de négociation collective.

Les partenaires sociaux doivent encourager la mise en œuvre des directives et des recommandations en ces matières.

Dans le cadre du dialogue social, les mesures nécessaires doivent être adoptées de manière à défendre la mise en œuvre effective de:

- Congé maternité : Amélioration de la sécurité et la santé des salariées enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, protection contre le licenciement, sensibilisation au licenciement des femmes enceintes et facilitation de la transition entre le congé maternité et le retour à l'emploi (y compris des espaces et des pauses pour l'allaitement)
- Congé paternité comme droit individuel rémunéré;
- Congé parental comme droit à utilisation modulable (c'est-à-dire à temps partiel, de manière fragmentée), non transmissible entre les parents et sa rémunération;
- Congé d'aidant comme un droit individuel rémunéré;
- Horaires de travail assouplis : Droit des parents ayant des enfants âgés de moins de 12 ans et des aidants à demander un assouplissement des horaires de travail, du planning ou du lieu de travail pendant un certain temps.



PROMOTION DE LA CONCILIATION DE VIE DE FAMILLE ET VIE PROFESSIONNELLE

L'OIT et la promotion de l'égalité des genres et des politiques de conciliation entre travail et famille

La Convention de l'OIT sur les travailleurs masculins et travailleurs féminins ayant des responsabilités familiales (n° 156) et la Recommandation connexe (n° 165), datant toutes deux de 1981, prévoient l'égalité des chances comme l'objectif général de toutes les mesures de conciliation et proposent des orientations politiques pour leur formulation, notamment en envisageant la manière dont les responsabilités familiales affectent l'égalité des chances et de traitement des hommes et des femmes au travail, en présentant également certaines orientations stratégiques concernant les mesures visant à concilier vie professionnelle et familiale afin de réduire les inégalités des genres.

Pour l'OIT, afin de combattre la discrimination concernant les responsabilités familiales et assurer l'égalité des genres, il est nécessaire de changer les rôles traditionnellement attribués aux hommes et aux femmes dans la société et au sein de la famille. Il est indispensable d'adopter des mesures qui facilitent la conciliation entre vie professionnelle et vie de famille, afin de favoriser la promotion de l'égalité des genres et du travail décent.