
Contribution de la CEC European Managers

1. Remarques préliminaires

Comme il a déjà été souligné dans le texte de la première phase de consultation, à laquelle la CEC a participé en janvier dernier, la question de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée revêt une importance et un intérêt particulier pour la CEC European Managers. En raison de la complexité des tâches que les cadres accomplissent, et en raison de la nature spécifique du travail qu'ils effectuent (qui peut être également mesuré non pas en termes d'heures mais plutôt en termes d'objectifs atteints), les cadres jouissent de plus d'autonomie dans la définition de leur temps de travail. Cette caractéristique (lorsqu'elle s'applique), bien que très appréciée par les cadres en général, peut aussi s'avérer problématique lorsqu'elle peut avoir des répercussions négatives dans la vie privée. C'est d'autant plus vrai si nous le regardons du point de vue des femmes cadres, qui ont besoin d'un environnement de travail favorable (ce qui inclut à la fois des conditions de travail spécifiques et l'infrastructure nécessaire pour apporter tous les services complémentaires demandés) afin de s'assurer qu'elles puissent réussir à la fois dans leurs dimensions professionnelle et privée.

Encore une fois, nous tenons également à souligner combien nous avons apprécié l'approche basée sur les effets économiques et de business d'une égalité accrue entre les hommes et les femmes, qui découle de l'hypothèse que le fait de promouvoir des moyens efficaces pour permettre une véritable répartition des tâches entre les hommes et les femmes est une incitation pour une plus grande participation des femmes à la population active. La CEC European Managers a vivement défendu ce principe, qui était à la base du projet européen qu'elle a mis en œuvre en 2014: le projet faisait un état des lieux au niveau européen de la participation des femmes à la population active dans l'encadrement et donnait un aperçu des mesures qui pouvaient effectivement être adoptées pour l'accroître.

2. Quel est votre avis concernant les possibilités d'action législative de l'UE et les paramètres associés à cette action, discutés à l'article 5 ?

- 1. Le congé de maternité** - à la lumière de la décision de la Commission en 2015 de retirer la proposition de révision de la directive qui étendrait la durée minimale du congé, nous croyons qu'aucune autre action dans ce sens ne devrait être adoptée pour le moment.

Les différentes mesures qui ont été proposées pour la protection contre le licenciement pendant la période du congé et immédiatement après, sont satisfaisantes surtout lorsqu'elles constituent une simple «transposition» dans la législation de principes déjà énoncés par la jurisprudence. Cependant, nous croyons que les mesures les plus efficaces sont celles qui permettent aux femmes de revenir rapidement à la vie professionnelle. Ces mesures devraient évidemment être de nature «positive» et mettre l'accent sur le renforcement des

possibilités d'avoir effectivement recours à toute une série de structures (allant de services de garde d'enfants abordables en passant par l'allaitement maternel et d'autres services directement liés aux principaux besoins associés à l'éducation des enfants), ainsi que de comprendre le lieu de travail et l'ensemble de l'environnement de travail comme le premier secteur d'intervention. Comme souligné à juste titre dans le document d'analyse accompagnant la consultation, il y a un risque que les interruptions de carrières excessivement longues aient des effets négatifs sur les perspectives de carrière et les possibilités d'emploi pour les femmes, ce qui ne ferait qu'augmenter l'effet négatif de « ségrégation des sexes ».

- 2. Le congé de paternité** - la disposition d'une période minimale de congé de paternité obligatoire représenterait certainement une manière décisive d'améliorer une répartition plus équitable des tâches dans les activités de soin et d'éducation des enfants, à condition que ces périodes soient payées au même niveau que pour le congé de maternité (qui, à notre avis, devrait atteindre le 100% de la rémunération normale) et qu'ils n'aient aucune conséquence en termes de progression de carrière. D'un autre côté cependant, l'attribution de cette période de congé (distincte du congé parental) est destinée à couvrir immédiatement la période autour de la naissance, et devrait être maintenue relativement courte (comme c'est le cas pour la plupart des pays européens avec de telles dispositions). Nous pensons également que la justification économique de l'adoption de telles mesures n'est pas suffisamment solide (ou ne l'est pas du moins directement), surtout si l'on considère le principe de la corrélation positive entre le congé de paternité et l'adoption d'un congé parental. La décision d'accorder un congé de paternité répond plutôt à d'autres objectifs de nature culturelle et/ou sociale, comme par exemple de répondre aux stéréotypes de genre; bien sûr, ils restent néanmoins valables et légitimes.
- 3. Le congé parental** – donner le droit (ou l'obligation) pour chaque parent de prendre une période de congé pour rester auprès de son enfant est une mesure qui va clairement et efficacement dans le sens de souligner que la garde des enfants est une activité qui doit être partagée à parts égales entre les parents. Pour cette raison, la disposition de la clause de non-cessibilité est particulièrement efficace, et le système général de la directive devrait être renforcé par l'établissement d'une forme de compensation financière applicable dans les mêmes conditions aux hommes et aux femmes. Nous sommes également favorables à l'adoption d'une approche fondée sur la flexibilité pour les modalités qui définissent les différents aspects du congé (à temps plein ou à temps partiel, possibilité de grouper les congés, etc.) qui peut être pris, le seul principe « fixe » étant la mise en œuvre d'un système qui favorise l'adoption égale des responsabilités pour l'un ou l'autre parent. La flexibilité souhaitée, bien entendu, doit aussi s'appliquer à la phase d'exécution normale des activités de travail, en dehors des périodes de congé parental, et encourager des mesures telles que le télétravail, un recours plus simple au temps partiel, ou encore ~~des~~ le travail partagé. Le niveau de décision doit être aussi proche du parent qui travaille concerné que possible, et la définition de ces aspects doit être laissée à la libre appréciation des employeurs et de l'employé.

Cependant, nous insistons encore une fois sur la plus grande efficacité de fournir des structures d'accueil d'enfants abordables et efficaces comme un outil pour simplifier les tâches liées à la prise en charge des enfants et en améliorer le

«partage» entre les hommes et les femmes. La mise à disposition d'un réseau de soutien basé sur ces structures est d'autant plus efficace si l'on considère les conséquences positives en termes de création d'emplois.

- 4. Congé de dispensateur de soins** - plus que pour la problématique de la garde d'enfants, les soins aux personnes âgées et/ou malades exigent des compétences spécifiques (souvent de type médical) dont pas tous les individus en disposent. Et les répercussions sur la vie privée, que ces activités nécessaires impliquent pour la réalisation de ce type de tâches, peuvent être perturbantes pour ceux qui fournissent les soins. Pour cette raison, et indépendamment des considérations morales liées au choix individuel de dispenser des soins directement et personnellement aux membres de sa propre famille, nous pensons que dans ce cas précis, la contribution la plus importante en termes de soutien aux aidants réside dans la mise à disposition d'équipements et d'infrastructures de soins externes efficaces, fiables, professionnels et abordables. Il est en effet particulièrement difficile de définir des critères spécifiques minimaux comme la durée du congé, sa fréquence d'utilisation ou les tranches d'âge pour ceux qui ont besoin de soins, compte tenu de la grande variété de cas possibles et de l'évolution rapide des structures familiales de nos sociétés. Et puisque prévoir une sorte de compensation financière pour la durée du congé est essentiel pour assurer son adoption effective, comme les documents fournis par vous le mentionnent à plusieurs reprises, les coûts pour fournir cette compensation financière seraient difficiles à évaluer, mais (plutôt) probablement très élevés.