

Égalité des chances et négociations collectives dans l'Union européenne



3. Analyse d'accords innovateurs



FONDATION EUROPÉENNE
pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Égalité des chances et négociations collectives dans l'Union européenne
3. Analyse d'accords innovateurs

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est un organe autonome de l'Union européenne, créé pour aider à l'élaboration de politiques liées aux problèmes de société et du travail. Pour tout renseignement supplémentaire, veuillez consulter le site *Web* de la Fondation: <http://www.eurofound.ie/>

Professeur de droit à l'université de Manchester (Royaume-Uni), **Brian Bercusson** a publié plusieurs ouvrages, articles et rapports consacrés au droit du travail et aux relations industrielles en Europe.

Docteur en sciences sociales de l'université de Göttingen (Allemagne), **Anni Weiler** est une spécialiste des négociations collectives et des relations industrielles européennes. Elle a également publié des ouvrages sur les questions de genre.

Égalité des chances
et négociations collectives
dans l'Union européenne
3. Analyse d'accords innovateurs

Partie I

Brian Bercusson

Partie II

Brian Bercusson

Anni Weiler



FONDATION EUROPÉENNE
pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2000



ISBN 92-828-5069-2

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2000

Pour les droits de traduction ou de reproduction, s'adresser au directeur de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Irlande

Printed in Ireland

Le papier utilisé pour cette publication ne contient pas de chlore et provient de forêts d'Europe du Nord faisant l'objet d'un plan de gestion. Pour chaque arbre abattu, au moins un autre est planté.

Avant-propos

C'est en 1994 que la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail décida d'entreprendre, en étroite concertation avec la Commission européenne (DG V), un projet majeur concernant l'égalité des chances et la négociation collective. Ce travail a engendré un rapport-cadre (*1. Définition des thèmes*) et un rapport consolidé sur la situation générale en matière d'égalité des chances et la structure de négociation dans les différents États membres (*2. Analyse de la situation*).

Le présent document est un second rapport consolidé (*3. Analyse d'accords innovateurs*) qui donne un aperçu des accords les plus innovateurs conclus dans chacun des quinze États membres de l'UE en matière d'égalité de chances et de négociations collectives. Il s'appuie sur une série de rapports nationaux établis par un réseau de correspondants dans les différents pays et suit les lignes directrices fixées dans le rapport-cadre «*Définition des thèmes*».

Le troisième rapport consolidé (*4. Explication du processus*) étudie l'ensemble du processus de négociation de manière plus approfondie. Il analyse une convention dans chacun des États membres afin de déterminer les facteurs essentiels qui sous-tendent les bons accords. Une attention particulière est accordée aux spécificités internes des organisations des partenaires sociaux (participation des femmes à la prise de décision, par exemple) en tant que facteurs éventuels de réussite.

Il existe également des rapports nationaux aux trois stades du projet.

Nous espérons que le présent rapport permettra de mieux comprendre et de mieux connaître le domaine complexe de l'égalité des chances et de la négociation collective.

Clive Purkiss
Directeur
Fondation européenne
pour l'amélioration des conditions
de vie et de travail

Odile Quintin
Directeur général adjoint
Direction générale V —
Emploi, relations industrielles
et affaires sociales




Remerciements

Le présent document s'appuie sur un rapport rédigé par le P^f Brian Bercusson de l'université de Manchester. Ce rapport initial s'articulait en deux parties: la première a été réaménagée par M. Tom Hayes afin de la rendre plus accessible au grand public, et la seconde a été revue et complétée par le D^r Anni Weiler. La présente publication constitue le fruit de ce travail.

Nous tenons également à remercier d'autres membres du groupe de recherche qui ont formulé des commentaires extrêmement utiles concernant les versions antérieures du rapport.

Groupe de recherche

P^f Brian Bercusson
Feu Eva Brumlop
P^f Linda Dickens
P^f Yota Kravaritou
M^{me} Riitta Martikainen
M^{me} Nathalie Wuiame

Comité consultatif

Représentants des organisations patronales

M^{me} Ann M. Gibbons, Irish Farmers' Association, Kilkenny (Irlande)
M^{me} Caroline Croft, UNICE, Bruxelles (Belgique)
M. François d'Izarny, Électricité de France, Paris (France)



Représentants des organisations syndicales

M^{mes} Sinead Tiernan et Penny Clarke, CES, Bruxelles (Belgique)

M^{me} Marjaana Valkonen, SAK, Helsinki (Finlande)

Représentants des pouvoirs publics

M. Antonio E. P. Lucas, Comissão para Igualdade no Trabalho e no Emprego, Lisbonne (Portugal)

Experts

M^{me} Cynthia Cockburn, université de Londres (Royaume-Uni)

M^{me} Christina Theochari, Athens Labour Centre (Grèce)

Représentants de la Commission européenne

M^{mes} Daniela Rofi et Maria Stratigaki

Représentants de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

M^{me} Mia Heikinen

M. Hubert Krieger




Table des matières

	Page
Avant-propos	v
Remerciements	vii
Partie I — Négociations collectives et accords sur l'égalité des chances	1
Chapitre 1 — Introduction	3
Chapitre 2 — La politique européenne en matière d'égalité des chances	11
Chapitre 3 — La définition de l'égalité des chances	15
Chapitre 4 — Négociations collectives et égalité des chances: limites et potentiel	23
Partie II — Analyse d'accords sur l'égalité des chances	31
Chapitre 1 — Les cultures et les structures organisationnelles	33
Chapitre 2 — L'accès à l'emploi et la ségrégation fondée sur le sexe	59
Chapitre 3 — L'égalité de rémunération	87

Chapitre 4 — Le harcèlement sexuel	99
Chapitre 5 — La conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle	117
Chapitre 6 — Le temps de travail	153

Liste des tableaux

Tableau 1 — Sélection de dispositions et d'accords relatifs aux cultures et aux structures organisationnelles	45
Tableau 2 — Sélection de dispositions et d'accords relatifs au recrutement	65
Tableau 3 — Sélection de dispositions et d'accords relatifs à la promotion professionnelle	74
Tableau 4 — Sélection de dispositions et d'accords relatifs à la formation	83
Tableau 5 — Sélection de dispositions et d'accords relatifs à l'égalité de rémunération	96
Tableau 6 — Sélection de dispositions et d'accords relatifs au harcèlement sexuel	107
Tableau 7 — Sélection de dispositions et d'accords relatifs au congé parental	131
Tableau 8 — Sélection de dispositions et d'accords relatifs au congé pour raisons familiales	145
Tableau 9 — Sélection de dispositions et d'accords relatifs à la garde des enfants	151
Tableau 10 — Sélection de dispositions et d'accords relatifs au temps de travail	162
Tableau 11 — Sélection de dispositions et d'accords relatifs au partage d'emploi	174

Partie I

Négociations collectives et accords sur l'égalité des chances



Chapitre 1

Introduction

Le présent rapport constitue le troisième volet d'un projet de recherche entrepris par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail en vue d'établir un lien positif entre les négociations collectives et la promotion de l'égalité des chances dans l'Union européenne ⁽¹⁾. Le premier rapport issu de ce projet, rédigé par les P^{rs} Brian Bercusson et Linda Dickens et publié sous le titre *définition des thèmes*, visait à situer le contexte de la recherche. Le deuxième, intitulé *Analyse de la situation* et rédigé par le P^r Yota Kravaritou, s'est penché sur la situation des femmes sur le marché européen du travail, sur le rôle joué par les femmes dans les organisations de partenaires sociaux et sur la manière dont le processus de négociation collective aborde les questions d'égalité des chances. Troisième de la série et présenté sous le titre *Analyse d'accords innovateurs*, le présent rapport examine de manière approfondie la teneur de conventions collectives portant sur l'égalité des chances dans des domaines très divers et tente de tirer de ces études de cas des enseignements utiles pour les partenaires sociaux, tant au niveau européen que national.

La rencontre des conventions collectives et de l'égalité des chances n'est pas étrangère à la réorientation radicale opérée dans l'un et l'autre de ces domaines au niveau de l'Union européenne. Le rôle croissant des négociations collectives dans l'action en faveur de l'égalité des chances est désormais reconnu et encouragé par la Commission européenne ⁽²⁾, et le prolongement de ces négociations sous la forme d'un dialogue social à l'échelon de l'UE ouvre de nouvelles perspectives en matière de conventions collectives sur l'égalité des chances sur les plans sectoriel et intersectoriel.

⁽¹⁾ Je remercie tout particulièrement Hubert Krieger de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail et Riitta Martikainen du ministère finlandais du travail pour leurs précieux commentaires concernant la première version du présent rapport.

⁽²⁾ Commission européenne, «Égalité des chances entre les femmes et les hommes — Troisième programme d'action communautaire à moyen terme 1991-1995»; COM(90) 449 final.

L'accord annexé au protocole sur la politique sociale du traité de Maastricht, appelé à être intégré au traité instituant la Communauté européenne par le traité d'Amsterdam, reconnaît explicitement la mise en œuvre de la politique sociale et du droit communautaire du travail par le biais de la négociation collective au sein des États membres (article 2, paragraphe 4 — après Amsterdam: article 137, paragraphe 4). L'accord confère un rôle aux partenaires sociaux à l'échelon européen dans la formulation de la politique sociale et du droit du travail de la Communauté (articles 3 et 4, paragraphe 1 — après Amsterdam: articles 138 et 139, paragraphe 1). Il ressort de ces dispositions que si les partenaires sociaux parviennent à un accord au niveau européen, les États membres sont tenus de l'intégrer dans leur droit national (article 4, paragraphe 2 — après Amsterdam: 139, paragraphe 2) ⁽³⁾. La création de comités d'entreprise européens ouvre par ailleurs de nouvelles perspectives en matière de dialogue sur l'égalité des chances en ce qui concerne les multinationales européennes.

Le potentiel de cette évolution est incontestable puisque les deux premiers accords-cadres conclus en vertu de la procédure du protocole social portent sur des thèmes liés à l'égalité des chances, en l'occurrence le congé parental ⁽⁴⁾ et le travail à temps partiel ⁽⁵⁾. L'exploitation de ce potentiel exige que la recherche procède à l'évaluation des différentes approches de l'égalité des chances, d'une part, et des limites et des écueils de la négociation collective et ainsi que de l'égalité des chances, d'autre part.

Description du projet de recherche

Étant donné la diversité des situations selon les États membres — en termes de position spécifique des femmes sur le marché du travail ou en termes de portée et de nature des négociations collectives, par exemple — notre objectif n'est pas l'établissement d'une *check-list* qui prescrirait hors contexte aux partenaires sociaux les mesures à prendre en faveur de l'égalité des chances et des négociations collectives. En fournissant des informations et des commentaires éclairés sur la situation en place dans les différents États membres, y compris la description détaillée des dispositions figurant dans les conventions collectives, notre objectif vise davantage à tirer les enseignements de l'expérience des autres et à stimuler et étayer la réflexion des partenaires sociaux (et d'autres) aux échelons européen et national en leur indiquant les possibilités et les options les plus efficaces ainsi que les facteurs catalyseurs ou inhibiteurs de succès.

Deux aspects apparaissent particulièrement importants. Premièrement, la dimension même des accords, qui constitue le thème du présent rapport et qui s'appuie sur un échantillonnage extrêmement large de documents. Deuxièmement, le processus de négociation des accords sur l'égalité des chances, qui fait l'objet d'un rapport ultérieur.

⁽³⁾ Bercusson, B., «Maastricht: a fundamental change in European labour law», *Industrial Relations Journal*, n° 23, 1992, p. 177; «The dynamic of European labour law after Maastricht», *Industrial Law Journal*, n° 23, mars 1994, p. 1.

⁽⁴⁾ 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 (JO L 145 du 19.6.1996, p. 4).

⁽⁵⁾ Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, (JO L 14 du 20.1.1998, p. 9).



Les grands objectifs du projet

Le projet a donc été axé, dans les limites des ressources et des délais impartis, sur la teneur des conventions collectives, sur le processus de négociation collective (élaboration des programmes de négociation et concrétisation de ces programmes sous la forme d'accords) et sur le lien entre les dispositions figurant dans les conventions collectives et le résultat et/ou l'impact.

L'objectif général procède de ce que, comme toute autre politique sociale de l'UE, l'action en faveur de l'égalité des chances devrait davantage intervenir désormais au travers du dialogue social et de la négociation collective. En d'autres termes, elle devrait être formulée par les partenaires sociaux à l'échelon de l'UE par le biais du dialogue social et être mise en œuvre au sein des États membres par le biais de négociations collectives ⁽⁶⁾.

L'objectif primordial du projet consiste donc à soutenir:

- le processus du dialogue social au niveau européen;
- les négociateurs aux niveaux national et de l'entreprise.

Cet objectif principal comporte une série d'objectifs connexes tels que:

- décrire dans quelle mesure l'égalité des chances est régie par la négociation collective;
- fournir des exemples de «bonnes pratiques» en vue d'étayer les progrès dans ce domaine;
- expliquer le processus conduisant à ces accords positifs.

La structure du rapport

Le présent document vise à faire le bilan de la politique communautaire en matière d'égalité des chances, à examiner les définitions de cette égalité et à analyser les limites du processus de négociation collective en termes d'élaboration d'un programme en faveur de l'égalité des chances. Il décrit de manière détaillée la méthodologie appliquée à la collecte et à l'analyse des «bonnes» conventions collectives avant de passer à l'étude approfondie de celles-ci.

Les enseignements du rapport

Trois grandes leçons peuvent être tirées des travaux consacrés à l'étude des conventions collectives portant sur l'égalité des chances dans les États membres de l'UE.

La transposition sectorielle

Il ressort premièrement des éléments recueillis que de «bons» accords sur l'égalité des chances ont non seulement été négociés dans les différents États membres sur toute une série de thèmes, mais que ces accords ont été négociés dans les mêmes secteurs et qu'ils couvrent les mêmes

⁽⁶⁾ Cela n'exclut pas la contribution d'autres formes réglementaires: dispositions législatives, réglementaires ou administratives, codes de bonnes pratiques, jurisprudence, etc.

catégories de travail et de travailleurs dans tous les pays, qu'il s'agisse de conventions à l'échelon du secteur ou d'entreprises ou d'usines appartenant à un secteur spécifique. Ces accords offrent des perspectives de transposition qui, tout en restant encore peu développées, s'annoncent incontestablement prometteuses.

Il s'est avéré relativement simple d'identifier, dans les différents pays, les secteurs dans lesquels de bons accords en matière d'égalité de chances ont été obtenus — et il est sans doute utile d'analyser une série d'accords valablement négociés dans des domaines et des pays différents mais appartenant tous au même secteur, et de chercher à en promouvoir la transposition — car un «bon» accord sur l'égalité des chances dans un secteur et un pays particuliers comporte très probablement des enseignements précieux pour les travailleurs du même secteur qui, dans d'autres pays, participent au même processus de production ou à la même prestation de service. Si de «bons» accords sur la manière de concilier la vie professionnelle et la vie familiale, sur l'accès à l'emploi et sur le harcèlement sexuel sont négociés dans un secteur spécifique d'un pays donné, leur teneur peut inciter les négociateurs agissant dans le même secteur mais dans un autre pays à tirer parti de l'expérience au plus grand profit des travailleurs et des employeurs qu'ils représentent. Il va de soi que cette démarche n'exclut nullement la transposition éventuelle de dispositions valables en matière d'égalité des chances d'un secteur à l'autre: elle confirme simplement que la transposition au même secteur d'un autre pays est particulièrement indiquée.

La synergie de l'égalité des chances et de la négociation collective

Il existe, deuxièmement, une synergie entre l'égalité des chances et la négociation collective. En d'autres termes, les deux processus tendent à se renforcer mutuellement. La Commission européenne a elle-même souligné l'importance croissante des négociations collectives dans le cadre de la politique en faveur de l'égalité des chances puisqu'elle «considère qu'il relève de la responsabilité des partenaires sociaux d'inclure l'égalité des chances parmi les thèmes de la négociation collective» (7). La Commission n'a instauré, par contre, aucun système précis en ce qui concerne les procédures et les recours considérés comme des exigences minimales pour l'application du droit européen sur l'égalité des sexes. Les approches nationales peuvent prévoir une réglementation sociale par le biais de conventions collectives aussi bien que l'adoption de dispositions législatives ou autres — et certains pays privilégient effectivement la réglementation sociale plutôt que juridique.

La négociation collective conjugue un mécanisme assurant la formulation centralisée de normes, d'une part, et des procédures destinées à leur application locale, d'autre part. On peut affirmer, dès lors, que les conventions collectives pourraient compléter et améliorer, voire remplacer, les mécanismes de fixation et d'application des normes en matière d'égalité des chances. Ce rôle de la négociation collective confère une importance toute particulière à la participation des femmes à tous les niveaux de la négociation. Les femmes doivent en effet prendre part aux prises de décision au plus haut niveau fixant la teneur et les priorités du programme de négociation et aux

(7) Commission européenne, «Égalité des chances entre les femmes et les hommes — Troisième programme d'action communautaire à moyen terme (1991-1995)»; COM(90) 449 final.

structures de négociation assurant la promotion de ce programme — tant du côté des employeurs que des travailleurs.

Les femmes devraient également être présentes aux échelons inférieurs de la négociation collective où s'opère la mise en œuvre des accords conclus aux niveaux supérieurs, car seule leur participation aux décisions des partenaires sociaux à ce niveau peut garantir une réelle mise en œuvre des dispositions adoptées et un contrôle de leur effet. En d'autres termes, seule cette participation peut garantir l'usage optimal de la négociation collective en tant qu'instrument de l'égalité des chances.

La question de la négociation collective et de l'égalité des chances revêt une importance accrue à l'heure où le marché européen du travail tend à se féminiser et où des politiques d'emploi et des actions syndicales deviennent indispensables pour répondre à cette évolution. Les partenaires sociaux et la négociation collective ont probablement beaucoup à gagner d'une politique d'égalité des chances — car celle-ci touche à des thèmes extrêmement diversifiés et partant, devrait permettre aux partenaires sociaux d'étendre la portée, le mécanisme et le niveau de la négociation. Les accords en matière de congé parental et de travail à temps partiel, issus du dialogue social à l'échelon de l'UE, sont l'illustration par excellence de cette évolution.

Les négociateurs doivent, de part et d'autre, être sensibilisés au potentiel de l'égalité des chances, et une formation s'impose à cette fin. Cette formation devrait les rendre conscients des avantages que la négociation sur l'égalité des chances peut apporter aux partenaires sociaux ainsi qu'au processus de négociation proprement dit.

Les possibilités au niveau de l'UE

Il existe, troisièmement, des cadres institutionnels de négociation collective qui, réels ou potentiels, peuvent contribuer à promouvoir une politique communautaire en faveur de l'égalité des chances: tel est notamment le cas du dialogue social sectoriel et des comités d'entreprise européens.

Le fait que de «bons» accords sur l'égalité des chances existent dans les mêmes secteurs de différents États membres conduit à penser qu'un dialogue social sectoriel à l'échelon de l'UE pourrait valablement démarrer sur cette base. Dans plusieurs États membres, en effet, les partenaires sociaux sont parvenus à négocier, aux niveaux du secteur et de l'entreprise, de bons accords sur l'égalité des chances, et rien ne semble donc empêcher les partenaires sociaux à l'échelon européen, qui sont d'ailleurs souvent les mêmes, de reproduire cette expérience. Une telle démarche offrirait l'avantage de tirer le meilleur de l'expérience sectorielle des États membres pour l'appliquer aux secteurs correspondants dans d'autres États membres tout en prévoyant une adaptation au contexte local.

De même, le fait que ces «bons» accords sur l'égalité des chances se retrouvent dans la plupart des filiales nationales des entreprises multinationales, mais pas dans toutes, tend à suggérer que ce thème devrait figurer à l'ordre du jour des comités d'entreprise européens actuels ou futurs de

ces sociétés. Or, de récentes études de la Fondation montrent que, parmi les 400 conventions environ qui ont été négociées en vertu de l'article 13 de la directive relative à ces comités, 6 % seulement stipulent que les questions d'égalité des chances relèvent de la compétence des comités d'entreprise européens ⁽⁸⁾.

En d'autres termes, les négociations collectives sectorielles et les comités d'entreprise européens offrent encore des possibilités inexploitées en termes de promotion de l'égalité des chances, et il convient d'adapter les cadres institutionnels du dialogue social mis en place à l'échelon de l'UE pour mieux tirer parti des expériences nationales.

La méthodologie

Les rapporteurs nationaux ont organisé le processus de collecte d'informations de manière systématique en accordant une importance toute particulière à l'identification des sources et à la classification des éléments recueillis. Plusieurs sources ont ainsi été étudiées:

- la documentation universitaire dans les disciplines concernées (relations industrielles, sociologie du travail, études consacrées aux femmes);
- les publications des instances publiques spécialisées dans les questions relatives aux femmes: commission pour l'égalité des chances, commission nationale de la négociation collective, Commissione Nazionale per la Parità, autorités publiques allemandes diverses;
- syndicats, employeurs et leurs organisations;
- documentation spécialisée dans différents secteurs ou disciplines (gestion, réflexion syndicale);
- groupes indépendants (associations féminines, centrales syndicales).

L'objectif étant de réunir un certain nombre de «bonnes» conventions/dispositions collectives, un concept de «bon» accord en matière d'égalité des chances a été élaboré sous différentes rubriques.

L'identification de ces «bonnes» conventions n'a pas été effectuée de manière scientifique, que ce soit dans les rapports nationaux ou dans le présent troisième rapport. Les accords sélectionnés ne sont pas représentatifs de l'ensemble des conventions collectives des pays considérés; il s'agit plutôt d'accords «de pointe» démontrant que la négociation collective peut promouvoir l'égalité des chances.

Parmi ces «bonnes» conventions, une première catégorie regroupe les accords qui annoncent eux-mêmes l'égalité des chances comme leur objectif principal: il s'agit d'accords d'action positive au sens le plus large, y compris les programmes ou les conventions en faveur de l'égalité, et de l'égalité entre les hommes et les femmes en particulier. L'accent a été mis sur leur dimension sociologique puisque les «bons» accords en matière d'égalité des chances portent sur

⁽⁸⁾ Marginson, P., Gilman, M., Jacobi, O., et Krieger, H., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Negotiating European Works Councils: An Analysis of Agreements Under article 13*, Dublin, 1998.

l'inégalité salariale, la hiérarchie fondée sur le sexe, la répartition du travail rémunéré et non rémunéré selon le sexe ainsi que sur les structures organisationnelles. Il avait été décidé, lors de la recherche de «bons» accords dans ces différents domaines, de mettre à l'avant-plan les questions d'interface famille/travail, d'accès à l'emploi et de ségrégation fondée sur le sexe ainsi que de temps de travail.

L'analyse des «bons» accords autodéclarés a cherché à identifier les spécificités qui en faisaient la valeur intrinsèque, telles que:

- des procédures visant à instaurer l'égalité;
- les structures mises en place;
- les buts/objectifs définis;
- le calendrier fixé.

Une deuxième catégorie de «bons» accords sur l'égalité des chances regroupe également ceux visant spécifiquement les processus à l'origine de pratiques discriminatoires. Ces accords tentent de lutter contre une discrimination «invisible» lors de la mise en œuvre de conventions apparemment neutres. Il a été décidé, lors de la recherche des «bons» accords de ce type, de se concentrer sur la discrimination salariale et sur les cultures/structures organisationnelles — de manière plus spécifique sur les accords relatifs au harcèlement sexuel et aux modalités de partage d'emploi.

En ce qui concerne les «bons» accords portant explicitement sur les pratiques discriminatoires, le contenu spécifiquement analysé laisse apparaître, tout d'abord, les effets discriminatoires ou l'application discriminatoire de facteurs «neutres» (critères de rémunération, horaires de travail, etc.) identifiés par l'accord et ensuite les mesures prises pour remédier à cette application ou à ces effets discriminatoires. Il convient de mettre plus particulièrement en évidence les informations relatives aux procédures destinées à identifier et à éliminer ces pratiques.

Le but de l'analyse est de montrer comment ces accords mettent en lumière les effets discriminatoires de conventions apparemment neutres en réunissant des preuves de discrimination avant d'en analyser les causes et de proposer des solutions en termes de procédures de structures, d'objectifs et de calendriers.

Les catégories d'accords ainsi définies peuvent être représentées sous la forme figurant ci-dessous:

Types	Accords sur l'égalité des chances autodéclarés	Accords portant explicitement sur la lutte contre les pratiques discriminatoires
Thèmes	Interface famille/travail Accès à l'emploi/ségrégation fondée sur le sexe Temps de travail	Discrimination salariale Cultures/structures organisationnelles

Un point important a été souligné, à savoir que ce ne sont pas les accords en soi qui sont importants — étant donné que leur ampleur, leur portée, leur degré de détail, etc., varient — mais les dispositions qui portent sur l'égalité des chances. Celles-ci doivent être aussi détaillées que possible et ne pas se contenter d'affirmer des principes généraux. C'est la qualité et non la quantité qui prime lors de la sélection des accords, et ce sont les conventions les plus explicites, les plus fouillées et les plus convaincantes en termes de lutte contre la discrimination fondée sur le sexe qui doivent être retenues. Le but n'est absolument pas de donner un aperçu représentatif. Cela étant dit, même si c'est la qualité qui prime, il va de soi qu'un nombre minimal d'accords doit être réuni pour que l'exercice soit valable. En l'occurrence, le nombre d'accords identifiés par les rapporteurs nationaux a varié d'une douzaine à plus de trente — soit plus de 250 conventions au total. Cette variation du nombre d'accords et de la quantité d'informations qu'ils contiennent selon les pays se reflète dans les références faites aux rapports nationaux tout au long du présent rapport de consolidation, en dépit de notre souci permanent d'assurer un maximum d'équilibre à ce niveau.

Les accords sélectionnés couvrent les différents thèmes spécifiés:

- les cultures/structures organisationnelles;
- l'accès à l'emploi/la ségrégation fondée sur le sexe: recrutement, formation, promotion;
- l'égalité des rémunérations: transparence, critères et système de fixation des salaires, niveau de la négociation salariale, mécanismes compensatoires;
- harcèlement sexuel;
- conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle: congé parental, congé pour raison familiale, interruptions de carrière, garde des enfants;
- temps de travail: réduction du temps de travail et travail à temps partiel, partage d'emploi.

Comme pour le nombre des accords, la quantité d'informations disponibles concernant les différents thèmes varie d'un rapport national à l'autre. Notre rapport consolidé reflète, ici également, la disponibilité relative de données pour les différentes rubriques et tente de parvenir à un équilibre optimal.

L'approche adoptée a consisté à analyser ces «bons» accords dans la perspective de leur potentiel de transposition: en d'autres termes, que pouvait-on apprendre d'un secteur et d'un pays à l'autre de la conclusion de conventions négociées méritant le label initial de «bons accords en termes d'égalité des chances»?



Chapitre 2

La politique européenne en matière d'égalité des chances

L'égalité des chances entre les femmes et les hommes, fer de lance de la politique sociale communautaire dès les premiers jours, va aujourd'hui au-delà du concept initial de la discrimination directe et délibérée, à savoir un traitement moins favorable des femmes en raison de leur sexe, pour inclure la discrimination indirecte, l'action positive, l'intégration de la dimension de genre dans toutes les politiques (*mainstreaming*), le réexamen critique de la législation en matière de protection, la grossesse, la maternité et la garde des enfants ainsi que le harcèlement sexuel. Le concept s'étend désormais à la discrimination en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail, de formation professionnelle, de régimes de pension (publics et privés) et de bien-être social. Cet élargissement des dispositions européennes en faveur de l'égalité des chances doit énormément à l'interprétation dynamique du droit communautaire par la Cour de justice des Communautés européennes.

Le dialogue social

Comme nous l'avons indiqué plus haut, l'accord annexé au protocole sur la politique sociale du traité de Maastricht prévoit que les partenaires sociaux jouent un rôle au niveau communautaire dans la formulation de la politique sociale et du droit du travail (articles 3 et 4, paragraphe 1 — après Amsterdam: articles 138 et 139, paragraphe 1). Il ressort de ces dispositions que si les partenaires sociaux parviennent à un accord au niveau européen, les États membres sont tenus de l'intégrer dans leur droit national (article 4, paragraphe 2 — après Amsterdam: article 139, paragraphe 2) ⁽¹⁾. L'accord reconnaît en outre explicitement la possibilité d'une mise en œuvre de la politique sociale et du droit du travail communautaires par le biais de négociations

⁽¹⁾ Bercusson, B., *European Labour Law*, Butterworths, Londres, 1996 (chapitres 34 à 36).

collectives au sein des États membres (article 2, paragraphe 4 — après Amsterdam: article 139, paragraphe 4).

Le potentiel de cette évolution est incontestable puisque les deux premiers accords-cadres conclus en vertu de la procédure du protocole social portent sur des thèmes liés à l'égalité des chances, en l'occurrence le congé parental et le travail à temps partiel. La création de comités d'entreprise européens ouvre par ailleurs de nouvelles perspectives en matière de dialogue sur l'égalité des chances au niveau des multinationales européennes.

Le traité d'Amsterdam: un effet catalyseur?

Le Traité d'Amsterdam a donné une impulsion nouvelle au dialogue social européen et à la politique communautaire sur l'égalité des sexes puisque, d'une part, il intègre le chapitre social (protocole relatif à la politique sociale du traité de Maastricht et l'accord qui lui était annexé) au traité de Rome et qu'il remplace les anciens articles 117 à 122 par de nouvelles dispositions (articles 136 à 141 du traité instituant la CE après Amsterdam). Le traité d'Amsterdam introduit, d'autre part, de nouvelles dispositions dans le traité CE, y compris une série de modifications aux dispositions du chapitre social touchant à l'égalité et à la discrimination.

En ce qui concerne spécifiquement la discrimination fondée sur le sexe, un ajout a été fait à l'article 2 du traité: «La Communauté a pour mission [...] de promouvoir [...] un niveau d'emploi et de protection sociale élevé, l'égalité entre les hommes et les femmes [...] le relèvement du niveau et de la qualité de vie, la cohésion économique et sociale et la solidarité entre les États membres.» Tous ces éléments figuraient déjà à l'article 2 (tel que modifié par le traité de Maastricht) hormis la référence à l'égalité entre les hommes et les femmes. Cet ajout revêt toute son importance lorsqu'il est associé au nouvel article 119 dont le paragraphe 4 permet désormais l'action positive.

Il convient de souligner également l'ajout à l'article 3 du traité instituant les Communautés européennes sous la forme d'un nouveau paragraphe:

«Pour toutes les actions visées au présent article, la Communauté cherche à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes.»

Il s'agit, ici également, d'un renforcement de l'action positive mais également d'une reconnaissance spécifique du *mainstreaming*, à savoir le fait que l'égalité entre les sexes n'est plus une problématique distincte mais un thème intégré dans toutes les dimensions stratégiques de l'UE.

Le traité d'Amsterdam a ajouté un paragraphe entièrement neuf à l'article 119 (article 141, paragraphe 3, après Amsterdam):

«Le Conseil, statuant selon la procédure visée à l'article 189 B (article 251 après Amsterdam) et après consultation du Comité économique et social, adopte des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et



les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur.»

Des mesures telles que la directive 75/117 CEE sur l'égalité des rémunérations devaient antérieurement être adoptées en vertu de l'article 100 (article 94 après Amsterdam) qui autorisait «des directives pour le rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives des États membres qui ont une incidence directe sur l'établissement ou le fonctionnement du marché commun». Cette exigence d'une légitimité relevant du marché n'est plus nécessaire puisqu'elle est remplacée par une disposition autorisant la proposition de directives ayant pour mandat explicite d'assurer l'application du droit communautaire en matière d'égalité des sexes. La procédure à suivre est celle de la codécision (article 189 B) qui confère davantage de poids au Parlement européen dans l'élaboration des actions en faveur de l'égalité.

Un autre nouveau paragraphe a été introduit par le traité d'Amsterdam: il s'agit d'une version revue et élargie de l'article 6, paragraphe 3, de l'accord de Maastricht (article 141, paragraphe 4 du traité instituant les Communautés européennes après Amsterdam) (nouveau texte souligné):

«Pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté (antérieurement: les femmes) ou à prévenir ou à compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.»

Cette nouvelle disposition semble aller au-delà de celle qui autorisait précédemment l'action positive, à savoir l'article 2, paragraphe 4, de la directive 76/207/CEE sur l'égalité de traitement:

«La présente directive ne fait pas obstacle aux mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes dans les domaines cités à l'article 1^{er}, paragraphe 1.»

Il est plus important encore de souligner qu'il s'agit désormais, non plus d'une simple directive, mais d'une disposition du traité — une évolution particulièrement opportune à la lumière des récents arrêts de la Cour de justice des Communautés européennes dans l'affaire Kalanke ⁽²⁾ et de l'avis de l'avocat général dans l'affaire Marschall ⁽³⁾, largement interprétés comme hostiles aux mesures d'action positive. La décision ultérieure de la Cour, qui n'a pas suivi l'avocat général, paraît toutefois s'inscrire davantage dans la ligne voulue par la nouvelle disposition du traité.

Les nouvelles dispositions en faveur de l'égalité des sexes instaurées par le traité d'Amsterdam confèrent une importance supplémentaire à nos travaux de recherche et justifient que leurs résultats soient dûment pris en considération.

⁽²⁾ Affaire C-450/93: Kalanke contre Freie Hansestadt Bremen, Rec. 1995, p. I-3051.

⁽³⁾ Affaire C-409/95: Marschall contre Land Nordrhein-Westfalen, Rec. 1997, p. I-6363.

Chapitre 3

La définition de l'égalité des chances

Si l'examen théorique approfondi de la nature et des causes du désavantage des femmes et de l'égalité des chances sort du cadre de notre rapport, une analyse des différentes approches conceptuelles de cette égalité s'avère, en revanche, indispensable — notamment du fait que ces divergences conceptuelles sous-tendent l'identification de dispositions considérées comme favorables ou comme «bonnes» conventions et pratiques en matière d'égalité. En outre, il faut bien dire que cette notion de «bonnes» pratiques est loin d'être évidente — et largement contestée — dans le domaine de l'égalité des chances et de la négociation collective.

La poursuite des travaux de recherche n'exige pas l'adoption d'une définition «exacte» ou «idéale» du concept d'égalité des chances. L'un des aspects majeurs du projet n'est-il pas d'identifier et de procéder à l'analyse critique de l'ensemble des définitions actuellement en vigueur et des critères d'évaluation appliqués ou applicables aux accords conclus? La recherche doit toutefois s'appuyer sur une bonne compréhension des nombreux critères d'évaluation existants, et être consciente que l'usage d'une terminologie commune («égalité des chances») peut cacher une diversité conceptuelle, voire une certaine confusion, quant aux objectifs. Il faut savoir également que les dispositions perçues comme favorables à l'égalité des chances dans un contexte (ou sous un angle) particulier peuvent s'avérer préjudiciables à l'égalité des chances dans un autre contexte (ou sous un autre angle conceptuel) ⁽¹⁾.

Les paragraphes qui vont suivre sont consacrés à cette problématique.

⁽¹⁾ Il convient de ne pas interpréter cela comme une affirmation selon laquelle toutes les définitions de «bonnes pratiques» sont nécessairement d'égale valeur. La discussion intervenant dans le cadre de l'analyse des données de la recherche aboutira probablement à une série d'arguments étayés quant au fait que, en termes de promotion de l'égalité des sexes, certaines approches peuvent être considérées comme préférables à d'autres.

Égalité de traitement et égalité de résultat

L'une des distinctions conceptuelles possibles concerne l'égalité des chances en tant qu'égalité de traitement par opposition à l'égalité des chances en tant qu'égalité de résultat ⁽²⁾. La première proposition recouvre des notions libérales mettant à l'avant-plan une égalité formelle et procédurale qui permet à chacun de faire valoir ses compétences personnelles sur un pied d'égalité (ce qui exige la suppression de la discrimination et une action positive limitée pour compenser les désavantages). La deuxième cible, pour sa part vise l'égalité de fond plutôt que de forme — des «parts égales» plutôt qu'un «traitement égal» — et se préoccupe davantage de l'issue que des règles du jeu. Cette approche tend à prôner une intervention directe sur le lieu de travail en vue d'assurer une répartition équitable (représentative/proportionnelle) des résultats; elle adopte une perspective de groupe, et elle s'accompagne de mesures telles que les quotas, l'embauche préférentielle, etc.

Cette distinction se retrouve dans celle établie entre le modèle de justice individuelle et le modèle de justice de groupe, présentés en tant que modèles alternatifs dans le cadre d'une législation visant à lutter contre la discrimination. McCrudden ⁽³⁾ affirme que les dispositions législatives européennes sur l'égalité adoptent des versions aménagées de l'un et de l'autre de ces modèles. Dans le contexte britannique, l'application nationale du droit européen s'est concrétisée par l'adoption d'une approche individualisée et libérale ⁽⁴⁾.

Comme cette distinction le laisse supposer, les critères utilisés pour déterminer si des mesures constituent ou non de «bonnes dispositions en matière d'égalité des chances» vont varier selon l'approche adoptée.

Égalité et différence

Des divergences peuvent exister à l'intérieur même de la notion d'égalité des chances perçue comme une obligation d'égalité de traitement, comme le montre le débat sur la question de la ressemblance ou de la différence (entre hommes et femmes, par exemple) ⁽⁵⁾. Si on considère que l'égalité des chances implique un traitement identique pour les hommes et les femmes, ces dernières pourraient se voir offrir une égalité à des conditions strictement masculines (si elles parviennent à se conformer à des normes, exigences, etc., axées sur l'homme) et la notion selon laquelle la différence est synonyme de désavantage pourrait s'en trouver renforcée. Une autre approche consiste, dès lors, à concevoir l'égalité de traitement comme l'obligation d'un traitement équivalent entre les hommes et les femmes (compte tenu des différences) plutôt que d'un traitement identique ⁽⁶⁾.

⁽²⁾ Jewson, N., et Mason, D., «The theory and practice of equal opportunities policies: liberal and radical approaches», *Sociological Review*, n° 34(2), 1986, p. 307-333. Gregory, J., *Sex, Race and the Law*, 1989.

⁽³⁾ McCrudden, C., «The effectiveness of European equality law: the national mechanisms for enforcing gender equality in the light of European requirements», *Oxford Journal of Legal Studies*, n° 13, 1993, p. 302-367. Voir également Fredman, S., «European Community discrimination law: a critique», *Industrial Law Journal*, n° 21(2), 1992, p. 119-134.

⁽⁴⁾ Dickens, L., «Anti-discrimination legislation: exploring and explaining the impact on women's employment». *Legal Interventions in Industrial Relations*, sous la direction de W. McCarthy, Oxford, Blackwell, 1992.

⁽⁵⁾ Parmi les nombreuses contributions sur ce point, voir Bacchi, C., *Same Difference: Feminism and Sexual Difference*, Londres, Allen and Unwin, 1990.

⁽⁶⁾ Cockburn, C., *In the Way of Women*, Basingstoke, Macmillan, 1991.

Un problème connexe consiste à déterminer dans quelle mesure l'égalité des chances réclame le changement de structures, de pratiques, de cultures, de normes et de valeurs organisationnelles et professionnelles qui sont essentiellement masculines tout en étant considérées comme neutres. En d'autres termes, l'égalité des chances peut être conçue soit comme l'obligation d'instaurer des dispositions visant à aider les femmes à s'adapter aux structures en place, ou à s'en accommoder, soit comme l'obligation de transformer ces structures, ces cultures, etc., afin qu'elles conviennent aux femmes. La première approche relève de ce qu'on a appelé l'agenda «court» en matière d'égalité des chances, tandis que la seconde relève d'un agenda «long» que Cockburn (7) voit comme un véritable projet de transformation des organisations.

Exemples d'application du droit communautaire sur l'égalité

Les questions d'égalité et de norme masculine, d'égalité et de différence et ainsi que d'égalité et de neutralité ont été soulevées à plusieurs reprises dans le cadre de l'application du droit communautaire sur l'égalité (8).

En ce qui concerne le premier de ces points, à savoir l'égalité et la norme masculine en tant que référence, on peut utilement citer le cas d'un licenciement pour cause de grossesse dans l'affaire Dekker (9). Dans son arrêt, la Cour estime en effet que la grossesse ne doit pas être jugée par référence à la norme masculine de l'absence au travail, mais qu'il s'agit d'une absence particulière et spécifique aux femmes qui ne peut être comparée à une incapacité de travail de la part d'un homme. Cette décision mérite d'être mise en rapport avec le jugement opposé prononcé dans l'affaire Hertz qui a appliqué la norme masculine de l'absence professionnelle aux conséquences d'un congé de grossesse et de maternité (10).

Un autre exemple, en l'occurrence, l'affaire Rummler concerne les critères d'évaluation professionnelle dans le cadre d'une structure salariale (11). Le système d'évaluation considérait l'effort physique comme un critère neutre, prenant pour hypothèse que la norme masculine de force physique constituait une norme objective. Cette approche a été confirmée par la Cour, mais celle-ci a toutefois précisé que l'égalité pour les femmes devrait être réalisée en compensant cette norme masculine par l'insertion dans le système d'évaluation professionnelle d'autres critères, favorables cette fois aux femmes.

Le problème de la prédominance de la norme masculine est clairement attesté par le fait que la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe parvient à empêcher les femmes d'obtenir l'égalité des salaires. L'une des difficultés à cet égard réside d'ailleurs dans le fait que la loi limite elle-même les possibilités de comparaison. Une percée a néanmoins été réalisée dans

(7) Cockburn, C., «Equal opportunities: the short and long agenda», *Industrial Relations Journal*, n° 20(3), 1988, p. 213-225.

(8) Fredman énumère les critiques bien connues de l'égalité en tant qu'instrument de lutte contre la discrimination et les désavantages et décrit la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes dans cette perspective. Elle conclut que, lorsque la Cour aborde cette problématique, les résultats sont globalement satisfaisants, hormis en ce qui concerne la question des forces du marché en tant que justification d'une discrimination indirecte (Fredman, S., *Women and the Law*, Oxford, 1997).

(9) Dekker contre Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen, affaire C-177/89, Rec. 1990, p. I-3941.

(10) Handels -og Kontorfunktionoerernes Forbund I Danmark (agissant pour le compte de Birthe Hertz) contre Dansk Arbejsgiverforening (agissant pour le compte de Aldi Marked A/S), affaire C-179/88, Rec. 1990, p. I-3979.

(11) Rummler contre Dato Druck GmbH, affaire 235/84, Rec. 1986, p. 2101.

l'affaire *Macarthy Ltd contre Smith* puisqu'une comparaison a pu être faite avec des travailleurs et des travailleuses ayant occupé successivement le même poste (alors que la comparaison devait traditionnellement se faire sur la base de l'occupation simultanée de fonctions identiques) ⁽¹²⁾. La récente décision *Enderby* a également passé outre la ségrégation professionnelle, se traduisant par des conventions collectives distinctes pour les catégories de travailleurs à prédominance masculine et féminine, afin de permettre la revendication d'une égalité de rémunération ⁽¹³⁾.

La notion de discrimination indirecte, développée par la Cour, est devenue un puissant instrument entre les mains des travailleurs à temps partiel, femmes pour la plupart ⁽¹⁴⁾. Cependant, ici également, leurs droits ont été restreints car ils sont liés aux normes fixées pour les travailleurs masculins à temps plein.

En ce qui concerne la question de l'égalité et de la différence, il existe un risque de voir la protection des différences perpétuer les stéréotypes. Cette problématique a été reconnue par les auteurs, mais la Cour s'y est parfois montrée moins attentive. La directive 76/207/CEE sur l'égalité de traitement prévoit en son article 2, paragraphe 3, une dérogation en cas de grossesse et de maternité, mais, dans l'affaire *Hofmann*, la Cour a tout simplement refusé de prendre en compte les questions d'organisation familiale ou de répartition des responsabilités parentales ⁽¹⁵⁾. Elle a rendu un arrêt davantage prévisible dans le cas de conventions collectives françaises réservant le congé parental et d'autres avantages exclusivement aux femmes, rejetant l'argument de défense des accords affirmant qu'ils étaient le reflet des normes culturelles ⁽¹⁶⁾. Dans une affaire relevant de l'article 2, paragraphe 2, excluant du champ d'application de la directive les activités professionnelles pour lesquelles le sexe constitue une condition déterminante, la Cour a rejeté l'argument en ce qui concerne la protection des femmes policiers tout en laissant la possibilité d'une spécificité professionnelle — soumise au principe de la proportionnalité ⁽¹⁷⁾.

La notion d'égalité, synonyme de neutralité, est critiquable dans la mesure où elle suppose une symétrie de situation entre les hommes et les femmes et, partant, ignore les désavantages des secondes sur le marché du travail. L'affaire «Intégrité» en fournit une bonne illustration ⁽¹⁸⁾. La revendication d'hommes mariés travaillant comme indépendants de bénéficier des mêmes droits à la sécurité sociale que les femmes mariées a été retenue. L'avocat général Jacobs a affirmé que la perspective de genre était, en l'occurrence, sans objet. Les décideurs pourront ainsi statuer en matière de sécurité sociale en recherchant, dans chaque cas, les facteurs pertinents tels que le revenu, la dépendance, etc., et ignorer les désavantages structurels des femmes. Cette évaluation individualisée, trop coûteuse en pratique, va à l'encontre de dispositions spécifiques en faveur des victimes d'un désavantage structurel. Or, des dispositions spéciales à leur intention se justifieraient même si, plutôt que d'être neutres, elles avaient un caractère discriminatoire en faveur des personnes défavorisées.

⁽¹²⁾ Affaire 129/79, Rec. 1979, p. 1275.

⁽¹³⁾ Affaire 127/92, Rec. 1993, p. 5535. Voir également l'affaire C-400/93, Rec. 1995, p. I-1275.

⁽¹⁴⁾ *Bilka-Kaufhaus GmbH contre Weber von Hartz*, affaire 170/84, Rec. 1986, p. 1607. La commission britannique de l'égalité des chances (EOC) a obtenu la suppression de dispositions législatives excluant de longue date les travailleurs à temps partiel de toute protection contre les licenciements abusifs. *EOC contre Secretary of State for Employment* (1994) 1 All ER 910.

⁽¹⁵⁾ *Hofmann contre Barmer Ersatzkasse*, affaire 184/83, Rec. 1984, p. 3047.

⁽¹⁶⁾ *Commission contre France*, affaire 312/86, Rec. 1988, p. 6315.

⁽¹⁷⁾ *Johnston contre le Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary*, affaire 222/84, Rec. 1986, p. 1651.

⁽¹⁸⁾ Affaire 373/89, Rec. 1990, p. I-4243.



Théorie féministe et égalité: la notion de genre

Le point de départ de la théorie féministe en matière d'égalité est la négation même d'une dimension de genre spécifique — avec pour conséquence, comme nous l'avons indiqué plus haut, que ce sont les définitions masculines qui sont adoptées en tant que normes «neutres». Le contenu de ces normes, auxquelles tous devraient avoir égalité d'accès, est défini en termes masculins — le meilleur exemple étant probablement la relation d'emploi standard basée sur le travailleur salarié permanent à plein temps.

L'une des théories féministes affirme qu'une approche spécifiquement féminine est devenue indispensable pour rectifier la prédominance masculine actuelle. Ce réaménagement permettrait d'établir des normes adaptées à la fois aux femmes et aux hommes. Telle a notamment été l'approche de feu Tove Stang Dahl ⁽¹⁹⁾ en matière de droit puisqu'elle a tenté de modifier la classification des différents domaines juridiques pour tenir compte des réalités féminines.

MacKinnon ⁽²⁰⁾ a opté, pour sa part, pour la théorie du féminisme culturel ou de prise de position, affirmant que le droit est inextricablement lié à la domination masculine. Le problème réside dès lors essentiellement dans l'identification des formes de cette domination et, partant, dans l'identification d'un point de vue spécifiquement féminin.

Deux autres stratégies apparaissent ensuite. La première est axée sur la différence, et les chefs de file de cette approche, telle Gilligan ⁽²¹⁾, prônent l'adoption de mesures spéciales pour reconnaître et protéger cette différence. La seconde est axée sur l'égalité et, affirmant que les hommes et les femmes sont égaux à tous égards, prône la reconnaissance de cette identité. La première stratégie exige un traitement particulier pour ce qui concerne la maternité; la seconde recommande des dispositions équivalentes à celles appliquées aux hommes ayant des besoins biologiques analogues se traduisant par une indisposition ou une vulnérabilité physique à court terme.

Il convient de remarquer que toutes ces approches rejettent la neutralité de la loi en ce qui concerne la dimension de genre: la première affirme que le système juridique doit trouver un nouvel équilibre pour intégrer les réalités féminines et la seconde fait valoir que le droit ne peut être fondé sur les réalités masculines, et que la perception partielle du sexe dominant ne peut être remplacée que par la perception correcte du sexe opprimé.

Une troisième théorie féministe fait remarquer, pour sa part, qu'affirmer la masculinité du droit implique qu'une réalité définissable peut être associée à la catégorie «homme» et à la catégorie «femme» — approche mise en question par Smart ⁽²²⁾ qui évoque, à propos de la catégorie «femme» définie par la pensée féministe, l'expérience fragmentée des femmes selon leur race,

⁽¹⁹⁾ Dahl, T. S., *Women's Law: An Introduction to Feminist Jurisprudence*, Oslo, Norwegian University Press, 1987.

⁽²⁰⁾ MacKinnon, C., *Feminism Unmodified: Discourses on Life and Law*, Cambridge, Mass. et Londres, Harvard University Press, 1987.

⁽²¹⁾ Gilligan, C., *In a Different Voice*, Cambridge, Mass. et Londres, Harvard University Press, 1982.

⁽²²⁾ Smart, C., «Law's power, the sexed body and feminist discourse», *Journal of Law and Society*, n° 17, 1990, p. 194-210.

leur classe sociale, etc. Il n'existe, à son avis, aucun concept de féminité (ou de masculinité) qui soit défendable sur le plan épistémologique en dehors d'un contexte culturel spécifique. En d'autres termes, des contextes et des historiques différents engendrent des définitions différentes des femmes et des hommes.

Quelques implications pratiques

Les aspects théoriques développés ci-dessus ont diverses implications pratiques sur la recherche en matière de négociation collective et d'égalité des chances.

Pour que l'égalité des chances soit davantage qu'une adaptation des femmes, la portée des mesures adoptées dans ce domaine doit aller au-delà des femmes. Il convient de ne jamais perdre de vue que les hommes sont concernés, eux aussi, par l'égalité entre les sexes.

Comme nous l'avons déjà indiqué, il ne suffit pas de définir des mesures spécifiques qui soient clairement favorables à l'égalité des chances, car, outre le problème des définitions multiples données au concept même d'égalité des chances que nous venons d'évoquer, l'évaluation du résultat peut elle-même varier selon l'analyse du problème (quelles ont été les causes perçues comme responsables de l'inégalité actuelle des femmes en matière d'emploi), d'une part, et selon le contexte dans lequel les mesures s'inscrivent (y compris en ce qui concerne leur application pratique), d'autre part.

Il arrive fréquemment que des mesures apparemment favorables à l'égalité des chances soient, en réalité, des armes à double tranchant car elles revêtent un potentiel négatif en termes de promotion de l'égalité.

L'exemple par excellence est fourni, à cet égard, par les mesures qui renforcent (en théorie ou en pratique) l'axiome selon lequel les femmes assument — et doivent continuer d'assumer — la responsabilité principale des enfants (et d'autres parents à charge) et ne participent donc aux forces de travail que de manière plus intermittente (et moins «engagée») que les hommes, lesquels ne sont pas perçus comme devant assumer des fonctions de garde ou de soins. Dans cette perspective, l'octroi d'un congé de maternité ou de garde d'enfants plus important à l'intention des femmes peut, tout en facilitant la poursuite d'une profession rémunérée, s'avérer problématique en termes de promotion de l'égalité des chances. Celle-ci pourrait être davantage favorisée par l'adoption de mesures qui ciblent les hommes (congé de paternité, par exemple), qui vont dans le sens d'un partage plus équitable des responsabilités sociales et professionnelles entre les hommes et les femmes et qui remettent en question la «norme masculine» appliquée à l'organisation du travail rémunéré.

Un second exemple est fourni par les accords favorisant la flexibilité, y compris les horaires à temps partiel, car si les accords instaurant la flexibilité numérique ou horaire peuvent être perçus comme une manière de concilier plus aisément les responsabilités familiales et le travail rémunéré, l'existence du travail à temps partiel ou d'autres formes de travail «atypiques» n'est



pas un élément nécessairement positif en termes d'égalité des chances — cette dernière tendant plutôt à être desservie par un travail à temps partiel concentré dans des «emplois de femmes» à bas échelons ou dissocié du marché interne de l'emploi et du système de rémunération de l'organisation. Il convient, avant de se forger une opinion valable, d'examiner — au-delà de la simple adoption de mesures en faveur du travail à temps partiel — à quels niveaux de postes cette forme d'emploi est proposée, quels sont les travailleurs qui peuvent y accéder et à quelles conditions.

Il convient également, lors de l'étude de l'égalité entre les sexes, de ne jamais perdre de vue que les «femmes» et les «hommes» ne constituent pas des groupes homogènes, mais qu'il existe, en leur sein, des différences fondées sur l'appartenance ethnique, la classe sociale, etc. Il arrive ainsi que des dispositions en faveur de l'égalité des chances visent un groupe particulier de femmes plutôt que les femmes en général.

Chapitre 4

Négociations collectives et égalité des chances: limites et potentiel

La négociation collective comporte certaines limites en termes de réalisations dans le domaine de l'égalité des chances, lequel n'est d'ailleurs pas son terrain d'action privilégié. Cette situation transparait dans les attitudes parfois discriminatoires de certains acteurs du processus de négociation, voire dans les résultats obtenus — à savoir les conventions collectives proprement dites.

La politique communautaire en faveur de l'égalité des chances s'est tout d'abord penchée sur les voies juridiques de mise en œuvre, et notamment sur l'application des dispositions législatives par le biais de tribunaux ou d'instances administratives. Certains doutes ont toutefois été exprimés quant à la capacité de ces mécanismes légaux de garantir la réalisation des objectifs stratégiques ⁽¹⁾. La législation et le processus juridique passent par les droits et les obligations individuels et requièrent des mécanismes spéciaux d'application [la commission de l'égalité des chances (EOC) instituée au Royaume-Uni, par exemple].

Même si elle a connu des jours meilleurs, la négociation collective reste l'un des mécanismes clés pour la fixation des conditions d'emploi de très nombreux travailleurs européens. Elle couvre plus de 60 % des forces de travail dans beaucoup de pays, voire plus de 80 % dans de nombreux cas. L'articulation entre les différents niveaux de négociation (secteur, entreprise, unité de production) ainsi qu'entre les conventions collectives est l'un des grands atouts de la négociation en tant que mécanisme de fixation de normes et de mise en œuvre de la politique en matière d'égalité des chances. Cette articulation présente en effet l'avantage de créer des liens entre les structures supérieures de négociation chargées de fixer les normes et les conventions

⁽¹⁾ McCrudden, C., «Procedures and remedies: the Louvain-la-Neuve Conference on access to equality between women and men in the European Community», *Industrial Law Journal*, n° 22, 1993, p. 77; «The effectiveness of European equality law: national mechanisms for enforcing gender equality law in the light of European requirements», *Oxford Journal of Legal Studies*, n° 13, 1993, p. 320.

qui, aux échelons inférieurs, en assurent l'adaptation et l'application concrète. Ces structures existent souvent de longue date et leur expérience est considérable. Elles peuvent donc, à condition d'être efficaces, contribuer utilement aux actions en faveur de l'égalité des chances.

La pondération entre la réglementation de l'emploi au travers de la loi, d'une part, et au travers de la concertation sociale (négociation collective), d'autre part, varie d'un pays à l'autre, de même, partant, que l'«espace réglementaire» laissé à cette dernière. Cela dit, même dans les pays où la loi reste la source réglementaire principale, la négociation collective joue un rôle majeur dans la médiation et l'application des normes et des droits consacrés par la loi.

La négociation collective peut être considérée comme un instrument potentiellement efficace s'appuyant sur un continuum allant de pratiques patronales unilatérales à la consultation et à des accords informels en passant par des structures davantage formalisées de négociation et de cogestion. La variété même de ces processus constitue un atout pour la politique d'égalité des chances, qui peut sélectionner l'un ou l'autre selon le domaine d'action considéré.

Les politiques de l'emploi et les stratégies des syndicats doivent s'adapter à la féminisation croissante du marché européen du travail, attestée notamment par le nombre d'affiliées aux organisations syndicales. Les enquêtes confirment cette augmentation régulière de l'effectif féminin, même s'il existe d'importantes variations d'un pays d'Europe occidentale à l'autre en ce qui concerne le taux général de syndicalisation, le taux féminin de syndicalisation et le rapport entre le taux de syndicalisation des femmes et celui des hommes ⁽²⁾.

La position des femmes au sein des organisations syndicales influence directement la négociation collective sur l'égalité des chances — et les syndicats n'ont pas manqué de prendre une série d'initiatives en vue de faciliter la représentation et l'expression des intérêts spécifiquement féminins, d'une part, et d'accroître le nombre de femmes occupant des fonctions de *leadership*, d'autre part. Elles n'en restent pas moins largement sous-représentées ⁽³⁾.

Le potentiel objectif de transposition des conventions collectives

Il est incontestablement utile de fournir des exemples de «bons» accords ou de «bonnes» dispositions en matière d'égalité des chances dans des cas spécifiques, à condition qu'il soit possible de les transposer. Il convient donc de déterminer s'il existe des facteurs structurels ou économiques objectifs suffisamment similaires entre les États membres, ou entre certains d'entre eux, pour permettre cette transposition.

Pour apporter un premier élément de réponse à cette question, la phase I de notre projet a prévu des rapports concernant chacun des quinze États membres de l'UE ainsi qu'un rapport de consolidation établi par le P^f Yota Kravaritou ⁽⁴⁾. Il est fait régulièrement référence à ces rapports

⁽²⁾ Hastings, S. et Coleman, M., *Women Workers and Unions in Europe: An Analysis by Industrial Sector*, OIT, Genève, 1992, p. 10-12, et tableau 16, p. 21.

⁽³⁾ Trebilcock, A., «Strategies for strengthening women's participation in trade union leadership», *International Labour Review*, n° 130, 1991, p. 497; Braithwaite, M., et Byrne, C., *Women in Decision Making in Trade Unions*, CES, Bruxelles, 1993.

⁽⁴⁾ Kravaritou, Y., *Égalité des chances et négociations collectives en Europe — Analyse de la situation*, 1997; voir également la synthèse dans le Supplément à l'EIRObserver 2/97, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin, p. i-iv.



nationaux tout au long de la seconde partie de la présente publication, et une copie peut en être obtenue sur simple demande à la Fondation.

Il ressort de cette étude que certaines similitudes générales existent au niveau des facteurs structurels et économiques. Ainsi, la participation des femmes au marché du travail s'est-elle accrue dans tous les États membres au cours des quelques dernières dizaines d'années. Cette participation a connu un taux d'expansion spectaculaire dans certains d'entre eux, tels la Grèce, l'Espagne et les Pays-Bas, et se situe à des niveaux supérieurs à 70 % dans la plupart des pays d'Europe du Nord. Cependant, si les femmes ne sont plus considérées comme des «travailleurs temporaires», Yota Kravaritou constate néanmoins qu'elles persistent à assumer, dans certains pays, «toutes les charges liées à leur rôle domestique et reproducteur traditionnel». Les femmes sont prédominantes sur un marché du travail secondaire, concentré dans des secteurs et des professions spécifiques. Il existe, dans tous les pays, un lien entre le travail «atypique» et les responsabilités familiales.

Une autre caractéristique commune de l'ensemble des États membres réside dans le climat de récession et de restructuration économiques qui prévaut dans le secteur privé comme dans le secteur public.

Si l'écart entre le niveau de rémunération des femmes et des hommes subsiste dans tous les pays, il n'en est pas moins affecté par la structure des négociations collectives spécifique à chacun des États membres — et il est incontestablement moins important dans les pays où le système de négociation collective est centralisé. Des éléments permettent en effet d'affirmer qu'une négociation décentralisée ne parvient pas toujours à faire progresser l'égalité des chances ⁽⁵⁾. La relation entre la loi et la négociation collective varie considérablement, elle aussi, d'un État membre à l'autre, et, lorsque les dispositions législatives jouent un rôle prédominant, les possibilités de négociation des partenaires sociaux s'en trouvent réduites, y compris en ce qui concerne l'égalité des chances.

En dépit de la persistance de ces divergences sur l'ensemble du territoire de l'UE, des points communs peuvent être établis entre certains groupes d'États membres. Yota Kravaritou en distingue trois en termes de couverture des négociations:

- les pays dans lesquels la réglementation par le biais de la négociation est dûment établie et globale (le Danemark, l'Allemagne, l'Italie, l'Autriche, la Finlande, la Suède et, dans une moindre mesure, la Belgique, la France et les Pays-Bas);
- les pays dans lesquels l'efficacité d'application des accords reste limitée (la Grèce, l'Espagne et le Portugal) ou inégale (Luxembourg);
- les pays dans lesquels la négociation collective est moins développée et où les conditions d'emploi de la plus grande partie des forces de travail (plus de 40 %) sont régies par les termes de leur contrat individuel (Irlande et Royaume-Uni).

⁽⁵⁾ Almond, P., et Rubery, J., «The gender impact of recent European trends in wage determination», *Work, Employment and Society*, n° 4, 1998, p. 675.

Il ne serait guère surprenant que la transposition d'expériences en matière d'égalité des chances soit plus aisée au sein de chacun de ces groupes qu'entre des États membres appartenant à des groupes différents.

L'offre objective de conventions collectives

À partir du moment où il existe un potentiel de transposition d'accords sur l'égalité des chances entre certains États membres, si ce n'est entre tous, existe-t-il parallèlement une offre de dispositions transférables? La question se pose à la fois en termes quantitatifs et qualitatifs. Existe-t-il des dispositions négociées en termes d'égalité des chances en nombre suffisant? Ne sont-elles pas trop spécifiques ou trop complexes pour être transposées dans un contexte différent?

La première tâche des rapporteurs nationaux a été de déterminer l'existence de dispositions sur l'égalité des chances dans les conventions collectives — et ils n'ont pas minimisé la difficulté que peut poser l'identification de telles mesures, ni leur évaluation qualitative. Ils n'en ont pas moins trouvé, dans les limites de temps et de ressources qui leur étaient imposées, suffisamment d'exemples pour pouvoir affirmer que ce type de dispositions existe et qu'il justifie une analyse dans la perspective d'une transposition éventuelle.

Les éléments fournis par les rapports nationaux ont permis une analyse allant au-delà des évidences et des points communs. Une similitude des problèmes constatés dans les différents pays en termes d'interface famille/travail, d'accès à l'emploi, de ségrégation fondée sur le sexe, de temps de travail, de discrimination salariale, de cultures et de structures organisationnelles, de harcèlement sexuel et de partage d'emploi est, en effet, très rapidement apparue — et ces problèmes communs ont fait naître partout en Europe des tentatives visant à instaurer l'égalité des chances dans ces différents domaines au travers de la négociation collective. Une analyse plus approfondie montre toutefois que cette offre de conventions pourrait utilement s'effectuer sur la base de spécificités sectorielles. L'existence de conventions collectives sur l'égalité des chances dans un même secteur mais dans des pays différents peut en effet considérablement faciliter le processus. À partir du moment où les partenaires sociaux d'un secteur donné négocient régulièrement des conventions en matière d'égalité des chances dans des contextes nationaux différents, force est de constater qu'il existe des «attributs» sectoriels qui permettent cette négociation et qui compensent, ou dépassent, les divergences nationales. La possibilité de transposer l'expérience sectorielle d'un pays à l'autre facilite considérablement l'accès aux dispositions transposables proposées — sans compter que la communication entre partenaires sociaux d'un même secteur est beaucoup plus aisée que d'un secteur à l'autre. Ce point sera davantage développé dans la dernière partie de ce chapitre qui se penche sur la capacité du dialogue social sectoriel et des comités d'entreprise européens d'assumer le rôle de mécanismes transnationaux de transposition.

La demande subjective de conventions collectives

Ce qui précède suppose, bien entendu, l'existence d'une demande de dispositions transposables et repose la question de la réceptivité subjective des partenaires sociaux à cet égard et de leur capacité d'exploiter les mesures innovatrices proposées.



L'un des problèmes réside dans la difficulté de mettre en place un instrument capable de transposer l'expérience en matière d'égalité des chances. Il n'est guère aisé de former les négociateurs au travers d'expériences en dehors de leur propre usine, entreprise et/ou secteur car un tel processus requiert du temps, des investissements et l'engagement de négociateurs déjà mobilisés par les problèmes à régler dans leur propre usine, entreprise ou secteur, voire par d'autres problèmes qu'ils considèrent comme prioritaires. Aborder la résolution de problèmes et la complexité de l'égalité des chances d'autres secteurs peut donc leur apparaître comme un luxe. C'est pour cette raison sans doute que cet apprentissage et cette transposition d'expériences ont souvent été laissées à des mécanismes se situant hors des négociations collectives (procédures individuelles, instances d'application ou commissions spécialisées dans les questions d'égalité, par exemple). Comme nous l'avons déjà indiqué, le succès de cette approche a été mitigé.

Le rapport de consolidation de la phase I souligne en outre la forte sous-représentation des femmes au sein des instances dirigeantes des syndicats, et plus particulièrement encore de leurs instances de négociation, et constate leur absence des grandes structures des organisations patronales. Certains éléments d'ouverture ont toutefois été constatés: les employeurs tendent à favoriser l'égalité des chances lorsque celle-ci va dans le sens de leurs intérêts économiques; les syndicats sont poussés par leurs effectifs féminins, de plus en plus nombreux, à prendre des initiatives en vue de négociations sur l'égalité des chances. Le rapport de consolidation de la phase I affirme en conclusion qu'une plus grande ouverture des partenaires sociaux à l'égard d'accords négociés sur l'égalité des chances et le renforcement de leurs compétences en la matière exigent la formation et la nomination de femmes aux fonctions de négociateurs dans la perspective d'une «humanisation» des négociations.

Le processus de négociation et l'égalité des chances

La troisième phase du projet se penche sur le processus conduisant à la conclusion de conventions en matière d'égalité des chances. Le bien-fondé d'une approche basée sur le contenu de l'accord se justifie par une préoccupation portant également sur le processus par lequel les parties parviennent à ce type d'accord ou de disposition — processus qui couvre à la fois la formulation et la mise en œuvre des conventions en question.

L'objectif de ce volet du projet porte donc sur l'élaboration et la gestion des programmes de négociations ainsi que sur l'étude détaillée du processus par lequel des conventions particulières ont été conclues et appliquées. Le projet a opté pour une approche basée sur des cas et a plus spécifiquement analysé les processus ayant abouti à des conventions/dispositions préalablement identifiées comme «bonnes». Ces études de cas ne sont pas nécessairement représentatives: elles sont plutôt indicatives de ce qui peut être réalisé et instructives quant aux facteurs catalyseurs ou inhibiteurs de progrès dans ce domaine. Elles visent à susciter des idées généralisables et à permettre l'identification de facteurs utiles dans d'autres situations ou d'autres pays.

Les mécanismes transnationaux de transposition des accords

Nos travaux de recherche ont mis en lumière deux mécanismes possibles de transposition transnationale de conventions sur l'égalité des chances.

Premièrement, comme nous l'avons déjà signalé, l'analyse approfondie des éléments fournis par les rapporteurs nationaux a révélé le bien-fondé de leur approche sectorielle puisque les partenaires sociaux opérant dans des États membres différents mais dans la même branche d'activité négocient régulièrement des conventions sur l'égalité des chances — attestant sans doute ainsi de l'existence d'attributs sectoriels qui permettent cette négociation et compensent, voire dépassent, les divergences nationales. L'expérience commune de partenaires sociaux du même secteur facilite incontestablement le transfert de cette expérience vers d'autres pays. Même s'ils sont divisés par des facteurs nationaux, ces partenaires sociaux partagent une expérience sectorielle commune. Des accords valables dans une série de domaines existent ainsi dans des secteurs tels que le transport aérien (compagnies aériennes et aéroports), la banque/la finance/l'assurance, la radio- et télédiffusion, les produits chimiques/le papier/la céramique, le textile et l'habillement, le gaz/l'électricité/l'énergie, les services de santé, les pouvoirs centraux et locaux, la transformation alimentaire, le travail des métaux, les postes et télécommunications, l'imprimerie, le commerce de détail et autres.

Le dialogue social sectoriel européen pourrait offrir un cadre privilégié pour l'examen de la transposition des bonnes pratiques en matière d'égalité des chances.

Deuxièmement, le fait qu'il arrive fréquemment que de «bons» accords sur l'égalité des chances soient conclus dans certaines filiales nationales d'entreprises multinationales, mais non pas dans toutes, conduit à penser que ce thème pourrait utilement figurer dans l'agenda des comités d'entreprise européens qui sont — ou qui seront — mis en place dans ces entreprises. Nos travaux de recherche ont notamment porté sur le cas des sociétés suivantes:

- Hewlett-Packard Ltd, Böblingen (Allemagne);
- Imperial Chemical Industries (Royaume-Uni);
- Du Pont de Nemours (Luxembourg);
- Österreichische Nestle Gesellschaft (Autriche);
- Heineken (Pays-Bas);
- Unilever (Pays-Bas);
- Elf Aquitaine (France);
- Unisys (France);
- Zanussi (Italie);
- Italtel (Italie);
- Thyssen Stahl (Allemagne);
- Volkswagen (Allemagne);
- Fruit of the Loom (Irlande);
- Sony (Italie);
- Ford Motor Company (Royaume-Uni).

Deux éléments font penser que, tant du côté des employeurs que du côté des syndicats, l'égalité des chances peut être un point fructueux de discussion dans le cadre du dialogue social sectoriel comme dans celui des comités d'entreprise européens. Le premier est l'existence d'un cadre juridique commun en matière d'égalité des chances au niveau européen, comme nous l'avons vu en détail au début de ce rapport. Ce cadre a été renforcé par les nouvelles dispositions du traité d'Amsterdam et il sort l'égalité des chances de la «concurrence» entre pays et entreprises. Le deuxième élément, plus positif, est le fait que l'égalité des chances vise à instaurer sur le lieu de travail des structures permettant à chaque travailleur d'optimiser sa contribution individuelle en fonction de ses compétences et de ses aptitudes. L'égalité des chances cherche donc à éradiquer les préjugés culturels profondément ancrés qui empêchent les femmes (surtout) et les hommes de développer pleinement leur potentiel. À ce titre, l'égalité des chances ne doit pas être perçue comme une négociation portant sur une répartition, avec des gagnants et des perdants, mais comme un jeu à somme positive auquel tout le monde peut gagner. Dans la mesure où les actions en faveur de l'égalité des chances peuvent libérer les femmes et les hommes de structures professionnelles qui entravent leur productivité, elles deviennent un facteur décisif de compétitivité. L'égalité des chances peut contribuer à créer sur le lieu de travail ce nouveau partenariat réclamé par la Commission européenne dans son livre vert intitulé «Partenariat pour une nouvelle organisation du travail» (6).

Considérées sous cet angle, les actions en faveur de l'égalité des chances trouvent de toute évidence leur place dans l'agenda du dialogue social sectoriel et des comités d'entreprise européens. Grâce à ce dialogue social, les bonnes pratiques en matière d'égalité des chances spécifiques à un secteur donné pourront être transposées d'un pays à l'autre au fur et à mesure que les entreprises de ce secteur tirent les enseignements de leurs expériences respectives. Des groupes de travail sur l'égalité des chances pourraient être créés au sein des structures du dialogue social afin d'identifier les meilleures pratiques appliquées dans le secteur et d'en assurer la diffusion la plus large possible. Les éléments réunis dans le cadre du présent rapport pourraient constituer une base de départ extrêmement utile pour ces groupes de travail. Il en va de même des comités d'entreprise européens car, si le dialogue social à l'intérieur d'un même secteur permet déjà aux entreprises de déterminer à la suite de leurs expériences respectives quelles sont les pratiques d'égalité des chances les plus favorables à l'amélioration de leur compétitivité, il va de soi que l'approche est plus efficace encore lorsqu'il s'agit d'entreprises nationales appartenant à une même société. Ainsi, par exemple, si Unilever a développé aux Pays-Bas des politiques et des pratiques considérées comme innovatrices en matière d'égalité des chances, le comité d'entreprise européen de cette multinationale n'apparaît-il pas comme le lieu privilégié pour attirer l'attention sur ces mesures et inciter les représentants du personnel à étudier des initiatives similaires avec leurs propres directions locales? Le comité d'entreprise européen peut, dans cette perspective, ajouter une valeur positive aux plans européens de développement des ressources humaines de l'organisation et on pourrait exiger qu'un rapport sur l'évolution de la culture de l'égalité des chances au sein de l'entreprise doive lui être présenté chaque année, parallèlement aux données économiques, financières et d'emploi que lui transmet la direction.

(6) Commission européenne, *Partenariat pour une nouvelle organisation du travail* — Livre vert, *Bulletin de l'Union européenne*, Supplément 4/97, Luxembourg, 1997.

L'analyse des conventions collectives sur l'égalité des chances fait apparaître que les partenaires sociaux et les négociations collectives auraient probablement beaucoup à gagner d'une politique en faveur de cette égalité.

En tant que thème de négociation collective, l'égalité des chances offre aux syndicats la possibilité d'attirer davantage d'effectifs féminins en élargissant le programme des négociations (recrutement, promotion, temps de travail, par exemple) et en instaurant de nouveaux mécanismes de participation aux prises de décision dans l'entreprise (comités pour l'égalité, exercices d'évaluation des tâches, par exemple), et elle offre aux employeurs la possibilité d'attirer davantage de travailleuses, exclues jusque-là, et d'exercer un certain contrôle sur les questions d'égalité des chances plutôt que de laisser leur règlement à des procédures juridiques, voire à des procès. Les travaux de recherche ont montré à plusieurs reprises les avantages que peut présenter, tant pour la négociation collective que pour les partenaires sociaux, l'inclusion de l'égalité des chances dans l'agenda de nombreux États membres.

Il existe, en résumé, des cadres institutionnels réels et potentiels — et le dialogue social sectoriel comme les comités d'entreprise européens instaurés au sein de l'UE peuvent utilement tirer parti des expériences nationales décrites par notre projet. En d'autres termes, le dialogue social européen peut à la fois servir la stratégie en faveur de l'égalité des chances et en être le bénéficiaire.

Partie II

Analyse d'accords sur l'égalité des chances



Chapitre 1

Les cultures et les structures organisationnelles

Les aspects clés

La remise en question des cultures et des structures organisationnelles dans une perspective d'égalité des chances consiste à les analyser de manière critique en vue d'en modifier les pratiques d'emploi sexospécifiques. Il s'agit ici d'adapter la nature même de l'organisation afin de la rendre plus apte à l'emploi de femmes, et non d'obliger les femmes à s'adapter à des habitudes de travail typiquement masculines. L'étude porte sur les rôles sexuels profondément ancrés dans toutes les structures et tous les processus organisationnels et conclut que des politiques et des aménagements isolés resteront sans impact positif majeur sur l'égalité des chances aussi longtemps que la culture des organisations restera inchangée.

La dimension européenne

Le concept d'intégration de la dimension de genre (*mainstreaming*) en tant que principe fondamental de l'élaboration d'une politique sur l'égalité des chances a été clairement défini dans le quatrième programme d'action communautaire en faveur de l'égalité des chances ⁽¹⁾. L'intégration de la dimension de genre est définie comme l'intégration systématique des conditions, des priorités et des besoins propres aux femmes et aux hommes dans toutes les politiques en vue de promouvoir des actions fondées sur l'égalité entre les femmes et les hommes; en d'autres termes, de «mobiliser explicitement en vue de l'égalité l'ensemble des actions et des politiques générales en introduisant dans leur conception de façon active et visible l'attention sur leurs effets possibles sur les situations respectives des femmes et des hommes» —

⁽¹⁾ Commission européenne, DG V, «Égalité des chances entre les hommes et les femmes — Quatrième programme d'action communautaire à moyen terme (1996-2000)» COM (95/593/EC).

ces effets possibles étant pris en considération sur les plans de la définition, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation ⁽²⁾.

Cette intégration de la dimension de genre à tous les stades du cycle des politiques implique «de ne pas limiter les efforts de promotion de l'égalité à la mise en œuvre de mesures spécifiques en faveur des femmes» ⁽³⁾. La promotion de l'égalité vise à «promouvoir des évolutions durables des rôles parentaux, des structures familiales, des pratiques institutionnelles, des formes d'organisation du travail et du temps», et requiert «des mesures visant à adapter [...] l'organisation du travail pour aider les femmes comme les hommes à concilier vie professionnelle et vie familiale» ⁽⁴⁾.

Étant donné que l'inégalité et la ségrégation professionnelle entre les hommes et les femmes continuent de caractériser le marché du travail, l'emploi apparaît comme l'un des domaines clés qui favorise l'égalité des chances: «l'accès à l'emploi est une des composantes essentielles de l'émancipation des femmes, et la structure des emplois ainsi que les conditions de travail et de rémunération sont des indicateurs significatifs des progrès — encore insuffisants — en matière d'égalité des chances» ⁽⁵⁾.

Le rapport d'avancement ⁽⁶⁾ souligne que les articles 2 et 3 du nouveau traité d'Amsterdam formalisent l'engagement à l'égard de l'intégration de la dimension de genre. Les *Lignes directrices pour l'emploi en 1998* citent, pour leur part, l'égalité des chances comme l'un de leurs quatre grands domaines d'action.

«Le dialogue social a été retenu comme l'une des politiques de la DG V méritant une attention particulière en relation avec le projet pilote de cette direction générale sur l'intégration de la dimension de genre. La Commission soutient également un dialogue social portant sur l'égalité des chances au niveau sectoriel en faisant procéder à des études et en organisant des conférences » ⁽⁷⁾.

Accords et dispositions

Les conventions collectives qui ciblent en termes généraux les obstacles à l'égalité des chances au sein des cultures et des structures d'emploi ne manquent pas mais, plutôt que de porter sur une problématique spécifique, elles tendent à se lancer dans des études et des programmes d'action positive, à instaurer des procédures et à préciser des principes opérationnels. Les conventions et les dispositions décrites ci-après recourent parfois les problèmes abordés dans d'autres chapitres, mais nous avons voulu examiner une série d'accords adoptant une approche globale avant d'analyser, dans la suite de notre document, des conventions ou des dispositions portant sur des thèmes plus particuliers.

⁽²⁾ Commission européenne, direction générale «Emploi, relations industrielles et affaires sociales», unité V/D.5, *100 mots pour l'égalité — Glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, Luxembourg, 1998, p. 29.

⁽³⁾ Commission européenne, communication de la Commission intitulée «Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et des actions communautaires», COM(96) 67 final du 21 février 1996.

⁽⁴⁾ Voir note 3.

⁽⁵⁾ Voir note 3.

⁽⁶⁾ Commission européenne, rapport d'avancement de la Commission sur le suivi apporté à la communication intitulée «Intégrer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans l'ensemble des politiques et des actions communautaires», COM(1998) 122 final.

⁽⁷⁾ Voir note 6.

Les conventions portant sur la culture et la culture organisationnelles comportent trois thèmes qui se recoupent:

- la remise en question des cultures organisationnelles;
- l'intégration de l'égalité des chances dans la politique des ressources humaines;
- les plans d'action positive/les politiques en faveur de l'égalité des chances.

La remise en question de la culture des organisations

Certaines conventions collectives affirment explicitement leur volonté de changer les cultures organisationnelles en place, tandis que d'autres font de cet objectif l'un de leurs principes sous-jacents et décrivent une série de mesures visant à sa mise en œuvre dans une perspective d'égalité des chances. Une convention conclue dans l'industrie allemande de la transformation alimentaire illustre bien cette approche ⁽⁸⁾. Le principe sous-jacent, qui vise à modifier la culture et la structure de l'organisation, est explicité au travers d'une énumération d'actions en faveur de l'égalité des chances couvrant tous les domaines concernés: accès à l'emploi, suppression de la ségrégation fondée sur le sexe à tous les niveaux hiérarchiques et dans tous les secteurs professionnels, mesures de conciliation des obligations professionnelles et familiales consistant, par exemple, à promouvoir le congé parental et l'aménagement des horaires et, plus spécifiquement, à inciter les pères de famille occupant des fonctions de cadres à assumer des tâches familiales, le partage d'emploi ou le travail à temps partiel.

Au Royaume-Uni, un nouvel accord conclu au sein d'une autorité locale a cherché à s'appuyer sur une convention existante tout en remédiant aux défauts de la politique en vigueur qui ont été constatés ⁽⁹⁾. Une politique d'égalité de chances dans l'emploi avait été initialement adoptée par cette autorité en 1980. Il fut décidé en 1994 qu'elle devait être revue et que la nouvelle approche ne devait pas se contenter de «tolérer les différences» mais devait «valoriser la diversité» parce que «les différences au niveau des forces de travail peuvent effectivement conférer une valeur supplémentaire à l'organisation en la rendant plus forte, plus flexible et, en définitive, plus compétitive [...]». La nouvelle approche établit un lien explicite entre le type de travailleurs que l'organisation emploie, leur niveau de compétence et de compréhension et la capacité de l'organisation de fournir différents services à différentes catégories de gens.

Bien que les objectifs fixés au milieu des années 80 aient été largement réalisés en ce qui concerne les femmes (l'objectif était qu'elles représentent 53 % des forces de travail — or, elles en représentaient 62,55 % en octobre 1994), il est apparu que les groupes cibles restaient concentrés dans les tranches salariales inférieures. Le nouvel objectif consistait donc à ce que les échelons supérieurs soient davantage représentés. Parmi les mécanismes spécifiquement conçus pour y parvenir figuraient des procédures de recrutement et de sélection plus «flexibles», un programme de détachement destiné aux membres des groupes sous-représentés, un programme d'encadrement à l'intention des travailleurs ne faisant pas partie des cadres, des programmes de stages professionnels pour les jeunes ainsi que, pour les groupes cibles, le suivi des initiatives de formation déjà en cours et le réexamen des procédures de ce suivi. La politique adoptée par le conseil municipal affirme que la valorisation de la diversité est la meilleure manière d'offrir une dignité plutôt qu'une charité aux victimes de la discrimination.

Une initiative en faveur de l'égalité des chances, sous la forme d'un «audit d'égalité», a explicitement visé la «culture organisationnelle» des services londoniens d'incendie et de

⁽⁸⁾ Allemagne, p. 5: Wilhelm Weber GmbH.

⁽⁹⁾ Royaume-Uni, paragraphes 152-154: London Borough of Camden.

protection civile ⁽¹⁰⁾. Cet audit visait principalement le service opérationnel dont l'une des caractéristiques était, apparemment, la mauvaise relation entre les travailleurs masculins et féminins — laquelle avait à son tour une incidence très négative sur l'ensemble de l'organisation. L'approche adoptée a suivi le principe appliqué aux audits en matière de santé et de sécurité, à savoir l'évaluation des risques: identification des domaines de risque, mesure du degré du risque et adoption de mesures adéquates. La réalisation de l'audit a exigé une analyse approfondie des faits: politiques et procédures en place, habitudes et tendances en matière de recrutement et de sélection, de maintien en fonction, de promotion, de plaintes et de mesures disciplinaires, de formation et de développement, de promotion et d'avancement professionnel. Une enquête a été effectuée auprès des travailleurs en concertation avec les syndicats. L'analyse a essentiellement porté sur le changement organisationnel et culturel, ainsi que sur la gestion de l'égalité. Cet exercice a été critiqué à l'époque par certains détracteurs estimant qu'il s'agissait d'une activité périphérique ne s'intégrant pas dans les processus globaux de planification et que les syndicats n'y avaient pas été des partenaires suffisamment actifs. Ces critiques n'ont pas empêché l'audit d'aboutir à l'adoption formelle d'un accord destiné à intégrer le programme en faveur de l'égalité dans une action plus large portant sur un changement culturel général («*Action for Quality*»), menée en partenariat avec les représentants syndicaux.

Une approche tout aussi globale — mais plus concrète — a été adoptée en Suède sous la forme d'accords centraux de coopération remplaçant les différentes conventions antérieures portant, respectivement, sur la cogestion, l'hygiène et la sécurité ou l'égalité des chances, par exemple. Ces nouvelles conventions insistent sur le développement et l'efficacité tout en veillant à un bon environnement professionnel ainsi qu'à un travail stimulant et enrichissant. La question de l'égalité des chances y figure parfois explicitement, parfois implicitement. Elle ne constitue pas un objectif intrinsèque de ces accords mais un principe opérationnel essentiel qui doit sous-tendre les actions menées dans tous les domaines (*mainstreaming*) ⁽¹¹⁾.

Le secteur de la pâte et du papier, à forte prédominance masculine ⁽¹²⁾, offre un bon exemple de ce type d'accord venant remplacer des conventions antérieures, y compris en matière d'égalité des chances. Il précise les règles de la coopération locale, à savoir un processus décisionnel décentralisé auquel participent les entreprises et les syndicats. L'accord comprend cinq chapitres: les objectifs, les prémisses générales, les lignes directrices, la procédure de négociation et la durée. Il couvre sept domaines parmi lesquels l'égalité des chances — mais celle-ci est également mentionnée dans les chapitres respectivement consacrés aux objectifs et aux prémisses générales, ainsi que dans deux autres domaines: le cadre professionnel et l'organisation du travail ainsi que le développement des compétences et la formation. Les dispositions stipulées dans le chapitre sur le cadre professionnel et l'organisation du travail, par exemple, doivent assurer les conditions d'une égalité des chances entre les femmes et les hommes, et le développement des compétences et la formation doivent être évalués dans une perspective d'égalité des chances. Il en va de même en ce qui concerne le recrutement par le biais d'une formation ciblée visant à mettre fin au déséquilibre entre hommes et femmes dans certaines professions. Le chapitre consacré à l'égalité des chances proprement dite affirme que la discrimination résulte d'attitudes et de préjugés et propose une série de moyens de remédier à cette situation (discrimination positive notamment). Un traitement spécial n'est pas considéré comme une discrimination.

⁽¹⁰⁾ Royaume-Uni, paragraphes 143-151: LFCDA (London Fire and Civil Defence Authority).

⁽¹¹⁾ Suède, p. 21: accords centraux de coopération.

⁽¹²⁾ Suède, p. 22-24: l'industrie de la pâte et du papier.

Un autre exemple est fourni par l'accord sur l'égalité des chances conclu au niveau des autorités locales suédoises ⁽¹³⁾. L'égalité des chances y est envisagée comme un aspect stratégique de la restructuration des pouvoirs locaux. La ségrégation fondée sur le sexe et la répartition égale des possibilités d'emploi sont, précise l'accord, des questions importantes en termes de démocratie, de pouvoir et d'efficacité — qui touchent également la qualité des prises de décision. La convention vise, en d'autres termes, à l'intégration de la dimension de genre puisqu'elle n'aborde pas l'égalité des chances comme un thème séparé ou comme une problématique relevant exclusivement d'un chapitre spécifique de l'accord: il s'agit à ses yeux d'un principe fondamental de fonctionnement de tous les domaines stratégiques couverts par l'accord.

Une convention collective couvrant plusieurs institutions gouvernementales crée, en Espagne, une commission composée d'une majorité de femmes (60 % au moins) et chargée de diverses responsabilités telles que l'examen du règlement d'ordre intérieur des entreprises, la promotion de la participation des femmes à toutes les activités, le droit de prendre part à la définition des conditions régissant l'accès à l'emploi et l'évaluation des tâches ainsi que le droit de participer à la fixation des conditions de travail (hygiène et sécurité au travail, par exemple) ⁽¹⁴⁾.

Un plan de promotion de l'égalité des chances au sein d'un ministère fédéral autrichien remet en question les normes organisationnelles touchant à la pondération entre le travail professionnel rémunéré et le travail familial en insistant sur les responsabilités des hommes par rapport à ce dernier. Il remet également en question certaines cultures en vigueur en matière de temps de travail. Il précise que l'un de ses objectifs ⁽¹⁵⁾ consiste à «compenser la discrimination actuelle résultant de la division du travail par la société et à améliorer les conditions requises pour concilier les responsabilités familiales et les intérêts professionnels [...], à ouvrir de nouvelles perspectives de coopération entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail [...] autant de mesures dont pourront bénéficier, au même titre, les hommes désireux d'assumer leur part des charges familiales».

Parmi les mesures destinées à une conciliation plus aisée de la vie familiale et de la vie professionnelle figurent l'organisation des réunions pendant la plage obligatoire de présence afin que les travailleurs à temps partiel et ceux qui assument la garde des enfants puissent également y assister; la programmation des tâches de manière à ce qu'elles puissent être effectuées pendant le temps normal de travail; la prise en compte des responsabilités de garde des enfants en cas de nécessité de recourir à des heures supplémentaires; l'encouragement au travail à temps partiel; le droit à la formation des travailleurs à temps partiel; l'encouragement à l'acceptation d'un congé parental sans solde pour les hommes.

Un plan d'égalité dans le secteur finlandais de la fabrication du papier vise, lui aussi, à améliorer les conditions de travail ⁽¹⁶⁾:

«Une attention particulière sera accordée, lors des enquêtes relatives aux conditions de travail et aux emplois individuels, aux éléments qui entravent la possibilité pour les femmes d'occuper un

⁽¹³⁾ Suède, p. 26: politique d'égalité des chances pour les autorités locales et les conseils de districts, 1994.

⁽¹⁴⁾ Espagne, p. 23: convention collective couvrant le Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (ministère du travail et de la protection sociale), Fondo de Garantía Salarial (Fogasa — fonds de garantie des salaires), Instituto Nacional de Empleo (INEM — Institut national de l'emploi) et Instituto Nacional de Fomento de la Economía Social (INFES — Institut national de promotion de l'économie sociale).

⁽¹⁵⁾ Autriche, p. 30: plan pour la promotion des femmes au sein du ministère de l'emploi et des affaires sociales.

⁽¹⁶⁾ Finlande, p. 18: programme pour l'égalité développé par la société Metsa-Serla Oy pour ses usines d'Aanekoski.

poste donné — et un effort sera fait pour minimiser les problèmes éventuels. Lors de l'étude de nouvelles installations pour le personnel, on veillera tout spécialement à ce qu'elles conviennent aux femmes comme aux hommes.»

L'intégration de l'égalité des chances dans la politique des ressources humaines

En Belgique, un accord sectoriel dans l'industrie de la transformation alimentaire prévoit la création d'un groupe de travail chargé d'élaborer des principes et des recommandations d'action positive dans les entreprises couvertes (article 14). Deux études ont été effectuées et sur les 141 entreprises contactées 77 étaient disposées à collaborer. Publiés en 1995, les rapports de ces études, et leurs conclusions, font apparaître la nécessité d'une meilleure compréhension du rôle des mesures d'action positive pour la réalisation des objectifs d'égalité des chances. Parmi les initiatives proposées aux partenaires sociaux et aux entreprises figurent l'intégration de l'égalité des chances dans la politique du personnel, la préparation d'un rapport annuel sur l'égalité des rémunérations, l'organisation d'une enquête sur les plaintes du personnel concernant le travail, l'élaboration d'un système de classification des emplois, en particulier dans les petites et moyennes entreprises, un débat sur la redistribution du temps de travail, et l'organisation d'une formation consacrée à l'action positive⁽¹⁷⁾.

En Allemagne, l'accord signé pour le personnel de l'aéroport de Francfort-sur-le-Main, qui se présente lui-même comme une convention sur l'égalité des chances visant à promouvoir les femmes et la famille, fait de cette égalité une partie intégrante du développement des ressources humaines en mettant tout particulièrement l'accent sur la formation. Il comporte des dispositions relatives à l'interface famille/travail (y compris les interruptions de carrière), au temps de travail (y compris le travail à temps partiel et les horaires flexibles), à l'accès à l'emploi et à la ségrégation fondée sur le sexe (y compris la promotion des femmes, une réserve de promotion à l'intention des effectifs féminins, une politique adaptée en matière d'annonces et de procédures de sélection et une formation) ainsi qu'un programme de sensibilisation des structures et des cultures organisationnelles à l'égalité des chances. L'application de l'accord sera assurée par une action d'information intensive ainsi que par la mise en place d'un comité spécial⁽¹⁸⁾. Cet accord est considéré comme exceptionnel dans la mesure où il constitue à la fois un bon outil de gestion des ressources humaines et un instrument de coopération au niveau des relations industrielles.

L'accord couvrant le personnel au sol de la Lufthansa affirme son intention «d'harmoniser» ses «exigences d'exploitation avec les exigences sociales des travailleurs». Il précise que l'aptitude aux fonctions de direction n'est pas une question de sexe et soutient une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. L'entreprise reconnaît, d'une part, que la prestation professionnelle de l'un et l'autre des partenaires sociaux est une expression importante de la réalité sociale et, d'autre part, que la coordination du travail et de la famille concerne aussi bien les hommes que les femmes⁽¹⁹⁾.

Il comporte des dispositions en matière d'interface famille/travail afin d'aider les mères et les pères à concilier leurs obligations familiales et professionnelles, y compris lorsqu'ils occupent des postes de cadres supérieurs. Les dispositions relatives au temps de travail veillent à ce qu'il soit dûment tenu compte de la situation familiale avec la réduction du temps de travail

⁽¹⁷⁾ Belgique, p. 17: CCT relatives aux actions positives pour les employés de l'industrie alimentaire, 1993. Il est constaté que rien de concret n'a été réalisé à ce jour.

⁽¹⁸⁾ Allemagne, p. 2: aéroport de Francfort-sur-le-Main, accord d'entreprise, 1990.

⁽¹⁹⁾ Allemagne, p. 32: Lufthansa, accord d'entreprise pour le personnel au sol, 1995.

conventionnel que cela peut impliquer. Une attention toute particulière est accordée aux problèmes d'accès à l'emploi et de ségrégation fondée sur le sexe. Les offres d'emploi concernant des fonctions techniques et d'encadrement doivent être libellées de manière à attirer des femmes aussi bien que les hommes. Les procédures de sélection doivent admettre l'élimination possible des obstacles qui, liés à l'organisation du travail, entravent l'emploi des femmes. Une formation spéciale doit être prévue à l'intention de ces dernières en ce qui concerne les postes auxquels elles se présentent rarement, et la préférence doit leur être accordée pour les emplois dans lesquels elles sont sous-représentées. L'égalité d'accès à la formation et à l'éducation continue doit être garantie. Une attention particulière doit être accordée, lors des formations à des fonctions d'encadrement, aux femmes offrant des aptitudes dans ce domaine. En ce qui concerne la culture et la structure de l'organisation, les dispositions portent notamment sur le harcèlement sexuel et leur mise en œuvre incombe aux agents de supervision avec une vigilance particulière quant aux risques liés aux horaires et aux lieux de travail. Enfin, un représentant spécialement chargé de l'égalité des chances doit être nommé pour assurer l'application de l'accord et le suivi permanent de son efficacité en termes d'égalité des chances.

Les spécificités exceptionnelles de cet accord résident dans le fait qu'il concerne une entreprise privatisée, qu'il couvre un éventail de thèmes particulièrement large, qu'il considère l'égalité des chances comme un élément fondamental de toute politique en matière de ressources humaines et qu'il comporte des dispositions précises concernant sa mise en œuvre.

En France, un accord d'égalité conclu dans un établissement de crédit vise à améliorer l'accès des femmes à l'emploi et à atténuer la ségrégation fondée sur le sexe, en particulier pour ce qui concerne les postes de direction. Cet accord se caractérise par une représentation paritaire à tous les stades, l'égalité étant considérée comme partie intégrante d'une stratégie globale de gestion — et les méthodes choisies pour y parvenir devant assurer à la fois la mobilisation et le respect. L'accord prévoit deux structures pour la réalisation de cet objectif: premièrement, une commission plénière pour l'égalité représentant diverses professions, les syndicats et le patronat — elle se réunit au minimum une fois par an pour examiner les progrès accomplis et préparer de nouvelles propositions — deuxièmement, une commission plus restreinte composée de quatre représentants du patronat et de trois représentants du personnel, ces derniers étant désignés par les syndicats. Cette commission se réunit aussi souvent que nécessaire pour assurer la bonne application de l'accord ⁽²⁰⁾.

Au Royaume-Uni, le cabinet du ministre de la fonction publique a publié en 1992 un programme d'action visant à assurer l'égalité de chances pour les femmes de ce département ⁽²¹⁾ qui bénéficie du soutien des syndicats de la fonction publique (CCSU — Council of Civil Services Unions). Parmi les spécificités innovatrices touchant à la «culture organisationnelle», on peut citer la sensibilisation des cadres hiérarchiques à la contribution attendue de leur part dans l'application de la politique d'égalité et l'obligation pour eux d'intégrer des objectifs mesurables dans leurs plans annuels afin de pouvoir rendre compte des résultats obtenus. Cet engagement se traduit notamment par l'encouragement des femmes à organiser et à participer à des conférences, à des séminaires, etc., consacrés à des thèmes qui les intéressent plus particulièrement. Des mesures sont prises en vue de la désignation et de la formation de responsables féminins et

⁽²⁰⁾ France, p. 24: mutualité sociale agricole du Finistère, 1991: accord d'égalité.

⁽²¹⁾ Royaume-Uni, paragraphes 163-166: fonction publique.

masculins chargés de conseiller le personnel sur les questions de harcèlement sexuel (SHCO — Sexual Harassment Contact Officers).

Les plans d'action positive et les politiques en faveur de l'égalité des chances

En Irlande, une chaîne de supermarchés a conclu un accord sur l'égalité dans l'emploi dont la mise en œuvre prévoit un programme de formation à l'intention de tous les cadres moyens et supérieurs, organisé et géré par le responsable de l'égalité au sein du Congrès syndical irlandais et un responsable de l'égalité auprès du tribunal du travail ⁽²²⁾. L'un des grands thèmes de cette formation est l'amélioration de la situation des travailleuses de l'entreprise.

Des lignes directrices pour la fonction publique irlandaise ont été élaborées à la suite de la publication, en juillet 1986, d'une politique sur l'égalité des chances ⁽²³⁾. La mise en œuvre de ces principes incombe au service de l'égalité du ministère des finances ainsi qu'au responsable du personnel de chaque ministère. Un sous-comité paritaire (syndicat/direction), créé en 1987, se réunit une fois par mois environ pour examiner l'application générale de la politique de l'égalité.

Au Danemark, des accords-cadres entre les partenaires sociaux veillent à ce que des mesures d'égalité des chances soient prises dans les différentes entreprises. Ils sont complétés de lignes directrices ou de modèles conceptuels qui proposent aux employeurs et aux représentants du personnel des approches concrètes de l'application de l'égalité des chances et de la structuration des démarches dans ce domaine.

Un exemple est offert, au plus haut niveau, par l'accord interprofessionnel sur l'égalité de traitement, signé en complément de l'accord de coopération ⁽²⁴⁾. Il s'agit du premier accord qui instaure des comités de coopération composés de représentants du personnel et de la direction. Leur mission consiste à élaborer une série de principes parmi lesquels figurent désormais les principes de l'égalité des chances.

L'accord énumère les domaines dans lesquels l'égalité des chances revêt une importance particulière et dans lesquels, partant, les entreprises sont incitées à agir: accès à l'emploi, conditions de travail, répartition des professions, compatibilité avec le rôle parental, harcèlement sexuel, etc. L'accord établit un cadre dans lequel inscrire la promotion de l'égalité des chances, mais il ne précise pas de mesures particulières. Il veille à ce que les comités de coopération examinent la question de l'égalité des chances en la plaçant à leur ordre du jour et favorise les solutions locales adaptées à l'entreprise concernée. Il a été reproché à l'accord de se contenter d'instaurer un cadre et de laisser, par conséquent, tout progrès à la bonne volonté et à l'engagement des comités. Des lignes directrices et des modèles en matière d'égalité des chances ont toutefois été publiés par la suite, de même qu'une brochure émanant des confédérations patronale et syndicale (DA et LO, respectivement) qui stipule la nécessité de procéder à une étude factuelle, de fixer des objectifs et d'élaborer un plan d'action. La confédération syndicale a également publié un «concept» destiné à aider les représentants du personnel à formuler leurs idées et à élaborer leurs méthodes.

Le processus danois de négociation collective présente, en résumé, deux particularités qui lui confèrent une valeur supplémentaire en tant qu'instrument d'égalité des chances. Premièrement,

⁽²²⁾ Irlande, p. 35: Superquinn.

⁽²³⁾ Irlande, p. 9: fonction publique irlandaise.

⁽²⁴⁾ Danemark, p. 2-4: conseil de coopération, Confédération des syndicats danois et Confédération des employeurs danois: accord sur l'égalité de traitement, mars 1991.

l'accord relatif à cette égalité des chances s'inscrit dans une structure d'accord de coopération plus large; deuxièmement, il s'agit d'un accord-cadre prévoyant un suivi précis sous la forme de directives paritaires et qui s'accompagne, de part et d'autre, d'un «concept» de mise en œuvre. Cet accord interprofessionnel danois s'appuie sur une série d'accords-cadres plus spécifiquement sectoriels. Il existe un autre accord sur l'égalité de traitement pour ce qui concerne les services publics ⁽²⁵⁾, qui a été la première convention sur l'égalité des chances dans la fonction publique et qui se présente sous la forme d'un complément à l'accord de coopération pour l'État. Il impose aux services publics l'obligation de mettre en œuvre des mesures en faveur de l'égalité des chances. Des dispositions similaires ont été adoptées au niveau des pouvoirs locaux, également tenus de promouvoir l'égalité de traitement dans la fonction publique. Le respect de cette égalité relève, ici également, de comités de coopération ⁽²⁶⁾. En 1990, le conseil central de coopération a publié une brochure proposant des idées et un soutien aux efforts locaux en faveur de l'égalité des chances, et mettant tout particulièrement l'accent sur l'influence des habitudes familiales sur l'égalité de traitement dans le milieu professionnel. Les autorités locales sont tenues par la loi de faire publiquement rapport tous les deux ans au minimum sur la situation en matière d'égalité des chances.

Un dernier exemple peut être utilement cité en ce qui concerne le Danemark, à savoir l'accord intervenu dans le secteur financier ⁽²⁷⁾. Les partenaires sociaux de ce secteur ont en effet publié des lignes directrices et une brochure qui font figure de pionniers: les premières exigent que la direction informe le comité de toute question touchant à l'égalité de traitement et, réciproquement, que les membres du comité tiennent la direction informée des réactions du personnel face aux initiatives en matière d'égalité des chances. Les litiges sont réglés par le comité. La brochure constitue, pour sa part, un guide indiquant au comité comment procéder à une étude factuelle, effectuer une analyse, fixer des objectifs, élaborer des méthodes, instaurer une organisation adéquate et évaluer les résultats obtenus. On a souligné, ici également, le caractère très général des lignes directrices et le fait que leur application était largement laissée au bon vouloir des comités — d'où l'importance de la brochure qui a suivi.

En Suède, les accords locaux se rattachent généralement à des conventions centrales sur l'égalité des chances ⁽²⁸⁾. Il existe des accords locaux plus spécifiques, mais ils gardent un caractère exceptionnel: le premier accord a généralement un «effet majeur de standardisation» ⁽²⁹⁾. Deux grands accords interprofessionnels fournissent d'excellents exemples à cet égard.

L'accord couvrant le secteur public — à savoir le secteur dans lequel l'employeur est l'État — a été conclu dès 1978 ⁽³⁰⁾, et il a incontestablement eu cet «effet de standardisation», en particulier sur les pouvoirs locaux. Principalement axé sur la cogestion, il n'en comporte pas moins un chapitre sur l'égalité des chances. L'employeur est tenu d'élaborer chaque année un programme pour l'égalité des chances et de veiller à ce que les mesures adoptées soient conformes aux directives de la convention collective. Il doit préciser aussi bien les objectifs à long terme que les dispositions concrètes, y compris leur calendrier, leur champ d'application et l'estimation de leur coût. Il convient, par exemple, d'exploiter la possibilité de promouvoir l'égalité des chances au travers des changements normaux et inévitables s'opérant au niveau des effectifs (rationalisation

⁽²⁵⁾ Danemark, p. 5: pour les entreprises et les institutions publiques: accord sur l'égalité de traitement, 1993.

⁽²⁶⁾ Danemark, p. 6-7: le conseil de coopération pour les pouvoirs locaux: l'égalité de statut — une tâche pour les comités de coopération.

⁽²⁷⁾ Danemark, p. 8-9: conseil paritaire, Association des employeurs du secteur financier et Confédération financière: lignes directrices pour l'égalité de traitement et brochure sur l'égalité de traitement, 1993-1994.

⁽²⁸⁾ Voir le rapport sur la Suède, point 6.1.

⁽²⁹⁾ Suède, p. 4-6.

⁽³⁰⁾ Suède, p. 18-19: MBA-S, accord d'égalité des chances dans le secteur public.

ou mobilité du personnel, par exemple). Il convient également de tenir compte des problèmes de garde d'enfants lors de l'organisation de la formation du personnel. Il faut veiller, lors du recrutement, à ce que la sélection s'effectue, si possible, parmi des candidats des deux sexes tout en respectant les critères fixés.

De même, l'accord interprofessionnel intervenu dans le secteur privé prévoit la planification et le ciblage d'une action en faveur de l'égalité des chances ⁽³¹⁾. Les conditions doivent en être établies en référence à une enquête paritaire et les mesures doivent faire l'objet d'une réévaluation périodique. Il y est question d'un accord de développement professionnel permettant le changement ou la rotation d'emplois afin d'assurer une meilleure répartition des postes entre les hommes et les femmes dans certaines professions. Les litiges sont portés devant la cour d'arbitrage compétente pour l'accord de développement. Cet accord est plus spécifique que les précédents puisqu'il réclame notamment des annonces ciblées des conditions de travail différenciées (vestiaires, aides techniques) et l'information ainsi que la formation des cadres dans une perspective de promotion de l'égalité des chances. Dans l'ensemble, toutefois, cet accord est davantage axé sur les objectifs que sur l'instauration d'obligations concrètes. Son «effet de standardisation» est attesté par l'accord conclu dans le secteur de l'ingénierie, qui copie pratiquement mot pour mot l'accord SAF-LO/PTK, si ce n'est que les évolutions doivent être suivies par les conseils respectifs des parties ⁽³²⁾.

En Espagne, l'accord couvrant le secteur chimique comporte des mesures visant à garantir l'égalité des chances en matière d'accès à l'emploi et de promotion ⁽³³⁾. Il prévoit un suivi syndical des procédures de recrutement et de promotion, comme le montrent les dispositions suivantes (article 11, paragraphe 17):

«L'employeur informe les représentants des travailleurs de tout poste ou tous postes qu'il envisage de pourvoir, des conditions que les candidats doivent remplir et de la nature des tests de sélection prévus. Les représentants des travailleurs veillent à ce que le processus de sélection soit objectif et à ce qu'il n'y ait à l'encontre des femmes aucune discrimination susceptible d'empêcher leur participation aux forces de travail.»

«Le système d'évaluation (à des fins d'avancement) instauré par la direction est soumis à l'approbation des représentants des travailleurs. Les représentants des travailleurs (deux) seront membres du jury de concours/d'examen; ils ont le droit de formuler une opinion mais n'ont pas le droit de vote. De même, toute réserve qu'ils exprimeraient sera dûment consignée. L'application des dispositions du présent article doit respecter le droit égal de tous les travailleurs à une promotion, sans discrimination fondée sur l'âge ou le sexe.»

L'accord contient également une disposition créant un comité paritaire pour l'examen de toute inégalité fondée sur le sexe «qui pourrait affecter les travailleuses de l'industrie chimique».

Dans le secteur britannique de la construction automobile, une déclaration en matière d'égalité des chances a été conjointement signée par une entreprise et ses organisations syndicales représentant le personnel payé au mois et celui payé à l'heure. Elle contient notamment des

⁽³¹⁾ Suède, p. 20: l'accord d'égalité des chances de 1983 entre la SAF et la LO/PTK.

⁽³²⁾ Suède, p. 21.

⁽³³⁾ Espagne, p. 28: X^e convention collective couvrant l'industrie chimique, 1995.

modalités de suivi et de révision, y compris l'examen périodique des progrès en matière d'égalité des chances et de l'évolution des initiatives locales. La direction locale et les syndicats sont tenus, à cette fin, de mettre en place les instances paritaires requises au niveau de l'usine ou à un niveau équivalent ⁽³⁴⁾.

En Italie, un accord d'entreprise dans le secteur du commerce de détail a opté pour un plan d'action positive comprenant la mise en place d'une table ronde réunissant des représentants du personnel et de la direction ainsi que le comité de l'égalité des chances afin d'examiner les propositions d'experts extérieurs et du comité pour la mise en œuvre du programme d'action positive ⁽³⁵⁾.

En ce qui concerne la Grèce, le rapport national signale que l'égalité des chances relève essentiellement de la convention collective interprofessionnelle de 1993 ⁽³⁶⁾, qui consacre un article à l'inégalité entre les hommes et les femmes et qui donne les grandes lignes en vue d'accords sectoriels et professionnels plus spécifiques portant sur toute une série de thèmes relevant de l'égalité des chances. Cette convention instaure pour la première fois un comité de l'égalité des sexes — ce qui constitue une percée institutionnelle majeure. En cas de généralisation et d'adoption par les comités d'égalité des chances au niveau sectoriel, des négociations sur l'action positive ne manqueraient pas de voir le jour — et certains exemples existent déjà.

La convention collective dans le secteur bancaire, signée en 1994, a introduit les premiers comités pour l'égalité des chances. Un comité bilatéral sectoriel pour l'égalité des chances a ainsi été mis en place dans un secteur caractérisé par une forte proportion de femmes (38 %) ⁽³⁷⁾. De même, la convention collective de 1996 couvrant le personnel du secteur privé de l'assurance a proposé pour la première fois la création de comités pour l'égalité des chances au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise ⁽³⁸⁾.

En Irlande, à la suite d'un accord interprofessionnel, un système de vérification de la prise en compte du genre est appliqué à tout mémorandum destiné à l'administration ⁽³⁹⁾. Cette mesure vise à assurer un équilibre entre les membres masculins et féminins des conseils d'administration d'organismes subventionnés par l'État; en d'autres termes, ni les femmes ni les hommes ne doivent occuper plus de 60 % des sièges de ces instances.

En Autriche, un accord couvrant l'aide postpénale et le travail social stipule l'obligation d'une égalité dans l'utilisation de la langue ⁽⁴⁰⁾. Une note de bas de page précise que toutes les désignations seront libellées sous la forme féminine et demande la compréhension des lecteurs masculins.

En Italie, une convention couvrant le travail social vise à lutter contre la discrimination invisible causée par un langage «neutre» ⁽⁴¹⁾. Le texte de l'accord a été intégralement réécrit dans une

⁽³⁴⁾ Royaume-Uni, paragraphes 172-175: Ford Motor Company.

⁽³⁵⁾ Italie, p. 13: CCNL: Accordo aziendale Coop Estense.

⁽³⁶⁾ Grèce, p. 14: la convention collective nationale générale de 1993.

⁽³⁷⁾ Grèce, p. 22: la convention collective de 1994 pour les banques.

⁽³⁸⁾ Grèce, p. 33.

⁽³⁹⁾ Irlande, p. 5-7: programme pour le progrès social et économique (1990-1993).

⁽⁴⁰⁾ Autriche, p. 18: accord d'entreprise conclu par la «Verein für Bewährungshilfe und Soziale Arbeit» (association pour l'aide postpénale et le travail social).

⁽⁴¹⁾ Italie, p. 11: CCNL: per le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti dell'ANFAS.

langue «non sexiste». La langue italienne n'utilise pas le neutre mais le masculin pour désigner des groupes, des postes et d'autres fonctions couvrant les deux sexes. Le texte antérieur utilisait des expressions et des formules laissant supposer que le lien entre les femmes et le travail était marginal. L'adoption d'une formulation non sexiste souligne la nécessité d'une approche égalitaire. L'accord ne s'est pas contenté d'adopter une double référence, masculine et féminine: il change le langage relatif aux activités professionnelles, organisationnelles et de gestion dans le but d'attirer l'attention, le cas échéant, sur la présence et les besoins des effectifs féminins.

Au Portugal, un accord conclu dans le secteur bancaire étend au Groupe d'action syndicale féminine en faveur de l'égalité des chances la protection générale accordée aux délégués syndicaux (autorisation, par exemple, d'exercer leurs activités au sein des entreprises, de bénéficier du temps nécessaire à cette fin, de ne pas participer au travail posté et d'inclure le temps consacré aux activités en faveur de l'égalité dans le calcul de leur ancienneté) ⁽⁴²⁾.

Résumé

Les thèmes abordés dans les accords sélectionnés vont de la remise en question des cultures organisationnelles et de l'organisation du travail à l'intégration de la politique d'égalité des chances dans les stratégies de gestion des ressources humaines en passant par les politiques et les plans d'action positive en faveur de cette égalité. Des accords dans ce domaine ont été négociés dans des pays appartenant à toutes les régions de l'UE ainsi que dans toutes les branches d'activité, qu'elles appartiennent au secteur public ou privé. La plupart des accords relèvent toutefois des services publics. Des conventions ont été conclues à tous les échelons de la négociation, depuis le niveau interprofessionnel jusqu'à celui de l'entreprise — et ils offrent une gamme fort intéressante d'exemples et de modèles.

La remise en question des cultures et des structures organisationnelles est indubitablement la stratégie qui va actuellement le plus loin en matière d'égalité des chances car, si les accords qui intègrent des mesures d'égalité dans la gestion des ressources humaines se concentrent le plus souvent sur des aspects tels que le recrutement, la promotion ou la formation, beaucoup d'entre eux contiennent également des dispositions visant à une conciliation plus aisée des obligations professionnelles et familiales. Une approche, qui considère que l'égalité des chances fait partie intégrante de la planification des ressources humaines, s'avère plus efficace que des programmes autonomes de promotion de cette égalité, étant donné que l'approche intégrée supprime la nécessité de procédures destinées à mettre ces plans pour l'égalité en relation avec les structures déjà en place au sein de l'organisation. Des politiques spécifiques en matière d'égalité des chances, étayées par des plans d'action positive, sont indispensables à des fins de sensibilisation mais échouent souvent sur le terrain si des mesures adéquates de mise en œuvre et des comités chargés de suivre le processus n'ont pas été instaurés.

Les dispositions adoptées dans le cadre des accords examinés sont souvent multidimensionnelles et peuvent s'accompagner de programmes de mise en œuvre aussi complexes que détaillés. La mise en place de comités paritaires chargés d'étudier la situation et de proposer des politiques et/ou des lignes directrices apparaît dès lors comme indispensable.

⁽⁴²⁾ Portugal, p. 62: convention couvrant le secteur bancaire, 1990; clauses 27, 59 et 150.

Tableau 1 — Sélection de dispositions et d'accords relatifs aux cultures et aux structures organisationnelles

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
<i>Remise en question de la culture organisationnelle</i>					
Culture organisationnelle — Stratégie en matière d'égalité des chances — Accès à l'emploi/ségrégation fondée sur le sexe — Conciliation de la vie professionnelle et familiale	<ul style="list-style-type: none"> — Le principe sous-jacent vise à modifier la culture et la structure organisationnelles — Liste exhaustive des actions en faveur de l'égalité des chances couvrant tous les aspects en détail — Mesures précises en matière d'accès à l'emploi, axées sur la suppression de la ségrégation fondée sur le sexe à tous les niveaux hiérarchiques et dans tous les domaines professionnels — Mesures visant à concilier les obligations professionnelles et familiales (congé parental et aménagement de l'horaire de travail, par exemple) — Encouragement des pères d'assumer des charges familiales — Partage d'emploi ou travail à temps partiel dans les fonctions d'encadrement 	Allemagne	Transformation alimentaire	Entreprise	Wilhem Weber GmbH
Culture organisationnelle — Stratégie en matière d'égalité des chances — Accès à l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> — Action visant la culture organisationnelle de l'autorité (certains points faibles ayant été mis en lumière) — La stratégie qui sous-tend la politique de l'égalité des chances a été revue — Nouvelle approche: au-delà de la «tolérance de la différence», une «valorisation de la diversité» — Nouveaux cibles et nouveaux instruments: <ul style="list-style-type: none"> • représentativité accrue des échelons supérieurs; • procédures «flexibles» de recrutement et de sélection; • programme de détachement de personnel; 	Royaume-Uni	Gouvernement local	Local	Circonscription londonienne de Camden

Tableau 1 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
Culture organisationnelle — «Audit d'égalité»	<ul style="list-style-type: none"> • système de tutorat; • programme d'acquisition d'expérience sur le lieu de travail; • programme de stages; • initiatives de formation. <p>— La «culture organisationnelle» est explicitement visée</p> <p>— L'audit d'égalité met l'accent sur les services opérationnels ou «en uniforme»</p> <p>— L'approche adoptée a été calquée sur le principe appliqué aux audits de santé et de sécurité, à savoir l'évaluation des risques</p> <p>— Étude factuelles: politiques et procédures en place, habitudes et tendances en matière de recrutement et de sélection, de maintien en fonction, de promotion, de plaintes et de discipline, de formation et de développement, d'avancement professionnel</p> <p>— Enquête d'opinion auprès des travailleurs en concertation avec les syndicats</p> <p>— Accent sur les questions de changement organisationnel et culturel, ainsi que sur la gestion de l'égalité</p>	Royaume-Uni	Service d'incendie et de protection civile	Local	LFCDA (London Fire & Civil Defence Authority)
Culture organisationnelle — Égalité des chances — Intégration de la dimension de genre (<i>mainstreaming</i>)	<p>— L'égalité des chances constitue une composante stratégique de tous les aspects de l'organisation</p> <p>— L'égalité des chances est un principe opérationnel de base dans tous les domaines concernés par l'accord (<i>mainstreaming</i>)</p>	Suède	Accords de coopération	National	Accords centraux de coopération

Tableau 1 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
Culture organisationnelle — Égalité des chances — Intégration de la dimension de genre (<i>mainstreaming</i>)	— Définition de règles pour la coopération locale: un processus décisionnel décentralisé auquel participent les entreprises et les syndicats — L'accord comporte cinq chapitres: les objectifs, les prémisses générales, les lignes directrices, la procédure de négociation et la durée — L'égalité des chances est l'un des sept domaines couverts par l'accord — L'égalité des chances est également abordée dans les chapitres consacrés aux objectifs, aux prémisses générales et à deux autres domaines: le cadre professionnel et l'organisation du travail ainsi que le développement des compétences et la formation	Suède	Pâte et papier	Sectoriel	Industrie de la pâte et du papier
Culture organisationnelle — Égalité des chances — Intégration de la dimension de genre (<i>mainstreaming</i>)	— L'égalité des chances est perçue comme un élément stratégique de la restructuration des pouvoirs locaux — La ségrégation fondée sur le sexe et l'égalité dans la répartition des possibilités d'emploi sont considérées comme «des questions importantes en termes de démocratie, de pouvoir et d'efficacité» et, à l'échelon de la gestion, comme un aspect qualitatif en matière de prise de décision	Suède	Autorités locales	Local	Autorités locales et conseils de districts
Culture organisationnelle — Comité — Règlement d'ordre intérieur — Conditions de travail	— Comité comprenant une majorité de femmes (60 %) ayant diverses fonctions telles que: <ul style="list-style-type: none"> • examiner les règles en vigueur dans l'entreprise; • veiller à ce que les femmes participent à l'ensemble des activités; 	Espagne	Institutions gouvernementales	Sectoriel	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (ministère du travail et de la protection sociale), Fondo de garantía Salarial (Fofasa —

Tableau 1 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
	<ul style="list-style-type: none"> • droit de participer à la fixation des conditions régissant l'accès à l'emploi et à l'avancement ainsi qu'à l'évaluation des postes; • participation à la fixation des conditions de travail 				fonds de garantie des salaires), Instituto Nacional de Empleo (INEM — Institut national de l'emploi) et Instituto Nacional de Fomento de la Economía Social (INFES — Institut national pour la promotion de l'économie sociale)
Culture organisationnelle — Conciliation de la vie professionnelle et familiale — Cultures en matière de temps de travail — Encouragement des pères à assumer des tâches familiales	— Conciliation des obligations professionnelles et familiales — Mise en évidence du rôle des pères dans ces tâches — Remise en question des cultures en matière de temps de travail — Organisation des réunions pendant les plages fixes afin que les travailleurs à temps partiel et ceux qui assument la garde des enfants puissent y assister — Programmation des tâches de telle sorte qu'elles puissent être effectués pendant le temps normal de travail — Prise en compte des responsabilités de garde des enfants en cas de prestation nécessaire d'heures supplémentaires — Encouragement du travail à temps partiel — Droit à la formation des travailleurs à temps partiel — Incitation à l'acceptation de l'idée d'un congé parental sans solde pour les hommes	Autriche	Secteur public	Local	Ministère fédéral de l'emploi et des affaires sociales
Conditions de travail	— Attention particulière aux éléments qui entravent l'accès des femmes à des postes donnés	Finlande	Secteur de la fabrication du papier	Entreprise	Plan d'égalité de la société Metsa-Serla Oy pour ses usines d'Aanekoski

Tableau 1 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
	<ul style="list-style-type: none"> — Volonté de minimiser les problèmes éventuels — Volonté d'adapter les installations aux deux sexes 				
	<p><i>Égalité des chances intégrée dans la politique des ressources humaines</i></p> <ul style="list-style-type: none"> — Création d'un groupe de travail pour la formulation de principes et de recommandations en faveur d'une action positive sectorielle dans les entreprises couvertes — Rapports concernant deux études dont les conclusions affirment la nécessité d'une sensibilisation à l'action positive — Propositions: <ul style="list-style-type: none"> • intégration de l'égalité des chances dans la politique du personnel; • préparation d'un rapport annuel sur l'égalité des salaires; • enquête sur les plaintes du personnel concernant le travail; • classification des tâches, en particulier dans les petites et moyennes entreprises; • débat sur la redistribution du temps de travail; • formation à l'action positive. 	Belgique	Transformation alimentaire	Sectoriel	CCT relatives aux actions positives pour les employés de l'industrie alimentaire
Culture organisationnelle — Variété de thèmes — Recrutement — Promotion/avancement professionnel	<ul style="list-style-type: none"> — L'égalité de chances est considérée comme faisant partie intégrante du développement des ressources humaines avec un accent particulier sur la formation — Stratégie en matière d'annonces, de procédures de sélection, de promotion des femmes, de réserve de promotion à l'intention des effectifs féminins, formation spéciale 	Allemagne	Secteur du transport	Entreprise	Airport Frankfurt AG

Tableau 1 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
<ul style="list-style-type: none"> — Congé parental — Flexibilité du temps de travail — Mise en place d'un plan d'égalité des chances 	<ul style="list-style-type: none"> — Programme de sensibilisation de la culture et des structures de l'organisation à l'égalité des chances — Politique d'information active — Instauration d'une commission spéciale 				
<ul style="list-style-type: none"> — Culture organisationnelle — Variété de thèmes — Accès à l'emploi — Promotion — Formation — Conciliation de la vie familiale et professionnelle — Représentant spécial pour l'égalité des chances 	<ul style="list-style-type: none"> — L'égalité des chances en tant que composante du développement des ressources humaines — La capacité de gestion n'est pas une question de sexe — Attention particulière aux problèmes d'accès à l'emploi et de ségrégation fondée sur le sexe — Offres d'emplois libellées de manière à attirer les femmes vers des fonctions techniques et d'encadrement — Annonces rédigées de manière à attirer autant les femmes que les hommes — Suppression des obstacles liés à l'organisation du travail — Formation à l'intention des femmes pour les postes auxquels elles se présentent rarement — Préférence donnée aux femmes dans les domaines où elles sont sous-représentées — Garantie d'une égalité d'accès à la formation et à la formation continue 	Allemagne	Secteur du transport	Entreprise	Lufthansa — convention collective pour le personnel au sol

Tableau 1 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
	<ul style="list-style-type: none"> — Une attention particulière est accordée, lors des formations aux fonctions d'encadrement, aux femmes offrant un potentiel dans ce domaine — Dispositions relatives au harcèlement sexuel, la responsabilité de leur application incombant aux agents de supervision et une attention particulière étant accordée aux risques liés aux lieux et aux horaires de travail — Représentant spécial pour l'égalité des chances afin d'en assurer l'application et l'examen permanent 				
Culture organisationnelle — Accès à l'emploi — Commissions	<ul style="list-style-type: none"> — L'égalité est considérée comme faisant partie intégrante de la stratégie globale de gestion — Objectifs: l'amélioration de l'accès à l'emploi pour les femmes et la réduction de la ségrégation fondée sur le sexe, en particulier aux postes de direction — L'accord se distingue par une représentation paritaire à tous les stades — Méthodes de mise en œuvre garantissant la sensibilisation et le respect — L'accord instaure deux structures pour la réalisation de ses objectifs — Commission plénière pour l'égalité représentant diverses professions, les syndicats et les directions, se réunissant une fois par an au minimum pour faire le bilan des progrès accomplis et formuler de nouvelles propositions 	France	Institution de crédit	Entreprise	Mutualité sociale agricole du Finistère

Tableau 1 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
	— Une commission plus restreinte composée de quatre représentants des employeurs et de trois représentants des travailleurs, désignés par les syndicats, se réunissant aussi souvent que nécessaire pour le bon déroulement du programme				
Culture organisationnelle — Cadres hiérarchiques — Encouragement des femmes — Harcèlement sexuel	— Exigences nouvelles affectant la «culture organisationnelle» — Sensibilisation des cadres hiérarchiques à la contribution attendue de leur part en termes d'application de la stratégie et d'intégration d'objectifs mesurables dans leurs plans annuels en vue de les responsabiliser vis-à-vis des résultats — Encouragement des femmes à organiser et à participer à des conférences, des séminaires, etc., portant sur des thèmes qui les intéressent plus particulièrement — Désignation de responsables féminins et masculins des questions de harcèlement sexuel (SHCA — Sexual Harassment Contact Officers), chargés de conseiller le personnel	Royaume-Uni	Fonction publique	Sectoriel	Fonction publique
<i>Politiques/plans d'action positive en faveur de l'égalité des chances</i>					
Programme d'action positive — Programme de formation à l'intention des cadres	— Mise en œuvre d'un accord d'égalité d'emploi — Programme de formation à l'intention de tous les cadres moyens et supérieurs, organisé et géré par le responsable de l'égalité du Congrès syndical irlandais ainsi que par un responsable de l'égalité auprès du tribunal du travail	Irlande	Chaîne de supermarchés	Entreprise	Superquinn

Tableau 1 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
Politique d'égalité des chances — Lignes directrices des chances — Sous-comité paritaire syndicat-direction — Directives en matière de politique d'égalité des chances	— La mise en œuvre de ces principes relève de la section «égalité» et du responsable du personnel au sein de chaque département — Mise en place d'un sous-comité paritaire syndicat-direction se réunissant une fois par mois environ pour suivre le suivi général des lignes directrices	Irlande	Fonction publique	Sectoriel	Fonction publique irlandaise
Politique de l'égalité des chances — Modèles conceptuels — Inclusion de tous les domaines d'action en matière d'égalité des chances — Enquête	— Égalité des chances dans des firmes particulières — L'accord fixe un cadre pour les efforts de promotion d'égalité des chances mais ne spécifie pas de mesures précises — Domaines d'égalité des chances considérés comme importants: accès à l'emploi, conditions de travail, répartition des professions, compatibilité avec le rôle parental, harcèlement sexuel — Étude factuelle, fixation des objectifs et plan d'action	Danemark	Interprofessionnel	National	Conseil de coopération, Confédération des syndicats danois et Confédération des employeurs danois
Égalité des chances	— Accord d'égalité de traitement dans la fonction publique — Sous la forme d'un supplément à l'accord de coopération pour l'État — Impose une obligation particulière aux services publics d'appliquer l'égalité des chances et les mesures spéciales adoptées dans ce contexte	Danemark	Services publics	Sectoriel	Entreprises et institutions publiques

Tableau 1 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
Égalité des chances	Obligation spéciale du secteur public de promouvoir l'égalité de traitement	Danemark	Gouvernement local	Local	Conseil de coopération du gouvernement local
Égalité des chances — Lignes directrices — Brochure	<ul style="list-style-type: none"> — Les lignes directrices exigent que la direction informe le comité des questions touchant à l'égalité de traitement et, réciproquement, les membres du comité doivent tenir la direction informée de la réaction du personnel face aux initiatives d'égalité des chances — Tout litige est réglé au sein du comité — La brochure est un guide indiquant au comité comment appliquer le plan d'action: études factuelles, analyses, objectifs, organisation et évaluation 	Danemark	Secteur financier	Sectoriel	Conseil paritaire, Association des employeurs du secteur financier et Confédération financière: directives et brochure concernant l'égalité de traitement
Plan pour l'égalité des chances — Directives	<ul style="list-style-type: none"> — Établissement d'un plan annuel en faveur de l'égalité des chances — Spécification de mesures conformes aux directives stipulées dans la convention collective — Déclaration des objectifs à long terme et des mesures concrètes, y compris un calendrier, le champ d'application et l'estimation des coûts — La garde des enfants doit être dûment prise en compte lors de la programmation de la formation du personnel — Recrutement: équilibre entre les candidats et les candidates et fixation de critères adéquats 	Suède	Secteur du gouvernement local	Sectoriel	MBA-S, accord d'égalité des chances dans le secteur public
Plan d'égalité des chances — Enquête	<ul style="list-style-type: none"> — L'accord prévoit une action planifiée et ciblée en faveur de l'égalité des chances 	Suède	Secteur privé	Interprofessionnel	SAF et LO/PTK

Tableau 1 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
	<ul style="list-style-type: none"> — Étude des conditions dans le cadre d'une enquête paritaire — Évaluation régulière des mesures — Référence à un accord de développement offrant des possibilités de changement professionnel, de rotation d'emploi, etc., dans la perspective d'une meilleure répartition des postes entre les hommes et les femmes dans certaines professions — L'accord prévoit: <ul style="list-style-type: none"> • des annonces ciblées; • l'obligation de conditions de travail différenciées (vestiaires, supports techniques); • une information et une formation des cadres dans une perspective d'égalité des chances. 				
Plan d'égalité des chances	<ul style="list-style-type: none"> — Comparable à l'accord SAF-LO/PTK, excepté que les évolutions doivent être suivies par les conseils respectifs des parties 	Suède	Ingénierie	Sectoriel	Suède, p. 21
Égalité des chances — Accès à l'emploi/ recrutement — Promotion — Comité paritaire	<ul style="list-style-type: none"> — Mesures garantissant l'égalité des chances concernant l'accès à l'emploi et l'avancement professionnel — Suivi syndical des procédures de recrutement et de promotion — Comité paritaire chargé d'examiner toute inégalité fondée sur le sexe 	Espagne	Industrie chimique	Sectoriel	X ^e convention collective couvrant l'industrie chimique
	<ul style="list-style-type: none"> — Déclaration commune sur l'égalité des chances — Modalités de suivi et de révision, y compris le réexamen périodique des progrès accomplis sur la voie de l'égalité des chances et du déroulement des initiatives locales 	Royaume-Uni	Construction automobile	Entreprise	Ford Motor Company

Tableau 1 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
	— Il est attendu des directions locales et des syndicats qu'ils mettent en place des instances paritaires adéquates au niveau de l'usine ou à un niveau équivalent				
Plan d'action positive	— Création d'une table ronde réunissant des représentants des travailleurs et des employeurs ainsi que le comité de l'égalité des chances — Examen des propositions émanant d'experts extérieurs et du comité concernant la mise en œuvre du programme d'action positive	Italie	Secteur du commerce de détail	Entreprise	CCNL: Accordo aziendale Coop Estense
— Inégalité entre les sexes — Politiques d'égalité des chances	— Un chapitre sur l'inégalité entre les sexes dans la convention collective — Constitue, pour toute une série de thèmes touchant à l'égalité des chances, un cadre pouvant servir à l'établissement d'accords par secteur ou par profession — Instaure pour la première fois un comité de l'égalité des sexes — ce qui constitue une percée institutionnelle majeure	Grèce	Interprofessionnel	National	Convention collective générale
— Politiques d'égalité des chances — Comité d'égalité des chances	Instauration d'un comité bilatéral sectoriel	Grèce	Secteur bancaire	Sectoriel	Grèce, p. 15
— Politiques d'égalité des chances — Comité d'égalité des chances	Proposition d'instaurer un comité bilatéral sectoriel	Grèce	Secteur des assurances	Sectoriel	Grèce, p. 23

Tableau 1 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
Vérification de la prise en compte du genre dans les mémos destinés à l'administration	<ul style="list-style-type: none"> — Introduction d'un système de vérification de la prise en compte du genre dans toutes les notes destinées aux pouvoirs publics — Stratégie: établissement d'un équilibre entre les membres féminins et masculins des conseils d'administration d'organismes subventionnés par l'État afin qu'aucun de ces conseils ne compte plus de 60 % de membres du même sexe 	Irlande	Interprofessionnel	National	Programme pour le progrès social et économique (1990-1993)
Usage de la langue	<ul style="list-style-type: none"> — Une note de bas de page stipule que toutes les désignations seront exclusivement au féminin et demande la compréhension des lecteurs masculins 	Autriche	Aide postnatale et travail social	Entreprise	«Verein für Bewährungshilfe und Soziale Arbeit» (Association pour l'aide postnatale et le travail social)
Usage de la langue	<ul style="list-style-type: none"> — Lutte contre la discrimination invisible engendrée par un langage «neutre» — L'accord a été intégralement réécrit dans un langage «non sexiste» — L'accord ne se contente pas d'adopter une double référence (masculine et féminine): il propose une nouvelle formulation en ce qui concerne les activités professionnelles, organisationnelles et de gestion pour mettre en évidence, le cas échéant, la présence et les besoins des effectifs féminins 	Italie	Travail social	Sectoriel	CCNL: per le lavoratrici led i avtoratori dependenti dell'ANFAS
Usage de la langue	<ul style="list-style-type: none"> — Langage neutre en termes de sexe 	Irlande	Service de santé	Local	Midland & Mid-Western Health Boards
Élargissement de la protection générale accordée aux délégués syndicaux	<ul style="list-style-type: none"> — La protection générale accordée aux délégués syndicaux est étendue au Groupe féminin d'action syndicale en faveur de l'égalité des chances 	Portugal	Secteur bancaire	Sectoriel le secteur bancaire	Convention collective couvrant



Chapitre 2

L'accès à l'emploi et la ségrégation fondée sur le sexe

Les aspects clés

L'un des grands objectifs de la politique de l'égalité des chances est de réformer une structure professionnelle fondée sur le sexe; en d'autres termes, de remédier à la ségrégation des hommes et des femmes entre différents types de travail et différents niveaux hiérarchiques. Les actions en faveur de l'égalité des chances portent donc essentiellement sur ce déséquilibre professionnel sexiste et cherchent à faire disparaître la ségrégation en intégrant la dimension de genre dans toutes les politiques et programmes à long terme.

En ce qui concerne l'accès à l'emploi, les accords relatifs à la promotion des femmes et à l'égalité des chances en tant que partie intégrante des stratégies de gestion des ressources humaines s'annoncent plus prometteurs que les approches qui font de la promotion des femmes une question relevant de la justice ou d'un «investissement» distinct en capital humain.

Les programmes de développement des ressources humaines visant à promouvoir les femmes exigent un suivi permanent de la proportion d'effectifs masculins et féminins dans chaque service, domaine d'activité ou fonction d'encadrement, la fixation d'objectifs et de quotas et l'élaboration de mesures destinées à supprimer la discrimination fondée sur le sexe en ce qui concerne l'accès à l'emploi et l'avancement professionnel.

Les accords axés sur l'accès des femmes à l'emploi et sur le problème de la ségrégation professionnelle (horizontale et verticale) fondée sur le sexe couvrent trois grands aspects dont les recouvrements sont fréquents: le recrutement, la promotion et la formation.

Les mesures et les procédures en matière de recrutement comportent l'obligation d'accorder un traitement équivalent aux femmes et aux hommes ou un traitement préférentiel aux femmes en ce qui concerne les annonces, les procédures de sélection et la nomination aux postes vacants.

Les dispositions des accords concernant la promotion vont de la réalisation d'études et de rapports sur la composition des effectifs en termes de répartition entre hommes et femmes à l'identification, d'une part, des éléments qui font obstacle à l'avancement et des filières professionnelles qui facilitent l'accès aux fonctions supérieures, d'autre part. Ces mesures constituent le fondement des objectifs visant à réaliser, à long terme, l'équilibre entre les sexes à tous les niveaux hiérarchiques et, à courte échéance, des pourcentages précis d'effectifs féminins dans une série de départements et de catégories professionnelles, de fonctions d'encadrement ou d'activités non traditionnelles. La plupart de ces accords prévoient des mesures assurant la promotion des femmes ainsi que des mécanismes permettant de suivre les procédures d'avancement professionnel.

Les accords décrits dans les rapports nationaux à propos de la formation des femmes dans une perspective de carrière comportent des clauses visant à assurer une égalité d'accès à la formation et à l'expérience professionnelle pour les hommes et les femmes et à instaurer des programmes spéciaux à l'intention de ces dernières dans des domaines non traditionnels ou spécialement conçus pour favoriser la «déségrégation» aux postes d'encadrement.

Des dispositions particulières sont prévues pour la formation des femmes et des hommes travaillant à temps partiel, ainsi que pour le personnel devant assurer la garde de ses enfants ou d'autres responsabilités familiales.

La dimension européenne

La directive sur l'égalité de traitement ⁽¹⁾ vise la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la promotion, et à la formation professionnelle ainsi que les conditions de travail (article 1^{er}). Le principe de l'égalité de traitement veut éviter toute discrimination «fondée sur le sexe dans les conditions d'accès, y compris les critères de sélection, aux emplois ou aux postes de travail, quel qu'en soit le secteur ou la branche d'activité, et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle» (article 3).

L'article 141, paragraphe 3, (ex-article 119) du traité instituant les Communautés européennes (post-Amsterdam) dispose que «le Conseil [...] adopte des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail».

En vertu des *lignes directrices pour l'emploi en 1998* ⁽²⁾ adoptées par la Commission européenne, les États membres «devraient être attentifs au déséquilibre dans la représentation des

⁽¹⁾ Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (JO L 39 du 14.2.1976, p. 40).

⁽²⁾ <http://europa.eu.int/en/comm/dgo5/elm/summit/en/papers/guide2.htm>



femmes ou des hommes dans certains secteurs d'activité et dans certaines professions» et «agiront contre la sous-représentation des femmes dans certains secteurs d'activité et professions et leur surreprésentation dans d'autres».

La nouvelle directive relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe ⁽³⁾ étend le principe de l'égalité de traitement en son article 2 qui dispose que «le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement».

Le livre vert intitulé «Partenariat pour une nouvelle organisation du travail» insiste sur le concept d'intégration de la dimension de genre (*mainstreaming*) et s'interroge sur les défis et les opportunités que les récentes évolutions en matière d'organisation du travail peuvent représenter pour l'égalité des chances entre les femmes et les hommes. Il se demande, en d'autres termes, si cette nouvelle organisation du travail, qui met l'accent sur les aptitudes sociales, les compétences élargies et la polyvalence, peut contribuer à la promotion de l'égalité des chances ⁽⁴⁾.

Accords et dispositions

Recrutement

Aménagement de la politique de recrutement

En Autriche, un accord conclu dans le secteur public ⁽⁵⁾ précise qu'il «vise [...] à accroître le pourcentage d'effectifs féminins [...] à 40 % au moins [...]». Cette mesure urgente, née du constat d'une forte sous-représentation, a prioritairement visé les fonctions supérieures dans l'enseignement avec un objectif d'en augmenter de 20 % le quota de femmes jusqu'à atteindre 40%. Si le niveau de départ était inférieur à 10 %, une hausse de 100 % était prévue en deux ans; en cas de niveau initial se situant à 0 %, des mesures devaient être prises en vertu de prescriptions décrites par ailleurs. Une liste doit préciser chaque année quels sont les postes qui devront être exclusivement occupés par des femmes. Avant de placer des annonces, il convient de vérifier s'il existe un candidat interne convenant au poste à pourvoir.

L'emploi dans les chemins de fer britanniques a traditionnellement fait l'objet d'une forte ségrégation fondée sur le sexe. Plusieurs initiatives de recrutement en vue d'une égalité des chances ont donc été lancées. Parmi les objectifs fixés, on trouve une proportion de 50 % au moins de femmes parmi les candidats recrutés pour des fonctions d'administration, de supervision et de gestion, et de 25 % en ce qui concerne le travail manuel. Une formation au recrutement a été mise en place pour tous les intervenants dans le processus de sélection. Des centres d'embauche ont été créés et leur fonctionnement est assuré par du personnel formé à l'égalité des chances. Les offres d'emploi sont libellées de manière à ce que les images et le texte soient «équitables en termes de genre et de culture». Des équipes entièrement composées de femmes ont été recrutées pour certains postes, et notamment pour les travaux de voies. Enfin, les campagnes de recrutement ont pris des femmes techniciens comme modèles ⁽⁶⁾. Des efforts similaires ont été déployés en ce qui concerne le secteur du métro: action positive sur le plan des

⁽³⁾ Directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe (JO L 14 du 20.1.1998).

⁽⁴⁾ Commission européenne, *Partenariat pour une nouvelle organisation du travail* — livre vert, Bulletin de l'Union européenne, Supplément 4/97, Luxembourg, 1997.

⁽⁵⁾ Autriche, p. 33: plan de promotion professionnelle des femmes au sein du ministère fédéral des sciences, de la recherche et des arts.

⁽⁶⁾ Royaume-Uni, paragraphe 116: l'industrie du transport: les chemins de fer.

campagnes de recrutement (photos de femmes sur les annonces pour des postes de conducteurs) et envoi de femmes occupant des postes non traditionnels dans les écoles pour parler de leur expérience (7).

En Irlande, une série de mesures destinées à favoriser le recrutement de femmes prévoit, dans le cadre du programme interprofessionnel pour le progrès économique et social (1990-1993), un relèvement considérable de l'âge limite dans la plupart des concours pour l'obtention de postes dans la fonction publique ou dans les services publics locaux — une décision qui va faciliter le retour de nombreuses femmes sur le marché du travail (8).

En Italie, un accord couvrant le commerce de détail prévoit la révision des méthodes de recrutement et de sélection afin d'en éliminer les aspects considérés comme discriminatoires. Les directions s'engagent en outre à ne pas modifier la proportion de femmes actuellement employées (51 %), hormis pour en accroître le nombre à des niveaux supérieurs d'encadrement (9).

Un autre accord conclu dans les services publics locaux italiens vise à réduire la concentration d'un même sexe dans certains domaines par la modification des procédures de recrutement (10).

Offres et descriptions d'emplois

Si les offres d'emploi doivent généralement être formulées dans des termes non sexistes, certains accords vont plus loin en imposant des clauses qui exigent spécifiquement des candidatures féminines.

Un accord concernant l'administration fédérale autrichienne (11), par exemple, exige que les annonces stipulent une préférence pour les femmes lorsque celles-ci sont sous-représentées. L'accord comporte également une clause concernant la représentation des femmes au sein des comités concernés.

En Allemagne, l'accord d'entreprise couvrant l'aéroport de Francfort-sur-le-Main (12) exige que les annonces de postes à pourvoir soient libellées de manière à attirer aussi bien les candidats masculins que féminins, et à encourager les candidatures féminines aux postes où les femmes sont sous-représentées. En Autriche, un accord d'entreprise dans le secteur de l'alimentation et des boissons (13) incite les femmes à poser leur candidature pour des emplois traditionnellement considérés comme masculins.

En Finlande, dans le secteur de la radiodiffusion (14), les mesures adoptées exigent que les offres d'emploi favorisent les candidatures émanant de femmes et que les stéréotypes sexistes disparaissent des descriptions d'emploi, de même que des fonctions proprement dites. Deux «accords d'égalité» conclus en France, dans une entreprise de fabrication microélectronique et

(7) Royaume-Uni, paragraphe 124: l'industrie du transport: le métro.

(8) Irlande, p. 5: programme pour le progrès social et économique (1990-1993).

(9) Italie, p. 12: CCNL: Accordo aziendale Coop Liguria.

(10) Italie, p. 33: accordo per le azioni positive all'ente Provincia di Milano, 1995.

(11) Autriche, p. 24-42: ces dispositions couvrent les ministères fédéraux des affaires étrangères, des finances, de la recherche et des arts, ainsi que le service autrichien de l'emploi (Arbeitsmarktservice Osterreichs).

(12) Allemagne, p. 4: Airport Frankfurt AG.

(13) Autriche, p. 15: accord d'entreprise conclu chez Osterreichische Nestlé Gesellschaft.

(14) Finlande, p. 12: YLE (société finlandaise de radiodiffusion), plan d'égalité, 1991.



dans une entreprise de fabrication de matières plastiques, comportent des mesures concernant les femmes par rapport aux offres d'emploi; elles spécifient que les annonces doivent présenter une définition très claire du poste à pourvoir en utilisant un langage «linguistiquement asexué» (15).

Les procédures de sélection

Les clauses des accords relatives aux procédures de sélection portent le plus souvent sur les invitations à participer à des entretiens, sur les règles applicables à ces entretiens et sur les règles applicables à la sélection proprement dite. Elles prévoient également la représentation des femmes au sein des comités de sélection.

En ce qui concerne la convocation aux entretiens, les accords stipulent que toutes les candidates doivent être invitées [convention en vigueur dans un ministère autrichien (16), par exemple] ou que le nombre de candidates retenues sur la liste de présélection doit être au moins proportionnel au nombre qu'elles représentent sur l'ensemble des candidatures [convention en vigueur à l'aéroport de Francfort-sur-le-Main (17) notamment].

En Autriche également, mais en ce qui concerne une entreprise du secteur de l'alimentation et des boissons, une convention insiste sur la neutralité du recrutement en termes de genre et interdit toute question à caractère discriminatoire sur les formulaires de candidature ou lors de l'entretien (18).

Un accord d'entreprise dans l'industrie finlandaise du papier met en évidence le problème de la ségrégation fondée sur le sexe lorsqu'il définit sa politique de recrutement (19): «L'objectif est une répartition équilibrée des hommes et des femmes dans toutes les catégories professionnelles. Des considérations quant à des aspects domestiques éventuels, tels que la grossesse ou le congé pour raisons familiales, ne peuvent en aucun cas influencer le choix du candidat».

Embauche préférentielle

Les dispositions des accords portant sur les procédures de recrutement peuvent revêtir des formes multiples: prise en considération égale des femmes et des hommes, embauche préférentielle, recrutement de femmes dans les domaines où elles sont sous-représentées et recrutement de femmes aux postes d'encadrement.

En Finlande, une mesure adoptée dans le secteur de la radiodiffusion (20) autorise une préférence pour les femmes lors de l'embauche, toutes choses étant égales par ailleurs.

On trouve, en Allemagne également, des dispositions établissant un traitement préférentiel pour les femmes. Tel est le cas d'un accord d'entreprise dans le secteur de l'assurance pour ce qui concerne le recrutement et le transfert (21).

(15) France, p. 11: Érulec, 1990: accord d'égalité; France, p. 15 à 16: Séprosy, 1991: accord d'égalité.

(16) Autriche, p. 33: plan de promotion professionnelle des femmes au sein du ministère fédéral des sciences, de la recherche et des arts.

(17) Allemagne, p. 4: Airport Frankfurt AG.

(18) Autriche, p. 15: accord d'entreprise conclu chez Osterreichische Nestlé Gesellschaft mbH.

(19) Finlande, p. 17: plan d'égalité de la société Metsa-Serla Oy pour ses usines d'Aanekoski.

(20) Finlande, p. 12: YLE (société finlandaise de radiodiffusion), plan d'égalité, 1991.

(21) Allemagne, p. 99: Hermes-Kreditversicherungs-AG.

«La politique du personnel ayant notamment pour objectif d'instaurer une meilleure égalité des chances dans les départements ou les domaines dans lesquels les femmes sont sous-représentées, les femmes seront, à qualifications égales, prises en considération pour les postes à pourvoir. Cette règle s'applique à tous les niveaux hiérarchiques.»

Le recrutement de femmes aux postes d'encadrement

Un accord d'entreprise conclu dans l'industrie allemande de la transformation alimentaire contient des clauses détaillées concernant l'augmentation de la proportion de femmes aux postes d'encadrement. Ces dispositions portent notamment sur le caractère ouvert et «sexuellement neutre» des annonces, sur le traitement préférentiel des femmes qualifiées déjà employées dans l'entreprise, sur la division éventuelle des fonctions d'encadrement à pourvoir en deux postes à temps partiel et sur la nomination à des fonctions d'adjoint afin d'offrir aux femmes une formation sur le tas — la candidature d'une femme adjointe à un poste d'encadrement devenu disponible devant bénéficier d'une préférence ⁽²²⁾.

Au niveau des services publics décentralisés du Royaume-Uni, un conseil local a décidé que tous les postes vacants aux échelons supérieurs seraient tout d'abord annoncés par voie interne, et que les effectifs féminins en place seraient incités à postuler pour des emplois de niveau supérieur. Trois objectifs ont été fixés: accroître la proportion de femmes cadres; accroître la proportion de femmes occupant des fonctions supérieures; réduire l'écart existant entre les hommes et les femmes en termes de promotion professionnelle et d'avancement de carrière ⁽²³⁾.

Résumé

Plusieurs des accords décrits à propos du rééquilibrage des politiques de recrutement présentent des spécificités intéressantes telles que la fixation d'objectifs de recrutement, la vérification quant à l'existence d'un candidat valable à l'intérieur de l'organisation, les actions positives en matière d'annonces, le relèvement de la limite d'âge dans la plupart des concours et la suppression des demandes d'information pouvant revêtir un caractère discriminatoire.

Les dispositions relatives aux annonces vont au-delà d'un libellé «linguistiquement asexué»: elles visent à encourager les femmes à postuler dans les domaines où elles sont sous-représentées ou pour des emplois traditionnellement considérés comme typiquement masculins. D'autres clauses visent à supprimer les stéréotypes de genre appliqués à la description des emplois et aux fonctions proprement dites.

Parmi les innovations intéressantes sur le plan des procédures de sélection figurent la proposition d'inviter toutes les candidates à un entretien ou de retenir sur la liste de présélection un nombre de candidates correspondant à la proportion des femmes sur l'ensemble des candidats au poste.

En ce qui concerne la nomination aux postes, l'embauche préférentielle de femmes dans les domaines où elles sont sous-représentées ou à des postes d'encadrement constitue un moyen efficace de parvenir à un meilleur équilibre entre les effectifs masculins et féminins à tous les niveaux hiérarchiques et dans toutes les branches d'activité.

⁽²²⁾ Allemagne, p. 53: Wilhelm Weber GmbH.

⁽²³⁾ Royaume-Uni, paragraphe 182 et 186: Braintree District Council.

Tableau 2 — Sélection de dispositions et d'accords relatifs au recrutement

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
<i>Aménagement de la politique de recrutement — Généralités</i>					
Recrutement	Dispositions précises en matière d'accès aux postes — Liste annuelle des postes à pourvoir uniquement par des femmes — Vérification de l'existence d'un candidat valable à l'intérieur de l'organisation avant de placer une annonce	Autriche	Secteur public	Local	Plan pour la promotion professionnelle des femmes au sein du ministère fédéral des sciences, de la recherche et des arts
Recrutement	— Objectifs — Annonces — Formation au recrutement — Centres de recrutement — Campagnes de recrutement	Royaume-Uni	Secteur du transport	Sectoriel	Chemins de fer
Recrutement	— Action positive en matière d'annonce et de campagne de recrutement	Royaume-Uni	Secteur du transport — métro	Entreprise	Métro
Recrutement	— Mesures visant à améliorer les habitudes de recrutement	Irlande	Interprofessionnel	National	Programme pour le progrès social et économique (1990-1993)
Recrutement	— Réaménagement des politiques de recrutement	Italie	Gouvernement local	Sectoriel	Accordo per le azioni positive all'ente Provincia di Milano
Recrutement	— Révision des méthodes de recrutement et de sélection afin d'en supprimer les questions à caractère discriminatoire	Italie	Commerce de détail	Entreprise	Accordo aziendale Coop Liguria

Tableau 2 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
<i>Annonces, description des emplois</i>					
Recrutement	— Référence à une préférence dans les annonces — Représentation des femmes au sein des comités concernés	Autriche	Secteur public	National	Ministères fédéraux des affaires étrangères, des finances, des sciences, de la recherche et des arts et service autrichien de l'emploi (Arbeitsmarktservice Österreichs)
Recrutement	— Annonces de postes vacants — Rédaction des annonces de manière à attirer aussi bien les candidats masculins que féminins — Encouragement des femmes à se présenter aux postes où elles sont traditionnellement sous-représentées	Allemagne	Secteur du transport — aéroports	Entreprise	Frankfurt Airport AG
Recrutement	— Encouragement des femmes à postuler à des emplois traditionnellement considérés comme masculins	Autriche	Secteur de l'alimentation et des boissons	Entreprise	Österreichische Nestlé Gesellschaft mbH
Recrutement	Objectif: répartition équilibrée entre les hommes et les femmes de tous les emplois à tous les niveaux de responsabilité; — Offres d'emplois stimulant les candidatures; — Suppression des stéréotypes sexistes dans la description des postes et des fonctions.	Finlande	Radiodiffusion	Entreprise	YLR (société finlandaise de radiodiffusion)
Recrutement	— Offres d'emploi donnant une définition claire des postes et libellées dans un langage neutre	France	Microélectronique	Entreprise	Érulec

Tableau 2 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
Recrutement	— Offres d'emploi donnant une définition claire des postes et encourageant les candidatures féminines	France	Fabrication de matières plastiques	Entreprise	Séprosy
<i>Procédures de sélection</i>					
Recrutement	— Toutes les candidates sont invitées à un entretien	Autriche	Secteur public	Local	Plan de promotion professionnelle des femmes au sein du ministère fédéral des sciences, de la recherche et des arts
Recrutement	— Procédures de sélection				
Recrutement	— Les candidates sont retenues sur la liste de présélection dans une proportion au moins égale à celle qu'elles représentent sur le nombre total de réponses reçues	Allemagne	Secteur du transport – aéroports	Entreprise	Frankfurt Airport AG
Recrutement	— Recrutement neutre en termes de genre — Pas de discrimination dans les questions figurant dans les formulaires de candidature ou posées lors des entretiens	Autriche	Secteur de l'alimentation et des boissons	Entreprise	Österreichische Nestlé Gesellschaft mbH
Recrutement	— Politique de recrutement visant à une répartition équilibrée entre les hommes et les femmes dans toutes les catégories professionnelles	Finlande	Industrie du papier	Sectoriel	Plan d'égalité de la société Metsa-Serla Oy pour ses usines d'Aarnekoski
<i>Embauche préférentielle</i>					
Recrutement	— Préférence à l'embauche — Mise en place d'un comité d'égalité	Finlande	Radiodiffusion	Entreprise	YLR (société finlandaise de radiodiffusion)

Tableau 2 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
Recrutement	<ul style="list-style-type: none"> — Traitement préférentiel — Nomination préférentielle de femmes à condition qu'elles offrent des qualifications égales — Règle d'application à tous les niveaux hiérarchiques 	Allemagne	Secteur de l'assurance	Entreprise	Hermes-Kreditversicherungs-AG
<i>Recrutement de femmes aux postes d'encadrement</i>					
Recrutement	<ul style="list-style-type: none"> — Augmentation de la proportion de femmes aux postes d'encadrement: — Annonces ouvertes et neutres en termes de genre; — Traitement préférentiel à l'égard de femmes qualifiées déjà employées par l'organisation; — Division éventuelle des postes d'encadrement vacants en deux postes à temps partiel; — Désignation à des fonctions d'adjointes afin d'offrir aux femmes une formation sur le tas; — Préférence accordée aux candidatures féminines pour les fonctions d'adjoint à un poste d'encadrement vacant. 	Allemagne	Secteur de la transformation alimentaire	Entreprise	Wilhem Weber GmbH
Recrutement	<ul style="list-style-type: none"> — Annonce interne pour tout poste vacant aux échelons supérieurs — Encouragement de candidatures féminines 	Royaume-Uni	Fonction publique	Gouvernement local	Braintree District Council



Promotion professionnelle

Études

L'accord d'égalité signé dans un établissement français de crédit ⁽²⁴⁾ contient des dispositions exigeant des rapports sur la composition des effectifs en termes d'hommes et de femmes, d'une part, et une étude identifiant les postes d'encadrement pouvant être occupés par des femmes ainsi que les femmes disposées à les occuper, d'autre part.

En France, des plans et des accords d'égalité visent à promouvoir des politiques facilitant l'accès des femmes à des emplois qui font l'objet d'une ségrégation sexuelle. L'accord d'égalité signé dans une entreprise microélectronique contient des clauses touchant spécifiquement la promotion des femmes, y compris l'étude des obstacles qui ont traditionnellement entravé cette promotion et l'instauration d'un traitement préférentiel en faveur des femmes, toutes choses étant égales par ailleurs ⁽²⁵⁾.

En Italie, un accord d'entreprise dans le secteur bancaire vise à identifier les voies facilitant l'accès des femmes aux fonctions supérieures.

En Autriche, une convention collective couvrant les médecins et les dentistes prévoit l'obligation de tenir un registre permanent de la proportion d'hommes et de femmes aux postes d'encadrement avec ventilation par activité et par catégorie salariale ⁽²⁶⁾. Un plan d'égalité dans le secteur finlandais de la radiodiffusion ⁽²⁷⁾ prévoit, lui aussi, une surveillance permanente ainsi qu'un rapport et une évaluation annuels.

En ce qui concerne la fonction publique au Royaume-Uni, les mesures de promotion professionnelle des femmes prévoient un suivi des procédures d'avancement étape par étape, l'examen des motifs à l'origine de toute disparité majeure dans leur application ainsi que dans les taux de réussite entre les hommes et les femmes, d'une part, et entre les travailleurs à temps partiel et à temps plein, d'autre part (ainsi que l'obligation d'y remédier) ⁽²⁸⁾.

Les objectifs

Un accord d'entreprise dans l'industrie finlandaise du papier fait des programmes de promotion professionnelle le moyen privilégié de combattre la ségrégation fondée sur le sexe et «de parvenir à l'équilibre entre les hommes et les femmes dans les différents services et emplois que requiert la loi sur l'égalité» ⁽²⁹⁾. L'accord précise que, en matière de promotion professionnelle, «un effort sera fait au travers des programmes de formation afin que les questions d'égalité soient prises en considération lors du processus de recrutement. Les perspectives et possibilités au sein de l'entreprise seront examinées sur cette base entre le personnel et la direction avec une attention particulière accordée au point de vue exprimé par les femmes».

⁽²⁴⁾ France, p. 24: Mutualité sociale agricole du Finistère, 1991: accord d'égalité.

⁽²⁵⁾ France, p. 11 à 13: Érulec, 1990: accord d'égalité.

⁽²⁶⁾ Autriche, p. 10 à 12: convention collective/règlement de service B (DO.B) couvrant les médecins et les dentistes employés par les organismes autrichiens de sécurité sociale. Un autre accord, applicable au personnel administratif, au personnel de soins et aux techniciens en dentisterie, contient des dispositions identiques en matière d'égalité.

⁽²⁷⁾ Finlande, p. 12: YLE (société finlandaise de radiodiffusion), plan d'égalité, 1991.

⁽²⁸⁾ Royaume-Uni, paragraphe 169: fonction publique.

⁽²⁹⁾ Finlande, p. 17: plan d'égalité de la société Metsa-Serla Oy pour ses usines d'Aanekoski.

En Autriche, une convention collective couvrant les médecins et les dentistes contient, elle aussi, un plan pour la promotion des femmes ⁽³⁰⁾. Elle comporte un chapitre sur l'accès à l'emploi et l'égalité d'accès aux postes d'encadrement qui vise à instaurer une proportion égale d'hommes et de femmes aux fonctions supérieures.

En Finlande, l'employeur dans le secteur de la radiodiffusion a été incité par la législation (loi de 1987 sur l'égalité) à adopter un plan d'égalité dont l'objectif déclaré ⁽³¹⁾ est «de parvenir à une répartition équilibrée des hommes et des femmes dans tous les emplois et à tous les niveaux de responsabilité, dans tous les secteurs d'activité et pour tous les devoirs de fonction (lorsque l'un des deux sexes est prédominant)».

Trois objectifs ont été fixés au niveau des services publics locaux britanniques: accroître la proportion de femmes cadres; augmenter le nombre de femmes aux postes d'encadrement; atténuer les écarts constatés entre les hommes et les femmes en termes de promotion et d'avancement de carrière ⁽³²⁾.

En France, l'accord d'égalité signé dans un établissement de crédit définit des objectifs spécifiques pour la promotion des femmes, y compris leur accès à des fonctions supérieures, et contient également des dispositions destinées à relever le niveau des qualifications des femmes pour qu'elles puissent réaliser cet objectif. L'accord précise que le congé de maternité et le travail à temps partiel ne doivent pas être pris en compte lorsque des promotions sont envisagées ⁽³³⁾.

Sur le plan de l'entreprise, une convention signée en Autriche ⁽³⁴⁾ stipule: «L'accroissement du pourcentage de femmes dans les branches d'activité où elles sont actuellement sous-représentées constitue l'une des composantes fondamentales de notre politique en matière de ressources humaines.»

L'accord conclu en Allemagne pour l'aéroport de Francfort ⁽³⁵⁾ a pour ambition à long terme de parvenir à un équilibre hommes-femmes au sein de l'effectif. Il définit à cette fin certains objectifs quant à la proportion potentielle de travailleuses dans une série de services et pour différentes catégories d'emplois.

Mesures spéciales

En Allemagne, l'accord couvrant le personnel de l'aéroport de Francfort a instauré, dans le cadre de l'avancement professionnel des femmes, une réserve de promotion d'effectifs féminins. Toutes les femmes ayant travaillé dans l'entreprise pendant trois ans au moins à l'issue de leur apprentissage, et qui ont des qualifications avancées, peuvent demander leur inclusion dans cette réserve de recrutement dont l'objectif est «d'inciter, par le biais de mesures spécifiques de

⁽³⁰⁾ Autriche, p. 10-12: convention collective/règlement de service B (D.O.B) couvrant les médecins et des dentistes employés par les organismes autrichiens de sécurité sociale. Un autre accord, applicable au personnel administratif, au personnel de soins et aux techniciens en dentisterie, contient des dispositions identiques en matière d'égalité.

⁽³¹⁾ Finlande, p. 12: YLE (société finlandaise de radiodiffusion), plan d'égalité, 1991.

⁽³²⁾ Royaume-Uni, paragraphes 182 et 186: Braintree District Council.

⁽³³⁾ France, p. 24: Mutualité sociale agricole du Finistère, 1991: accord d'égalité.

⁽³⁴⁾ Autriche, p. 15: accord d'entreprise conclu chez Österreichische Nestlé Gesellschaft mbH.

⁽³⁵⁾ Allemagne, p. 44-45: Frankfurt Airport AG.



développement des ressources humaines, les travailleuses à suivre une formation permanente afin de les préparer à des responsabilités de cadres»⁽³⁶⁾. Leur admission sera précédée d'une session intensive de conseils en matière de promotion.

En Irlande, la Poste a marqué son accord pour que l'affectation initiale à un poste et les mutations latérales ultérieures s'organisent de manière à ne pas confiner les travailleurs dans un domaine de travail étroit qui risque d'entraver leur potentiel de mobilité verticale⁽³⁷⁾.

En Italie, un accord d'entreprise conclu dans le secteur bancaire vise à recruter davantage de femmes aux fonctions supérieures. S'appuyant sur une convention antérieure qui avait déjà sensibilisé l'ensemble du personnel, cet accord lance un programme d'étude sur l'égalité ainsi qu'une formation professionnelle à l'intention des femmes qui reviennent sur le marché du travail et à l'intention des cadres supérieurs afin qu'ils fassent évoluer leur culture traditionnelle et valorisent les femmes au travail. L'accord instaure une commission technique qui, composée de responsables syndicaux spécialisés dans les questions d'égalité et de trois représentants de la direction de l'entreprise, va suivre la mise en œuvre des mesures et en faire l'évaluation. L'accord vise les obstacles invisibles au recrutement de femmes et va tenter de promouvoir quatre-vingts femmes à des fonctions à responsabilités en persuadant des travailleuses de 35 à 40 ans de se présenter aux postes identifiés. Les procédures de sélection sont examinées par la commission technique pour l'égalité des chances, qui organise les questionnaires dans ce contexte⁽³⁸⁾.

De même, une convention collective autrichienne couvrant les médecins et les dentistes contient un plan pour la promotion des femmes⁽³⁹⁾, qui commence par analyser le langage utilisé dans les documents y afférents. Le comité d'entreprise et la direction doivent étudier une fois par an au moins des mesures destinées à renforcer l'égalité des chances. Au titre de la planification des ressources humaines et de la promotion du personnel de l'entreprise, les postes vacants doivent prioritairement s'adresser aux femmes.

En Autriche, un accord d'entreprise dans le secteur de l'alimentation et des boissons contient un chapitre sur l'accès à l'emploi, prévoit la suppression de la ségrégation fondée sur le sexe par la mise en place de conditions de travail identiques et encourage la promotion interne par l'inclusion de femmes dans toutes les actions de développement/formation⁽⁴⁰⁾.

Un accord d'égalité dans une entreprise française de microélectronique⁽⁴¹⁾ intègre la promotion des femmes dans la planification générale du personnel.

En Finlande, un plan d'égalité⁽⁴²⁾ signé dans le secteur de la radiodiffusion confère à l'employeur la responsabilité d'éviter la discrimination et instaure un comité d'égalité pour

⁽³⁶⁾ Allemagne, p. 45-46: Frankfurt Airport AG.

⁽³⁷⁾ Irlande, p. 24: la Poste.

⁽³⁸⁾ Italie, p. 30: Accordo sulle azioni positive alla Banca Commerciale italiana, 1994.

⁽³⁹⁾ Autriche, p. 10-12: convention collective/règlement de service B (DO.B) couvrant les médecins et des dentistes employés par les organismes autrichiens de sécurité sociale. Un autre accord, applicable au personnel administratif, au personnel de soins et aux techniciens en dentisterie, contient des dispositions identiques en matière d'égalité.

⁽⁴⁰⁾ Autriche, p. 15: accord d'entreprise conclu chez Osterreichische Nestlé Gesellschaft mbH.

⁽⁴¹⁾ France, p. 11: Érulec, 1990: accord d'égalité.

⁽⁴²⁾ Finlande, p. 12: YLE (société finlandaise de radiodiffusion), plan d'égalité, 1991.

suivre, contrôler et promouvoir les objectifs fixés par le plan. Il précise plus spécifiquement en ce qui concerne la ségrégation verticale, «qu'il est indispensable que des hommes et des femmes occupent les fonctions supérieures, et que la proportion de femmes occupant ces postes à responsabilités doit être accrue [...]».

L'expérience de cet accord a été jugée positive car les mesures n'ont pas seulement existé sur papier: elles ont engendré une hausse du pourcentage de femmes aux postes de cadres et dans l'ensemble des fonctions. Ce succès a été attribué à l'engagement de la direction, au fait que l'égalité ait été intégrée sur le plan de l'élaboration du programme et à l'action intensive du personnel féminin.

On signale, en ce qui concerne la France, que les politiques en matière d'accès à l'emploi et de ségrégation fondée sur le sexe résultent davantage d'initiatives patronales que de négociations entre les partenaires sociaux, qu'elles sont davantage inspirées par la planification du personnel que par l'égalité, ce qui se concrétise par des accords plus nombreux à l'intention spécifique des femmes plutôt que par une politique d'égalité destinée à l'ensemble de l'entreprise ⁽⁴³⁾.

L'accord d'égalité signé dans une entreprise de fabrication de matières plastiques fait suite aux travaux d'un groupe chargé de définir les moyens d'offrir l'égalité d'accès à l'emploi aux hommes et aux femmes. Une commission pour l'égalité des chances a été mise en place, composée de représentants syndicaux et de femmes pour chacune des unités d'exploitation. Elle a eu pour tâche d'identifier les priorités, de fixer un calendrier pour la résolution des problèmes, de suivre la mise en œuvre des mesures et de faire rapport au comité central de l'entreprise⁽⁴⁴⁾. L'attention des agences de travail intérimaire ou autres auprès desquelles du personnel était recruté a été attirée sur les femmes, et l'accent a été mis sur la nouvelle approche positive de l'entreprise dans ses relations avec les organismes locaux et nationaux de formation. La direction a été étroitement associée à l'ensemble de ces initiatives ⁽⁴⁵⁾.

L'accord d'égalité signé dans un établissement de crédit vise à diversifier les emplois, à envisager une réorganisation des services à la lumière des besoins rencontrés par l'entreprise et à assurer une formation en conséquence ⁽⁴⁶⁾.

En Autriche, le gouvernement fédéral semble avoir pris de multiples initiatives sous la forme de «plans pour la promotion professionnelle des femmes» ⁽⁴⁷⁾. Ces accords prévoient notamment d'encourager les femmes à accéder aux échelons supérieurs et d'encadrement, voire de leur donner une préférence à cette fin. Ces plans de promotion doivent être dûment respectés lors de l'affectation des budgets et des postes.

⁽⁴³⁾ France, p. 32-33.

⁽⁴⁴⁾ France, p. 15-16: Séprosy, 1991: accord d'égalité.

⁽⁴⁵⁾ France, p. 17. Il est signalé qu'aucune information précise n'est donnée quant à la manière dont la direction doit être associée à ces initiatives, ni à la manière dont les mesures doivent être évaluées. L'accord s'avère donc, en conclusion, extrêmement imprécis en ce qui concerne sa mise en œuvre et ses effets.

⁽⁴⁶⁾ France, p. 24: Mutualité sociale agricole du Finistère, 1991: accord d'égalité.

⁽⁴⁷⁾ Autriche, p. 24 à 42. Ces plans concernent les ministères fédéraux des affaires étrangères, des finances, des sciences, de la recherche et des arts et le service autrichien de l'emploi (Arbeitsmarktservice Österreichs).



En Belgique, on signale que l'accord interprofessionnel de 1998 vise principalement la création d'emplois parmi les chômeurs. Il contient un chapitre sur «l'action positive en faveur des femmes», qui crée une cellule spécialement chargée de formuler des propositions pour l'emploi des femmes ⁽⁴⁸⁾. Cette démarche est jugée innovatrice dans la mesure où c'est la première fois que l'action positive est évoquée dans le cadre d'un accord interprofessionnel. Il semble toutefois qu'il n'y ait eu d'impact concret en dehors de la création de la cellule.

Un autre accord interprofessionnel, signé en 1992, imposait l'obligation plus contraignante d'élaborer un plan d'action positive dans les entreprises en restructuration ⁽⁴⁹⁾ mais il semble avoir été le dernier accord de ce type.

Résumé

Les dispositions en faveur de la promotion des femmes incluses dans les accords sélectionnés vont de la demande d'études sur la répartition par sexe des forces de travail à l'identification des obstacles qui entravent l'avancement des effectifs féminins, en passant par l'identification des filières professionnelles susceptibles de faciliter l'accès des femmes aux fonctions supérieures.

Les objectifs de cette promotion des femmes vont, pour leur part, de l'obtention d'un équilibre dans la répartition hommes-femmes à tous les niveaux hiérarchiques au calcul des proportions éventuelles entre les hommes et les femmes dans des services particuliers et pour des catégories de postes bien définies, en passant par l'accroissement du pourcentage de femmes dans l'encadrement et dans les domaines non traditionnels.

Les mesures adoptées pour réaliser ces objectifs sont nombreuses et variées: critères de promotion tenant compte du genre, traitement préférentiel des femmes, réserves de recrutement promotionnel, encouragement des femmes et incitation des services à réaliser les objectifs d'égalité des chances.

Les mesures d'encouragement de la promotion des femmes s'accompagnent d'un suivi des procédures relatives à cette promotion.

⁽⁴⁸⁾ Belgique, p. 10: accord interprofessionnel du 18 novembre 1988 — Promotion de l'emploi et des actions positives.

⁽⁴⁹⁾ Belgique, p. 14: accord interprofessionnel du 9 décembre 1992 — Actions positives.

Tableau 3 — Sélection de dispositions et d'accords relatifs à la promotion professionnelle

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
<i>Études</i>					
Promotion — Analyses	— Rapports sur la composition hommes-femmes des effectifs — Étude concernant les femmes dans l'encadrement	France	Secteur bancaire	Entreprise	Mutualité sociale agricole du Finistère
Promotion — Analyses	— Études des obstacles traditionnels à la promotion — Traitement préférentiel	France	Microélectronique	Entreprise	Érulec
Promotion — Analyses	— Identification des filières professionnelles favorisant l'accès à des fonctions supérieures	Italie	Secteur bancaire	Entreprise	Banca Commerciale italiana
Promotion — Analyses	— Comptabilisation permanente de la proportion d'hommes et de femmes aux fonctions de cadres avec répartition par type d'activité et par catégorie salariale	Autriche	Organismes de sécurité sociale		Règlement de service B (D.O.B) à l'intention des médecins et des dentistes employés par les organismes autrichiens de sécurité sociale
Promotion — Suivi	— Suivi permanent — rapport et évaluation annuels	Finlande	Radiodiffusion	Entreprise	YLR (société finlandaise de radiodiffusion)
Promotion — Suivi	— Suivi des procédures de promotion	Royaume-Uni	Fonction publique	Sectoriel	Fonction publique
<i>Objectifs</i>					
Promotion/avancement professionnel	— But: équilibrer la répartition hommes-femmes dans différents services et postes	Finlande	Industrie du papier	Entreprise	Plan d'égalité de la société Metsa-Serla Oy pour ses usines d'Aanekoski

Tableau 3 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
Promotion	<ul style="list-style-type: none"> — Plan pour la promotion des femmes — But: instaurer une proportion équivalente d'hommes et de femmes aux postes d'encadrement 	Autriche	Organismes de sécurité sociale	Sectoriel	Règlement de service B (D.O.B) à l'intention des médecins et des dentistes employés par les organismes autrichiens de sécurité sociale
Promotion:	<ul style="list-style-type: none"> — Objectif: une répartition hommes-femmes équilibrée dans tous les emplois et à tous les niveaux de responsabilité 	Finlande	Radiodiffusion	Entreprise	YLR (société finlandaise de radiodiffusion)
Promotion	<ul style="list-style-type: none"> — Réduire l'écart hommes-femmes en termes de promotion de carrière et d'avancement professionnel — Accroître la proportion de femmes dans l'encadrement — Accroître la proportion de femmes aux fonctions supérieures 	Royaume-Uni	Fonction publique	Gouvernement local	Brainstree District Council
Promotion	<ul style="list-style-type: none"> — Objectifs pour la promotion des femmes — Critères de promotion — Accès aux fonctions d'encadrement — Dispositions visant à la réalisation des objectifs, y compris le relèvement des qualifications 	France	Secteur bancaire	Entreprise	Mutualité sociale agricole du Finistère
Promotion	<ul style="list-style-type: none"> — Politique de ressources humaines visant à accroître le nombre de femmes dans les domaines d'activité où elles sont actuellement sous-représentées 	Autriche	Secteur de l'alimentation et des boissons	Entreprise	Osterreichische Nestlé Gesellschaft mbH
Promotion/développement des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> — Objectif: parvenir à long terme à équilibrer les effectifs masculins et féminins de l'aéroport de Francfort 	Allemagne	Secteur du transport — aéroport	Entreprise	Frankfurt Airport AG

Tableau 3 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
	<ul style="list-style-type: none"> — Définition du pourcentage éventuel d'effectifs féminins dans une série de services et pour certaines catégories de fonctions — Fixation d'objectifs chiffrés pour toutes les catégories professionnelles qui sont regroupées sur la base des fonctions puis grossièrement subdivisées en fonction de la proportion actuelle de femmes — Les objectifs chiffrés varient avec la taille des catégories professionnelles 				
<i>Mesures</i>					
Promotion/développement des ressources humaines	<p>«Réserve de promotion d'effectifs féminins»:</p> <ul style="list-style-type: none"> — admission dans la réserve: tous les membres féminins du personnel qui ont travaillé à l'aéroport de Francfort pendant trois années au moins à l'issue de leur formation et qui présentent des qualifications avancées; — politique des ressources humaines: l'admission dans la réserve de recrutement promotionnel est précédée d'une session de conseils et d'un débat approfondi concernant la promotion. 	Allemagne	Secteur du transport — aéroport	Entreprise	Frankfurt Airport AG
Promotion	<ul style="list-style-type: none"> — Garantir l'accès à des domaines de travail élargis — Améliorer le potentiel de mobilité verticale 	Irlande	Poste	Entreprise	An Post
Promotion	<ul style="list-style-type: none"> — Création d'une commission technique pour suivre la mise en œuvre et présenter une évaluation — Objectif: promotion de 80 femmes à des fonctions à responsabilités 	Italie	Secteur bancaire	Entreprise	Banca Commerciale italiana

Tableau 3 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
Promotion	<ul style="list-style-type: none"> — Discussion annuelle des mesures visant à renforcer l'égalité des chances — Les postes vacants s'adressent prioritairement aux femmes conformément à la planification des ressources humaines dans les services autrichiens de sécurité sociale 	Autriche	Organismes de sécurité sociale	Sectoriel	Règlement de service B (DO.B) à l'intention des médecins et des dentistes employés par des organismes de sécurité sociale
Promotion	<ul style="list-style-type: none"> — Conditions de travail identiques — Encouragement de la promotion interne en incluant les femmes dans toutes les actions de développement/formation 	Autriche	Secteur de l'alimentation et des boissons	Entreprise	Österreichische Nestlé Gesellschaft mbH
Promotion	<ul style="list-style-type: none"> — Composante de la planification du personnel — «Plans d'égalité» 	France	Microélectronique	Entreprise	Erulec
Promotion	<ul style="list-style-type: none"> — Création d'un comité d'égalité — Disposition plus spécifique concernant la ségrégation verticale 	Finlande	Radiodiffusion	Entreprise	YLR (société finlandaise de radiodiffusion)
Promotion	<ul style="list-style-type: none"> — Groupe de travail définissant les mesures permettant d'offrir une égalité d'accès à l'emploi aux femmes et aux hommes — Une commission pour l'égalité des chances dans chaque établissement — Tâches: <ul style="list-style-type: none"> • identifier les priorités; • fixer un calendrier pour la résolution des problèmes; • suivre la mise en œuvre; • faire rapport au comité central; 	France	Fabrication de matières plastiques	Entreprise	Séprosy

Tableau 3 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
	<ul style="list-style-type: none"> — Mesures: <ul style="list-style-type: none"> • analyse de la structure de l'organisation et action éventuelle sur son cadre de travail; • association de la direction aux initiatives. 				
Promotion	<ul style="list-style-type: none"> — Accord d'égalité — Envisager une nouvelle organisation des services de la banque — Mesures de formation adéquates 	France	Secteur bancaire	Entreprise	Mutualité sociale agricole du Finistère
Promotion	<ul style="list-style-type: none"> — Mesures d'incitation à l'intention des différents départements — L'allocation des budgets et des postes tient compte des plans de promotion professionnelle des femmes 	Autriche	Secteur public	National	Ministères fédéraux des affaires étrangères, des sciences, de la recherche et des arts et service autrichien de l'emploi (Arbeitsmarktservice Österreichs)
Promotion de l'emploi des femmes	<ul style="list-style-type: none"> — Action positive en faveur des femmes — Création d'une cellule spéciale — proposition visant à promouvoir l'emploi des femmes 	Belgique	Interprofessionnel	National	Accord interprofessionnel
Promotion de l'emploi des femmes	<ul style="list-style-type: none"> — Obligation d'élaborer un plan d'action positive dans les entreprises en restructuration 	Belgique	Interprofessionnel	National	Accord interprofessionnel



La formation

Nous nous pencherons ici sur la formation spécifiquement destinée à aider les femmes à progresser au sein de l'organisation qui les emploie et à promouvoir leur carrière de manière plus générale. Nous examinerons également les mesures visant à garantir une égalité d'accès à la formation pour les femmes et pour les hommes.

En Finlande, le plan d'égalité adopté par un employeur du secteur de la radiodiffusion comporte des dispositions en matière de formation. La sélection aux fins de la formation professionnelle doit tenir compte d'une répartition équitable des sexes, et les questions d'égalité dans l'organisation doivent faire partie intégrante de tous les modules de formation, et plus particulièrement de ceux qui visent à sensibiliser les directions d'entreprises à la problématique de l'égalité ⁽⁵⁰⁾. Un membre du personnel à temps plein est chargé de lancer des actions, de fournir des informations et d'organiser la formation en matière d'égalité. Les activités de programmation doivent délibérément briser les modèles traditionnels, et des dispositions ont été prises pour veiller à ce que le personnel soit dûment informé de la loi, d'une part, et de la politique de l'entreprise, d'autre part.

En France, la mise en place d'un accord d'égalité dans une biscuiterie a été précédée d'une étude consacrée à la concentration de femmes aux échelons inférieurs de la structure d'emploi. Ce phénomène ayant été attribué à un manque de formation, l'ensemble de l'accord accorde à cette dernière une importance de premier ordre. Douze places par an sont réservées aux femmes ⁽⁵¹⁾.

En Italie, un accord conclu dans une entreprise de télécommunications prévoit une action positive en trois phases: premièrement, une analyse des spécificités des emplois féminins et une étude qualitative générale de l'ensemble des postes afin d'en établir les caractéristiques; deuxièmement, des cours de formation destinés à améliorer les aptitudes professionnelles identifiées; enfin, une évaluation du projet. Le programme inclut une formation aux nouveaux équipements, assurée par le personnel même de l'entreprise ⁽⁵²⁾.

Dans le secteur irlandais de la radiodiffusion, un plan de formation et de développement du personnel comporte deux éléments: premièrement, un cours de familiarisation à la production de programmes permettant aux femmes d'acquérir les aptitudes et les expériences requises et, partant, de participer plus intensivement à ce type d'activité; deuxièmement, des cours de gestion pour préparer les femmes travaillant à des échelons en deçà de l'encadrement à prendre davantage de responsabilités et à les assumer efficacement et pour les doter de compétences plus techniques ou basées sur des connaissances plus théoriques ⁽⁵³⁾.

Une convention couvrant les médecins et les dentistes employés par les organismes autrichiens de sécurité sociale comporte un chapitre sur la formation permanente ⁽⁵⁴⁾. Elle y demande aux

⁽⁵⁰⁾ Finlande, p. 14-15: YLE (société finlandaise de radiodiffusion), plan d'égalité, 1991.

⁽⁵¹⁾ France, p. 18: Belin, 1991: accord d'égalité.

⁽⁵²⁾ Italie, p. 14: contratto per un progetto di azioni positive alla OTE spa — Florence.

⁽⁵³⁾ Irlande, p. 26-27: RTE (Radio Telefis Eireann).

⁽⁵⁴⁾ Autriche, p. 10-12: convention collective/règlement de service B (DO.B) couvrant les médecins et les dentistes employés par les organismes autrichiens de sécurité sociale. Un autre accord, applicable au personnel administratif, au personnel de soins et aux techniciens en dentisterie, contient des dispositions identiques en matière d'égalité.

employeurs d'encourager l'égalité, la promotion et les possibilités de formation au sein de leurs structures, et elle prévoit une notification individuelle à tous les membres du personnel ainsi qu'une consignation de la fréquentation des cours. Des dispositions similaires sont stipulées dans un accord signé dans le secteur bancaire au Danemark, lequel comporte un plan obligatoire de formation qualifiée de positif pour les femmes qui sans cela auraient hésité à se présenter ⁽⁵⁵⁾.

En Finlande, un accord d'entreprise dans l'industrie du papier vise à «une répartition mieux équilibrée des sexes dans les programmes de formation à différents niveaux. Les programmes de formation indiqueront la manière d'organiser les cours en termes de proportion hommes-femmes. La formation contribuera en outre à réduire autant que possible les effets éventuels d'un congé pour raison familiale» ⁽⁵⁶⁾.

En France, des plans et des accords d'égalité font de la formation un moyen privilégié de lutter contre la ségrégation fondée sur le sexe. Les mesures en matière de formation stipulées dans l'accord d'égalité d'une entreprise de fabrication plastique encouragent vivement toutes les travailleuses à participer à des activités de formation dans les trois années qui suivent leur entrée dans la société ⁽⁵⁷⁾.

En France également, l'accent est mis sur la formation dans certains accords sectoriels. C'est ainsi que l'accord intervenu dans le secteur des matériaux de construction précise que la formation doit être proposée aux femmes comme aux hommes et qu'une attention particulière doit être accordée aux membres du personnel qui n'ont suivi aucune formation au cours des quatre années précédentes ⁽⁵⁸⁾.

Un accord sectoriel signé dans le secteur allemand de l'imprimerie stipule qu'une partie des dépenses annuelles en formation professionnelle permanente doit être spécifiquement réservée à la formation des femmes — proportionnellement à l'effectif qu'elles représentent sur l'ensemble des forces de travail ⁽⁵⁹⁾.

En Irlande, la société nationale d'électricité a décidé qu'une formation spéciale et exclusivement destinée aux femmes pouvait s'avérer nécessaire pour les préparer à des rôles non traditionnels, et plus particulièrement à des fonctions de surveillance et d'encadrement. L'employeur veillera également à faciliter la rotation des postes, compte tenu des impératifs de travail, et à ce que les femmes bénéficient d'une égalité de chances dans ce domaine. L'attribution des tâches ne défavorisera ni les hommes ni les femmes en termes d'acquisition d'une expérience professionnelle ⁽⁶⁰⁾.

⁽⁵⁵⁾ Danemark, p. 30: Association des employeurs du secteur financier (FA) et Confédération financière: accord sur les conditions de rémunération et d'emploi dans le secteur bancaire, 1995, S. 3: plan de formation, S. 4: congé de formation.

⁽⁵⁶⁾ Finlande, p. 17: plan d'égalité de la société Metsa-Serla Oy pour ses usines d'Aanekoski.

⁽⁵⁷⁾ France, p. 16: Séprosy, 1991: accord d'égalité. Il a été constaté toutefois que le plan ne parle nulle part de la mise en œuvre de ces mesures: À qui incombent-elles? Quels seront les modalités et le moment de leur application?

⁽⁵⁸⁾ France, p. 37: convention des carrières et des matériaux.

⁽⁵⁹⁾ Allemagne, p. 120: secteur de l'imprimerie — convention collective sur la promotion de l'éducation permanente et de la reconversion professionnelle.

⁽⁶⁰⁾ Irlande, p. 21: The Electricity Supply Board.

En Allemagne, un accord d'entreprise du secteur de la transformation alimentaire vise à accroître la proportion de femmes aux postes d'encadrement et développe, à cette fin, un programme spécifique d'éducation permanente pour les futurs cadres féminins ainsi que des cours réguliers que les femmes cadres et adjointes de cadres sont tenues de suivre deux fois par an ⁽⁶¹⁾.

Dans la fonction publique britannique, une formation à l'action positive a été organisée à l'intention exclusive des femmes et porte notamment sur le développement des aptitudes à la gestion, sur l'accroissement de la confiance et sur l'affirmation de soi ⁽⁶²⁾.

La plupart des initiatives italiennes ont été lancées en réponse à la législation sur l'action positive (loi n° 125/91). C'est ainsi qu'un accord dans le secteur du commerce de détail vise à supprimer la ségrégation de l'emploi en plaçant des effectifs féminins à tous les niveaux. L'accord cherche à maintenir un équilibre des postes entre les sexes et propose une aide et un encouragement aux femmes désireuses de vaincre les obstacles à leur avancement professionnel. Des cours ont été organisés à cette fin dans les domaines des nouvelles technologies, des procédures d'information et des nouvelles gammes de produits ⁽⁶³⁾.

Les accords de formation qui respectent les impératifs familiaux

En Espagne, l'accord sectoriel couvrant l'hôtellerie et la restauration prévoit une formation pendant le temps de travail car la proportion de femmes est importante dans ce secteur et il leur est difficile de suivre des cours en dehors de ces heures ⁽⁶⁴⁾. En France, les mesures de formation figurant dans plusieurs conventions collectives ont été complétées d'accords de formation tenant compte des impératifs familiaux. L'accord d'égalité signé dans une entreprise de fabrication de matières plastiques stipule des moments spécifiques pour la formation afin d'éviter qu'ils interfèrent avec les obligations familiales ⁽⁶⁵⁾. Dans une biscuiterie, l'accord prévoit la prise en charge financière de la garde des enfants pour les nuits d'absence lors des sessions de formation, ainsi qu'une indemnité de véhicule (location d'un véhicule) ⁽⁶⁶⁾. L'accord dans le secteur de la transformation alimentaire affirme que des efforts doivent être faits pour organiser la formation localement étant donné la difficulté que peuvent poser les déplacements à certains travailleurs en raison de leur situation familiale ⁽⁶⁷⁾.

Dans la fonction publique britannique, les mesures relatives à l'avancement de la carrière couvrent notamment l'organisation de cours répondant aux besoins du personnel à temps partiel et de ceux qui, ayant des charges familiales, ne peuvent s'absenter pour la nuit. Une indemnité financière est prévue, le cas échéant, pour les frais supplémentaires occasionnés lorsque des membres du personnel doivent faire des heures supplémentaires ou ne peuvent passer la nuit chez eux ⁽⁶⁸⁾.

⁽⁶¹⁾ Allemagne, p. 53: Wilhelm Weber GmbH.

⁽⁶²⁾ Royaume-Uni, paragraphe 169: fonction publique.

⁽⁶³⁾ Italie, p. 19: Compagnia Generale Trasporti (CGT) di Milano — Settore di commercio.

⁽⁶⁴⁾ Espagne, p. 34: convention collective couvrant la restauration et l'hôtellerie, 1995.

⁽⁶⁵⁾ France, p. 16: Séprosy, 1991: accord d'égalité.

⁽⁶⁶⁾ France, p. 18: Belin, 1991: accord d'égalité.

⁽⁶⁷⁾ France, p. 37: convention de l'alimentation et de l'approvisionnement général (7 décembre 1994).

⁽⁶⁸⁾ Royaume-Uni, paragraphe 169: fonction publique.

Résumé

Les dispositions prévues dans les accords sélectionnés vont de plans d'égalité exhaustifs à des modalités de formation tenant compte des impératifs familiaux en passant par le suivi de l'application des mesures adoptées, un nombre égal de participants féminins et masculins aux programmes de formation, l'égalité d'accès aux plans de formation, la formation spéciale ainsi que par les budgets et les places de formation réservés aux femmes. Ces dispositions et mesures sont complétées par des modules de formation spécialement destinés à sensibiliser les cadres, des incitations spéciales à l'intention des femmes et des cours consacrés à l'accroissement de la confiance et l'affirmation de soi.

Les accords les plus larges et les plus prometteurs sont ceux qui intègrent les mesures en matière de formation à la mise en œuvre de plans d'égalité basés sur l'analyse des structures professionnelles en place et sur l'identification des filières permettant aux femmes de progresser au sein de l'organisation. Des mesures de formation isolées ne parviendront jamais à faire échec à des structures d'emploi sexospécifiques.

Allant au-delà des mesures spéciales de formation à l'intention des femmes, les deux accords irlandais insistent sur l'égalité d'accès à l'expérience professionnelle et mettent ainsi en évidence une condition préalable supplémentaire à l'avancement des femmes.

Le libellé des accords consacrés à la formation se montre, dans l'ensemble, peu précis quant aux thèmes à inclure dans les programmes de formation. Seuls les deux accords italiens font mention de cours consacrés aux nouvelles technologies et au traitement de l'information, ainsi qu'à une formation aux nouvelles gammes de produits (secteur du commerce de détail) ou à de nouveaux équipements (entreprise de télécommunications).

En ce qui concerne la déségrégation des structures d'emploi, toutes les mesures en matière de formation aux postes féminins non traditionnels (à savoir les postes traditionnellement masculins) doivent s'appuyer sur l'analyse de l'évolution future de ces postes afin de veiller à ce que les femmes ne soient pas formées, en réalité, à des emplois qui n'attirent plus les hommes. Il convient d'intégrer cette dimension de la planification et du développement du personnel dans les plans d'égalité, et d'y accorder une attention toute particulière.

Même lorsque les mesures de formation visant à la déségrégation des structures professionnelles ciblent spécifiquement les femmes, il reste indispensable que les dispositions favorisant des modalités de formation compatibles avec les impératifs familiaux s'appliquent à la fois aux femmes et aux hommes afin d'éviter tout renforcement des concepts traditionnels quant à la responsabilité familiale des femmes.

Tableau 4 — Sélection de dispositions et d'accords relatifs à la formation

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
Formation	Plan d'égalité: — sélection en ce qui concerne la formation professionnelle — répartition équitable des sexes; — inclusion de la formation et de l'information concernant l'égalité dans tous les modules de formation; — formation spécifique des cadres supérieurs pour les sensibiliser à l'égalité.	Finlande	Radiodiffusion	Entreprise	YLR (société finlandaise de radiodiffusion)
Formation	Accord d'égalité: — étude initiale sur la répartition hommes-femmes dans les différentes catégories de postes; — réservation de douze places par an.	France	Biscuiterie	Entreprise	Belin
Formation	Action positive en trois phases: — analyse des postes; — formation visant à relever les compétences professionnelles; — évaluation du projet.	Italie	Télécommunications	Entreprise	OTE spa — Florence
Formation/expérience professionnelle	Plan de formation et de développement des ressources humaines comportant deux volets: — cours et expérience de travail pour les femmes en matière de production de programmes; — cours pour la formation des femmes aux fonctions d'encadrement.	Irlande	Secteur de la radiodiffusion	Entreprise	RTE (Radio Telefís Éireann)
Formation	— Formation continue — Encouragement — Conseils — Assiduité	Autriche	Organismes de la sécurité sociale	Sectoriel	Règlement de service B (DO.B) à l'intention des médecins et des dentistes employés par les organismes autrichiens de sécurité sociale

Tableau 4 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
Formation	Programme de formation obligatoire	Danemark	Secteur bancaire	Succursale	Association des employeurs du secteur financier (FA) et Confédération financière
Formation	Répartition équilibrée hommes-femmes dans les programmes de formation organisés à différents niveaux	Finlande	Industrie du papier	Sectoriel Metsa-Serla Oy	Plan d'égalité de la société
Formation	— Approche de tous les membres féminins du personnel en trois ans — Encouragement	France	Fabrication de matières plastiques	Entreprise	Séprosy
Formation	— Accès à la formation pour les deux sexes — Attention particulière aux membres du personnel qui n'ont suivi aucune formation au cours des quatre années précédentes	France	Matériaux de construction	Sectoriel	Carières et matériaux
Formation	Une part du budget annuel affecté à la formation professionnelle continue est réservé à des programmes spéciaux pour les femmes, au prorata du pourcentage qu'elles représentent sur l'ensemble des forces de travail	Allemagne	Secteur de l'imprimerie	Sectoriel	Imprimerie
Formation/expérience professionnelle	— Égalité d'accès à l'acquisition d'une expérience professionnelle, formation spéciale à l'intention des femmes — Préparation des femmes à des rôles non traditionnels, telles les fonctions de supervision et d'encadrement	Irlande	Secteur de l'électricité	Sectoriel	The Electricity Supply Board
Promotion/accès aux postes d'encadrement	Accroissement de la proportion de femmes aux fonctions d'encadrement: — programme spécial d'éducation permanente pour les futures femmes cadres;	Allemagne	Transformation alimentaire	Entreprise	Wilhelm Weber GmbH

Tableau 4 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
	— cours régulièrement proposés aux femmes cadres et adjointes de cadres.				
Formation/avancement de carrière	Formation à l'action positive exclusivement réservée aux femmes, et notamment: — développement des capacités de gestion; — accroissement de la confiance; — affirmation de soi.	Royaume-Uni	Fonction publique	Sectoriel	Fonction publique
Formation	But: déségrégation de l'emploi des femmes — Cours consacrés aux nouvelles technologies et aux procédures d'information — Formation à de nouvelles gammes de produits	Italie	Commerce de détail	Entreprise	Compagnia Generale Trasporti (CGT) di Milano — Settore di commercio
<i>Modalités de formation tenant compte des impératifs familiaux</i>					
Formation — Modalités d'horaires	Formation dispensée pendant les heures de travail	Espagne	Restauration et hôtellerie	Sectoriel	Secteur de l'hôtellerie et de la restauration
Formation — Modalités d'horaires	Modalités d'horaires	France	Fabrication de matières plastiques	Entreprise	Séprosy
Formation — Organisation sur place	Organisation locale de la formation pour tenir compte de la situation familiale	France	Secteur de la transformation alimentaire	Sectoriel	Alimentation et approvisionnement général
Formation — Frais de garde d'enfants	— Financement de la garde des enfants pour les nuits d'absence — Indemnité de véhicule	France	Biscuiterie	Entreprise	Belin
Formation — Besoins du personnel à temps partiel — Conciliation des impératifs — Frais de garde des enfants	— Cours de formation répondant aux besoins du personnel à temps partiel et de ceux qui ne peuvent s'absenter de chez eux la nuit — Prise en charge des frais supplémentaires de garde d'enfants	Royaume-Uni	Fonction publique	Sectoriel	Fonction publique



Chapitre 3

L'égalité de rémunération

Les aspects clés

En dépit d'une certaine progression de la rémunération des femmes, un écart salarial considérable persiste — et tend même à s'accroître dans certains pays — entre les effectifs masculins et féminins.

La réduction de cette disparité est directement liée aux actions visant à lutter contre une hiérarchie fondée sur le sexe, d'une part, et contre la ségrégation horizontale, d'autre part.

Il existe deux grandes approches de cette amélioration de la rémunération des femmes:

- l'élaboration et l'application de méthodes d'évaluation analytique des postes visant à rendre le processus d'évaluation plus équitable;
- l'égalisation des structures salariales.

Les experts en matière de systèmes et d'égalité de rémunération étant unanimes à considérer que la classification professionnelle classique comporte des préjugés sexistes, les parties aux négociations collectives peuvent jouer un rôle catalyseur déterminant dans l'adaptation de ces systèmes de classification et d'évaluation des emplois aux exigences de neutralité, de transparence et d'équité.

Si l'évaluation des emplois constitue l'un des axes prioritaires de la politique adoptée par la Commission européenne en matière d'égalité des rémunérations, elle n'en reste pas moins un outil ambivalent en termes de réalisation de cette égalité salariale ⁽¹⁾. L'analyse des méthodes

⁽¹⁾ Une étude du développement et de l'application de l'évaluation des postes dans les services publics de l'Oregon (États-Unis) s'avère très instructive à cet égard: Acker, J., *Doing Comparable Worth: Gender, Class and Pay Equity*, Philadelphie, 1989.

traditionnelles d'évaluation des postes de travail atteste, en effet, de leur distorsion sexiste intrinsèque. Une approche beaucoup plus large doit donc être mise en place, qui porterait à la fois sur la remise en question des programmes actuels d'évaluation des emplois et le développement de systèmes neutres en termes de genre. Les éléments déterminants dans cette perspective sont le choix, la définition et la mesure de facteurs tels que l'aptitude, la responsabilité, etc.; la pondération de ces facteurs; l'évaluation et la mise en relation des valeurs de travail ainsi calculées.

Lorsqu'un système «sexuellement neutre» de ce type aura été mis en place, il faudra impérativement qu'il s'applique à l'ensemble de la structure des emplois, sans aucune exception.

La deuxième approche, à savoir l'égalisation des structures salariales, n'est pas axée sur l'évaluation des emplois ou du travail mais sur les désavantages structurels inhérents à une hiérarchie salariale donnée. Elle affirme que l'inégalité salariale peut être atténuée par des augmentations plus importantes accordées aux bas salaires ou par des primes spéciales accordées à certaines catégories de salariés.

La dimension européenne

L'adoption de l'article 119 du traité de Rome inscrit le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail dans le droit communautaire dès 1957 ⁽²⁾.

La directive sur l'égalité des rémunérations de 1975 (75/117/CEE) stipule l'élargissement de ce principe du salaire égal pour un travail de même valeur bien que la Cour de justice des Communautés européennes estime qu'il soit déjà implicite à l'article 119 [Jenkins contre Kingsgate (Clothing production) LTD, Rec. 1981, p. 911]. La directive comporte certaines exigences quant au contenu des systèmes de classification professionnelle ⁽³⁾.

Alors que l'article 6 du protocole sur la politique sociale du traité de Maastricht parle encore d'une «égalité des rémunérations [...] pour un même travail», le traité d'Amsterdam parle pour sa part «d'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur» (article 119, paragraphe 1). Il insère en outre à l'article 119 un paragraphe totalement nouveau exigeant que «le Conseil [...] adopte des mesures visant à assurer l'application du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, y compris le principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail ou un travail de même valeur» — ce qui constitue une avancée majeure en termes d'égalité des salaires.

La discrimination salariale a donné lieu à une importante jurisprudence de la part de la Cour de justice des Communautés européennes et des tribunaux nationaux, y compris les tribunaux sociaux.

⁽²⁾ À l'inverse de la convention n° 100 de l'Organisation internationale du travail (OIT) qui mentionnait déjà le «travail de valeur égale» en 1951, l'article 119 oblige les États membres à assurer l'application du principe de l'égalité des rémunérations pour un même travail.

⁽³⁾ Le rôle et la responsabilité essentiels des parties aux négociations collectives sont notamment apparus de manière flagrante dans le processus de transposition de la directive sur l'égalité des rémunérations dans le droit allemand (*Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz*). Dans son interprétation du droit, le législateur (*Gesetzesbegründung*) précise en effet qu'un «travail de même valeur» est donné lorsque les parties aux négociations collectives décrivent le travail en question comme ayant la même valeur. Pfarr, H. M., «Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Arbeitsleben als Beispiel für die Durchsetzung sozialpolitischer Normen des Gemeinschaftsrechts», dans Lichtenberg, Hagen (sous la direction de), *Sozialpolitik in der EG*, Baden-Baden, 1986, p. 182.



Le *Code de conduite concernant l'application de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale* ⁽⁴⁾, publié par la Commission européenne en 1996 à la suite de son mémorandum sur l'égalité des rémunérations pour un travail de valeur égale, publié en 1994 ⁽⁵⁾, s'avère un outil précieux dans la mesure où il donne aux employeurs et aux parties aux négociations collectives une série de conseils concrets concernant les systèmes de fixation des salaires et la détection d'une discrimination fondée sur le sexe dans les structures salariales.

Accords et dispositions

Les conventions collectives comportant des clauses spécifiques sur la discrimination salariale sont devenues relativement courantes dans de nombreux États membres. Les accords et les dispositions retenus ci-après prévoient, selon les cas, une liste exhaustive de mesures dans le cadre d'un accord interprofessionnel, une analyse des structures salariales, des mesures de décentralisation et d'individualisation de la fixation des salaires, une évaluation analytique des postes et une modification des systèmes de classification professionnelle, voire une «indemnité compensatoire» ou des fonds spécialement destinés à contrebalancer les tendances discriminatoires du processus de fixation des rémunérations. Les accords relatifs à l'évaluation des postes concernent plus spécifiquement les critères utilisés dans ce contexte et insistent sur l'importance d'une transparence au niveau du processus de fixation du salaire de base.

Liste exhaustive de mesures relatives à l'égalité des rémunérations

Un accord interprofessionnel sur l'égalité de rémunération a été signé en Belgique en 1975 ⁽⁶⁾. Il couvre toutes les composantes du salaire, énumérées dans une longue liste (article 4); il précise que les systèmes d'évaluation des postes ne peuvent faire de discrimination dans le choix des critères, leur pondération ou leur transposition en éléments salariaux (article 3); il stipule que des poursuites peuvent être entamées par le travailleur ou le syndicat (article 5); il instaure une commission bipartite chargée de transmettre des avis aux tribunaux concernés (article 6); il prévoit plusieurs dispositions en matière de publicité (articles 8 à 10); il propose que les parties signataires de l'accord en réexaminent l'application après douze mois (article 11).

Révision des structures salariales

L'obtention d'informations concernant les structures et les répartitions salariales en vigueur constitue, de toute évidence, l'une des conditions préalables à l'instauration d'une égalité des rémunérations. Des études dans ce sens sont d'ailleurs proposées au titre de première étape par le Code de conduite publié par la Commission européenne, et plusieurs accords retenus dans les rapports nationaux offrent de bons exemples à cet égard.

Au Danemark, l'établissement d'accords uniquement destinés à fournir ces informations résulte des obligations spéciales imposées au secteur public en matière d'égalité des chances. Ainsi, dans une municipalité danoise, un comité pour l'égalité de statut a été créé; il est composé de représentants de la direction et du personnel, membres du comité principal pour la coopération, auxquels s'ajoutent des membres du conseil municipal — la présidence étant assurée par le

⁽⁴⁾ Commission européenne, *Code de conduite concernant l'application de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale*, Luxembourg, 1996.

⁽⁵⁾ COM(94) 6 final.

⁽⁶⁾ Belgique, p. 6: convention n° 25 du CNT — Égalité de rémunération, 1975.

maire ⁽⁷⁾. Ce comité a publié en 1994 et 1995 des rapports sur la répartition des rémunérations en fonction du sexe, et plus particulièrement sur la répartition des indemnités supplémentaires avec indication de leur importance et de leur fréquence. Ces rapports feraient apparaître une amélioration de la situation des femmes en ce qui concerne ces suppléments dont la répartition tend à s'égaliser, même si des différences subsistent quant au type de primes accordées aux hommes et aux femmes. Une étude menée dans une autre municipalité conclut que les femmes reçoivent une part plus importante de leur rémunération sous la forme de versements uniques moins attrayants et que les hommes bénéficient, par contre, d'une rémunération largement versée sous la forme de primes fixes plus attrayantes ⁽⁸⁾.

Cette analyse, qui se penche sur les différentiels de rémunération entre les sexes et la progression dans la rémunération des femmes, ainsi que sur la composition du salaire, est importante dans la mesure où l'étude des structures salariales fondées sur le sexe atteste d'une tendance à agir sur d'autres éléments de la rémunération lorsque le salaire de base des emplois à prédominance féminine et masculine a été adapté.

En Suède, tous les accords actuellement en vigueur précisent que les parties sont tenues de procéder à l'analyse des salaires en fonction du sexe. La convention conclue dans le secteur de l'ingénierie ⁽⁹⁾ en fournit un bon exemple puisque, avant de fixer les salaires, les négociateurs locaux doivent analyser la rémunération des femmes par rapport à celle des hommes — tout différentiel devant être ajusté. La convention insiste sur une fixation individuelle de la rémunération tout en soulignant que les mêmes principes s'appliquent, lors de cette fixation, aux femmes et aux hommes; elle stipule également qu'une attention spéciale doit être accordée aux groupes ou aux personnes ne percevant qu'un bas salaire ou confronté(e)s à des évolutions salariales peu favorables.

Décentralisation et individualisation de la rémunération

Deux conventions danoises illustrent de manière pragmatique l'évolution future de la fixation des salaires et la tendance vers la décentralisation et l'individualisation de la rémunération.

Au Danemark, en effet, l'attention a plus particulièrement porté sur le risque de fonctionnement discriminatoire des systèmes et des accords décentralisés de fixation des salaires en ce qui concerne les rétributions individualisées. Une convention couvrant du personnel commercial et administratif prévoit un système de négociation individuelle de la rémunération ⁽¹⁰⁾ par lequel l'employeur est tenu de procéder à une évaluation systématique avant de déterminer la rémunération individuelle — cette dernière devant refléter la contribution, les qualifications, la compétence, la responsabilité, la formation à la fonction, la flexibilité et le contenu de l'emploi. La convention précise en outre que la fixation des salaires doit se conformer à la loi sur l'égalité de rémunération et que, en cas de litige, les parties procéderont à une évaluation sur le lieu de travail. Il semble que ce système permette de régulariser les évaluations conduisant à la fixation des salaires individuels.

⁽⁷⁾ Danemark, p. 73; le comité pour l'égalité de statut de la municipalité d'Aalborg: rapport sur la rémunération en fonction du sexe dans la municipalité d'Aalborg.

⁽⁸⁾ Danemark, p. 75: municipalité d'Arhus — bureau du développement: notes concernant la rémunération et l'égalité dans la municipalité d'Arhus.

⁽⁹⁾ Suède, p. 27-28: convention dans le secteur de l'ingénierie et convention applicable aux salariés de l'industrie (1995-1998).

⁽¹⁰⁾ Danemark, p. 69: Confédération des employeurs danois (Dansk Handel & Service) et Confédération des travailleurs des services commerciaux et administratifs, convention nationale 1995, s. 5: salaire minimal.

Un autre accord danois couvrant le personnel municipal aborde le niveau de négociation sur la rémunération ⁽¹¹⁾ en spécifiant que toute proposition de rémunération décentralisée doit être présentée par écrit, arguments à l'appui, à l'autre partie. Cette justification obligatoire devrait conférer davantage de transparence aux négociations sur la rémunération décentralisée, et permettre de contrôler la bonne application de la loi sur l'égalité des rémunérations. L'obligation d'une justification écrite attire l'attention sur les critères objectifs à appliquer.

Évaluation des postes et systèmes de classification professionnelle

Les accords retenus en matière d'évaluation des postes varient en termes d'objectifs. Le premier groupe cherche à développer de nouveaux systèmes d'évaluation, mieux équilibrés, tandis que le second est davantage axé sur l'application des systèmes existants.

En Finlande, le développement de systèmes d'évaluation des postes s'inscrit dans les accords de politique des revenus négociés au niveau central ⁽¹²⁾. L'accord central de 1990-1991 prévoyant un exercice d'évaluation des postes, un groupe de travail a été créé pour faire rapport sur les systèmes en place et formuler des recommandations quant à leur évolution avec une attention particulière aux secteurs employant une proportion significative de femmes. Le groupe de travail comprenait notamment un expert du conseil pour l'égalité. Il en résulte, de manière générale, que les systèmes salariaux se fondent de plus en plus souvent sur des évaluations de postes, que le principe de l'équité salariale gagne du terrain, que la sous-évaluation du travail des femmes est reconnue et discutée au grand jour et que des ressources sont allouées à des recherches sur l'inégalité des rémunérations.

Ce groupe de travail national créé en Finlande est à l'origine de l'intégration de projets d'évaluation dans les conventions de plusieurs secteurs. On peut citer à ce titre l'exemple de la convention couvrant 71 % du personnel des conseils locaux (395 000 personnes au total) travaillant dans les domaines de la sécurité sociale, des services sociaux, de la culture (hormis les enseignants) et de l'administration générale ⁽¹³⁾. Un protocole prévoit la mise en place de systèmes d'évaluation des postes et un groupe de travail est chargé, dans ce contexte, d'étudier un système analytique équilibré et détaillé pour l'application de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes en vertu de la loi sur l'égalité. Outre les groupes de travail à haut niveau, d'importants programmes de formation sont également prévus (à l'intention des membres des organisations syndicales, par exemple).

Alors que les deux accords évoqués ci-dessus instaurent des groupes de travail pour l'évaluation des postes et un cadre au niveau sectoriel ou local, un autre accord sectoriel se penche davantage sur l'intégration de deux barèmes de rémunération antérieurement distincts.

Il s'agit d'un accord conclu en Finlande, qui couvre les employés de l'industrie chimique ⁽¹⁴⁾. Le nouveau système de rémunération se fonde sur l'évaluation des exigences du poste et sur les qualifications personnelles requises. L'un des éléments clés de cette approche réside dans le fait que, d'ici à 1999, tous les employés relèveront de la même structure salariale. En d'autres termes, les accords distincts qui régissaient la rémunération du personnel des services techniques

⁽¹¹⁾ Danemark, p. 71: Association nationale des autorités municipales et de comtés et Association des fonctionnaires locaux et des contractuels: convention sur la rémunération décentralisée.

⁽¹²⁾ Finlande, p. 27-31: le développement de systèmes d'évaluation des postes dans les accords sur la politique des revenus: 1990-1991, 1992-1993 et 1996-1997.

⁽¹³⁾ Finlande, p. 41-43: convention collective pour le personnel des conseils locaux (1995-1996).

⁽¹⁴⁾ Finlande, p. 44-46: convention pour les employés de l'industrie chimique, 1995.

et administratifs vont être fusionnés. Ces deux catégories ont environ la même importance numérique: elles opèrent dans le même secteur et elles effectuent des tâches similaires. Le personnel administratif comprend 76 % de femmes et le personnel technique 64 % d'hommes — mais la masse salariale du premier ne représente que 88 % de celle du second. L'amalgame de leurs structures salariales dans le cadre d'un même système d'évaluation des emplois constitue donc un exercice d'égalité visant à supprimer les différences.

Cet accord est important dans la mesure où il montre que l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes peut être obtenue par l'intégration des systèmes d'évaluation des postes conduisant à un barème salarial commun.

Au Royaume-Uni, l'accord le plus célèbre et le plus complet en matière de redressement de la discrimination salariale est sans doute l'exercice d'évaluation des postes décidé en 1986 pour les travailleurs manuels des autorités locales ⁽¹⁵⁾. La convention en question touchait 1 million d'ouvriers environ, dont les trois quarts étaient des femmes. Les taux salariaux de base ont été négociés à l'échelon national au sein du conseil paritaire regroupant l'association des employeurs des pouvoirs locaux et les trois principaux syndicats. Une équipe a établi 540 descriptions d'emplois basées sur l'application de six facteurs: aptitude, responsabilité, initiative, effort mental et physique et conditions de travail. Quarante professions principales, couvrant 90 % environ des effectifs, ont été analysées selon ces facteurs — chacun de ceux-ci pouvant se situer sur une échelle de quatre ou cinq degrés. Un groupe de coordination, composé de sept représentants des employeurs et de six représentants des syndicats, et comprenant cinq femmes, a ensuite appliqué une pondération à chacun de ces niveaux, et un quota de points a été alloué à chaque poste en fonction des facteurs applicables et de leur pondération. Ce processus a conduit à l'obtention d'un classement des emplois des travailleurs manuels des autorités locales et au réaménagement de la structure antérieure, critiquée en raison de son caractère discriminatoire. Ainsi par exemple, des emplois de «soins», tels que les aides à domicile, qui sont principalement occupés par des femmes, ont bénéficié d'une évaluation plus positive que par le passé tandis que d'autres emplois, à prédominance masculine (éboueurs notamment), ont au contraire rétrogradé. L'exercice a été poussé plus loin en 1997 puisque l'évaluation des postes a intégré les emplois manuels et non manuels dans un accord portant sur un statut unique.

En Italie, une convention signée dans le secteur des télécommunications a proposé de redéfinir le rôle des secrétaires en vue de le revaloriser dans le cadre d'un nouveau système de classification ⁽¹⁶⁾. Quatre niveaux ont été établis pour cette fonction, définis chacun en termes d'administration, de production de documents, de classement, de logistique, d'organisation, de communication, etc., et chacun s'est vu attribuer des points sur la base de trois degrés de complexité.

Il existe d'autres formes de mécanismes compensatoires, moins ambitieux. En Allemagne, un accord d'entreprise dans le secteur de la transformation alimentaire a proposé un examen et une réévaluation éventuelle des postes sur la base de techniques d'évaluation et d'enrichissement des tâches. Toute classification de plus de six ans doit être vérifiée avec une promotion progressive des salaires les plus bas par le biais d'un programme de valorisation du travail ⁽¹⁷⁾.

⁽¹⁵⁾ Royaume-Uni, paragraphes 131-140: gouvernement local.

⁽¹⁶⁾ Italie p. 37-39: *Accordo sul ruolo del personale di segreteria all'Italtel*, 1993. Cette initiative serait issue de l'activité d'une commission de l'égalité des chances.

⁽¹⁷⁾ Allemagne, p. 7: *Wilhelm-Weber GmbH*.



Indemnités compensatoires ou fonds spéciaux

À l'inverse des accords précédents, les conventions citées ci-après se penchent sur les écarts salariaux systématiques en laissant de côté la question de l'évaluation des postes. La technique d'une hausse supplémentaire des salaires de certaines catégories de personnel — dans la ligne de la politique de solidarité salariale — est assurément un moyen efficace d'améliorer la rémunération des femmes, mais elle exige un climat social particulier ainsi qu'un appui dynamique de la part des parties aux négociations collectives.

La Finlande détaille, dans son rapport, une méthode d'indemnité compensatoire de ce type ⁽¹⁸⁾. Introduit en 1989, le concept couvre tous les secteurs, et son inclusion dans la convention nationale sur la politique des revenus a été proposée par le négociateur d'une organisation centrale dans laquelle les effectifs féminins sont prédominants. Cette démarche fait suite à l'adoption, au cours des années 1970 et 1980, de résolutions sur la solidarité salariale et vise à intégrer dans les accords un mécanisme susceptible d'accroître la rémunération dans les secteurs comptant un nombre important de bas salaires et de femmes — en d'autres termes, d'accorder une augmentation supplémentaire à ces catégories de travailleurs. L'indemnité compensatoire est négociée par les organisations patronales et syndicales, et la convention interprofessionnelle de 1996-1997, par exemple, la prévoit pour les femmes et les bas salaires: «Les signataires de l'accord tenteront, par le biais d'une hausse supplémentaire de la rémunération des femmes, d'améliorer la situation salariale des femmes dont la rémunération ne correspond pas aux exigences de leur poste ou de leur formation. La hausse supplémentaire de la rémunération des bas salaires vise à remédier à la situation des salaires les moins élevés dans un secteur donné.»

Au-delà de son importance symbolique, ce mécanisme a, selon le rapport national, mis en évidence le poids de la dimension de genre dans l'orientation des négociations salariales — et montré que ces négociations sont loin d'être neutres en termes de sexe. Des études ont confirmé que les indemnités compensatoires ont effectivement permis de réduire les différentiels de rémunération entre les sexes, dans certains secteurs en particulier.

En Suède, des fonds spéciaux destinés aux femmes sont alloués dans les professions à prédominance féminine, tel le secteur de l'assurance ⁽¹⁹⁾. Un fonds constitué de 0,5 % de la masse salariale totale est réservé au personnel féminin afin de régulariser des écarts injustifiés. L'employeur est tenu de surveiller ces écarts et de procéder à la distribution des fonds de manière à les réduire visiblement au cours de la période d'application de l'accord. Dans le secteur des pouvoirs locaux également, un fonds de ce type est calculé sur la base de la masse salariale globale ⁽²⁰⁾; le montant en est réparti au sein des professions à prédominance féminine — de même qu'aux hommes exerçant ces professions — à l'issue de négociations locales.

Résumé

Il n'est guère surprenant que tous les accords sélectionnés soient négociés à l'échelon sectoriel ou national, étant donné que la rémunération est fixée à ces niveaux dans la plupart des pays.

⁽¹⁸⁾ Finlande, p. 32-40: indemnités compensatoires dans les accords sur la politique des revenus 1989-1990, 1990-1992 et 1995-1996.

⁽¹⁹⁾ Suède, p. 28: convention couvrant le personnel de Folksam.

⁽²⁰⁾ Suède, p. 29: convention salariale dans le secteur des pouvoirs locaux.

Parmi ces accords figurent plusieurs conventions interprofessionnelles et de nombreux accords conclus dans le secteur public. La plupart ont été négociés dans les pays scandinaves, qui ont une longue tradition de débat sur les structures salariales.

Cette concentration géographique des accords ne doit pas servir d'argument à l'encontre de leur transposition éventuelle à d'autres pays et à d'autres secteurs. Il s'agit de conventions qui portent sur les composantes essentielles du processus de fixation des salaires: l'évaluation et la classification des emplois, les éléments de rémunération supplémentaire, d'une part, et les indemnités compensatoires, d'autre part.

Les accords suédois et danois relatifs à l'analyse des structures salariales sont encourageants et peuvent être aisément transposés. Le Code de conduite de la Commission européenne fait de ce type d'analyse le fondement même des étapes ultérieures. Si l'étude des structures salariales peut être effectuée dans n'importe quel pays, secteur ou usine, il apparaît néanmoins qu'elle est plus facile à réaliser dans le secteur public en raison des obligations imposées aux autorités publiques en matière d'égalité des chances.

La collecte de ce type d'informations peut conduire à la remise en question des procédures de fixation des salaires et à l'identification de structures discriminatoires, et le réexamen de ces dernières devrait comprendre à la fois l'analyse de l'amélioration de la rémunération des femmes et l'analyse des différentiels qui persistent dans ce domaine.

Les études des structures salariales effectuées en Suède ont abouti à des accords destinés à faire disparaître les écarts injustifiés au moyen de fonds spécialement réservés à cet usage. Cette approche s'inscrit dans la tradition suédoise d'une solidarité salariale, qui n'est peut-être pas transposable à d'autres pays et qui semble aller à l'encontre des nouvelles tendances en matière de fixation des salaires, à savoir la mise en relation de la rémunération et de la performance. Ces accords, et celui qui couvre les pouvoirs locaux suédois en particulier, insistent sur une fixation individuelle des salaires en appliquant les mêmes principes aux femmes et aux hommes, tout en précisant qu'une attention particulière doit être accordée aux groupes ou aux personnes qui ne perçoivent qu'un bas salaire ou qui ne bénéficient pas de perspectives salariales encourageantes.

L'analyse des structures salariales peut mettre en évidence plusieurs composantes de la fixation de la rémunération. La convention relative aux services publics danois, axée sur le recours à des suppléments salariaux, revêt ici une importance toute particulière, et il conviendrait, lors de l'élaboration de programmes d'évaluation des postes et de la mise en place de structures salariales, de garder ce système à l'esprit dans la mesure où il peut être utilisé à l'encontre des principes de l'égalité des rémunérations.

Les accords négociés au Danemark concernant la fixation décentralisée et individualisée des salaires revêtent une importance croissante dans la perspective de l'évolution du niveau de négociation et de l'émergence de systèmes de rémunération liés à la performance. Ces accords peuvent en effet servir d'exemples pour la mise en œuvre de ces nouveaux principes de détermination des salaires. L'importance de ces accords réside plus spécifiquement dans le fait



qu'ils exigent une justification objective des changements proposés et qu'ils attirent l'attention sur les pratiques susceptibles d'engendrer une discrimination. Ils introduisent, à ce titre, une dimension de genre dans l'évolution des niveaux de fixation des salaires et dans l'individualisation des systèmes salariaux.

La création de groupes de travail spéciaux sur l'égalité des salaires, qu'on retrouve dans plusieurs accords, est doublement significative: premièrement, elle offre le moyen d'analyser les différentiels de rémunération et de développer des solutions adaptées à des situations spécifiques; deuxièmement, étant donné qu'il est admis que l'égalité des rémunérations ne peut être réalisée qu'à long terme et non par des actions ponctuelles, ces groupes de travail peuvent fonctionner en tant que comités permanents chargés de promouvoir les questions d'égalité salariale. Ils peuvent, par exemple, surveiller le recours à des rétributions liées à des critères de performance ou autres, ou à des rétributions supplémentaires, et empêcher leur utilisation en tant que moyen d'instaurer de nouvelles pratiques discriminatoires. Ils peuvent également avoir l'initiative de révisions périodiques des structures salariales, telles que recommandées par le Code de conduite de la Commission européenne, afin d'empêcher toute réapparition d'une discrimination fondée sur le sexe. Aucun des accords sélectionnés ne traite en détail de la rémunération liée à la performance, et il convient de suivre avec vigilance ⁽²¹⁾ les opportunités et les risques que cette évolution et l'individualisation des salaires comportent pour les femmes et l'égalité des salaires. Le lien entre les différentes formes de détermination des salaires (et les tensions éventuelles entre elles) et l'égalité de ces salaires devra, lui aussi, être observé avec attention.

⁽²¹⁾ Weiler, A., «The Gender Dimension of European Industrial Relations and Pay Determination Systems», dans Fitzpatrick, B., *Bargaining in Diversity: Colour, Gender and Ethnicity*, Dublin, 1997, p. 101-122.

Tableau 5 — Sélection de dispositions et d'accords relatifs à l'égalité de rémunération

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
<i>Liste exhaustive des dispositions en matière d'égalité de rémunération</i>					
Énumération des dispositions en matière d'égalité de rémunération	Couvre tous les éléments de la rémunération évaluation des postes et mesures complémentaires garantissant l'égalité de rémunération	Belgique	Interprofessionnel	National	Convention n° 25 du CNT — Égalité de rémunération
<i>Révision des structures salariales</i>					
Analyse de la structure salariale	Informations concernant les écarts de rémunération et les attributions supplémentaires en particulier	Danemark	Secteur public	Local	Comité pour l'égalité de statut de la municipalité d'Aalborg: rapport sur la rémunération locale en fonction du sexe dans la municipalité d'Aalborg
Analyse de la structure salariale	Informations concernant les écarts de rémunération et les attributions supplémentaires en particulier	Danemark	Secteur public	Local	Municipalité d'Arhus — Bureau pour le développement: notes concernant la rémunération locale et l'égalité dans la municipalité d'Arhus
Analyse des salaires en fonction du sexe	Les négociateurs locaux analysent la rémunération des effectifs féminins avant de fixer les salaires et procèdent à l'ajustement des écarts	Suède	Secteur de l'ingénierie	Sectoriel	Accord dans le domaine de l'ingénierie et convention 1995-1998 pour les travailleurs de l'industrie
<i>Décentralisation et individualisation de la rémunération</i>					
Évaluation systématique de la détermination de la rémunération individuelle	— Vigilance quant au fonctionnement éventuellement discriminatoire d'une fixation décentralisée et individualisée de la rémunération — L'employeur doit procéder à une évaluation systématique pour déterminer la rémunération individuelle	Danemark	Commerce	Sectoriel	Confédération des employeurs danois (Dansk Handel & Service) et Confédération danoise des employés des services commerciaux et administratifs

Tableau 5 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
	— La rémunération doit refléter la contribution, les qualifications, la compétence, la responsabilité, la formation à la fonction, la flexibilité et le contenu de l'emploi				
Rémunération décentralisée	— Accent sur le niveau de négociation — Justification écrite de toute proposition de rémunération décentralisée avec attention particulière aux critères objectifs	Danemark	Services publics	Sectoriel	Association nationale des autorités publiques et de comtés et Association des fonctionnaires locaux et des contractuels
<i>Évaluation des postes et systèmes de classification professionnelle</i>					
Évaluation des postes	Groupe de travail chargé de faire rapport sur le système en vigueur et de formuler des recommandations	Finlande	Interprofessionnel	National	Toutes les centrales patronales et syndicales finlandaises
Évaluation des postes	Groupe de travail chargé de développer des systèmes équilibrés et détaillés d'évaluation analytique des postes; en sus: vastes programmes de formation, à l'intention des membres des syndicats notamment	Finlande	Services publics	Sectoriel	Convention collective pour le personnel des conseils locaux
Évaluation des postes	Mise en place de structures salariales identiques pour les membres du personnel technique et administratif	Finlande	Industrie chimique	Sectoriel	Convention pour les employés de l'industrie chimique
Évaluation des postes	Ventilation des facteurs de description des postes; résultat: réaménagement du classement antérieur des postes	Royaume-Uni	Services publics	Sectoriel	Gouvernement local

Tableau 5 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
Système de classification professionnelle	Redéfinition et réévaluation des fonctions de secrétaire	Italie	Secteur des télécommunications	Entreprise	<i>Accordo sul ruolo del personale di segretariato all'Italtel</i>
Examen des emplois dans la perspective de leur évaluation	Vérification de toute classification antérieure à six ans et promotion des bas salaires par des techniques de valorisation des postes	Allemagne	Secteur de la transformation alimentaire	Entreprise	Wilhelm-Weber GmbH
<i>Indemnités compensatoires et fonds spéciaux</i>					
Indemnités compensatoires	Augmentation supplémentaire de la rémunération des femmes et des bas salaires	Finlande	Interprofessionnel	National	Toutes les centrales patronales et syndicales finlandaises
Fonds spéciaux pour les femmes	Distribution au sein des professions à prédominance féminine afin de réduire les différentiels de rémunération injustifiés	Suède	Secteur de l'assurance	Sectoriel	Convention couvrant le personnel de Folksam
Fonds calculé sur la base de la masse salariale	Distribution au sein des professions à prédominance féminine afin de réduire les différentiels de rémunération injustifiés	Suède	Services publics (gouvernement local)	Sectoriel	Convention salariale dans le secteur des pouvoirs locaux



Chapitre 4

Le harcèlement sexuel

Les aspects clés

Le harcèlement sexuel est une préoccupation récente dans le cadre de la politique européenne et des conventions collectives. Étant donné que cette problématique tend à saper les efforts déployés dans d'autres domaines pour promouvoir l'égalité des chances, il s'avère essentiel de l'aborder dans le contexte de la culture d'entreprise et du milieu professionnel, et de mettre en place un cadre de travail n'autorisant aucun comportement susceptible de porter atteinte à la dignité personnelle et au droit à la vie privée. Lier le harcèlement sexuel à la culture d'entreprise évite de restreindre ce phénomène très répandu à la méconduite de quelques individus. Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est avant tout — comme la violence sexuelle dans d'autres sphères de la société — l'expression de relations de pouvoir entre les sexes. La définition du phénomène et les moyens de l'aborder apparaissent donc comme des thèmes essentiels.

Les dispositions relatives au harcèlement sexuel peuvent, dans le cadre des conventions collectives, couvrir des thèmes aussi variés que:

- la remise en question de cultures d'entreprise discriminatoires;
- l'interdiction explicite du harcèlement sexuel, sans exception;
- la définition du harcèlement sexuel;
- la suppression explicite du harcèlement sexuel dans les relations hiérarchiques;
- l'énumération des mesures préventives;
- la protection et l'aide aux membres du personnel victimes de harcèlement;
- la description des droits des membres du personnel victimes de harcèlement;
- les procédures à suivre en cas de plaintes pour harcèlement;
- la (ou les) personne(s) ou le comité compétent(e)(s) pour gérer les plaintes;
- les sanctions à appliquer à l'encontre des membres du personnel coupables de harcèlement;

- les mesures d'appui visant à sensibiliser le personnel et la direction à la problématique du harcèlement sexuel;
- l'élargissement de l'interdiction en matière de harcèlement sexuel au personnel venant d'entreprises extérieures, agences de publicité, sociétés de relations publiques, etc.

La dimension européenne

Le 19 mars 1997, la Commission européenne a lancé, en vertu de l'accord de Maastricht sur la politique sociale, la deuxième phase des consultations avec les partenaires sociaux sur la proposition d'action communautaire de lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Les partenaires sociaux ont toutefois décliné l'invitation d'ouvrir des négociations en vue d'un accord-cadre sur ce thème, et le commissaire Flynn a indiqué au Parlement européen qu'il ne prévoyait pas de directive sur le harcèlement sexuel dans l'immédiat, étant donné l'absence apparente de volonté des États membres de soutenir antérieurement une initiative dans ce sens.

Parmi les initiatives volontaires adoptées par la Commission au cours des quelques dernières années figurent la recommandation de la Commission du 27 novembre 1991 sur la protection de la dignité des hommes et des femmes au travail (JO L 49 du 24.2.1992, p. 1) et le code de pratique qui lui est annexé, le guide de 1993 sur l'application du code, et la résolution de 1994 sur la nomination de «conseillers confidentiels» [résolution du Conseil sur la protection de la dignité des hommes et des femmes au travail (JO C 157 du 27.6.1990, p. 3)].

La définition utilisée dans les documents de la Commission européenne et du Conseil de ministres de l'UE dispose que le harcèlement sexuel consiste en:

«Un comportement intempestif à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe, qui affecte la dignité de la femme et de l'homme au travail, et qui crée un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation à l'égard de la personne qui en fait l'objet» [Résolution du Conseil concernant la protection de la dignité de la femme et de l'homme au travail (JO C 157 du 27.6.1990)].

Les initiatives volontaires visent à définir le harcèlement sexuel, à promouvoir la sensibilisation, à décrire l'impact du phénomène et à encourager l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de pratiques créant un climat de travail exempt de harcèlement sexuel. Elles soulignent que le harcèlement sexuel au travail n'est pas un phénomène isolé et qu'il constitue «un obstacle à l'intégration adéquate des femmes dans le marché du travail». Elles proposent également toute une série de mesures préventives et de procédures de plainte.

Accords et dispositions

Plusieurs aspects ont été mis en évidence par les conventions collectives traitant du harcèlement sexuel: les questions de définition, y compris la référence occasionnelle aux définitions adoptées par les instruments communautaires; les méthodes de prévention et de protection avec l'implication éventuelle de personnes spécialement désignées; la description de la nature du délit et des sanctions adéquates.

La culture d'entreprise/le climat de travail

Plusieurs accords spécifient clairement que le harcèlement sexuel est incompatible avec la culture d'entreprise et qu'il constitue une violation de l'harmonie sur le lieu de travail.

En Allemagne, l'accord conclu dans le secteur de la construction automobile décrit le harcèlement sexuel dans le contexte d'autres formes de discrimination comme une «perturbation grave de la paix au travail», comme une atteinte à la dignité personnelle et comme une violation du «droit à la vie privée» (1). Une formule similaire figure dans un accord d'entreprise du secteur sidérurgique (2), qui affirme que le harcèlement sexuel cause une perturbation considérable du climat sur le lieu de travail, de la performance professionnelle et du bien-être du personnel.

Aux Pays-Bas, un accord d'entreprise dans le secteur alimentaire contient une annexe relative à l'intimité et aux comportements déplacés décrits, formulée comme suit:

«Une attention déplacée à connotation sexuelle s'exprimant de manière verbale, physique ou autre, et susceptible de créer, délibérément ou non, une atmosphère de travail (très) déplaisante» (3).

Plusieurs accords conclus aux Pays-Bas soulignent l'obligation pour l'employeur d'instaurer un climat où le harcèlement sexuel ne peut trouver de place. Les conventions en vigueur dans le secteur de la presse quotidienne stipulent, en termes quasiment identiques, que l'employeur est tenu, dans des limites raisonnables, d'organiser le travail et le cadre de travail de manière à éviter toute intimité déplacée (4).

Définition

Tous les salariés sont les victimes potentielles d'un harcèlement sexuel, mais les négociateurs établissant les conventions collectives prennent pour principe — dicté par l'expérience — que ce sont les femmes qui sont les plus visées. Cette approche est clairement explicitée dans les accords signés chez VW et Thyssen (5).

Il est essentiel d'inclure dans ce type d'accords une définition du harcèlement qui corresponde à la manière dont il est ressenti par la victime. Ainsi, dans la convention applicable au secteur allemand de la sidérurgie, qui porte explicitement et exclusivement sur le harcèlement sexuel, c'est la perception de la victime qui détermine s'il y a eu harcèlement ou non (6). De même, la perception et les sentiments éprouvés par le travailleur concerné s'avèrent déterminants dans l'accord signé dans le secteur de la construction automobile (7).

Les définitions qui exigent une plainte pour harcèlement sexuel ont, de toute évidence, une portée plus restreinte. En Irlande, la stratégie adoptée dans la fonction publique en matière de harcèlement sexuel inclut dans sa définition «un comportement unilatéral et non sollicité à caractère sexuel que son destinataire juge indésirable» et «une insistance non provoquée en vue de rendez-vous qui devient offensante pour celui (ou celle) qui en fait l'objet et qui a fait connaître ses objections au collègue fonctionnaire dont émanent les demandes» (8).

(1) Allemagne, p. 36: Volkswagen AG.

(2) Allemagne, p. 110: Thyssen Stahl AG.

(3) Pays-Bas, p. 36-37: accord Sigma Coatings.

(4) Pays-Bas, p. 66: convention applicable à la presse quotidienne; p. 71: accords dans l'imprimerie (personnel administratif et technique); également, p. 57: l'accord AVEBE (article 7.3).

(5) Allemagne, p. 110: Volkswagen AG; p. 107: Thyssen Stahl AG.

(6) Allemagne, p. 34-35: Thyssen Stahl AG.

(7) Allemagne, p. 37: Volkswagen AG.

(8) Irlande, p. 9-11: fonction publique irlandaise.

Certains accords font la distinction entre le harcèlement qui est le fait de supérieurs hiérarchiques et celui qui est le fait d'autres collègues, le premier étant considéré comme particulièrement grave. En Espagne, une convention signée dans le secteur de la métallurgie semble établir une distinction très nette entre le harcèlement par des supérieurs («relationnel») et par d'autres («environnemental») ⁽⁹⁾ — le «harcèlement sexuel relationnel» s'appliquant aux situations dans lesquelles «l'acceptation du chantage sexuel devient une condition implicite ou explicite d'emploi, qu'il s'agisse pour l'employé d'obtenir un poste ou de conserver ou d'améliorer sa situation professionnelle». Une telle pression est considérée comme une méconduite grave. Le «harcèlement sexuel environnemental» est défini, pour sa part, comme «tout comportement ou approche à caractère sexuel [...] qui crée une atmosphère de travail préjudiciable pour la personne visée en instaurant un climat offensant, humiliant, intimidant ou hostile, et en perturbant sa performance professionnelle habituelle». Cette attitude est considérée comme une méconduite grave ou très grave selon les circonstances.

L'accent est souvent mis — voir notamment les accords conclus dans deux entreprises (distribution de produits alimentaires en gros et supermarchés) luxembourgeoises — sur le caractère particulièrement grave d'un délit commis par le supérieur hiérarchique direct de l'employé ⁽¹⁰⁾. De même, un accord signé dans le secteur espagnol de la fabrication du verre/de la céramique stipule que la mauvaise conduite est jugée plus sévèrement lorsque le harcèlement sexuel intervient dans le cadre d'une relation hiérarchique ⁽¹¹⁾.

Deux conventions allemandes sont libellées de manière particulièrement détaillée. Ainsi, dans le secteur de la construction automobile, les démarches suivantes sont, parmi d'autres, considérées comme du harcèlement sexuel ⁽¹²⁾:

- le contact physique intempestif;
- les remarques, plaisanteries ou commentaires suggestifs concernant l'employé;
- l'exhibition de photos sexistes ou pornographiques (calendriers montrant des *pin-ups*, par exemple);
- la demande d'actes sexuels;
- des allusions selon lesquelles des concessions sexuelles permettraient d'obtenir des avantages professionnels.

Dans la définition figurant dans l'accord en vigueur dans la sidérurgie, le harcèlement sexuel couvre ⁽¹³⁾:

- les actes et les comportements sexuels qui constituent un délit susceptible d'une sanction pénale;
- d'autres actes et demandes à connotation sexuelle ainsi que les contacts physiques délibérés, les remarques de nature sexuelle et l'exhibition de photos pornographiques manifestement désapprouvés par la personne visée.

Les mesures préventives

En Allemagne, l'accord d'entreprise du secteur sidérurgique cherche à prévenir le harcèlement tout en assurant une protection aux employés qui en seraient victimes.

⁽⁹⁾ Espagne, p. 9: XII^e convention collective couvrant le secteur de l'impression sur métal en Catalogne, 1996, articles 41.1 et 42.1.

⁽¹⁰⁾ Luxembourg, p. 13: conventions collectives de travail de Match Luxembourg SA et Courthéoux SA, 1995-1996.

⁽¹¹⁾ Espagne, p. 17: convention collective nationale couvrant les industries extractives, l'industrie du verre, l'industrie de la céramique et les industries assurant exclusivement la vente de ces matériaux, 1996.

⁽¹²⁾ Allemagne, p. 114-115: Volkswagen AG.

⁽¹³⁾ Allemagne, p. 110: Thyssen Stahl AG.



Parmi les mesures préventives figurent la fourniture d'informations ainsi qu'une formation destinée à sensibiliser les cadres et les représentants des travailleurs ⁽¹⁴⁾. Une liste des mesures d'appui est reprise dans la convention signée dans le secteur de la construction automobile ⁽¹⁵⁾. En Italie, un accord couvrant le personnel des services de santé prévoit une formation spéciale pour les «conseillers confidentiels» afin qu'ils deviennent eux-mêmes experts en matière de formation, de prévention et de gestion des cas ⁽¹⁶⁾.

Plaintes, procédures, droits, appui

L'un des aspects fondamentaux des conventions collectives portant sur le harcèlement sexuel réside dans les modalités de gestion des plaintes, et plus particulièrement dans la protection des victimes: description des mécanismes d'assistance et d'appui, identification des personnes ou des comités chargés de traiter la plainte, droits de la victime et confirmation que les membres du personnel portant plainte pour cause de harcèlement ne peuvent faire l'objet d'aucune discrimination sous une autre forme.

En Allemagne, l'accord d'entreprise dans l'industrie sidérurgique prévoit que les employés se déclarant victimes de harcèlement doivent adresser leur plainte à l'employeur et que celui-ci doit immédiatement réagir en prenant les mesures adéquates. Les plaintes doivent être adressées aux agents de maîtrise, au département du personnel ou au comité d'entreprise. Il existe un droit d'arrêter le travail si aucune protection n'est fournie ⁽¹⁷⁾.

En Italie, un accord relatif aux pouvoirs publics locaux décrit les procédures formelles et informelles à suivre dans ce type de situation. Ainsi par exemple, en cas de poursuites judiciaires, l'autorité locale fournit une assistance juridique et une aide psychologique aux victimes ⁽¹⁸⁾.

Au Royaume-Uni, dans le secteur de l'impression, des lignes directrices incitent les plaignants à demander de l'aide et des conseils en toute confiance, et une plainte ne donne pas nécessairement lieu à des procédures disciplinaires ou à d'autres procédures à caractère formel. Ces lignes directrices recommandent toutefois de commencer par indiquer clairement à l'auteur du harcèlement que son comportement est déplacé. Si cette démarche échoue, on aura recours à la procédure de plainte en veillant à ce que toutes les personnes concernées soient représentées et à ce que le problème soit réglé avec la sensibilité voulue et le respect intégral des droits des parties. Si la plainte est confirmée, des mesures doivent être prises pour faire cesser le harcèlement et pour éviter qu'il ne se répète, sans préjudice pour l'employé qui en a été victime ⁽¹⁹⁾.

Au Royaume-Uni, plusieurs organisations désignent des personnes spécifiques pour traiter les plaintes de harcèlement sexuel. Elles s'inscrivent, en vertu d'un accord signé dans l'industrie britannique de la radiodiffusion, dans un processus initial informel de gestion de ce type de

⁽¹⁴⁾ Allemagne, p. 35: Thyssen Stahl AG.

⁽¹⁵⁾ Allemagne, p. 37: Volkswagen AG.

⁽¹⁶⁾ Italie, p. 49: accordo tra la Direzione dell'Unità sociosanitaria locale (USSL) n. 21 e 22 di Padova ed Este, le organizzazioni sindacali e la Consigliera di parità provinciale, 1994.

⁽¹⁷⁾ Allemagne, p. 35-36: Thyssen Stahl AG.

⁽¹⁸⁾ Italie, p. 44: Accordo tra ANCI Toscana e CGIL-CISL-UIL per l'adozione del «Codice di Condotta per la tutela della dignità delle persone», 1994.

⁽¹⁹⁾ Royaume-Uni, paragraphe 197: le secteur de l'impression.

plainte. Le plaignant peut prendre contact avec son supérieur hiérarchique direct, mais, si l'employé ne se sent pas en mesure de le faire, il peut s'adresser aux responsables de l'égalité des chances, aux membres du personnel infirmier ou médical, ou à des conseillers spécialement affectés aux problèmes de harcèlement. Il s'agit le plus souvent de membres du service du personnel qui sont formés aux procédures en matière de harcèlement et, le cas échéant, aux techniques d'apport de conseils — mais il peut également s'agir de personnes appartenant à d'autres services ou à d'autres unités. Le plaignant peut s'adresser à ces conseillers spécialisés en toute confiance. Le conseiller ne prend pas directement contact avec l'auteur du harcèlement; c'est le chef du personnel qui décidera, le cas échéant, des modalités de cette prise de contact ⁽²⁰⁾.

Les sanctions

Les dispositions relatives aux sanctions définissent le harcèlement sexuel comme une violation de contrat ou un manquement au devoir professionnel et prévoient des sanctions disciplinaires, la mutation, le licenciement et des sanctions spéciales en cas de représailles du harceleur à l'encontre du plaignant. Le principe qui sous-tend ces différentes sanctions est une «tolérance zéro» du harcèlement.

En Autriche, l'administration provinciale de Salzbourg précise que le harcèlement sexuel constitue un manquement au devoir professionnel ⁽²¹⁾. En Allemagne, l'accord d'entreprise du secteur sidérurgique stipule qu'il n'y a aucune tolérance à l'égard du harcèlement sexuel et que tout acte de cette nature constitue une violation de contrat susceptible d'entraîner le licenciement ou la mutation ⁽²²⁾. En Autriche, un accord couvrant une association d'aide sociale stipule que le harcèlement sexuel est un motif de licenciement ⁽²³⁾.

En Irlande, la politique en matière de harcèlement sexuel adoptée dans une entreprise textile en concertation avec le syndicat SIPTU précise que «s'il est prouvé que la plainte est fondée, le comportement en cause peut être considéré comme une méconduite grave et donner lieu à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement». Selon le rapport national, cette approche montre que le harcèlement sexuel constitue un délit extrêmement grave aux yeux de l'entreprise ⁽²⁴⁾.

Au Royaume-Uni, la procédure adoptée par l'administration des postes stipule que les actions disciplinaires visent à empêcher que le harcèlement se répète et que tout doit être fait pour que ce soit l'auteur et non la victime qui soit muté, sauf si la victime souhaite sa propre mutation ⁽²⁵⁾.

En Italie, une politique de lutte contre le harcèlement sexuel adoptée par des autorités municipales de Toscane sur une initiative syndicale précise que des sanctions spéciales ne sont pas spécifiquement envisagées pour les délits de harcèlement et préfère faire référence aux

⁽²⁰⁾ Royaume-Uni, paragraphe 192: British Broadcasting Corporation (BBC).

⁽²¹⁾ Autriche, p. 43: législation provinciale sur l'égalité de traitement des femmes et des hommes et la promotion des femmes dans l'administration provinciale de Salzbourg.

⁽²²⁾ Allemagne, p. 35: Thyssen Stahl AG.

⁽²³⁾ Autriche, p. 18: accord d'entreprise conclu par le «Verein für Bewahrungshilfe und Soziale Arbeit» (association d'aide postpénale et de travail social).

⁽²⁴⁾ Irlande, p. 32-33: Fruit of the Loom International Limited.

⁽²⁵⁾ Royaume-Uni, paragraphe 210: Royal Mail.

normes existantes ⁽²⁶⁾. Un autre accord, signé dans la municipalité sicilienne de Catane, prévoit — sur plainte — des sanctions dans les cas de harcèlement et de représailles directes et indirectes, ces deux types de comportement étant jugés inadmissibles ⁽²⁷⁾. Dans une convention espagnole couvrant le secteur des arts graphiques, du papier et de l'édition, les représailles sont expressément citées comme des actes justifiant des sanctions spéciales ⁽²⁸⁾.

Les mesures d'appui

En Italie, une politique de lutte contre le harcèlement sexuel adoptée par certaines autorités municipales de Toscane sur une initiative syndicale, prévoit la nomination d'un conseiller confidentiel (*consigliere di fiducia*) dont la mission consiste à venir en aide, en toute confiance, aux victimes de harcèlement ⁽²⁹⁾.

Le principal employeur de l'industrie gazière britannique a mis en place un réseau de conseillers en matière de harcèlement dont les coordonnées sont affichées dans tous les bureaux et sur tous les sites d'exploitation. Il s'agit de membres du personnel ayant reçu une formation spécialisée auprès du formateur de British Gas, qui a lui-même suivi deux journées de cours auprès d'un consultant extérieur. La plupart de ces conseillers appartiennent aux services du personnel ou aux services de médecine du travail et d'assistance sociale et doivent correspondre en termes de catégorie professionnelle au site où ils sont affectés dans la mesure où les membres du personnel préfèrent s'adresser à des interlocuteurs appartenant à un niveau hiérarchique similaire ⁽³⁰⁾.

On peut citer, parmi les autres solutions, la permanence téléphonique (*helpline*) fournissant les coordonnées de neuf membres du personnel ayant suivi une formation spécifique ⁽³¹⁾.

Élargissement des dispositions

L'accord conclu dans le secteur allemand de la construction automobile stipule que l'entreprise est tenue de mettre également fin au harcèlement sexuel dans le cadre de ses activités publicitaires et de relations publiques ⁽³²⁾. L'interdiction de harcèlement sexuel à l'égard du personnel appartenant à des sociétés extérieures est spécifiquement stipulée dans la convention en vigueur dans la sidérurgie ⁽³³⁾.

La référence aux instruments communautaires

Certaines conventions font référence aux initiatives volontaires de la Commission européenne. En Irlande, l'accord interprofessionnel négocié entre les partenaires sociaux et le gouvernement prévoit l'introduction d'une législation sur le harcèlement sexuel tenant compte de la recommandation et du code de pratique sur la protection de la dignité des femmes et des hommes

⁽²⁶⁾ Italie, p. 44: Accordo tra ANCI Toscana e CGIL-CISL-UIL per l'adozione del «Codice di Condotta per la tutela della dignità delle persone», 1994.

⁽²⁷⁾ Italie, p. 47: Accordo sul «Codice di condotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, per la tutela della dignità delle donne e degli uomini che lavorano nel comune di Catania», 1995.

⁽²⁸⁾ Espagne, p. 20: convention couvrant les arts graphiques, la manutention du papier et du carton, l'édition et les industries connexes, 1994.

⁽²⁹⁾ Italie, p. 44: Accordo tra ANCI Toscana e CGIL-CISL-UIL per l'adozione del «Codice di Condotta per la tutela della dignità delle persone», 1994.

⁽³⁰⁾ Royaume-Uni, paragraphe 199: British Gas.

⁽³¹⁾ Royaume-Uni, paragraphe 204: Royal Bank of Scotland.

⁽³²⁾ Allemagne, p. 36: Volkswagen AG.

⁽³³⁾ Allemagne, p. 35: Thyssen Stahl AG.

au travail ⁽³⁴⁾. En Italie, l'action lancée par les syndicats et adoptée par les autorités municipales de Toscane fait explicitement référence à la recommandation 92/131/CEE de novembre ainsi qu'au Code de pratique ⁽³⁵⁾. L'accord dans l'entreprise sidérurgique allemande fait également référence à la recommandation de la Commission européenne ⁽³⁶⁾.

Résumé

Les dispositions et les accords décrits démontrent que le problème du harcèlement sexuel est désormais reconnu par les négociateurs chargés des conventions collectives dans toute l'UE — hormis dans certains pays d'Europe du Nord — et dans tous les secteurs d'activité. Des négociations dans ce domaine sont intervenues aussi bien au niveau sectoriel qu'au niveau de l'entreprise avec une légère surreprésentation dans les services publics.

Certains accords sont exhaustifs puisque leurs dispositions couvrent tous les aspects ou, du moins, les plus importants. Dans l'ensemble, les dispositions retenues donnent un bon aperçu de la manière dont le harcèlement est perçu, de son impact et de la manière dont il peut être géré au travers des conventions collectives.

Les accords sélectionnés suivent, en principe, la recommandation de la Commission européenne sur le harcèlement sexuel et le Code de pratique qui lui est associé ou font explicitement référence aux instruments communautaires.

Plusieurs accords décrits soulignent que le harcèlement sexuel va à l'encontre de la culture d'entreprise et constitue une menace pour le climat de travail. Les définitions du harcèlement sexuel soulignent, pour leur part, que c'est la perception et les sentiments de la victime qui doivent prévaloir. Une distinction est établie entre le harcèlement dont l'auteur est un supérieur hiérarchique et celui dont l'auteur est un autre collègue de travail. Certains accords décrivent le harcèlement sexuel et en fournissent des exemples.

La plupart des accords contiennent des dispositions détaillées en ce qui concerne les mesures préventives, les procédures de plainte, les droits, la protection et l'accompagnement d'employés victimes de harcèlement, ainsi que, en ce qui concerne les sanctions à l'encontre de ceux qui s'en sont rendus coupables, les mesures destinées à éviter que le harcèlement se répète et les initiatives d'appui telles que des programmes spéciaux de formation visant à renforcer la sensibilisation à cette problématique.

⁽³⁴⁾ Irlande, p. 5: programme pour le progrès social et économique (1990-1993).

⁽³⁵⁾ Italie, p. 44: Accordo tra ANCI Toscana e CGIL-CISL-UIL per l'adozione del «Codice di Condotta per la tutela della dignità delle persone», 1994.

⁽³⁶⁾ Allemagne, p. 107: Thyssen Stahl AG.

Tableau 6 — Sélection de dispositions et d'accords relatifs au harcèlement sexuel

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
<i>Culture d'entreprise/climat de travail</i>					
Harcèlement sexuel — Culture d'entreprise	Le harcèlement sexuel est décrit dans le contexte d'autres formes de discrimination comme une «perturbation grave de la paix au travail», comme une atteinte à la dignité personnelle et comme une violation du «droit à la vie privée».	Allemagne	Secteur de la construction automobile	Entreprise	Volkswagen AG
Harcèlement sexuel — Climat de travail	«Le harcèlement sexuel conduit à une perturbation considérable du climat sur le lieu de travail, de la performance professionnelle et du bien-être des membres du personnel.»	Allemagne	Industrie sidérurgique	Entreprise	Thyssen Stahl AG
Harcèlement sexuel — Climat de travail — Définition	«Attention déplacée à connotation sexuelle s'exprimant de manière verbale, physique ou autre, et susceptible de créer, délibérément ou non, une atmosphère de travail (très) déplaisante» – intimité/comportement déplacé(e).	Pays-Bas	Industrie alimentaire	Entreprise	Accord Sigma Coatings
Harcèlement sexuel — Climat de travail/ culture d'entreprise	Responsabilité de l'employeur de créer un climat exempt de harcèlement sexuel	Pays-Bas	— Secteur de l'imprimerie — Secteur de la presse écrite	— Sectoriel — Entreprise	— Accord de travail pour le secteur de la presse quotidienne — Accord de travail pour le secteur de l'imprimerie (personnel administratif et technique) — Accord AVEBE (article 7.3)

Tableau 6 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
<i>Définition</i>					
Harcèlement sexuel — Définition — Personnes concernées	La perception et les sentiments de la personne visée sont déterminants «Le harcèlement sexuel vise principalement les femmes [...]»	Allemagne	Secteur de la construction automobile	Entreprise	Volkswagen AG
Harcèlement sexuel — Définition — Personnes concernées	La perception de la victime détermine s'il y a harcèlement ou non «De l'expérience générale, les femmes sont plus spécialement visées»	Allemagne	Industrie sidérurgique	Entreprise	Thyssen Stahl AG
Harcèlement sexuel — Définition	«Comportement unilatéral et non sollicité à caractère sexuel que son destinataire [...]» «Insistance non provoquée en vue de rendez-vous qui devient offensante pour celui ou celle qui en fait l'objet et qui a fait connaître ses objections au collègue fonctionnaire dont émanent les demandes»	Irlande	Fonction publique	Sectoriel	Services publics irlandais
Harcèlement sexuel — Relation hiérarchique	Distinction nette entre le harcèlement provenant: — de supérieurs («relationnel»); — d'autres («environnemental»).	Espagne	Industrie métallurgique	Sectoriel	Convention collective couvrant l'impression sur métal en Catalogne
Harcèlement sexuel — Relation hiérarchique	L'accent est mis sur le caractère particulièrement grave du harcèlement sexuel émanant d'un supérieur hiérarchique.	Luxembourg	Distribution alimentaire en gros	Entreprise	— Conventions collectives de travail de Match Luxembourg SA — Courthéoux SA

Tableau 6 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
Harcèlement sexuel — Relation hiérarchique	La méconduite est jugée plus grave lorsque le harcèlement sexuel s'inscrit dans une relation hiérarchique.	Espagne	Industrie du verre/ de la céramique	Sectoriel	Convention collective nationale couvrant les industries extractives, l'industrie du verre, l'industrie de la céramique et les industries assurant exclusivement la vente de ces matériaux
Harcèlement sexuel — Description	<ul style="list-style-type: none"> — Contact physique intempestif — Insinuations, remarques ou plaisanteries à propos du (de la) salarié(e) — Exhibition de photos sexistes ou pornographiques (calendriers montrant des <i>pin-up</i>, par exemple) — Demandes d'actes sexuels — Allusions selon lesquelles des concessions sexuelles permettraient d'obtenir des avantages professionnels 	Allemagne	Secteur de la construction automobile	Entreprise	Volkswagen AG
Harcèlement sexuel — Description	<ul style="list-style-type: none"> — Actes et comportements à caractère sexuel qui constituent des délits punissables en vertu du droit pénal — Autres actes et demandes à connotation sexuelle, contact physique à caractère sexuel, remarques à connotation sexuelle et exhibition de photos pornographiques manifestement désapprouvées par la personne visée 	Allemagne	Industrie sidérurgique	Entreprise	Thyssen Stahl AG

Tableau 6 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
Harcèlement sexuel — Mesures préventives	<ul style="list-style-type: none"> — Prévention du harcèlement par des mesures adéquates — Sensibilisation et fourniture d'informations, en particulier à l'intention des cadres et des représentants des travailleurs — Mesures d'éducation permanente adaptées à des groupes cibles 	Allemagne	Industrie sidérurgique	Entreprise	Thyssen Stahl AG
Harcèlement sexuel — Mesures préventives	<ul style="list-style-type: none"> — Sensibiliser davantage le personnel au problème du harcèlement sexuel par le biais de séminaires internes — Sensibiliser les participants dans le cadre plus particulier de la formation continue à des fonctions d'encadrement et de supervision, ainsi que pour les membres des services du personnel et de santé — Informations et explications 	Allemagne	Secteur de la construction automobile	Entreprise	Volkswagen AG
Harcèlement sexuel — Mesures préventives — Formation spéciale	Formation particulière à l'intention du «conseiller spécial» afin qu'il devienne lui-même expert en matière de prévention, de formation et de gestion des cas	Italie	Service de santé	Sectoriel	Accordo tra la Direzione dell'Unità sociosanitaria locale (USSL) n. 21 e 22 di Padova ed Este, le organizzazioni sindacali e la Consiglieria di parità provinciale

Tableau 6 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
<i>Plaintes, procédures, droits, appui</i>					
Harcèlement sexuel — Plaintes — Procédures — Droits — Prévention de représailles ou de rétorsion	<ul style="list-style-type: none"> — Droit explicite de se plaindre à l'employeur — Obligation de l'employeur de donner immédiatement et consciencieusement suite aux plaintes et de prendre les mesures adéquates — Les plaintes peuvent être adressées aux agents de maîtrise, au département du personnel ou au comité d'entreprise — Droit de la victime du harcèlement de cesser le travail sans perte de salaire si aucune protection n'est assurée — Protection du travailleur victime de harcèlement — Pas de discrimination à l'encontre d'un membre du personnel qui se plaint de harcèlement sexuel 	Allemagne	Industrie sidérurgique	Entreprise	Thyssen Stahl AG
Harcèlement sexuel — Plaintes — Procédures — Appui	<ul style="list-style-type: none"> — Procédures de gestion des cas — Assistance juridique — Aide psychologique aux victimes 	Italie	Gouvernement local	Local	Accordo tra ANCI Toscana e CGIL-CISL-UIL per l'adozione del «Codice di Condotta per la tutela della dignità delle persone»
Harcèlement sexuel — Plaintes — Procédures — Protection	<ul style="list-style-type: none"> — Lignes directrices encourageant les plaignants à demander des conseils et une aide en toute confiance — La plainte ne donne pas nécessairement lieu à des procédures formelles (disciplinaires ou autres) — Première étape: indiquer clairement à l'auteur du harcèlement que son comportement est déplacé — Recours aux procédures de plainte en cas d'échec 	Royaume-Uni	Secteur de l'impression	Sectoriel	Le secteur de l'impression

Tableau 6 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
	— Action visant à mettre fin au harcèlement et à éviter qu'il se répète, sans préjudice pour la victime				
harcèlement sexuel — Plaintes — Procédures — Désignation de conseillers spéciaux	— Processus informel de traitement des plaintes — Personnes spécialement désignées — Le plaignant peut prendre contact avec son supérieur direct, des responsables de l'égalité des chances, des membres des services sanitaires ou médicaux, ou des conseillers spécialement affectés aux problèmes de harcèlement	Royaume-Uni	Radiodiffusion	Entreprise	BBC (British Broadcasting Corporation)
<i>Sanctions</i>					
Harcèlement sexuel — Sanctions	Le harcèlement sexuel constitue un manquement au devoir professionnel.	Autriche	Administration provinciale	Local	Législation provinciale sur l'égalité de traitement des femmes et des hommes et sur la promotion des femmes dans l'administration provinciale de Salzbourg
Harcèlement sexuel — Sanctions	— Tolérance «zéro» du harcèlement sexuel — Violation de contrat — Pouvant conduire: • au licenciement; • à la mutation.	Allemagne	Industrie sidérurgique	Entreprise	Thyssen Stahl AG
Harcèlement sexuel — Sanctions	Le harcèlement sexuel est un motif de licenciement	Autriche	Travail social	Entreprise	Accord d'entreprise conclu par le «Verein für Bewährungshilfe und Soziale Arbeit» (association d'aide postnatale et de travail social)

Tableau 6 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
Harcèlement sexuel — Sanctions	— L'entreprise considère le harcèlement sexuel comme un délit extrêmement grave — Le harcèlement sexuel est considéré comme une méconduite grave et peut entraîner une mesure disciplinaire allant jusqu'au licenciement	Irlande	Industrie textile	Entreprise	Fruit of the Loom International Limited
Harcèlement sexuel — Sanctions — Prévention de représailles ou de rétorsion	L'action disciplinaire vise à empêcher que le harcèlement se répète et tout doit être fait pour que ce soit l'auteur et non la victime qui soit muté, sauf si la victime souhaite sa propre mutation»	Royaume-Uni	Administration des postes	Entreprise	Royal Mail
Harcèlement sexuel — Sanctions	En référence aux procédures disciplinaires habituelles	Italie	Autorités municipales (Toscane)	Régional sectoriel	Accordo tra ANCI Toscana e CGIL-CISL-UIL per l'adozione del «Codice di Condotta per la tutela della dignità delle persone»
Harcèlement sexuel — Sanctions	Sanctions pour harcèlement et pour actes de représailles, directs et indirects, en cas de plainte	Italie	Autorité municipale	Local	Accordo sul «Codice di condotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, per la tutela della dignità delle donne e degli uomini che lavorano nel comune di Catania»
Harcèlement sexuel — Sanctions	Sanctions spéciales pour représailles	Espagne	Secteur des arts graphiques, de la fabrication du papier et de l'édition	Sectoriel	Accord couvrant les arts graphiques, la manutention du papier et du carton, l'édition et les secteurs connexes

Tableau 6 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
<i>Mesures d'appui</i>					
Harcèlement sexuel — Désignation de conseillers spéciaux	Désignation d'un «conseiller confidentiel» (consigliere di fiducia) chargé d'apporter son aide en toute confiance	Italie	Autorités municipales (Toscane)	Régional sectoriel	Accordo tra ANCI Toscana e CGIL-CISL-UIL per l'adozione del «Codice di Condotta per la tutela della dignità delle persone»
Harcèlement sexuel — Conseillers sur les questions de harcèlement	Mise en place d'un réseau de conseillers spécialement formés aux questions de harcèlement; ces conseillers doivent correspondre en termes de catégorie professionnelle au personnel du site où ils sont affectés	Royaume-Uni	Industrie gazière	Entreprise	British Gas
Harcèlement sexuel — Permanence téléphonique	La permanence téléphonique fournit aux appelants les coordonnées de neuf membres du personnel spécialement formés pour les conseiller.	Royaume-Uni	Secteur bancaire	Entreprise	Royal Bank of Scotland
<i>Élargissement des dispositions</i>					
Harcèlement sexuel	Obligation de mettre fin au harcèlement sexuel émanant de personnes extérieures à l'entreprise (agences de publicité et de relations publiques en particulier)	Allemagne	Secteur de la construction automobile	Entreprise	Volkswagen AG
Harcèlement sexuel	Le personnel extérieur à l'entreprise est inclus.	Allemagne	Industrie sidérurgique	Entreprise	Thyssen Stahl AG
<i>Référence aux instruments communautaires</i>					
Harcèlement sexuel — Référence aux instruments communautaires	L'accord négocié entre les partenaires sociaux et le gouvernement prévoit l'introduction d'une législation relative au harcèlement sexuel qui tiendra compte de la recommandation de la CE sur la protection de la dignité des femmes et des hommes au travail ainsi que du Code de pratique qui lui est associé.	Irlande	Interprofessionnel	National	Programme pour le progrès social et économique (1990-1993)



Tableau 6 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
Harcèlement sexuel — Référence aux instruments communautaires	Référence à la recommandation et au Code de conduite de la CE	Italie	Autorités municipales (Toscane)	Régional sectoriel	Accordo tra ANCI Toscana e CGIL-CISL-UIL per l'adozione del «Codice di Condotta per la tutela della dignità delle persone»
Harcèlement sexuel — Référence aux instruments communautaires	Référence à la recommandation de la CE	Allemagne	Industrie sidérurgique	Entreprise	Thyssen Stahl AG

Le congé parental

Les aspects clés

Des dispositions réglementaires concernant le congé parental, de maternité ou de paternité étant en vigueur dans la plupart des pays, l'intérêt présenté par les conventions collectives en la matière réside essentiellement dans le fait qu'elles peuvent contenir des modalités pratiques d'application, voire des mesures allant au-delà des exigences législatives.

Il est important, dans une perspective d'égalité des chances, que toutes les clauses adoptées de manière collective (en dehors de celles issues de causes biologiques et/ou de santé telles que la grossesse ou les soins postnatals) dans ce contexte soient non sexistes. Les mères et les pères doivent avoir droit aux mêmes congés ou aux mêmes adaptations de leur temps de travail, faute de quoi ces droits tendraient à renforcer la répartition traditionnelle des charges familiales et, partant, constitueraient une entrave à l'égalité des chances. Le fait que ce soient principalement des femmes qui profitent du droit au congé parental ne peut être retenu comme argument à l'encontre de ce dernier. La réticence des pères à bénéficier de ce congé reflète l'image entretenue par la société à l'égard des pères assumant des charges familiales, et montre que les conditions dans lesquelles il est octroyé ne sont pas suffisamment attrayantes pour inciter les hommes à en faire usage.

Ainsi, dans un contexte d'égalité des chances, les «bonnes» conventions ou dispositions en matière de congé parental sont celles qui donnent des droits identiques aux deux parents et qui permettent à ceux qui en bénéficient, à savoir des salariés avec enfants, de ne subir aucun préjudice en termes de carrière.

Il s'avère indispensable, avant d'examiner un certain nombre d'accords en la matière, d'établir clairement la distinction entre le congé parental et le congé de maternité ou de paternité.

Le congé de maternité désigne une période de quelques semaines — qui varie selon les dispositions réglementaires — avant et après l'accouchement. Le congé de paternité est une autorisation d'absence accordée aux pères pendant la période de postmaternité de la mère ⁽¹⁾. Le congé parental est une période qui suit le congé de maternité — ou de paternité — et au cours de laquelle les mères comme les pères peuvent prendre un congé de quelques mois ou de quelques années.

La législation danoise, par exemple, prévoit un congé de maternité de quatorze semaines après l'accouchement. Le père a droit à deux semaines après la naissance, à prendre au cours de ces mêmes quatorze semaines. Outre ces congés, l'un et l'autre des parents a droit à un congé supplémentaire de dix semaines.

Certains recoupements peuvent exister entre le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental. Les dispositions réglementaires varient d'un pays à l'autre, de même que la durée du congé et autres droits en la matière.

L'analyse des dispositions et accords sélectionnés porte essentiellement sur le congé parental. Les conventions collectives peuvent en effet prévoir des périodes de congé supplémentaires. La mise en disponibilité pour s'occuper des enfants varie puisqu'elle peut aller de quelques mois jusqu'à cinq ou six ans: en Allemagne, par exemple, les salariés peuvent atteindre trois années de congé parental, suivies d'une période fixée par des conventions sectorielles et éventuellement complétées par un congé octroyé par des accords au niveau des entreprises. Le congé parental à temps partiel peut offrir une alternative intéressante aux parents cherchant à concilier les responsabilités professionnelles et familiales.

Le statut juridique des salariés prenant un congé parental conventionnel est au moins aussi important que le droit à ce congé et sa durée. La suspension d'emploi apparaît, dans ce contexte, comme la situation la plus avantageuse dans la mesure où elle garantit l'emploi de la mère ou du père en congé, qui reste membre du personnel de l'entreprise.

La réinsertion après un congé parental est une formule moins avantageuse que la suspension dans la mesure où elle implique la résiliation de la relation d'emploi. Le droit à la réinsertion peut aller d'un engagement au rétablissement dans les fonctions antérieures à une prise en considération préférentielle de la candidature en passant par la réinsertion immédiate sur demande.

L'un des aspects clés réside dans les droits relatifs à la réinsertion à l'issue du congé, qui peuvent se concrétiser par un retour au même poste ou l'octroi d'un poste équivalent dans la même catégorie professionnelle.

La rémunération du congé parental peut incontestablement jouer un rôle dans la redistribution des responsabilités liées aux enfants entre les hommes et les femmes. Les dispositions réglementaires à ce sujet vont de l'absence de rémunération à une rémunération de 80 à 90 % du

⁽¹⁾ Terry, M. et Dickens, L., «Paternity Leave: The right of the father to time off from work at or around the time of birth of his child», *European Employment and Industrial Relations. Glossary, United Kingdom*, Luxembourg, 1991, p. 145.

salaire perçu avant le congé (dans certains pays scandinaves notamment). Ce salaire s'avère un facteur déterminant dans la décision des pères de prendre un congé parental.

Les *Lignes directrices pour l'emploi en 1998* insistent sur l'importance de politiques en matière d'interruption de carrière, de congé parental et de travail à temps partiel ⁽²⁾. Pour faciliter la réintégration dans la vie active, «les États membres accorderont une attention particulière au cas des femmes et des hommes qui envisagent de réintégrer la vie active rémunérée après une absence et, dans ce but, ils examineront les moyens de supprimer progressivement les obstacles qui freinent cette réintégration» ⁽³⁾.

Les principaux domaines abordés par les conventions collectives couvrent les mesures de formation au cours du congé parental, les mesures de formation visant à la réintégration dans l'emploi, les manières de maintenir le contact pendant le congé (fourniture d'informations et prestation d'un travail temporaire, par exemple) et la prise en compte des périodes de congé dans les dossiers personnels pour le calcul de l'ancienneté, etc.

La dimension européenne

La directive sur le congé parental ⁽⁴⁾ résultant de l'accord-cadre conclu entre les partenaires sociaux à la suite du dialogue social est le premier résultat concret de la procédure de Maastricht en matière de politique sociale. Elle octroie aux salariés le droit au congé parental pour des motifs liés à la garde des enfants — un droit distinct de celui octroyant le congé de maternité.

Il existe, au sein de l'UE, toute une série de dispositions juridiques différentes concernant le congé parental ⁽⁵⁾.

Selon l'EIRObserver, la directive n'impliquera pas, dans la plupart des pays, de changement fondamental des modalités existantes en matière de congé parental, mais elle va nécessiter dans de nombreux cas une série d'amendements ponctuels ou de dispositions supplémentaires portant, le plus souvent, sur l'absence au travail en cas de force majeure pour raisons familiales urgentes ⁽⁶⁾.

La directive ⁽⁷⁾ basée sur l'accord-cadre sur le congé parental représente un engagement de «mettre en place des prescriptions minimales sur le congé parental et l'absence au travail pour raison de force majeure, en tant que moyen important de concilier la vie professionnelle et la vie familiale et de promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes».

Il est souligné dans les considérations générales introduisant l'accord-cadre que «les hommes devraient être encouragés à assumer une part égale des responsabilités familiales; par exemple,

⁽²⁾ *Les lignes directrices pour l'emploi en 1998*, (<http://europa.eu.int/en/comm/dg05/elm/summit/en/papers/guide2.htm>).

⁽³⁾ Voir note 2.

⁽⁴⁾ 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 (1996) (JO L 145 du 19.6.1996, p. 4).

⁽⁵⁾ EIRObserver, Update 1/98, «The EU parental leave agreement and Directive: Implications for law and practice».

⁽⁶⁾ Voir note 5.

⁽⁷⁾ 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.

ils devraient être encouragés à prendre un congé parental par des moyens tels que des programmes de sensibilisation».

Les principales dispositions de la directive sont l'octroi du droit individuel aux travailleurs, hommes et femmes, à un congé parental pour pouvoir s'occuper de leur enfant pendant au moins trois mois et jusqu'à un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par les États membres et/ou les partenaires sociaux. «À l'issue du congé parental, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat ou à sa relation de travail.»

Les États membres et/ou les partenaires sociaux «définissent le régime du contrat ou de la relation de travail pour la période du congé parental», et peuvent «décider si le congé parental est accordé à temps plein, à temps partiel, de manière fragmentée ou sous forme d'un crédit-temps» et «subordonner le droit au congé parental à une période de travail et/ou à une période d'ancienneté qui ne peut dépasser un an».

La directive ne parle pas de la rémunération pendant le congé parental.

Accords et dispositions

Droit, durée, régime juridique et réintégration

Les accords décrits ci-après autorisent des périodes de congé sans solde pour s'occuper des enfants, et leur intérêt réside essentiellement dans les dispositions relatives au statut juridique des travailleurs pendant leur interruption de carrière et aux obligations au moment du retour à la vie active.

En Allemagne, on trouve des dispositions concernant le congé parental à la fois dans les conventions sectorielles et dans les accords d'entreprise — et elles vont généralement plus loin que les droits conférés par la loi ⁽⁸⁾. En ce qui concerne le régime juridique de la relation de travail, deux formes différentes de congé parental ou de mise en disponibilité à l'expiration du droit réglementaire au congé parental sont prévues, à savoir le droit à une suspension d'emploi ou la résiliation avec droit (préférentiel) de réinsertion. Certains accords sectoriels ont été modifiés et contiennent désormais des dispositions relatives à la suspension d'emploi pendant la période de congé parental conventionnel en lieu et place des dispositions antérieures en matière de résiliation, qui n'octroyaient qu'un droit à la réintégration. Certains accords soulignent que le congé parental incombe, en principe, aux pères au même titre qu'aux mères. Les conventions plus récentes tendent à encourager explicitement les pères à prendre un congé parental ou à saisir les opportunités de travail en horaire réduit — une évolution qui contraste avec les accords traditionnels admettant implicitement que les responsabilités parentales incombaient prioritairement aux mères.

Une convention nationale couvrant les employés du secteur public allemand autorise les employés à prendre pour raison familiale un congé spécial pouvant aller jusqu'à cinq ans avec suspension de la relation de travail ⁽⁹⁾. Des accords similaires existent pour les travailleurs

⁽⁸⁾ Bundeserziehungsgeldgesetz, 1994.

⁽⁹⁾ Allemagne, p. 26: convention collective couvrant les employés du secteur public fédéral.

manuels. Une période de congé plus courte est octroyée par l'accord national conclu dans le secteur bancaire ⁽¹⁰⁾, qui prévoit le retour au travail après un congé parental réglementaire et conventionnel supplémentaire d'une durée maximale de trois ans et demi. Dans ce cas également, la relation de travail est suspendue pendant le congé parental — ce qui représente un progrès par rapport au droit à la réintégration prévu dans l'accord de 1989. Plusieurs conventions allemandes (secteur de la banque et de l'assurance, une série d'accords régionaux couvrant le commerce de détail et plusieurs accords d'entreprise) offrent la possibilité d'une libération des obligations professionnelles sur la base d'un temps partiel plutôt qu'un congé parental à temps plein. Cette option est importante dans la mesure où le congé parental intégral n'est pas toujours une solution praticable — ni bien acceptée — par l'ensemble des mères et pères concernés. C'est ainsi qu'une convention conclue dans le commerce de détail en Rhénanie-du-Nord - Westphalie accordant un congé parental conventionnel d'un an et demi, avec suspension d'emploi, à l'issue du congé parental légal de trois ans, permet de prendre ce congé à temps partiel plutôt qu'à temps plein ⁽¹¹⁾. La période de congé peut être prise en deux temps (chacune de ces «sous-périodes» devant avoir une durée minimale de six mois). Lorsque les deux parents travaillent dans la même entreprise, le droit à un congé parental d'un an et demi n'est octroyé qu'une seule fois mais peut être réparti entre les deux parents. Les travailleurs sont en droit de retrouver un emploi similaire dans l'entreprise à l'issue de leur congé parental, sans que cela soit défini dans une clause contractuelle (restriction commune à la plupart des accords).

La convention collective couvrant l'ensemble du secteur du papier, du carton et des matériaux synthétiques ⁽¹²⁾ propose une variante intéressante, à savoir la possibilité d'un congé ou d'un travail à temps réduit pour «raisons de convenance personnelle» pendant une période de suspension d'emploi pouvant aller jusqu'à quatre ans. La mise en disponibilité pour raisons familiales n'est citée qu'à titre d'exemple, et ce type de disposition offre aux parents davantage de flexibilité puisqu'elles ne sont pas liées à la date de naissance de l'enfant.

Au Royaume-Uni, British Gas a négocié un accord spécialement consacré aux interruptions de carrière ⁽¹³⁾ qui comporte les éléments suivants: (i) le travailleur démissionne de ses fonctions; ii) la durée de l'interruption est de trois mois au minimum et de deux ans au maximum, à convenir; iii) la date convenue du retour peut être modifiée, à savoir anticipée ou reportée; iv) lorsque les deux partenaires travaillent pour British Gas, ils peuvent se partager la période d'interruption de carrière; v) un maximum de deux interruptions de carrière est autorisé.

En ce qui concerne le retour au travail: i) le travailleur se verra offrir un poste adéquat au même niveau et au même endroit ou sur un autre site; ii) à des conditions adéquates; iii) au même salaire que celui perçu avant l'interruption de carrière, sauf si un emploi de catégorie supérieure lui est proposé ou s'il demande lui-même un emploi de catégorie inférieure.

Un système adopté dans le secteur bancaire permet de longues interruptions de carrière pour assumer des responsabilités familiales et de soins ⁽¹⁴⁾ (cinq années au maximum réparties en

⁽¹⁰⁾ Allemagne, p. 9: secteur bancaire.

⁽¹¹⁾ Allemagne, p. 17: commerce de détail en Rhénanie-du-Nord - Westphalie.

⁽¹²⁾ Allemagne, p. 40: secteur du papier, du carton et des matériaux synthétique (Hesse).

⁽¹³⁾ Royaume-Uni, paragraphes 79-83: British Gas.

⁽¹⁴⁾ Royaume-Uni, paragraphes 85-86: The Co-operative Bank.

trois interruptions au plus). À son retour au travail, le salarié est employé à des conditions au moins aussi favorables que celles dont il bénéficiait avant son absence.

En Espagne, les dispositions en matière de congé parental adoptées dans le secteur de la photographie permettent aux travailleurs de prendre un congé maximal de trois ans pour chaque enfant ⁽¹⁵⁾. Cet accord prévoit en outre un congé volontaire pendant une période allant de trois mois à cinq ans, dont peuvent bénéficier les travailleurs ayant deux ans d'ancienneté au moins. Les demandes de congé volontaire ne sont assorties d'aucune obligation de justification, et le travailleur sera rétabli dans les fonctions qu'il occupait au moment où il a demandé sa mise en congé.

Un accord conclu dans les chemins de fer autorise la mise en disponibilité lorsque les deux partenaires travaillent, et le poste est tenu en réserve; la naissance d'autres enfants donne droit à de nouvelles périodes de congé ⁽¹⁶⁾. Un accord dans le commerce de détail stipule que le poste est tenu en réserve pendant la première année de congé ⁽¹⁷⁾ et, dans le secteur sidérurgique, la réintégration immédiate dans les fonctions antérieures est garantie ⁽¹⁸⁾. Le travailleur concerné doit être rétabli dans la catégorie professionnelle à laquelle il (ou elle) appartenait avant sa période de congé.

Un accord d'entreprise dans l'industrie sidérurgique allemande ⁽¹⁹⁾ propose un texte très détaillé puisqu'il stipule que son intention est de contribuer à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la conciliation de la vie familiale et professionnelle. Il précise que l'éducation des enfants étant une importante tâche individuelle et sociale, il est de l'intérêt de l'employeur d'offrir à son personnel des conditions de travail compatibles avec la vie familiale, de faciliter le retour à l'emploi et de sauvegarder (à son intention) l'expérience professionnelle de ses employés. Les dispositions de cet accord prévoient notamment la promesse d'une réinsertion pendant une période limitée (appelée «intermède familial») au-delà du congé parental légal. La reprise s'effectue au plus tard au début du mois qui suit le cinquième anniversaire de l'enfant. La discussion entre le supérieur hiérarchique et le travailleur concernant le congé parental légal doit intervenir six mois au plus tard après la naissance de l'enfant dans une perspective de réinsertion. Enfin, la garantie de réintégration comporte l'engagement de fournir un emploi équivalent à celui occupé avant la naissance de l'enfant (sous réserve d'un poste vacant); le terme «emploi équivalent» peut désigner une fourchette de plus ou moins deux tranches de la structure salariale.

Un autre accord d'entreprise également signé en Allemagne — mais dans le secteur de la transformation alimentaire — donne aux salariés revenant d'un congé parental le droit à un emploi correspondant à celui qu'ils occupaient avant le congé en termes de classification et de contenu ⁽²⁰⁾.

⁽¹⁵⁾ Espagne, p. 45: convention collective couvrant le secteur de la photographie, 1994.

⁽¹⁶⁾ Espagne, p. 49: X^e convention collective couvrant les chemins de fer espagnols (RENFE — Red Nacional de los Ferrocarriles Espanoles), 1995.

⁽¹⁷⁾ Espagne, p. 52: XXIII^e convention collective couvrant les supermarchés et les magasins alimentaires en self-service, 1995.

⁽¹⁸⁾ Espagne, p. 38: accord couvrant la sidérurgie dans la province de Barcelone, 1994.

⁽¹⁹⁾ Allemagne, p. 28: Hewlett-Packard Ltd, Böblingen.

⁽²⁰⁾ Allemagne, p. 6: Wilhelm Weber GmbH.

Au Royaume-Uni, un accord conclu dans l'industrie chimique garantit la réinsertion dans un emploi de même niveau que celui occupé avant l'interruption; le maximum est d'ailleurs fait pour qu'il s'agisse d'un emploi de même nature et relevant du même service afin d'éviter toute perturbation inutile dans la carrière du travailleur concerné ⁽²¹⁾.

Aux Pays-Bas, dans le secteur de l'assurance, les travailleurs ont la possibilité de prolonger de six mois le congé parental légal — l'employeur conservant toutefois un droit de refus s'il estime que la requête va à l'encontre des intérêts de l'entreprise ⁽²²⁾.

En Italie, un accord national dans le secteur financier autorise un congé sans solde maximal d'une année pour raisons familiales, personnelles ou de formation ⁽²³⁾. Un autre accord, signé dans le secteur du commerce de détail, prévoit une période de congé sans solde de douze mois ⁽²⁴⁾. Un accord dans le secteur bancaire prévoit, pour sa part, un congé sans solde maximal de douze mois pour cause de maladie d'un enfant (âgé de trois à six ans) et pour des motifs liés à la garde des enfants ⁽²⁵⁾.

Un accord d'entreprise couvrant le secteur français du commerce de détail aborde spécifiquement la question du financement des interruptions de carrière. Il autorise un congé à plein temps ou à mi-temps jusqu'à la troisième année de l'enfant mais permet surtout au parent/salarié de financer son congé parental en accumulant préalablement des heures supplémentaires rémunérées ⁽²⁶⁾.

Au Luxembourg, dans le commerce de détail, une convention conclue dans une chaîne de supermarchés permet un congé de douze mois pour l'éducation d'un enfant ⁽²⁷⁾.

Au Portugal, un accord sectoriel (transformation alimentaire) permet aux parents de décider conjointement lequel d'entre eux prendra le congé parental ⁽²⁸⁾. Cette possibilité s'inscrit dans une clause sur la protection de la maternité et de la paternité qui octroie aux travailleuses un congé de maternité de quatre-vingt-dix-huit jours et laisse aux parents le soin de décider lequel d'entre eux prendra congé après la naissance de l'enfant.

Le congé parental rémunéré

Notre étude s'est tout spécialement penchée sur la réticence des hommes à prendre un congé parental/de paternité en raison de la perte financière que celui-ci peut représenter lorsque les indemnités sont inférieures au salaire normal. La rémunération intégrale du congé parental revêt donc une importance toute particulière dans la mesure où elle incite davantage d'hommes à prendre ce congé. Elle atténue également, à partir du moment où les hommes sont plus nombreux à prendre congé, le cliché culpabilisant de l'instabilité de l'emploi féminin.

⁽²¹⁾ Royaume-Uni, paragraphes 90-92: Imperial Chemical Industries.

⁽²²⁾ Pays-Bas, p. 24: accord de travail pour les assureurs du secteur médical.

⁽²³⁾ Italie, p. 10: CCNL: Aziende di credito, 1994.

⁽²⁴⁾ Italie, p. 12: CCNL: Accordo aziendale Coop Liguria.

⁽²⁵⁾ Italie, p. 21: Contratto aziendale della banca Ambroveneto 1993.

⁽²⁶⁾ France, p. 42: accord d'entreprise IKEA, 20 mars 1995.

⁽²⁷⁾ Luxembourg, p. 9-11: conventions collectives de travail de Match Luxembourg SA et Courthéoux SA, 1995/1996.

⁽²⁸⁾ Portugal, p. 65: convention collective de travail entre l'Ancipa (Associação Nacional de Comerciantes Industriais de Produtos Alimentares: chips, biscuits d'apéritifs et divisions connexes) et la FSIABT (Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos), 1996, clause 61.

Au Danemark, le congé de maternité est régi par la loi, et les droits sont applicables aux mères comme aux pères. Dans le secteur public, et dans le secteur financier privé, les travailleurs en congé bénéficient d'une rémunération intégrale. Il existe par ailleurs une série d'accords d'entreprise portant sur la rémunération pendant le congé de maternité ⁽²⁹⁾. En ce qui concerne la convention interprofessionnelle en vigueur dans l'industrie, le droit maximal accorde le salaire intégral à 80 % des salariés éligibles, et 90 à 95 % de la rémunération aux autres 20 %. Il n'en reste pas moins que la plupart de ceux qui continuent d'y perdre sont des hommes. L'association patronale (DI) a créé un fonds de maternité qui rembourse les employeurs et auquel tous les employeurs cotisent. Ce système couvre exclusivement les quatorze semaines de congé de maternité et les deux semaines de congé de paternité, et ne couvre donc pas les dix semaines supplémentaires de congé parental conjugué ⁽³⁰⁾. L'accord conclu dans le secteur financier prévoit le salaire intégral pendant toute la durée du congé, à savoir quatorze semaines de congé de maternité, deux semaines de congé de paternité et dix semaines de congé parental ⁽³¹⁾.

En Suède, les premières conventions collectives couvrant la condition parentale sont apparues au cours des années 40, et elles étaient sexospécifiques (en l'occurrence axées sur les femmes). Aujourd'hui, une assurance parentale très large peut être obtenue auprès du système général de sécurité sociale. L'objectif principal de la plupart des accords suédois est d'offrir aux parents la possibilité de conjuguer leur emploi rémunéré avec leurs responsabilités familiales, et les conventions collectives prévoient désormais des primes en sus du régime général d'assurance ⁽³²⁾.

Les accords innovateurs s'intéressent donc à d'autres aspects et tentent d'obtenir une réglementation plus sophistiquée des problèmes identifiés, et notamment d'encourager les pères à prendre un congé parental. Le système réglementaire impose un plafond aux versements de l'assurance parentale, ce qui réduit l'indemnisation dans le cas de salaires élevés et expliquerait largement la réticence de nombreux pères à prendre un congé parental. Un «quota dur» a été instauré en 1995 pour augmenter le temps consacré par les pères à s'occuper de leurs enfants: trente jours doivent en effet être conservés par l'un des parents sans pouvoir être transféré à l'autre et, pendant cette période, le montant de l'indemnisation versée est supérieur à la normale.

Une convention collective conclue dans le secteur de l'assurance ⁽³³⁾ va dans le même sens. Puisque ce sont principalement les pères qui prennent un congé parental de courte durée et des congés/versements liés aux week-ends, elle prévoit le versement d'une prime pour un congé réparti sur trois périodes maximales et comprenant un total de quatre-vingt-dix jours (soixante-trois jours ouvrables) sur dix-huit mois afin d'éviter la concentration du congé sur les week-ends.

Aux Pays-Bas, la loi de 1991 sur le congé parental prévoit un congé sans solde, mais le nombre d'heures minimal exigé exclut de nombreuses femmes travaillant à temps partiel. Ici également, le fait que le congé ne soit pas rémunéré tend à dissuader les hommes. Des conventions collectives progressistes tentent de remédier à cette situation.

⁽²⁹⁾ Danemark, p. 10-11.

⁽³⁰⁾ Danemark, p. 11-13: Confédération des industries danoises (DI) et Organisation centrale des travailleurs de l'industrie au Danemark: convention collective, 1995; S. 34: régime de maternité.

⁽³¹⁾ Danemark, p. 13-14: Association des employeurs du secteur financier et Confédération financière, convention 1995; S. 11: grossesse et maternité.

⁽³²⁾ Suède, p. 29-30: Parlement suédois; voir le programme 1980 de la SAF pour l'égalité des chances.

⁽³³⁾ Suède, p. 31-32: secteur de l'assurance, convention sur les conditions générales d'emploi, etc., du personnel de Folksam, 1995, p. 54-55.

Une proportion importante de fonctionnaires néerlandais est couverte par un système de congé parental rémunéré, qui assure 80 % du salaire ⁽³⁴⁾. L'une des conventions collectives de ce type inclut des conditions comparables à celles prévues par la législation, à la différence près que le salarié continue de faire un minimum de dix-neuf heures par semaine et que l'employeur verse 60 % du salaire pendant la période de congé (= 80 % du salaire total). D'autres mesures sont également proposées: congé prolongé sans rémunération; réduction du temps de travail jusqu'à un minimum de vingt-quatre heures pendant une durée maximale de deux ans; droit de rétablissement du temps de travail initial; structures de garde d'enfants; possibilité de passer à un travail à temps partiel assorti d'une prime pour les heures supplémentaires lorsque la charge de travail dépasse l'horaire normal d'un temps partiel ⁽³⁵⁾. Un autre accord contient des dispositions moins favorables tout en prévoyant un congé parental rémunéré au-delà des obligations légales. Les parents doivent continuer d'effectuer un minimum de 50 % d'un horaire complet. Ils reçoivent, à l'issue de la période de congé parental réglementaire, 25 % de leur salaire. Pendant la période du congé parental, ils reçoivent 62,5 % de leur dernière enveloppe de salaire ⁽³⁶⁾.

Interruption de carrière et réintégration dans l'emploi

De nombreuses conventions tentent de régler les problèmes rencontrés, en termes de rémunération et d'avancement professionnel, par les travailleurs qui prennent un congé parental. Parmi les autres questions fréquemment abordées, on peut citer le maintien du contact entre le travailleur en congé et l'entreprise ainsi que les modalités de sa réinsertion.

Un accord conclu dans le secteur suédois de l'assurance évoque l'impact potentiel du congé parental sur la progression salariale et prévoit une révision de la rémunération au moment de la reprise du travail après un congé parental à temps plein. Ces dispositions ont été instaurées en 1995 après qu'il a été constaté que les salaires de ceux qui reviennent à la vie active tendent à être inférieurs à ceux de leurs collègues ⁽³⁷⁾. Cette mesure peut être considérée comme extrêmement innovatrice — et particulièrement importante dans un pays qui s'oriente vers une fixation plus individualisée des salaires.

Deux pays, à savoir l'Allemagne et le Royaume-Uni, offrent toute une série d'exemples d'accords très sophistiqués en matière d'interruption de carrière. En Allemagne, tant les accords sectoriels que d'entreprise insistent sur le maintien d'un contact pendant le congé, et leurs clauses sur la réinsertion soulignent l'importance d'une formation permanente interne ou externe.

Un accord d'entreprise du secteur de la métallurgie insiste sur le maintien et le développement des qualifications professionnelles pendant le congé et avant la réinsertion ⁽³⁸⁾. Les salariés en congé sont considérés comme des candidats internes lorsqu'ils postulent pour un emploi. Les dispositions couvrent la réintégration et la formation qui lui est associée, le cas échéant.

⁽³⁴⁾ Pays-Bas, p. 7-8, 13.

⁽³⁵⁾ Pays-Bas, p. 14-15: convention collective pour la fonction publique.

⁽³⁶⁾ Pays-Bas, p. 20: convention collective pour les services d'aide à la jeunesse.

⁽³⁷⁾ Suède, p. 33-34: convention salariale entre la KFO et le FTF (Forsakringstjanstemannaforbundet — Syndicat national suédois des travailleurs du secteur de l'assurance).

⁽³⁸⁾ Allemagne, p. 28: Hewlett-Packard Ltd, Böblingen — accord d'entreprise.

L'employeur prend en charge les frais de la formation continue, conformément aux lignes directrices concernant la formation.

Les accords conclus au Royaume-Uni soutiennent l'hypothèse selon laquelle l'interruption de carrière revêt un caractère temporaire. Ils veillent, partant, à ce que le contact soit maintenu entre le salarié et l'entreprise et vont parfois jusqu'à exiger du salarié qu'il suive une formation occasionnelle ou qu'il assume des périodes régulières de travail.

La convention signée avec le premier employeur britannique dans le secteur du gaz ⁽³⁹⁾ fournit un bon exemple à cet égard puisqu'elle vise à «permettre aux travailleurs qui décident de quitter l'entreprise pour s'occuper de leur enfant, que ce soit à l'issue de leur congé de maternité ou, dans le cas d'effectifs masculins, à l'issue du congé de maternité de leur partenaire, de rester en contact avec l'entreprise pendant une période de cinq ans».

En ce qui concerne le contact pendant l'interruption de carrière, les travailleurs continuent de recevoir les communications et les informations de l'entreprise. Ils peuvent poursuivre une formation et occuper un emploi temporaire.

Lorsqu'ils retournent au travail, ils se verront offrir un poste adéquat, au même niveau, au même endroit ou dans un autre site, à des conditions adéquates et au même salaire qu'avant leur congé — à moins qu'ils se voient offrir un poste plus élevé ou qu'ils demandent eux-mêmes un poste de catégorie inférieure, leur ancienneté s'enchaînant avec la période précédant l'interruption.

La convention prévoit également un «programme de réservistes» ouvert aux membres du personnel à dater de leur démission pour une durée maximale de cinq ans. Le contact est ainsi maintenu avec les anciens salariés, qui reçoivent les bulletins d'information de l'entreprise. Ils peuvent demander d'être informés des vacances d'emploi (internes et externes) et ces avis leur seront adressés pendant six mois à dater de leur demande. S'ils posent leur candidature à un poste adéquat dans les cinq ans, ils auront la préférence par rapport à d'autres candidats extérieurs — sans qu'une offre d'emploi leur soit garantie pour autant. L'entreprise peut également proposer du travail temporaire occasionnel à ses anciens employés.

Une clause de la convention nationale allemande couvrant le secteur bancaire tient compte de la période d'emploi antérieure lors du retour au travail ⁽⁴⁰⁾. L'acquisition et le développement des qualifications doivent être examinés et valorisés pendant le congé parental.

Une convention couvrant le commerce de détail ⁽⁴¹⁾ prend le congé parental en compte dans le calcul des années d'expérience et d'exercice professionnels mais pas dans le calcul de l'ancienneté dans l'entreprise. Les salariés en congé parental bénéficient d'une préférence pour le travail temporaire et d'un accès aux programmes de formation continue de l'entreprise.

⁽³⁹⁾ Royaume-Uni, paragraphes 79-83: British Gas.

⁽⁴⁰⁾ Allemagne, p. 9: secteur bancaire.

⁽⁴¹⁾ Allemagne, p. 17: commerce de détail, Rhénanie-du-Nord - Westphalie.

Un accord d'entreprise de l'industrie chimique ⁽⁴²⁾ affirme que «Wacker-Chemie GmbH et son comité d'entreprise font de la conciliation du travail et des engagements sociaux vis-à-vis des membres de la famille (enfants, parents) et de la réinsertion des anciens salariés après des périodes d'éducation des éléments fondamentaux de sa politique du personnel».

Un accord d'entreprise dans le secteur de la transformation alimentaire donne accès à l'éducation permanente aux membres du personnel en congé parental ⁽⁴³⁾ — les frais de cette formation étant divisés entre l'employé et l'employeur. D'autres dispositions prévoient d'offrir du travail aux salariés en congé parental pour des remplacements lorsque d'autres salariés sont en vacances ou en congé de maladie.

En Autriche, des conventions signées dans le secteur public assortissent les interruptions de carrière de dispositions concernant l'information quant aux emplois vacants et au déploiement du personnel, les autres fonctions et le maintien du contact ⁽⁴⁴⁾ et, en particulier, la reprise du travail (aide après un congé sans solde, formation ciblée et admission préférentielle aux séminaires) ⁽⁴⁵⁾.

De même, en Italie, un accord conclu dans le secteur financier prévoit des cours de formation pour ceux qui ont été absents pendant longtemps afin de faciliter leur réinsertion ⁽⁴⁶⁾.

Il existe en Espagne, dans des secteurs aussi différents que les chemins de fer et le commerce de détail, plusieurs conventions qui abordent les problèmes liés à la prise d'un congé. Dans le secteur ferroviaire, la période de congé est prise en considération dans le calcul de l'ancienneté, et les travailleurs en congé peuvent participer aux concours organisés dans le cadre des mutations et des promotions exactement comme s'ils étaient encore au travail ⁽⁴⁷⁾. Quant à l'accord couvrant le commerce de détail, il octroie aux travailleurs en congé le droit de suivre une formation en vue de faciliter leur réinsertion professionnelle. L'absence pour garde d'enfant est intégrée au calcul de l'ancienneté ⁽⁴⁸⁾.

Au Royaume-Uni, un programme mis en place dans le secteur bancaire permet aux salariés en congé de suivre une formation et de faire du travail volontaire ⁽⁴⁹⁾. Ils doivent chacun travailler pendant dix jours par an lorsqu'ils sont en interruption de carrière. Leur ancienneté continue de courir, mais les cotisations à la pension ne reprennent qu'au moment où ils recommencent à travailler.

⁽⁴²⁾ Allemagne, p. 21: Wacker-Chemie GmbH.

⁽⁴³⁾ Allemagne, p. 6: Wilhelm-Weber GmbH.

⁽⁴⁴⁾ Autriche, p. 37: programme de promotion des femmes au sein du ministère fédéral des affaires économiques.

⁽⁴⁵⁾ Autriche, p. 40: programme de promotion des femmes au sein du service autrichien de l'emploi (Arbeitsmarktservice Österreichs).

⁽⁴⁶⁾ Italie, p. 10: CCNL: Aziende di credito, 1994.

⁽⁴⁷⁾ Espagne, p. 49: XI^e convention collective couvrant les chemins de fer espagnols (RENFE — Red Nacional de los Ferrocarriles Espanoles), 1995.

⁽⁴⁸⁾ Espagne, p. 52: XXIII^e convention collective couvrant les supermarchés et les magasins d'alimentation en self-service, 1995.

⁽⁴⁹⁾ Royaume-Uni, paragraphes 85-86: The Co-operative Bank.

Dans l'industrie chimique, un programme prévoit la nomination d'un cadre chargé de maintenir le contact avec l'employé, qui continue de recevoir les bulletins d'information et autres communications de l'entreprise et qui est incité à suivre une formation continue et à obtenir des qualifications professionnelles supplémentaires ⁽⁵⁰⁾. Les personnes en interruption de carrière doivent fournir un minimum de deux semaines de travail rémunéré par an, le plus souvent en remplacement de collègues partis en vacances, à temps plein ou à temps partiel.

Les avantages extralégaux, tels que des souscriptions d'actions ou des primes d'ancienneté, tiennent compte, au moment du retour, des états de services antérieurs. Depuis 1991, les travailleurs peuvent participer au régime de retraite pendant leur interruption de carrière.

Dispositions relatives au congé de maternité

Outre les dispositions en matière de congé parental qui viennent d'être évoquées et qui confèrent les mêmes droits aux mères et aux pères, les rapports nationaux signalent une série de mesures intéressantes concernant le congé de maternité ou de paternité après la naissance d'un enfant.

Certaines conventions collectives vont au-delà des dispositions légales en ce qui concerne l'allocation de maternité. Tel est notamment le cas, au Royaume-Uni, de l'accord relatif au secteur du gaz (sous réserve de remboursement si le salarié ne se représente pas au travail pendant trois mois). Le salaire dû pendant les vacances, y compris pour les fêtes légales, court pendant le congé de maternité. L'affiliation aux régimes de participation aux bénéfices et de souscriptions à l'actionnariat est maintenue, l'ancienneté court pour le calcul de la pension et, le cas échéant, le salarié reste couvert par l'assurance maladie privée. Les véhicules et les prêts mis à disposition par la société restent acquis et les cotisations professionnelles éventuelles continuent d'être payées ⁽⁵¹⁾.

Certaines dispositions accordent une attention spéciale à la promotion des femmes en congé de maternité. Ainsi, dans la fonction publique irlandaise, une employée en congé de maternité (jusqu'à quatorze semaines) doit être traitée comme si elle n'était pas absente et être prise en considération, par exemple, pour une promotion selon la procédure habituelle. Si elle est sélectionnée pour la promotion en question, le moment de son entrée en fonction ne doit pas être affecté par le fait qu'elle est en congé de maternité ⁽⁵²⁾.

Au Royaume-Uni, certaines conventions contiennent des dispositions concernant les femmes qui reprennent le travail. Dans le secteur du gaz, par exemple, l'accord prévoit la possibilité d'un partage d'emploi, d'horaires flexibles ou de prestations à horaire réduit — sous réserve des exigences d'exploitation. Des modalités permanentes et temporaires sont envisageables. Plusieurs options sont offertes aux travailleuses qui estiment qu'un retour à l'emploi dans la même fonction (ou dans une autre fonction valable) s'avère impraticable: reprise du travail sur la

⁽⁵⁰⁾ Royaume-Uni, paragraphes 90-92: Imperial Chemical Industries.

⁽⁵¹⁾ Royaume-Uni, paragraphes 35-36: British Gas.

⁽⁵²⁾ Irlande, p. 9-10.

base d'un autre contrat, interruption de carrière ou inscription au «programme de réservistes» mis en place par l'entreprise pour les anciens membres de son personnel ⁽⁵³⁾. En vertu d'une convention en vigueur au sein d'un gouvernement local, le reprise du travail à horaire réduit est courante, pour ne pas dire qu'elle constitue la norme. Parmi les possibilités figurent le système de partage d'emploi, le régime d'interruption de carrière et la flexibilité des horaires et des lieux de prestation ⁽⁵⁴⁾.

Il existe, par ailleurs, une série de dispositions relatives aux conditions de travail de celles qui reprennent leur emploi. En Espagne, dans le secteur alimentaire, un accord prévoit une réduction d'une heure du temps de travail pour permettre l'allaitement au sein ainsi que la possibilité de réduire le temps de travail d'une heure en début ou en fin de journée — cette dernière option étant offerte au père au même titre qu'à la mère ⁽⁵⁵⁾.

Résumé

Étant donné la diversité des dispositions législatives relatives au droit et à la durée des congés pour garde d'enfants, les conventions collectives et des dispositions visant à mieux concilier la vie familiale et la vie professionnelle varient nécessairement d'un pays à l'autre.

Les mesures conventionnelles vont, dans l'ensemble, plus loin que la législation ou se concentrent sur l'application des dispositions légales au niveau de l'entreprise.

Les conventions collectives sélectionnées en matière de congé parental couvrent une série de pays et de secteurs, le plus souvent à l'échelon sectoriel ou de l'entreprise.

Dans certains pays, tels que le Danemark, les Pays-Bas et la Suède, dotés d'une législation sur la rémunération pendant le congé parental, les accords prévoient des allocations supplémentaires. Dans le contexte scandinave, en particulier, ces dispositions sont perçues comme le moyen de motiver davantage d'hommes à prendre un congé parental ou de paternité.

Les dispositions adoptées aux Pays-Bas, qui prévoient que les salariés en congé parental fassent un certain nombre d'heures par an, sont intéressantes dans la mesure où elles maintiennent un lien entre les salariés qui s'occupent de leurs enfants et le lieu de travail et où elles évitent ainsi certains inconvénients inhérents à un congé parental à temps plein.

En dehors de la question de la rémunération, les principaux aspects ciblés par les conventions collectives sont le droit au congé parental, sa durée, le statut juridique des salariés en congé et leur réinsertion dans l'emploi.

⁽⁵³⁾ Royaume-Uni, paragraphe 37: British Gas.

⁽⁵⁴⁾ Royaume-Uni, paragraphe 49: Oxfordshire County Council.

⁽⁵⁵⁾ Espagne, p. 57: première convention collective couvrant les fabricants de pizzas et de produits précuits livrés à domicile, 1994.

La durée des périodes conventionnelles de congé parental peuvent varier de quelques mois à quatre ou cinq ans. Le régime juridique des salariés en congé parental va de la suspension de la relation d'emploi à la résiliation avec engagement de réintégration.

Plusieurs accords, relevant de pays et de secteurs différents, insistent sur le droit de retrouver le même emploi ou un emploi similaire, appartenant à la même catégorie ou classification.

D'autres accords présentent des spécificités innovatrices telles que l'autorisation de prendre le congé parental en deux parties, ce qui laisse davantage de liberté aux parents dans l'organisation de la garde des enfants.

Un congé partiel constitue une alternative intéressante dans la mesure où un congé parental intégral peut se révéler difficile à gérer — ou à accepter — par certaines mères ou certains pères qui souhaitent des modalités répondant mieux à leurs propres besoins et aspirations.

Certaines conventions autorisent le partage du congé parental lorsque le père et la mère travaillent pour la même entreprise.

En ce qui concerne les interruptions de carrière, l'accord signé dans le secteur de l'assurance en Suède — qui prévoit la révision du salaire au moment du retour au travail après un congé parental à plein temps — propose un modèle intéressant et innovateur à conjuguer à la révision générale des structures salariales dont il est question au chapitre consacré à l'égalité de la rémunération.

Un accent particulièrement utile — pour l'entreprise comme pour le travailleur — est mis sur les procédures assurant le maintien du contact entre l'organisation et les salariés en congé (information, formation, travail temporaire) et sur les conditions optimales de la réinsertion.

Les conventions collectives doivent également statuer sur la prise en compte du congé parental dans le calcul de l'ancienneté afin de réduire autant que possible les désavantages que cette forme de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle peut occasionner en termes de carrière.

Tableau 7 — Sélection de dispositions et d'accords relatifs au congé parental

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
<i>Droit au congé parental, durée, statut juridique et réinsertion</i>					
Congé parental — Congé (parental) spécial — Suspension d'emploi	— Congé spécial pour raisons familiales (cinq ans au maximum) — Suspension d'emploi pendant le congé parental	Allemagne	Secteur public	Sectoriel	Convention collective couvrant les fonctionnaires fédéraux
Congé parental — Suspension d'emploi	— Droit à la réintégration dans l'entreprise à l'issue du congé parental légal et conventionnel supplémentaire (un maximum de trois ans et demi en tout) — L'emploi est suspendu pendant le congé parental — (Progrès par rapport au droit à la réintégration prévu dans la convention précédente)	Allemagne	Secteur bancaire	Sectoriel	Secteur bancaire
Congé parental — Deux parties — Suspension d'emploi — Congé partiel — Répartition entre les parents	— Droit à un congé parental conventionnel à l'issue du congé parental légal (un an et demi) — Durée maximale du congé légal et conventionnel: cinq ans au total — Le congé parental peut être pris en deux parties d'une durée de six mois au minimum chacune — Suspension d'emploi pendant le congé parental — Droit à un emploi similaire dans l'entreprise à l'issue du congé parental sans clause contractuelle — Congé partiel (emploi à temps partiel) au lieu d'un congé à plein temps	Allemagne	Commerce de détail	Sectoriel	Commerce de détail (Rhénanie-du-Nord - Westphalie)

Tableau 7 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
Congé pour raisons de convenance personnelle — Suspension d'emploi — Indépendamment de la date de l'accouchement	— Le droit est octroyé une seule fois lorsque les deux parents travaillent dans l'entreprise, mais ils peuvent répartir le congé entre eux — Jusqu'à quatre ans — Les raisons familiales sont un exemple parmi d'autres — Régime juridique: suspension d'emploi — Sans lien avec la date de naissance de l'enfant — ce qui laisse davantage de flexibilité aux parents pour prendre leur décision	Allemagne	Secteur du papier, du carton et des matériaux synthétiques	Sectoriel Régionaux	IG Chemie, Papier, Keramik — pour plusieurs districts
Congé parental — Répartition entre les parents — Réintégration	— Régime juridique: le salarié donne sa démission — Durée: minimum trois mois — maximum deux ans — Les parents peuvent se partager la période d'interruption de carrière s'ils travaillent tous deux chez British Gas — Le nombre d'interruptions de carrière est limité à deux — Reprise du travail: offre d'un poste adéquat de même niveau et au même endroit ou sur un autre site à des conditions adéquates — Même salaire qu'avant l'interruption de carrière à moins qu'un poste plus élevé soit proposé ou que le travailleur lui-même demande un poste de catégorie inférieure	Royaume-Uni	Secteur du gaz	Entreprise	British Gas
Congé parental — Réintégration	— Interruptions de longue durée pour assurer les responsabilités en matière de garde et de soins — Maximum: cinq années réparties en trois interruptions au plus	Royaume-Uni	Secteur bancaire	Entreprise	The Co-operative Bank

Tableau 7 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
	— Réintégration à des conditions au moins aussi favorables qu' avant le congé				
Congé parental — Congé de maternité — Congé de paternité — Congé volontaire — Réintégration	— Congé (parental) de trois ans au maximum par enfant — Il appartient aux parents de décider si le père prend jusqu' à quatre des dernières semaines du congé octroyé à la mère pour cause de maternité — Congé volontaire pour une période de trois mois à cinq ans — Demande sans obligation de justification — Réintégration dans la fonction occupée au moment de la demande de congé	Espagne	Secteur de la photographie	Sectoriel	Secteur de la photographie
Congé parental — Poste tenu en réserve	— Congé — (Lorsque les deux partenaires travaillent) — Le poste est gardé ouvert — Les enfants suivants donnent droit à une nouvelle période de congé	Espagne	Chemins de fer	Sectoriel	XI ^e convention collective couvrant les chemins de fer espagnols (RENFE — Red Nacional de los Ferrocarriles Espanoles)
Congé parental — Poste tenu en réserve	Poste gardé ouvert pendant la première année de congé	Espagne	Commerce de détail	Sectoriel	XXIII ^e convention collective couvrant les supermarchés et les magasins d' alimentation en self-service
Congé parental — Réintégration	— Congé — Réinsertion immédiate au retour — Réintégration dans la catégorie professionnelle antérieure	Espagne	Sidérurgie	Sectoriel	Accord couvrant le secteur sidérurgique dans la province de Barcelone

Tableau 7 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
Congé parental — Réintégration	<ul style="list-style-type: none"> — Jusqu'à cinq ans, y compris le congé parental légal (trois ans) — Régime juridique: garantie de réintégration — La garantie de réintégration porte sur un emploi équivalent à celui occupé avant la naissance de l'enfant (sous réserve d'un emploi vacant adéquat); le terme «emploi équivalent» peut couvrir une fourchette de plus ou moins deux catégories de salaire 	Allemagne	Métallurgie	Usine	Hewlett-Packard Ltd (Böblingen)
Congé parental	<ul style="list-style-type: none"> — Droit des salariés reprenant le travail à l'issue d'un congé parental d'occuper un emploi correspondant en termes de classification et de contenu à celui qu'ils occupaient avant ce congé 	Allemagne	Secteur de la transformation alimentaire	Entreprise	Wilhelm Weber GmbH
Congé parental	<ul style="list-style-type: none"> — Garantie de la réinsertion dans un emploi de même niveau (dans la mesure du possible, un emploi de même nature dans le même service) 	Royaume-Uni	Industrie chimique	Entreprise	Imperial Chemical Industries
Congé parental — Prolongation	<ul style="list-style-type: none"> — Congé parental se prolongeant au-delà de la période légale — Les travailleurs ont la possibilité de prolonger une seule fois ce congé de six mois 	Pays-Bas	Secteur de l'assurance	Sectoriel	Accord pour les assureurs du secteur médical
Congé pour raisons de convenance personnelle	<ul style="list-style-type: none"> — Congé sans solde — Les motifs familiaux sont un exemple parmi d'autres — Un an au maximum 	Italie	Secteur financier	Sectoriel	CCNL: Aziende di credito
Congé parental	Douze mois de congé sans solde	Italie	Secteur du commerce de détail	Entreprise	CCNL: Accordo aziendale Coop Liguria
Congé parental	Douze mois de congé sans solde	Italie	Secteur bancaire	Entreprise	Contratto aziendale della banca Ambroveneto

Tableau 7 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
Congé parental/ temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> — Congé à temps plein ou à temps partiel jusqu'à la troisième année de l'enfant — Le parent/salarié peut financer son congé parental en accumulant préalablement des heures supplémentaires rémunérées 	France	Commerce de détail	Entreprise	Accord d'entreprise IKEA
Congé parental — Réintégration	<ul style="list-style-type: none"> — «Congé d'éducation (d'un enfant)» — Douze mois — Garantie de réengagement 	Luxembourg	Commerce de détail	Entreprise	Conventions collectives de travail de Match Luxembourg SA
Congé parental — Congé de maternité — Congé de paternité	<ul style="list-style-type: none"> — Décision conjointe sur le point de savoir qui prend congé après la naissance — Droit à un congé de maternité de 98 jours 	Portugal	Transformation alimentaire	Sectoriel	Convention collective de travail entre l'Ancipa (Associação Nacional de Comerciantes Industriais de Produtos Alimentares) (chips, biscuits d'apéritif et divisions connexes) et la Fsiabt (Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Industrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos)
<i>Congé parental rémunéré</i>					
Congé parental — Congé de maternité — Congé de paternité — Rémunération	<ul style="list-style-type: none"> — Dispositions allant au-delà de la législation sur le congé de maternité et de paternité — Droit au salaire intégral — La DI a créé un Fonds de maternité pour le remboursement des employeurs de l'industrie — Couvre uniquement les quatorze semaines de congé de maternité et les deux semaines de congé de paternité — mais ne couvre pas les dix dernières semaines supplémentaires de congé parental conjugué 	Danemark	Interprofessionnel	National	Confédération des industries danoises (DI) et Organisation centrale des travailleurs de l'industrie au Danemark: convention collective de branche d'activité

Tableau 7 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
Congé parental — Salaire intégral	— Salaire intégral pendant toute la durée du congé — Quatorze semaines de congé de maternité (pour les mères) — Deux semaines de congé de paternité (pour les hommes) — Dix semaines de congé parental à l'issue des quatorze semaines après l'accouchement	Danemark	Secteur financier	Sectoriel	Accord de l'Association des employeurs du secteur financier et de la Confédération financière
Congé parental — Congé parental rémunéré	— Disposition concernant le congé parental de courte durée et les allocations — Prime liée à la division du congé en trois périodes au maximum et comprenant un total de 90 jours (63 jours ouvrables) sur dix-huit mois pour éviter la concentration sur les week-ends	Suède	Secteur de l'assurance	Sectoriel	KFO et FTF (Forsakringstjanstemannaforbundet — Syndicat national suédois des travailleurs du secteur de l'assurance)
Congé parental — Congé rémunéré	— Les salariés qui continuent à travailler pour une durée minimale de dix-neuf heures par semaine touchent 60 % de leur salaire par l'employeur pendant la durée du congé (= 80 % du salaire total) — Congé prolongé sans rémunération	Pays-Bas	Autres services	Sectoriel	Convention collective pour le service de l'emploi
Congé parental — Congé rémunéré	— Congé parental rémunéré au-delà des obligations légales — Les parents doivent continuer à effectuer un minimum de 50 % de l'horaire complet — Outre les dispositions légales en matière de congé parental, ils reçoivent 25 % de leur salaire pendant leur congé — Pendant la période de congé parental, ils reçoivent 62,5 % de leur dernière enveloppe de salaire	Pays-Bas	Autres services	Sectoriel	Convention collective pour les services d'aide à la jeunesse

Tableau 7 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
<i>Interruption de carrière — Réinsertion professionnelle</i>					
Interruption de carrière — Révision du salaire	— Révision du salaire du travailleur au moment où il reprend le travail après un congé parental à plein temps	Suède	Secteur de l'assurance	Sectoriel	KFO et FTF (Forsakringsstämmanförbundet — Syndicat national suédois des travailleurs du secteur de l'assurance)
Interruption de carrière — Qualification — Recrutement — Formation	— Entretien et adaptation des qualifications professionnelles pendant la période allant jusqu'à la réinsertion — Les salariés en congé parental ou en «intermède familial» sont considérés de la même manière que les candidats internes lorsqu'ils postulent pour un emploi — Plan de réinsertion et de formation — L'employeur prend en charge les frais de formation continue conformément aux lignes directrices pour l'emploi	Allemagne	Métallurgie	Entreprise	Hewlett-Packard Ltd, Böblingen
Interruption de carrière — Contact — Travail temporaire — «Programme de réservistes» — Recrutement	— Programmes destinés à maintenir le contact pendant cinq ans au maximum — Contact pendant l'interruption de carrière/le congé parental: • les membres du personnel continuent de recevoir les bulletins d'information et les communications de l'entreprise; • poursuite de la formation; • travail temporaire. — Enchaînement de l'ancienneté avec la période précédant l'interruption	Royaume-Uni	Secteur du gaz	Entreprise	British Gas

Tableau 7 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
	<ul style="list-style-type: none"> — «Programme de réservistes» — À dater de la démission pendant un maximum de cinq ans — Avis de postes vacants (internes ou externes) sur demande — Préférence par rapport aux candidats externes pour les postes adéquats — pas d'offre d'emploi garantie 				
Interruption de carrière — Qualification — Ancienneté	<ul style="list-style-type: none"> — L'acquisition et le développement de qualifications doivent être examinés et valorisés au cours du congé parental — La période antérieure d'emploi est prise en compte au moment du retour 	Allemagne	Secteur bancaire	Sectoriel	Secteur bancaire
Interruption de carrière — Qualification — Ancienneté — Travail temporaire	<ul style="list-style-type: none"> — La période de congé parental compte pour l'expérience professionnelle mais pas pour l'ancienneté — Préférence aux salariés en congé parental pour le travail temporaire — Accès aux programmes de formation permanente de l'entreprise 	Allemagne	Commerce de détail	Sectoriel	Commerce de détail (Rhénanie-du-Nord - Westphalie)
Interruption de carrière — Maintien du contact — Réintégration	<ul style="list-style-type: none"> — Travail temporaire pendant le congé — Formation continue — Appui lors de la réintégration à l'issue du congé parental 	Allemagne	Industrie chimique	Entreprise	Wacker-Chemie GmbH (Burhausen)

Tableau 7 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
Interruption de carrière — Qualification — Maintien du contact	— Les salariés en congé parental ont accès aux propositions de formation continue — Les frais de formation continue sont divisés entre le salarié et l'employeur — Offre aux salariés en congé parental d'effectuer des remplacements lorsque des collègues sont en vacances ou malades	Allemagne	Secteur de la transformation alimentaire	Entreprise	Wilhelm Weber GmbH
Interruption de carrière — Qualification — Maintien du contact	— Information sur les opportunités d'emploi — Information sur les projets de déploiement du personnel — Autres emplois, maintien du contact	Autriche	Secteur public	Local	Plan pour la promotion des femmes au sein du ministère fédéral des affaires économiques
Interruption de carrière — Qualification — Maintien du contact	— Information sur les projets de déploiement, formation ciblée et accès préférentiel aux séminaires	Autriche	Secteur public	Local	Plan pour la promotion des femmes dans le service autrichien de l'emploi (Arbeitsmarkt-service Österreichs)
Interruption de carrière — Qualification	— Cours de formation	Italie	Secteur financier	Sectoriel	CCNL: Aziende de credito
Interruption de carrière — Ancienneté — Promotion	— La période de congé de paternité ou de maternité est prise en considération dans le calcul de l'ancienneté — Les salariés en congé peuvent participer aux concours dans le cadre des mutations et des promotions au même titre que s'ils étaient encore au travail	Espagne	Chemins de fer	Sectoriel	Convention collective couvrant les chemins de fer espagnols (RENFE — Red Nacional de los Ferrocarriles Espanoles)

Tableau 7 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
Interruption de carrière — Qualification — Ancienneté	— Droit de participer aux formations pendant le congé — Inclusion du congé pour garde d'enfant dans le calcul de l'ancienneté	Espagne	Commerce de détail	Sectoriel	Convention collective couvrant les supermarchés et les magasins d'alimentation en self-service
Interruption de carrière — Qualification — Travail volontaire	— Le salarié sera tenu de travailler dix jours par an au minimum pendant son congé — L'ancienneté continue de courir mais les cotisations à la caisse de pension recommencent à la reprise du travail	Royaume-Uni	Secteur bancaire	Entreprise	The Co-operative Bank
Interruption de carrière — Qualification — Travail volontaire	Maintien du contact — Désignation d'un cadre responsable — Bulletins d'information et de communications de l'entreprise — Incitation à la formation continue et aux qualifications professionnelles — Les salariés sont tenus de faire un minimum de deux semaines de travail rémunéré par an (remplacement en période de vacances le plus souvent, travail à plein temps ou à temps partiel) — Période de réinsertion — Le calcul des avantages extralégaux (y compris la souscription d'actions et les primes d'ancienneté) tient compte des états de service antérieurs — Participation au régime de retraite pendant le congé	Royaume-Uni	Industrie chimique	Entreprise	Imperial Chemical Industries
<i>Dispositions relatives au congé de maternité</i>					
Allocation de maternité	Au-delà des dispositions légales, y compris tous les avantages extralégaux	Royaume-Uni	Secteur du gaz	Entreprise	British Gas



Tableau 7 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
Congé de maternité	Promotion pendant le congé de maternité (quatorze semaines au maximum)	Irlande	Fonction publique	Sectoriel	Fonction publique
Retour à l'issue du congé de maternité — Partage d'emploi — Aménagement des horaires	— Partage d'emploi — Horaires flexibles ou possibilité d'horaire contractuel réduit — Aménagements temporaires ou permanents — Reprise du travail sur la base d'un contrat alternatif — Interruption de carrière ou inscription au «programme de réservistes»	Royaume-Uni	Secteur du gaz	Entreprise	British Gas
Retour à l'issue du congé de maternité — Partage d'emploi — Temps de travail	— Travail à horaire réduit — Partage d'emploi — Interruption de carrière — Flexibilité du temps et du lieu de travail	Royaume-Uni	Gouvernement local	Local	Oxfordshire County Council
Retour à l'issue du congé de maternité — Allaitement au sein — Aménagement du temps de travail	— Retour à l'issue du congé de maternité — Allaitement au sein — réduction d'une heure du temps de travail — Possibilité de réduire le temps de travail d'une heure en début ou en fin de journée	Espagne	Secteur alimentaire	Sectoriel	La première convention collective couvrant les fabricants de pizzas et d'aliments pré-cuits livrés à domicile

Congé pour raisons familiales

Les aspects clés

Les accords sur les congés pour raisons familiales de courte durée — garde d'un enfant malade ou soins à des personnes dépendantes — peuvent aider les travailleurs à mieux concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles. Ils se distinguent des droits au congé parental, lesquels couvrent des périodes plus longues, à savoir les premières années de la vie d'un enfant.

La dimension européenne

La directive sur le congé parental contient des dispositions concernant un congé de courte durée pour raisons familiales ⁽⁵⁶⁾. Elle prévoit en effet que les travailleurs pourront «s'absenter du travail [...] pour cause de force majeure liée à des raisons familiales urgentes en cas de maladie ou d'accident rendant indispensable la présence immédiate du travailleur». Ce droit peut être limité à une certaine durée par an et/ou par cas.

Les dispositions relatives au congé pour raisons familiales varient toutefois selon les États membres ⁽⁵⁷⁾.

Accords et dispositions

Les dispositions relatives au congé pour raisons familiales peuvent porter sur un congé rémunéré ou sans solde, être limitées aux enfants ou à d'autres personnes, couvrir la maladie ou d'autres circonstances et avoir l'objectif plus ou moins explicite de mieux répartir les responsabilités familiales entre les hommes et les femmes.

Congé de courte durée pour situation d'urgence

Au Danemark, une convention conclue dans le secteur de l'assurance prévoit un congé de deux jours à temps plein ou à temps partiel, sans perte de salaire, lorsqu'un enfant est malade et allant jusqu'à huit jours intégralement rémunérés si l'enfant doit être hospitalisé. Un congé sans solde peut également être accordé. En cas de maladie grave, un congé à temps plein ou à temps partiel allant jusqu'à treize semaines peut être accordé sans perte de salaire, y compris les allocations de vacances, les cotisations à la pension et les primes d'ancienneté. Il en va de même en cas de soins à une personne mourante ou en phase terminale (les deux cas relèvent de la loi sur l'assistance sociale). Les soins en cas de maladie grave ou terminale sont couverts par la législation, mais la convention décrite dans le rapport national est plus favorable dans la mesure où elle garantit le salaire intégral ⁽⁵⁸⁾. Un accord similaire, conclu dans le secteur financier, limite le congé sans solde pour garde d'enfants malades à cinq jours ⁽⁵⁹⁾.

Une convention signée dans le secteur public danois (national, régional et local) et couvrant tous les types de profession, contient des dispositions concernant les congés en cas de maladie des enfants: dix jours par enfant jusqu'à l'âge de 18 ans ⁽⁶⁰⁾.

⁽⁵⁶⁾ 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 (1996) (JO L 145).

⁽⁵⁷⁾ EIRObserver, Update 1/98, «The EU parental leave agreement and Directive: Implications for law and practice».

⁽⁵⁸⁾ Danemark, p. 19: FA (Association des employeurs du secteur financier) et DFL (Association des travailleurs danois de l'assurance): accord sur les conditions de rémunération et d'emploi dans le secteur de l'assurance, 1995; SS. 32 et 33: soins à un enfant malade; S. 34: soins palliatifs.

⁽⁵⁹⁾ Danemark, p. 21: FA (Association des employeurs du secteur financier) et Confédération financière: accord sur les conditions de rémunération et d'emploi dans le secteur bancaire 1995; S. 13: congé pour cause de maladie des enfants.

⁽⁶⁰⁾ Danemark, p. 14-17: Association nationale des autorités municipales et de comtés, district métropolitain de Copenhague, Frederiksberg, Association des fonctionnaires locaux et des contractuels: accord sur la maternité, la garde et les soins.

Aux Pays-Bas, les dispositions relatives au congé parental dans la convention sur les conditions de travail dans le secteur public prévoient le congé pour convenance personnelle, qui couvre les soins aux proches ou les situations d'urgence (trois fois huit heures par an au maximum).

En Belgique, un accord émanant du Conseil national du travail autorise un congé sans solde (dix jours par an au maximum) pour raisons impérieuses: maladie, accident ou hospitalisation d'une personne vivant sous le même toit, de la mère ou du père, ou d'un parent au premier degré ⁽⁶¹⁾.

Au Royaume-Uni, un accord conclu au niveau des pouvoirs publics locaux permet, au titre du régime de congé pour raisons spéciales instauré par le conseil, un congé pouvant aller jusqu'à dix jours et octroyé à la discrétion du chef de service si aucun autre arrangement ne peut raisonnablement être pris ⁽⁶²⁾.

En Espagne, un accord dans le secteur de la chaussure autorise jusqu'à sept jours de congé par an sans perte de salaire pour s'occuper d'enfants malades (mineurs) ainsi que certaines mises en disponibilité pour assurer des soins à domicile et emmener les enfants chez le médecin. Ce congé peut être demandé indifféremment par le père ou par la mère ⁽⁶³⁾.

En Finlande, les accords visent à mieux répartir les responsabilités familiales entre les hommes et les femmes. Un plan d'égalité dans le secteur de la radiodiffusion précise que les hommes doivent être incités à faire usage de leur droit au congé de paternité et au congé parental, ainsi qu'au congé pour s'occuper des enfants ⁽⁶⁴⁾.

Un accord dans une entreprise de fabrication de papier contient une clause portant spécifiquement sur les questions familiales ⁽⁶⁵⁾:

«Dans le cadre des efforts visant à modifier les comportements, une attention particulière sera accordée à la promotion d'une meilleure répartition des congés pour raisons familiales entre les parents et tuteurs (congé de paternité, congé pour garde d'enfants et congé temporaire de courte durée) afin d'en compenser les effets sur le développement de la carrière — d'un seul sexe le plus souvent. Une procédure plus souple sera adoptée, dans la mesure du possible, en ce qui concerne l'organisation et les horaires de travail si les questions liées à la politique d'aide familiale l'exigent» ⁽⁶⁶⁾.

En Espagne, un accord signé dans le secteur des produits chimiques et connexes donne droit à un congé sans perte de salaire pour ses propres rendez-vous médicaux lorsque les deux partenaires travaillent dans l'entreprise; ce droit est étendu aux rendez-vous médicaux avec les enfants mineurs, un parent ou un conjoint ⁽⁶⁷⁾.

⁽⁶¹⁾ Belgique, p. 41: convention collective de travail n° 45 CNT, du 19 décembre 1989, instaurant un congé pour des raisons impérieuses.

⁽⁶²⁾ Royaume-Uni, paragraphe 50: Oxfordshire County Council.

⁽⁶³⁾ Espagne, p. 54: convention collective couvrant le secteur de la fabrication des chaussures faites à la main, orthopédiques et sur mesure, et les ateliers spécialisés dans la réparation et l'entretien de chaussures usagées, 1995.

⁽⁶⁴⁾ Finlande, p. 13: YLE (société finlandaise de radiodiffusion), plan d'égalité, 1991.

⁽⁶⁵⁾ Finlande, p. 18: plan d'égalité de la société Metsa-Serla Oy pour ses usines d'Aanekoski.

⁽⁶⁶⁾ Il convient de noter, étant donné que des références ultérieures seront faites à ces deux exemples du secteur de la radiodiffusion et de la fabrication de papier, qu'il ne s'agit pas — contrairement à ce que le titre pourrait laisser supposer — de conventions collectives formelles (et, partant, obligatoires) mais plutôt de programmes d'action positive.

⁽⁶⁷⁾ Espagne, p. 43: convention collective couvrant le secteur assurant la vente de produits chimiques industriels, de produits pharmaceutiques, de parfums et de produits connexes, 1993.

Congé de courte durée lié aux vacances scolaires

Un accord signé dans le secteur espagnol de la photographie autorise les travailleurs ayant des enfants à l'école maternelle ou en âge de scolarité à prendre congé pendant les vacances scolaires (dans les entreprises de plus de cent personnes) ⁽⁶⁸⁾.

Congé de moyenne durée pour raisons familiales

En Italie, les droits conventionnels proposés en la matière sont extrêmement diversifiés. Une convention nationale dans le secteur financier autorise un congé sans solde maximal d'un an pour raisons familiales, personnelles ou éducatives et un congé sans solde pour s'occuper d'enfants gravement malades (âgés de 3 à 4 ans) ⁽⁶⁹⁾. Un accord conclu dans une banque prévoit un congé sans solde maximal de douze mois en cas de maladie d'un enfant (âgé de 3 à 6 ans) ou pour raisons impérieuses liées à la garde des enfants ⁽⁷⁰⁾.

Aux Pays-Bas, un accord signé dans le secteur de l'assurance autorise un congé sans solde pour s'occuper d'un partenaire, d'un enfant ou d'un parent gravement malade, s'il est à charge. Ce congé peut durer six mois ⁽⁷¹⁾.

En Espagne, plusieurs conventions sectorielles comportent des clauses à ce sujet. Un accord dans l'industrie sidérurgique prévoit un congé volontaire pour prendre soin de proches souffrant d'une invalidité grave; la durée de ce congé volontaire ne peut être inférieure à un an ni supérieure à cinq ans, et le travailleur a la garantie de conserver son poste ⁽⁷²⁾.

L'accord relatif à l'industrie du parfum et aux industries connexes stipule qu'un congé peut être octroyé aux travailleurs masculins comme féminins, lorsque le conjoint exerce également une activité professionnelle, pour s'occuper de leur conjoint, de leurs parents ou de leurs enfants célibataires lorsque ceux-ci souffrent d'une maladie grave et à condition qu'ils vivent sous le même toit que le travailleur concerné. Ce congé aura une durée maximale d'un an avec rétablissement automatique dans les fonctions antérieures à l'issue de cette période ⁽⁷³⁾.

Résumé

La plupart des dispositions sélectionnées en matière de congé pour raisons familiales sont négociées dans le cadre d'accords sectoriels et couvrent la plupart des pays et des branches d'activité. Il existe de très nombreux accords de ce type portant sur des congés familiaux de courte ou de moyenne durée permettant de s'occuper d'enfants ou de proches à charge.

Ces dispositions peuvent prévoir un congé sans perte de salaire, un congé de quelques jours sans perte de salaire conjugué à un congé non rémunéré plus long, ou une autre formule de congé à plein temps ou à temps partiel.

⁽⁶⁸⁾ Espagne, p. 45-46: convention collective couvrant le secteur de la photographie, 1994.

⁽⁶⁹⁾ Italie, p. 10: CCNL: Aziende di credito, 1994.

⁽⁷⁰⁾ Italie, p. 21: Contratto aziendale della banca Ambroveneto, 1993.

⁽⁷¹⁾ Pays-Bas, p. 17 et 19: accord de travail pour les assureurs du secteur médical.

⁽⁷²⁾ Espagne, p. 38: accord couvrant l'industrie sidérurgique de la province de Barcelone, 1994.

⁽⁷³⁾ Espagne, p. 41: convention collective couvrant l'industrie des parfums et les industries connexes, 1994.

Tableau 8 — Sélection de dispositions et d'accords relatifs au congé pour raisons familiales

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
<i>Congé de courte durée pour situations d'urgence</i>					
Congé pour raisons familiales — Dispositions plus favorables que la législation — Salaire intégral — Congé sans solde — Congé à temps plein ou à temps partiel pour s'occuper d'enfants ou de proches	— Dispositions allant au-delà des clauses légales avec le maintien du salaire intégral — Deux jours (à temps plein ou partiel) de congé sans perte de salaire pour s'occuper d'enfants malades — Jusqu'à huit jours sans perte de salaire s'ils doivent être hospitalisés — Un congé sans solde peut également être accordé — Congé à temps partiel ou à temps plein pouvant aller jusqu'à treize semaines sans perte de salaire en cas de maladie grave (y compris les allocations de vacances, les cotisations à la pension et les primes d'ancienneté) — les mêmes dispositions s'appliquant en cas de soins à une personne mourante ou en phase terminale	Danemark	Secteur de l'assurance	Sectoriel	FA (Association des employeurs du secteur financier)/DFL (Association des travailleurs danois de l'assurance)
Congé pour raisons familiales	— «Accord similaire» (à celui du secteur de l'assurance) — Limite à cinq jours le congé sans solde pour cause d'enfant malade	Danemark	Secteur financier	Sectoriel	FA (Association des employeurs du secteur financier)/Confédération financière
— Congé pour raisons familiales — Congé pour soins	Dix jours de congé par enfant jusqu'à l'âge de 18 ans	Danemark	Secteur public	Sectoriel	Association nationale des autorités municipales et de comtés, district métropolitain de Copenhague, Frederiksberg Association des fonctionnaires locaux et des contractuels

Tableau 8 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
— Congé pour raisons familiales — Congé pour soins	— Congé pour raisons spéciales couvrant les soins à des proches ou des situations d'urgence — Trois fois huit heures par an	Pays-Bas	Secteur public	Sectoriel	Conventions sur les conditions d'emploi
Congé pour raisons familiales	— Congé sans solde (dix jours au maximum) pour raisons impérieuses	Belgique	Secteur privé	Interprofessionnel	Convention collective de travail n° 45 CNT
Congé pour raisons familiales	— Régime de congé pour raisons spéciales — Jusqu'à dix jours de congé sans perte de salaire, accordés à la discrétion du chef de service	Royaume-Uni	Secteur public	Local	Oxfordshire County Council
Congé pour soins	— Congé sans perte de salaire pouvant aller jusqu'à sept jours par an — Soins aux enfants malades	Espagne	Secteur de la chaussure	Sectoriel	Convention collective couvrant le secteur de la fabrication des chaussures faites à la main, orthopédiques et sur mesure, et les ateliers spécialisés dans la réparation et l'entretien de chaussures usagées
— Congé pour garde d'enfants — Soins aux enfants malades	— Encouragement des pères à faire usage de leur droit à un congé de courte durée pour s'occuper de leurs enfants	Finlande	Secteur de la radiodiffusion	Entreprise	YLR (société finlandaise de radiodiffusion) — Plan d'égalité
Rendez-vous médicaux	— Accompagnement d'un enfant, d'un parent ou d'un conjoint chez le médecin	Espagne	Secteur des produits chimiques et connexes	Sectoriel	Convention collective couvrant le secteur assurant la vente de produits chimiques, produits pharmaceutiques, parfums et produits connexes

Tableau 8 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
<i>Congé de courte durée lié aux vacances scolaires</i>					
Congé pendant les vacances scolaires	— Congé pendant les vacances scolaires — quinze jours au minimum — Enfants à l'école maternelle ou en âge de scolarité — Dans les entreprises de plus de cent personnes	Espagne	Secteur de la photographie	Sectoriel	Convention collective couvrant le secteur de la photographie
<i>Congé de durée moyenne pour raisons familiales</i>					
Soins aux enfants malades	— Congé sans solde pour s'occuper d'enfants malades (âgés de 3 à 4 ans)	Italie	Secteur financier	Sectoriel	CCNL: Aziende di credito, 1994
— Congé pour garde d'enfants — Soins aux enfants malades	— Congé sans solde pour motifs liés à des soins aux enfants — Pour maladie d'un enfant (âgé de 3 à 6 ans)	Italie	Secteur bancaire	Entreprise	Contratto aziendale della banca Ambroveneto
Congé pour soins	— Congé sans solde pour soins — Six mois avec une prestation professionnelle minimale de seize heures par semaine	Pays-Bas	Secteur de l'assurance	Sectoriel	Accord pour les assureurs du secteur médical
— Congé — Congé pour soins	— Congé volontaire pour s'occuper de proches souffrant d'une invalidité grave — Durée d'un an au minimum et de cinq ans au maximum — Droit à conserver son poste	Espagne	Industrie sidérurgique	Sectoriel	Convention couvrant l'industrie sidérurgique de la province de Barcelone
Congé pour soins	— Soins à des membres de la famille souffrant d'une maladie grave — Durée maximale: un an — Rétablissement dans les fonctions antérieures	Espagne	Industrie du parfum et industries connexes	Sectoriel	Convention collective couvrant l'industrie du parfum et les industries connexes

La garde des enfants

Les aspects clés

La mise à disposition par l'entreprise de services de garde et/ou d'assistance est l'un des moyens de répondre aux besoins des travailleurs qui ont des enfants. Un accueil de jour avec horaire flexible, une participation aux dépenses occasionnées par les enfants ou l'appui d'initiatives émanant de parents sont autant d'éléments importants d'une politique dans ce sens.

La dimension européenne

La recommandation concernant la garde des enfants ⁽⁷⁴⁾ a été adoptée dans le cadre du troisième programme d'action communautaire à moyen terme (1991-1995) — égalité des chances entre les femmes et les hommes — et du programme d'action sociale de la Commission qui accompagne la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs (1989). L'un et l'autre soulignent l'importance de mesures permettant aux hommes et aux femmes de concilier la vie professionnelle et la vie familiale ⁽⁷⁵⁾. La recommandation encourage les partenaires sociaux à «apporter une contribution financière à la création et/ou au fonctionnement de services de garde d'enfants cohérents et à des prix abordables pour les parents, offrant un choix à ceux-ci».

La recommandation soutient des actions «notamment dans le cadre des conventions collectives, visant à créer un environnement, des structures et une organisation du travail qui tiennent compte des besoins de l'ensemble des parents qui travaillent et assument des responsabilités en matière de garde et d'éducation d'enfants».

Les lignes directrices pour l'emploi en 1998 contiennent une déclaration concernant la garde des enfants: «Il faut disposer en suffisance de services de qualité en matière de garde d'enfants et de soins aux personnes dépendantes afin de favoriser l'entrée et le maintien des femmes et des hommes sur le marché du travail. Les États membres s'efforceront d'augmenter, là où existent certains besoins non satisfaits, les niveaux d'accès aux services de garde et de soins ⁽⁷⁶⁾.»

Accords et dispositions

Les accords conclus dans les différents pays couvrent de nombreux aspects de la garde des enfants, mais la première étape consiste, partout, à établir la nécessité de ce type de service. En Autriche, un accord signé dans un département de l'administration fédérale exige une évaluation annuelle de la demande de places pour les enfants du personnel dans les structures d'accueil ⁽⁷⁷⁾.

Dans le secteur bancaire britannique, la garde des enfants fait, depuis 1987, partie intégrante des initiatives adoptées par les banques en matière d'égalité des chances. Il convient toutefois de préciser que cette démarche tient également compte d'autres considérations telles que les évolutions démographiques et le coût engendré par la perte de personnel formé. Les évolutions démographiques ont conduit à prédire des pénuries de main-d'œuvre à partir des années 90, et la garde des enfants a été perçue comme un moyen d'attirer et, surtout, de conserver les effectifs féminins. Par ailleurs, 56 % environ des 60 000 employés de la banque sont des femmes — et une analyse coût/avantage a rapidement démontré que la mise à disposition de services pour enfants depuis la naissance jusqu'à l'âge de 4 ans ne coûte que 40 à 50 % de ce que coûte la

⁽⁷⁴⁾ Recommandation 92/241/CEE du Conseil du 31 mars 1992 concernant la garde des enfants (JO L 123 du 8.5.1992, p. 16).

⁽⁷⁵⁾ EIROnline (février 1998): «Commission highlights importance of good quality childcare».

⁽⁷⁶⁾ Les lignes directrices pour l'emploi en 1998 (<http://europa.eu.int/en/comm/dg05/elm/summit/en/papers/guide2.htm>).

⁽⁷⁷⁾ Autriche, p. 33: programme pour la promotion des femmes au sein du ministère fédéral des sciences, de la recherche et des arts.



perte d'un membre expérimenté du personnel. La garde des enfants a donc été perçue comme une proposition commercialement intéressante.

Les syndicats bancaires ont participé aux discussions qui ont conduit à l'élaboration de trois programmes pilotes de crèche. Une étape décisive a été franchie en 1989 puisque le responsable syndical national du BIFU (Banking & Finance Union) chargé de négocier avec la banque a déclaré que le syndicat était à la fois satisfait et fier du programme de crèche ⁽⁷⁸⁾.

Les accords, au Royaume-Uni plus particulièrement, attestent des diverses manières dont la mise en place et le fonctionnement de services de garde d'enfants peuvent être organisés: les avantages de coentreprises ou de partenariats entre les employeurs; la gestion des services de garde d'enfants (personnel directement employé, sous-traitance à des prestataires extérieurs, réservation de places dans des structures existantes); les modalités financières (mise à disposition des locaux, subvention des frais d'inscription, versements/prêts forfaitaires, frais de contrat).

Une banque du Royaume-Uni a adopté à l'intention du personnel de ses succursales un système par lequel la grande majorité des crèches sont gérées en partenariat avec d'autres organisations, le plus souvent dans le cadre de «coentreprises» avec les autorités locales responsables de l'éducation et de la santé ou avec des crèches privées. Ce système permet de partager les frais et les risques tout en élargissant les possibilités de trouver des locaux adéquats — notamment auprès d'organisations possédant des locaux qu'elles n'utilisent pas en permanence.

Un exemple est fourni par une crèche organisée en partenariat entre une banque et un hôpital. L'hôpital a mis les locaux à disposition et la banque a payé pour leur aménagement et leur équipement. La crèche peut accueillir cinquante enfants et dix-sept places sont réservées aux enfants des employés de la banque (avec des quotas pour les différents groupes d'âge). La crèche est ouverte toute l'année, du lundi au vendredi et de 7 à 19 heures. Le personnel fait partie des effectifs de l'hôpital ⁽⁷⁹⁾.

Un autre projet a été réalisé par des organismes publics situés dans une même région au Royaume-Uni et qui regroupent 12 000 fonctionnaires environ. La crèche a ouvert ses portes en novembre 1990 dans les locaux de l'ancienne centrale téléphonique de l'administration des contributions, inutilisés par suite d'impératifs liés à l'informatisation. Les frais de réaménagement ont été répartis entre les différents services. La crèche est gérée sur la base d'un contrat de trois ans conclu avec un prestataire indépendant à l'issue d'une procédure d'adjudication ⁽⁸⁰⁾.

Les modalités financières sont également très diverses. Un programme géré par une banque britannique prévoit que les frais d'inscription sont subventionnés par la banque selon une échelle mobile basée sur le revenu et conjuguée à un versement forfaitaire identique pour tous ⁽⁸¹⁾.

Un programme destiné aux organismes publics britanniques compte, pour sa part, les frais aux parents, mais il est lui-même subventionné à concurrence de 50 % environ ⁽⁸²⁾.

⁽⁷⁸⁾ Royaume-Uni, paragraphes 53-59: Midland Bank.

⁽⁷⁹⁾ Royaume-Uni, paragraphes 57-58: Midland Bank et Royal Berkshire Hospital (Reading).

⁽⁸⁰⁾ Royaume-Uni, paragraphes 60-61: fonction publique — Bootle.

⁽⁸¹⁾ Royaume-Uni, paragraphe 56: Midland Bank.

⁽⁸²⁾ Royaume-Uni, paragraphe 62: fonction publique — Bootle.

Un autre employeur britannique a fourni des locaux sur place et a consenti un prêt unique de 600 livres sterling. Hormis cet apport initial, le programme assure son autonomie financière en demandant une participation aux parents et en bénéficiant de dons et de collectes de fonds ⁽⁸³⁾.

En Irlande, la société nationale de radiodiffusion (RTE) a créé la RTE Childcare Co-op en partenariat avec la centrale syndicale ⁽⁸⁴⁾. Une coopérative de garde d'enfants a ainsi été créée au sein de l'entreprise en 1987. La RTE prend en charge les frais de bâtiment et d'entretien. La Childcare Co-op est gérée sur une base coopérative: son comité de direction travaille en concertation avec un comité opérationnel élu par les parents dont les enfants fréquentent la crèche.

Le gouvernement des Pays-Bas encourage depuis 1989 l'augmentation des places disponibles dans les crèches ⁽⁸⁵⁾. Cette politique s'accompagne de subventions publiques en sus des places financées par les entreprises. Une convention collective est considérée comme «bonne» lorsqu'elle oblige l'employeur à offrir un nombre substantiel de places dans des crèches. Dans le secteur de l'assurance, un employeur a investi 0,4 % de la masse salariale dans les services de garde d'enfants ⁽⁸⁶⁾.

Les conventions collectives évoquent également le processus de sélection des bénéficiaires de ces services lorsque la demande est importante. Au Royaume-Uni, un accord du secteur bancaire stipule que tout salarié, homme ou femme, ayant une notation satisfaisante en termes de rendement peut demander une place à la crèche pour son enfant. Lorsque le nombre de places est insuffisant, la banque applique des critères de sélection prioritairement axés sur les besoins de la banque et sur la situation personnelle du demandeur ⁽⁸⁷⁾. Le système mis à la disposition du personnel de différents organismes publics britanniques a prévu quarante places et leur attribution initiale, en ce qui concerne chaque organisme, a été effectuée en tenant compte des contraintes individuelles sur les plans domestique, économique et de la santé ⁽⁸⁸⁾.

Résumé

Les dispositions relatives à la garde des enfants couvrent, dans les accords sélectionnés, toute une série d'aspects allant des places réservées pour les enfants du personnel dans des crèches existantes à la création de places dans le cadre de partenariats entre employeurs ou en association avec certaines autorités locales.

D'autres dispositions portent sur le financement des locaux, la subvention des frais d'inscription et le versement d'une indemnité ou d'un prêt forfaitaire et unique.

⁽⁸³⁾ Royaume-Uni, paragraphe 67: département des cartes d'état-major.

⁽⁸⁴⁾ Irlande, p. 27: RTE (Radio Telefis Eireann).

⁽⁸⁵⁾ Pays-Bas, p. 6 et 39.

⁽⁸⁶⁾ Pays-Bas, p. 19: accord de travail pour les assureurs du secteur médical.

⁽⁸⁷⁾ Royaume-Uni, paragraphe 56: Midland Bank.

⁽⁸⁸⁾ Royaume-Uni, paragraphe 62: fonction publique — Bootle (instance exécutive en matière de santé et de sécurité).

Tableau 9 — Sélection de dispositions et d'accords relatifs à la garde des enfants

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
Garde des enfants — Places dans les structures d'accueil	— Évaluation annuelle de la demande de places dans les crèches pour les enfants du personnel	Autriche	Services publics fédéraux	Local	Plan pour la promotion des femmes au sein du ministère des sciences, de la recherche et des arts
Garde des enfants — Places dans les structures d'accueil — Heures d'ouverture — Frais d'inscription	— Partenariat entre la banque et un hôpital: l'hôpital a fourni les locaux et la banque a financé leur réaménagement et leur équipement — Places pour cinquante enfants, dont dix-sept réservées sont pour les enfants du personnel de la Midland avec des quotas pour les différents groupes d'âge — Ouverture de 7 à 19 heures, du lundi au vendredi, toute l'année — Les frais d'inscription sont subventionnés par la banque sur la base d'une échelle mobile tenant compte du revenu et d'un versement forfaitaire identique pour tous	Royaume-Uni	Secteur bancaire	Entreprise	Midland Bank
Garde des enfants — Crèche — Frais d'inscription	— Crèche gérée par un prestataire indépendant sur la base d'un contrat de trois ans — Le projet a été entrepris par un groupe d'organismes publics qui se sont répartis les frais d'aménagement — Le programme demande une participation aux parents, mais il est financé à concurrence de 50 % environ	Royaume-Uni	Fonction publique	Sectoriel	Fonction publique — Bootle

Tableau 9 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
Garde des enfants — Locaux sur place — Prêt unique — Frais d'inscription	— L'employeur a fourni les locaux dans l'entreprise et consenti un prêt unique de 600 livres sterling — Hormis cet apport initial, le programme assure son autonomie financière en comptant des frais aux parents et en bénéficiant de dons et de collectes de fonds	Royaume-Uni			Service des cartes d'état-major
Garde des enfants — Coopérative de garde des enfants	— Coopérative de garde des enfants en concertation avec la centrale syndicale — Implantation dans l'entreprise — La RTE prend en charge les frais de bâtiment et d'entretien — La coopérative pour la garde des enfants est gérée par un comité de direction en tandem avec un comité opérationnel élu par les parents dont les enfants fréquentent la crèche	Irlande	Radiodiffusion	Entreprise	RTE (Radio Telefis Éireann)
Garde des enfants — Places dans les crèches	— Investissement par l'employeur de 0,4 % de la masse salariale dans des services de garde d'enfants	Pays-Bas	Secteur de l'assurance	Entreprise	Accord pour les assureurs du secteur médical
Garde des enfants — Sélection des bénéficiaires	— Tout employé ayant une notation satisfaisante en termes de rendement peut demander une place à la crèche pour son enfant — Des critères de sélection sont appliqués si le nombre de base est insuffisant; ils se fondent principalement sur les besoins économiques de la banque et sur la situation personnelle du travailleur concerné	Royaume-Uni	Secteur bancaire	Entreprise	Midland Bank
Garde des enfants — Sélection des bénéficiaires	— Places pour quarante enfants — Attribution initiale des places effectuée, dans chaque organisme, sur la base de critères tenant compte des difficultés domestiques, économiques ou de santé	Royaume-Uni	Fonction publique	Organismes	Fonction publique — Bootle (instance exécutive dans le domaine de la santé et de la sécurité)

Temps de travail réduit et travail à temps partiel

Les aspects clés

L'aménagement de l'horaire de travail est un élément important pour les travailleurs qui, ayant des enfants ou d'autres personnes à charge, tentent de concilier leurs obligations professionnelles et familiales.

Afin d'éviter de renforcer l'image qui associe l'emploi à temps partiel à un travail non qualifié et mal rémunéré destiné à des mères de famille sans aspirations professionnelles, il est impératif que les conventions collectives se penchent sur les cultures actuelles en matière de temps de travail et cherchent à rendre le travail à horaire réduit ou à temps partiel plus attrayant et mieux accepté auprès des femmes comme des hommes.

Les accords qui n'autorisent l'horaire réduit ou flexible qu'aux femmes ne vont pas dans le sens d'une politique de l'égalité des chances.

Les accords prévoyant un travail à temps partiel «hautement qualifié», en d'autres termes un travail à temps partiel ou à horaire réduit à tous les niveaux hiérarchiques, constituent en revanche un élément essentiel de toute action d'égalité des chances axée sur le temps de travail en remettant en question les cultures actuelles dans ce domaine. L'approche la plus efficace d'une telle politique consisterait à faire une évaluation de chaque poste afin de déterminer s'il peut être divisé ou adapté à une réduction du temps de travail. Toutes les descriptions d'emplois devraient indiquer la possibilité pour une fonction donnée d'être remplie sur la base d'un partage de poste ou d'un temps partiel ou, dans le cas contraire, justifier de l'impossibilité de cette procédure.

Le temps de travail peut être aménagé de plusieurs manières pour faciliter la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles, selon les étapes de vie. La modification du temps total de travail peut aller d'une diminution de quelques heures à un travail effectué sous forme de demi-journées. Les mères et les pères de famille devraient être autorisés à passer d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel et — aspect tout aussi important — à retrouver ultérieurement leur emploi à temps plein, ou du moins un emploi au même niveau. La remise en question des cultures en matière de temps de travail exige que les accords comportent une clause obligeant l'employeur à justifier objectivement le refus d'une demande de changement concernant le temps de travail.

Une information relative aux postes vacants, à temps plein et à temps partiel, et une préférence donnée aux candidats internes pour les pourvoir apparaissent comme deux mesures qui permettraient de mieux répondre aux besoins des membres du personnel qui ont des enfants ou d'autres proches à charge.

Il conviendrait, par ailleurs, d'informer les travailleurs qui souhaitent opter pour un emploi à temps partiel des réglementations de la sécurité sociale qui leur seraient applicables, en particulier si ces dispositions exigent d'effectuer un nombre minimal d'heures par semaine pour maintenir la couverture sociale.

L'égalité de traitement des travailleurs à temps partiel ou à horaire réduit, en termes de rémunération et d'autres conditions d'emploi, doit aller de soi. En outre, les clauses soulignant l'égalité d'accès des travailleurs à temps partiel aux programmes de formation et de promotion revêtent une importance déterminante à cet égard.

Les accords devraient également stipuler que la période à temps partiel sera considérée comme une période à temps plein pour le calcul de l'ancienneté. En d'autres termes, une année à temps partiel sera comptée comme une année complète.

Une certaine flexibilité accordée aux parents quant au début et à la fin de leur service quotidien leur permettrait de mieux synchroniser leur horaire de travail avec les heures d'ouverture des garderies ou des écoles.

La dimension européenne

L'accord-cadre des partenaires sociaux sur le travail à temps partiel a été le deuxième accord conclu par les partenaires sociaux européens et soumis à l'approbation du Conseil ⁽¹⁾.

Le 15 décembre 1997, le Conseil «Emploi et Affaires sociales» a adopté à l'unanimité une directive visant à mettre en œuvre l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES le 6 juin 1997 ⁽²⁾.

L'accord-cadre sur le travail à temps partiel comporte des dispositions importantes pour l'égalité des chances, évoquées pour la plupart dans les paragraphes précédents ⁽³⁾.

⁽¹⁾ EIROnline, juillet 1997.

⁽²⁾ EIROnline, décembre 1997, directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 (JO L 14).

⁽³⁾ Accord-cadre européen sur le travail à temps partiel du 6 juin 1997.



Accords et dispositions

La création d'emplois à temps partiel

Les conventions signées aux Pays-Bas sont réputées pour avoir tenté de développer le travail à temps partiel en fixant des objectifs quant au nombre de travailleurs à horaire réduit par rapport à l'ensemble des effectifs ⁽⁴⁾, ou en proposant des mesures d'encouragement du travail à temps partiel ⁽⁵⁾.

Travail à temps partiel «hautement qualifié»

L'amélioration qualitative du travail à temps partiel n'est possible que si tous les emplois sont considérés, en principe, comme adaptés à ce type de travail. Plusieurs accords intègrent cette exigence essentielle que constitue l'adaptation ou la réduction du temps de travail.

Dans le secteur bancaire allemand, la convention sectorielle nationale ⁽⁶⁾ stipule que le travail à temps partiel devrait être possible à tous les échelons professionnels. Un accord d'entreprise, en référence à cet accord sectoriel, souligne l'évolution des exigences en matière de temps de travail, tant du côté de l'entreprise que du personnel: «La banque et le comité d'entreprise sont conscients que les impératifs en matière d'organisation du temps d'entreprise deviennent plus complexes et davantage différenciés. Les exigences très variées de l'entreprise quant aux impératifs d'organisation et aux processus économiques se trouvent confrontées aux souhaits variés et individuels des membres du personnel quant au lieu et à la durée de leur travail ⁽⁷⁾». Parmi les mesures adoptées figurent l'introduction du travail à temps partiel dans tous les domaines de responsabilité et dans tous les services, l'étude de chaque poste vacant afin d'établir s'il se prête au temps partiel et la spécification dans toute offre interne d'emploi de la possibilité pour un travailleur à temps partiel d'occuper le poste proposé.

Un accord d'entreprise conclu dans l'industrie chimique allemande affirme que la création d'emplois à temps partiel peut être l'occasion d'une meilleure harmonisation des intérêts du personnel et de la société ⁽⁸⁾: «En principe, seuls les emplois considérés comme non divisibles par le chef de service pour des raisons évidentes ne pourront être occupés par des travailleurs à temps partiel».

L'une des manières de développer le travail à temps partiel à tous les niveaux de la hiérarchie consiste à préciser de manière claire et objective dans toutes les descriptions d'emplois si le poste peut ou non être divisé et convenir au travail à temps partiel.

Aux Pays-Bas, un accord conclu dans le secteur des matériaux de construction affirme qu'aucun poste ne sera exclu a priori d'un travail à temps partiel ⁽⁹⁾. Les postes vacants ou les nouveaux postes seront systématiquement évalués afin d'établir s'ils conviennent à un travail à temps partiel.

⁽⁴⁾ Pays-Bas, p. 25: convention collective de travail couvrant le secteur des matériaux de construction — objectif: 15 % de travailleurs à temps partiel; p. 26: convention collective de travail, Heineken — objectif: 10 % des effectifs.

⁽⁵⁾ Pays-Bas, p. 30-31: convention collective pour le bureau administratif commun; convention collective Unilever.

⁽⁶⁾ Allemagne, p. 9: secteur bancaire.

⁽⁷⁾ Allemagne, p. 11: Commerzbank AG.

⁽⁸⁾ Allemagne, p. 21: Wacker-Chemie GmbH, Burghausen.

⁽⁹⁾ Pays-Bas, p. 82: convention collective de travail couvrant le secteur des matériaux de construction.

Au Luxembourg, un accord conclu dans le commerce de détail stipule que, en principe, aucun emploi n'est incompatible avec un travail à temps partiel ⁽¹⁰⁾.

L'accord signé pour le personnel de l'aéroport de Francfort-sur-le-Main (Allemagne) prévoit explicitement la possibilité de réductions temporaires du temps de travail pour les cadres féminins et masculins qui souhaitent en bénéficier pour des raisons familiales compréhensibles ⁽¹¹⁾.

En Autriche, les modalités adoptées par l'un des ministères fédéraux comportent une série de clauses concernant le temps de travail et le travail à temps partiel. Ce dernier ne doit en aucun cas être un obstacle à la promotion, et les postes d'encadrement doivent être organisés de manière à être compatibles avec la garde des enfants et l'ensemble des responsabilités familiales. Les descriptions d'emploi ne peuvent, dans cette perspective, stipuler un horaire de travail en tant que condition d'embauche ⁽¹²⁾.

En France, un accord du secteur de l'électricité affirme que le travail à temps partiel est «normal» dans l'entreprise. Il constitue en outre un acte de solidarité et un moyen de lutter contre l'exclusion ⁽¹³⁾.

Le droit au travail à temps partiel ou à horaire flexible

L'accord-cadre européen sur le travail à temps partiel «attache de l'importance aux mesures qui faciliteraient l'accès au travail à temps partiel pour les hommes et les femmes en vue de [...] concilier la vie professionnelle et la vie familiale» ⁽¹⁴⁾. Autant que possible, les employeurs devraient prendre en considération les demandes de transfert des travailleurs à temps plein vers un travail à temps partiel qui deviendrait disponible dans l'établissement.

Plusieurs accords sélectionnés pour notre étude prévoient un aménagement des horaires de travail tenant compte de la vie familiale ou privée. En Allemagne, un accord d'entreprise du secteur de la transformation alimentaire a opté pour des réglementations «conviviales» vis-à-vis de la famille en offrant la possibilité d'un travail à temps partiel et d'un horaire flexible et stipule en outre que les demandes de réduction du temps de travail émanant de pères de famille ou d'autres hommes pour raisons familiales seront favorablement accueillies ⁽¹⁵⁾.

En Espagne, un accord conclu dans l'enseignement privé semble encourager l'aménagement du temps de travail en vue d'assumer des responsabilités de garde ou de soins: il autorise en effet la réduction du temps de travail pour assumer la tutelle légale d'un enfant mineur ou pour s'occuper d'une personne souffrant d'un handicap physique ou mental ⁽¹⁶⁾ — «la réduction correspondante du salaire n'étant pas inférieure à un tiers ni supérieure à la moitié de la diminution du temps de travail».

⁽¹⁰⁾ Luxembourg, p. 24: convention collective de travail de Monopol SA.

⁽¹¹⁾ Allemagne, p. 3: Airport Frankfurt AG.

⁽¹²⁾ Autriche, p. 37: plan pour la promotion des femmes au sein du ministère fédéral des affaires économiques.

⁽¹³⁾ France, p. 45: accord de l'Électricité de Strasbourg, 5 mai 1995.

⁽¹⁴⁾ Accord-cadre européen sur le travail à temps partiel, 6 juin 1997.

⁽¹⁵⁾ Allemagne, p. 5: Wilhelm-Weber GmbH.

⁽¹⁶⁾ Espagne, p. 61: IV^e convention collective couvrant les centres de l'enseignement privé relevant du régime général de l'enseignement réglementé sans niveau d'accréditation ni financement public, 1994, article 37.

Au Portugal, un accord conclu dans les services de la Poste autorise les salariés qui ont des enfants de moins de 12 ans ou qui ont des proches handicapés à leur charge, à travailler à temps partiel ⁽¹⁷⁾. Dans le secteur bancaire, les employés peuvent travailler à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants de moins de 12 ans ⁽¹⁸⁾. Un accord conclu dans l'industrie du papier et du carton autorise les pères et les mères de famille ayant un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans à travailler en horaire réduit ou flexible ⁽¹⁹⁾.

Dans le secteur suédois de l'assurance, les travailleurs à temps plein ont le droit de réduire leurs heures de travail de 25 % jusqu'à ce que leur enfant atteigne(nt) 12 ans ⁽²⁰⁾.

Un autre accord, signé dans le secteur du commerce de détail en Italie, contient des mesures visant à concilier le travail et les obligations familiales en octroyant le droit de travailler à temps partiel pendant les deux premières années de vie de l'enfant à charge ⁽²¹⁾.

Un accord conclu dans le secteur néerlandais des matériaux de construction stipule que les demandes de transfert vers un travail à temps partiel seront considérées favorablement et qu'il y sera, dans la mesure du possible, donné une suite favorable ⁽²²⁾.

L'accord national allemand couvrant l'ensemble du secteur bancaire ⁽²³⁾ prévoit qu'il doit être tenu compte, dans les limites des impératifs de l'entreprise, du souhait des travailleurs de modifier leur temps de travail, et un accord d'entreprise ⁽²⁴⁾ ajoute qu'une demande de modification du temps de travail pour raisons familiales doit bénéficier d'une priorité. Les deux accords précisent que, s'il ne peut donner suite à la demande de modification du temps de travail, l'employeur doit s'en expliquer.

La convention collective couvrant les fonctionnaires fédéraux allemands ⁽²⁵⁾ prévoit que des modalités de réduction du temps de travail doivent être convenues avec les travailleurs à temps plein qui le demandent pour raisons familiales, et un accord couvrant l'industrie du papier, du carton et des matériaux synthétiques dans la Hesse ⁽²⁶⁾ autorise le personnel à travailler à temps réduit pendant quatre ans pour des raisons de convenance personnelle.

Les conditions du travail à temps partiel

L'accord-cadre des partenaires sociaux européens a pour objet «d'assurer la suppression des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et d'améliorer la qualité du travail à temps partiel» et de veiller à l'application du principe de non-discrimination: «Pour ce qui

⁽¹⁷⁾ Portugal, p. 46: Postes: convention collective entre la CTT (Correios de Portugal SA) et le SNTCT (Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações e outros, 1996, clause 116.

⁽¹⁸⁾ Portugal, p. 60: convention collective de travail dans le secteur bancaire, 1990, clause 46.

⁽¹⁹⁾ Portugal, p. 81: industrie du papier et du carton, 1996, clause 63.

⁽²⁰⁾ Suède, p. 32: convention salariale entre le KFO et la FTF (Forsakringstjanstemannaforbundet — Syndicat national suédois des travailleurs du secteur de l'assurance).

⁽²¹⁾ Italie, p. 12: CCNL: Accordo aziendale Coop Liguria.

⁽²²⁾ Pays-Bas, p. 82: convention collective de travail couvrant le secteur des matériaux de construction.

⁽²³⁾ Allemagne, p. 9: secteur bancaire.

⁽²⁴⁾ Allemagne, p. 12: Commerzbank AG.

⁽²⁵⁾ Allemagne, p. 26: convention collective couvrant les fonctionnaires fédéraux.

⁽²⁶⁾ Allemagne, p. 40: industrie du papier, du carton et des matériaux synthétiques (Hesse).

concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités de manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives. Lorsque cela s'avère approprié, le principe du *pro rata temporis* s'applique» (27).

Plusieurs accords abordent la question de l'égalité de traitement des travailleurs à temps partiel, dont le principe général est notamment établi dans le secteur des matériaux de construction aux Pays-Bas (28).

Un accord d'entreprise dans le secteur métallurgique allemand prévoit des possibilités de travail à temps partiel à l'issue du congé parental — l'emploi à temps réduit devant être comparable à celui occupé antérieurement (29). En Allemagne également, un accord signé dans l'industrie chimique insiste sur l'offre d'emplois à temps partiel assortis de responsabilités clés correspondant aux qualifications des travailleurs (30).

En France, un établissement de crédit précise que le travail à temps partiel est un moyen de concilier la vie professionnelle et la vie familiale et affirme que ce type de travail ne doit en aucun cas affecter les perspectives de carrière, la rémunération et l'accès à la formation (31).

En Finlande, l'accord sur le travail à temps partiel (trente-quatre heures maximum) conclu dans le secteur du commerce de détail comporte des clauses relatives à la rémunération, au temps de travail hebdomadaire, aux jours de repos, aux congés payés, aux allocations de vacances, aux pauses-café, au congé de maladie, aux congés de maternité, de paternité et parental ainsi qu'au paiement des heures supplémentaires. Cet accord peut être considéré comme «bon» dans la mesure où il offre aux travailleurs à temps partiel des avantages équivalents à ceux dont bénéficient les travailleurs à temps plein. En Finlande, 8 % seulement de la main-d'œuvre travaillent à temps partiel, et il s'agit de femmes le plus souvent. L'accord assure donc à un groupe à prédominance féminine les mêmes conditions que les travailleurs à temps plein. Cet accord sectoriel mérite également d'être mis en évidence en raison de l'attention très vive qu'il porte à la problématique du travail à temps partiel — qui ne fait l'objet d'aucune mention particulière dans les autres branches d'activité (32).

En Allemagne, l'égalité d'accès à la formation continue pour les travailleurs à temps plein et à temps partiel est garantie par la convention nationale couvrant le secteur bancaire (33) ainsi que par un accord d'entreprise (34).

Le retour au travail à plein temps

L'accord-cadre européen sur le travail à temps partiel stipule que «autant que possible, les employeurs devraient prendre en considération [...] les demandes de transfert des travailleurs à

(27) Accord-cadre européen sur le travail à temps partiel, 6 juin 1997.

(28) Pays-Bas, p. 83: convention collective de travail dans le secteur des matériaux de construction.

(29) Allemagne, p. 28: Hewlett-Packard Ltd, Böblingen.

(30) Allemagne, p. 21: Wacker-Chemie GmbH.

(31) France, p. 49: accord du Crédit Mutuel Loire-Atlantique et Centre-Ouest, 3 janvier 1996.

(32) Finlande, p. 22: conditions de travail pour les travailleurs à temps partiel du commerce; conventions collectives couvrant les employés de commerce et les commis magasiniers.

(33) Allemagne, p. 9: secteur bancaire.

(34) Allemagne, p. 12: Commerzbank AG.

temps partiel vers un travail à temps plein ou d'accroissement de leur temps de travail si cette possibilité se présente»⁽³⁵⁾.

Il est essentiel que les travailleurs aient le droit de retrouver un emploi à temps plein, ou du moins qu'ils jouissent d'une préférence en tant que candidats internes à un emploi à temps plein, à l'issue d'une période au cours de laquelle ils ont travaillé à temps réduit pour s'occuper de leurs enfants ou d'autres membres de leur famille. Des dispositions dans ce sens ont donc été adoptées dans la plupart des accords sélectionnés par le rapport national allemand. Dans le secteur public, par exemple, il est convenu d'accorder une préférence aux anciens travailleurs à plein-temps, occupant à ce moment-là un emploi à temps partiel, lorsque des emplois à plein-temps sont à pourvoir⁽³⁶⁾. Dans le secteur du commerce de détail, les demandes des travailleurs à temps partiel en quête d'un emploi à temps plein seront prises en considération de manière préférentielle⁽³⁷⁾. L'accord couvrant le personnel de l'aéroport de Francfort-sur-le-Main autorise les salariés à accroître leur temps de travail à l'issue d'une période à temps partiel et prévoit une prise en compte préférentielle de ces salariés lors de l'affectation d'emplois à plein-temps⁽³⁸⁾. Un accord signé dans le secteur bancaire donne aux employés à temps partiel qui souhaitent un emploi à temps plein la préférence par rapport aux candidats extérieurs, à condition que leurs aptitudes personnelles et professionnelles soient équivalentes⁽³⁹⁾.

Aménagement flexible du temps de travail: diversité de modèles

L'adaptation du temps de travail en vue de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale peut porter sur le nombre d'heures de travail ou sur le moment de son exécution.

Au Luxembourg, un accord prévoit plusieurs schémas de travail à temps partiel⁽⁴⁰⁾.

En Allemagne, un accord d'entreprise du secteur de la transformation alimentaire propose différents modèles quant au volume et à l'affectation du temps de travail⁽⁴¹⁾. Dans le secteur bancaire, des aménagements individuels du temps de travail sont possibles, y compris le nombre d'heures travaillées et l'horaire de travail, mais un schéma de base doit néanmoins être respecté⁽⁴²⁾.

Certains accords proposent des exemples de mesures visant à concilier la vie familiale et la vie professionnelle par la réduction du temps de travail ou par des horaires individualisés de travail posté. En Allemagne, l'accord d'entreprise couvrant le personnel au sol de la Lufthansa stipule que l'établissement des roulements et des horaires doit tenir compte de la situation familiale des travailleurs⁽⁴³⁾. L'accord couvrant le personnel de l'aéroport de Francfort-sur-le-Main aide, pour sa part, les salariés avec enfants à mieux coordonner leurs responsabilités professionnelles et familiales en leur proposant des horaires de travail posté et des aménagements du temps de travail qui s'écartent des heures habituelles de travail ainsi que des réglementations en matière d'horaires mobiles⁽⁴⁴⁾.

⁽³⁵⁾ Accord-cadre européen sur le travail à temps partiel, 6 juin 1997.

⁽³⁶⁾ Allemagne: p. 26: secteur public — convention collective couvrant les fonctionnaires fédéraux.

⁽³⁷⁾ Allemagne: p. 18: commerce de détail en Rhénanie-du-Nord - Westphalie.

⁽³⁸⁾ Allemagne, p. 3: Airport Frankfurt AG.

⁽³⁹⁾ Allemagne, p. 12: Commerzbank AG.

⁽⁴⁰⁾ Luxembourg, p. 24: convention collective de travail de Monopol SA, 1^{er} avril 1994.

⁽⁴¹⁾ Allemagne, p. 6: Wilhelm Weber GmbH.

⁽⁴²⁾ Allemagne, p. 11: Commerzbank AG.

⁽⁴³⁾ Allemagne, p. 33: Lufthansa — accord d'entreprise pour le personnel au sol.

⁽⁴⁴⁾ Allemagne, p. 3: Airport Frankfurt AG.

L'organisation du temps de travail en coordination avec les impératifs familiaux

Un accord signé en France dans le secteur des produits pétroliers propose six formules différentes pour un travail à temps partiel coordonné aux horaires scolaires ⁽⁴⁵⁾. Une entreprise du secteur informatique a adopté une série de mesures touchant à l'organisation du temps de travail, y compris un «temps partiel scolaire» qui suit le rythme des écoles et autorise occasionnellement des jours d'absence (sauf le vendredi et le lundi) à rattraper ultérieurement ⁽⁴⁶⁾.

L'harmonisation de l'horaire individuel des parents avec les heures d'ouverture des structures d'accueil de jour a été prévue dans un accord conclu dans le secteur allemand du papier, du carton et des matériaux synthétiques ⁽⁴⁷⁾.

Au Portugal, un accord signé dans le secteur du gaz autorise les salariés à ne pas faire d'heures supplémentaires sur demande spéciale justifiée par des raisons personnelles ou familiales sérieuses ⁽⁴⁸⁾. Dans le secteur bancaire, les impératifs familiaux incontournables constituent une raison valable à l'exemption du travail de nuit, des heures supplémentaires ou d'un travail posté ⁽⁴⁹⁾. D'autres accords prévoient le droit à un congé hebdomadaire au même moment que d'autres membres de la famille également employés dans l'entreprise ⁽⁵⁰⁾, ainsi qu'un aménagement des horaires de travail adapté aux impératifs familiaux ⁽⁵¹⁾.

En Espagne, un accord couvrant les sous-traitants du secteur des chemins de fer prévoit l'aménagement du travail posté de manière à répondre aux impératifs familiaux ⁽⁵²⁾:

«Lorsque les deux partenaires travaillent pour la même entreprise, l'un des deux pourra introduire une demande, à laquelle l'entreprise donnera une suite favorable, en vue de modifier son horaire de travail pendant les douze premiers mois de l'allaitement au sein afin de se partager la garde de l'enfant et les soins à lui prodiguer. L'employeur et les représentants des travailleurs négocieront pour déterminer qui doit changer de poste afin que le service ne soit pas interrompu.»

Dans le secteur métallurgique italien, un accord d'entreprise a été négocié par la direction centrale et les syndicats avec l'aide du Comité national de l'égalité des chances (Ipazia) comprenant douze membres, soit six pour représenter chacun des partenaires sociaux. Il a notamment lancé l'horaire variable afin de satisfaire une main-d'œuvre à prédominance féminine en offrant, par exemple, le choix entre les équipes fixes et un horaire de travail individualisé et mobile ⁽⁵³⁾.

⁽⁴⁵⁾ France, p. 40: accord Elf Aquitaine du 26 juin 1995; LS n° 7319 du 24 août 1995.

⁽⁴⁶⁾ France, p. 47-48: accord Unisys (établissement de Villers-Écalles), 1^{er} décembre 1995.

⁽⁴⁷⁾ Allemagne, p. 40: industrie du papier, du carton et des matériaux synthétiques (Hesse).

⁽⁴⁸⁾ Portugal, p. 33: secteur gazier: accord d'entreprise entre GDP (Gás de Portugal SA) et la Fetese (Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Escritorio e Servicos e outros), 1995, clause 35.

⁽⁴⁹⁾ Portugal, p. 59: convention dans le secteur bancaire, 1990, clauses 55, 56 et 59.

⁽⁵⁰⁾ Portugal, p. 40: compagnie aérienne: convention collective de travail entre la TAP (Air Portugal SA) et le STVAC (Sindicato dos Tecnicos de Voo da Aviação Civil), 1995, clause 18.

⁽⁵¹⁾ Portugal, p. 46: Postes: convention entre la CCT (Correios de Portugal SA) et le SNTCT (Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações e outros), 1996, clause 154.

⁽⁵²⁾ Espagne, p. 59: convention collective couvrant les sous-traitants du secteur des chemins de fer, 1995, article 35.

⁽⁵³⁾ Italie, p. 15: accordo di un progetto di azioni positive alla Zanussi Elettrodomestici — Susegana (Trévise).

En Irlande, un accord interprofessionnel étend la couverture intégrale des assurances sociales aux travailleurs à temps partiel qui gagnent 25 livres irlandaises par semaine ou davantage dans le cadre d'un emploi régulier, ce qui permet à un nombre significatif de femmes sur le marché du travail de bénéficier de ces prestations sociales ⁽⁵⁴⁾.

Résumé

Toutes les dispositions de l'accord-cadre européen sur le travail à temps partiel importantes pour l'égalité des chances ⁽⁵⁵⁾ ont déjà été adoptées par l'une ou plusieurs des conventions sélectionnées. Elles semblent donc praticables et transposables. L'accord-cadre européen et la directive qui l'intègre devraient encourager davantage les conventions de ce type.

Par ailleurs, les clauses de certains accords sélectionnés vont au-delà de l'accord-cadre et fournissent de nombreux exemples d'aménagement du temps de travail compatible avec la vie familiale; ils illustrent en outre toute la variété des modalités de travail à temps partiel.

Les accords sélectionnés ont été négociés à la fois au niveau du secteur et au niveau de l'entreprise et couvrent toute une série de pays et de branches d'activité.

Les questions abordées dans ces conventions vont de la création d'emplois à temps partiel à une offre accrue de travail à temps partiel «hautement qualifié» en passant par le droit au travail à temps partiel ou à l'horaire flexible, l'égalité de traitement des travailleurs à temps partiel, les mesures de réinsertion dans un emploi à temps plein, la flexibilité du temps de travail et l'adaptation de l'organisation du temps de travail aux impératifs familiaux.

Il convient de souligner tout particulièrement les diverses mesures autorisant le travail à temps réduit ou à temps partiel à tous les niveaux hiérarchiques et dans tous les domaines d'activité, car elles jouent un rôle déterminant dans la remise en question des structures organisationnelles et des cultures en matière de temps de travail. Les accords décrits proposent plusieurs modèles utiles pour que les négociations collectives parviennent à réaliser l'objectif fixé par les partenaires sociaux dans leur accord-cadre européen sur le travail à temps partiel: «Autant que possible, les employeurs devraient prendre en considération les mesures visant à faciliter l'accès au travail à temps partiel à tous les niveaux de l'entreprise, y compris les postes qualifiés et les postes de direction, et, dans les cas appropriés, les mesures visant à faciliter l'accès des travailleurs à temps partiel à la formation professionnelle pour faciliter la progression et la mobilité professionnelles» ⁽⁵⁶⁾.

⁽⁵⁴⁾ Irlande, p. 5-6: programme pour le progrès social et économique (1990-1993).

⁽⁵⁵⁾ Accord-cadre européen sur le travail à temps partiel, 6 juin 1997.

⁽⁵⁶⁾ Voir note 55.

Tableau 10 — Sélection de dispositions et d'accords relatifs au temps de travail

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
<i>Création d'emplois à temps partiel</i>					
Développement du travail à temps partiel	Objectif: 15 % de travailleurs à temps partiel	Pays-Bas	Secteur des matériaux de construction	Sectoriel	Convention collective de travail pour le secteur des matériaux de construction
Développement du travail à temps partiel	Objectif: 10 % des effectifs	Pays-Bas	Secteur de la transformation alimentaire	Entreprise	Convention collective de travail Heineken
Incitations au travail à temps partiel	Adoption de mesures d'incitation au travail à temps partiel	Pays-Bas	Secteur public	Local	Convention collective pour le bureau administratif commun
Incitations au travail à temps partiel	Adoption de mesures d'incitation au travail à temps partiel	Pays-Bas	Secteur de la transformation alimentaire	Entreprise	Convention collective Unilever
<i>Travail à temps partiel «qualifié»</i>					
— Travail à temps partiel — Convenance de tous les emplois	Le travail à temps partiel devrait être possible à tous les niveaux professionnels et dans toutes les catégories internes	Allemagne	Secteur bancaire	Sectoriel	Secteur bancaire
— Travail à temps partiel — Convenance de tous les emplois	— Mise en évidence de la nécessité d'un réaménagement du temps de travail pour répondre aux besoins de l'entreprise et du personnel — Les mesures couvrent: • l'intégration du travail à temps partiel dans les procédures et l'organisation du travail de tous les domaines de responsabilité et de tous les services; • examen de chaque poste vacant pour voir s'il se prête au travail à temps partiel; • inclusion dans toutes les offres internes d'emploi d'une mention stipulant si le poste peut être occupé par un travailleur à temps partiel.	Allemagne	Secteur bancaire	Entreprise	Commerzbank AG

Tableau 10 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
— Travail à temps partiel — Convenance de tous les emplois	— La création d'emplois à temps partiel est considérée comme une occasion privilégiée d'harmoniser les intérêts de l'entreprise et les intérêts individuels — Tous les emplois doivent être envisagés comme convenant à un travail à temps partiel — Seuls les emplois considérés comme non divisibles par le chef de service pour des raisons évidentes sont exclus — Il convient de préciser de manière claire et objective dans la description d'emploi si le poste peut être scindé et convenir, dès lors, au travail à temps partiel	Allemagne	Industrie chimique	Entreprise	Wacker-Chemie GmbH, usine de Burghausen
— Travail à temps partiel — Convenance de tous les emplois	— Inclusion de tous les emplois — Évaluation systématique des postes vacants ou des nouveaux postes en vue d'établir s'ils conviennent au travail à temps partiel	Pays-Bas	Secteur des matériaux de construction	Sectoriel	Convention collective de travail pour le secteur des matériaux de construction
Travail à temps partiel	Aucun type d'emploi n'est exclu en principe du travail à temps partiel	Luxembourg	Commerce de détail	Entreprise	Monopol SA
Travail à temps partiel — Postes d'encadrement	Inclusion des postes de direction dans le programme de réduction temporaire du temps de travail pour des raisons familiales compréhensibles — Organisation des postes d'encadrement de manière à les rendre compatibles avec les responsabilités éducatives et familiales — La description des postes d'encadrement ne doit pas faire des horaires de travail une condition d'embauche	Allemagne	Secteur du transport	Entreprise	Airport Frankfurt AG
Travail à temps partiel — Postes d'encadrement — Promotion		Autriche	Secteur public	Local	Plan pour la promotion des femmes au sein du ministère fédéral des affaires économiques

Tableau 10 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
	<ul style="list-style-type: none"> — Promotion: le travail à temps partiel ne doit pas constituer une entrave — Égalité pour les travailleurs à temps partiel — Culture organisationnelle — La convention stipule que le travail à temps partiel est «normal» dans l'entreprise — Il s'agit d'un acte de solidarité et d'un moyen de lutter contre l'exclusion 	France	Secteur de l'électricité	Entreprise	Accord de l'Électricité de Strasbourg
<i>Droit au travail à temps partiel ou à un horaire mobile</i>					
Temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> — Réglementations «conviviales» vis-à-vis de la famille — Travail à temps partiel — Horaires mobiles — Encouragement des hommes/pères à réduire leur temps de travail pour raisons familiales 	Allemagne	Secteur de la transformation alimentaire	Entreprise	Wilhelm-Weber GmbH
Réduction du temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> — Possibilité de réduire le temps de travail pour assurer la tutelle légale d'un enfant mineur ou d'une personne souffrant d'un handicap physique ou mental — Rémunération: au prorata 	Espagne	Centres d'enseignement privés	Sectoriel	Convention collective couvrant des centres de l'enseignement privés relevant du régime général de l'enseignement réglementé sans niveau d'accréditation ni financement public

Tableau 10 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
Travail à temps partiel	— Droit à un travail à temps partiel pour les salariés ayant des responsabilités familiales — enfants de moins de 12 ans et personnes handicapées — Rémunération: au prorata	Portugal	Poste	Entreprise	Accord d'entreprise entre la CTT (Correios de Portugal SA) et le SNTCT (Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações et outros)
Travail à temps partiel	Les salariés sont autorisés à travailler à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants de moins de 12 ans	Portugal	Secteur bancaire	Sectoriel	Convention collective de travail pour le secteur bancaire
Travail à temps partiel	Droit des pères et des mères de famille ayant un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans de travailler en horaire réduit ou mobile	Portugal	Industrie du papier et du carton	Sectoriel	Industrie du papier et du carton
Réduction du temps de travail	Les travailleurs à temps plein ont le droit de réduire leur temps de travail de 25 % jusqu'à ce que leur enfant atteigne 12 ans	Suède	Secteur de l'assurance	Secteur	KFO et FRF (Forsaringstjänstemannaförbundet — Syndicat national suédois des travailleurs du secteur de l'assurance)
Travail à temps partiel	Droit au travail à temps partiel au cours des deux premières années de vie de l'enfant	Italie	Commerce de détail	Entreprise	CCNL: Accordo aziendale Coop Liguria
Travail à temps partiel	Les demandes de transfert vers un travail à temps partiel seront considérées favorablement et acceptées dans la mesure du possible	Pays-Bas	Secteur des matériaux de construction	Sectoriel	Convention collective de travail pour le secteur des matériaux de construction
Travail à temps partiel — Justification d'un refus de transfert	— Le souhait d'un travailleur de modifier le volume de son temps de travail doit être pris en considération — L'employeur est tenu de justifier son refus éventuel de la demande de modification du volume de travail	Allemagne	Secteur bancaire	Sectoriel	Secteur bancaire

Tableau 10 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
Travail à temps partiel — Octroi prioritaire pour raisons familiales — Justification d'un refus de transfert	— Prise en considération préférentielle d'une demande de changement de temps de travail pour raisons familiales — L'impossibilité d'accéder à la demande doit être justifiée	Allemagne	Secteur bancaire	Entreprise	Commerzbank AG
Temps de travail réduit	La réduction du temps de travail doit être convenue avec les travailleurs qui en font la demande pour raisons familiales	Allemagne	Secteur public	Sectoriel	Convention collective couvrant les fonctionnaires fédéraux
Temps de travail réduit	Les salariés ont droit à une réduction du temps de travail pendant une période de quatre ans au maximum pour des raisons de convenance personnelle	Allemagne	Industrie du papier, du carton et des matériaux synthétiques	Sectoriel	Industrie du papier, du carton et des matériaux synthétiques (Hesse)
<i>Conditions du travail à temps partiel</i>					
Égalité de traitement	Égalité de traitement entre le personnel à temps partiel et le personnel à temps plein	Pays-Bas	Secteur des matériaux de construction	Sectoriel	Convention collective de travail pour le secteur des matériaux de construction
— Réduction du temps de travail — Travail à temps partiel dans un emploi équivalent	— Réduction du temps de travail et/ou travail à temps partiel à l'issue du congé parental — L'emploi en horaire réduit doit être comparable à l'emploi antérieur	Allemagne	Métallurgie	Entreprise	Hewlett-Packard Ltd, Böblingen
— Travail à temps partiel dans un emploi équivalent	— Des efforts doivent être déployés pour proposer des emplois à temps partiel assortis de responsabilités clés correspondant aux qualifications des travailleurs	Allemagne	Industrie chimique	Entreprise	Wacker-Chemie GmbH, usine de Burghausen

Tableau 10 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
— Promotion — Rémunération — Accès à la formation	— Le travail à temps partiel est envisagé comme un moyen de concilier la vie professionnelle et la vie privée — Le travail à temps partiel ne devrait pas affecter les perspectives de carrière, la rémunération et l'accès à la formation	France	Secteur bancaire	Entreprise	Accord du Crédit Mutuel Loire-Atlantique et Centre-Ouest
Attention particulière au travail à temps partiel	Les clauses portent sur la rémunération, le temps de travail hebdomadaire, les jours de repos, les congés payés, l'allocation de vacances, les pauses-café, le congé de maladie, les congés de maternité, de paternité et parental, et la rémunération des heures supplémentaires	Finlande	Secteur du commerce de détail	Sectoriel	Conditions de travail pour les travailleurs à temps partiel dans le commerce; conventions collectives couvrant les employés de commerce et les commis magasiniers
— Promotion — Formation continue	— Égalité de promotion — Égalité d'accès à la formation continue	Allemagne	Secteur bancaire	Sectoriel	Secteur bancaire
— Promotion — Formation continue	— Égalité de promotion — Égalité d'accès à la formation continue	Allemagne	Secteur bancaire	entreprise	Commerzbank AG
<i>Le retour au travail à plein temps</i>					
Prise en considération préférentielle	Prise en considération préférentielle d'anciens travailleurs à plein-temps, occupant à ce moment-là un emploi à temps partiel, pour l'affectation ultérieure à un emploi à plein-temps	Allemagne	Secteur public	Sectoriel	Convention collective couvrant les fonctionnaires fédéraux
Prise en considération préférentielle	Prise en considération préférentielle des travailleurs à temps partiel en quête d'un emploi à temps plein	Allemagne	Secteur du commerce de détail	Sectoriel	Secteur du commerce de détail en Rhénanie-du-Nord - Westphalie
— Accroissement du temps de travail — Prise en considération préférentielle	— Droit à une augmentation du temps de travail après une période d'emploi à temps partiel — Prise en considération préférentielle pour des emplois à plein-temps	Allemagne	Secteur du transport	Entreprise	Airport Frankfurt AG

Tableau 10 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
Prise en considération préférentielle par rapport à des candidats extérieurs	Les travailleurs à temps partiel en quête d'un emploi à plein temps auront la préférence par rapport à des candidats extérieurs pour autant que leurs aptitudes personnelles et professionnelles soient équivalentes	Allemagne	Secteur bancaire	Entreprise	Commerzbank AG
<i>Aménagement flexible du temps de travail</i>					
Aménagement du temps de travail	Différents schémas d'aménagement du temps de travail	Luxembourg	Commerce de détail	Entreprise	Convention collective de travail de Monopol SA
Aménagement du temps de travail	Différents modèles quant au volume et à l'affectation du temps de travail	Allemagne	Secteur de la transformation alimentaire	Entreprise	Wilhelm Weber GmbH
Aménagement du temps de travail	— Aménagement individuel du temps de travail — Toutes les variantes sont possibles en termes de durée et d'affectation du temps de travail	Allemagne	Secteur bancaire	Entreprise	Commerzbank AG
Aménagement du temps de travail — Travail posté	Il doit être tenu compte de la situation familiale dans l'établissement des roulements et des horaires	Allemagne	Secteur du transport	Entreprise	Lufthansa — Accord d'entreprise pour le personnel au sol
Aménagement du temps de travail — Travail posté	— Aide aux travailleurs avec enfants en veillant à coordonner les horaires professionnels et familiaux lors de l'établissement des rotations — Horaires de travail différents des heures habituelles de prestation ainsi que de la réglementation en matière d'horaires mobiles	Allemagne	Secteur du transport	Entreprise	Airport Frankfurt AG

Tableau 10 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
<i>Organisation du temps de travail en coordination avec les impératifs familiaux</i>					
Coordination du travail à temps partiel avec les horaires scolaires	Six formules différentes de travail à temps partiel en synchronisation avec les horaires scolaires	France	Secteur des produits pétroliers	Entreprise	Accord Elf Aquitaine
Organisation du temps de travail	Adoption d'une série de mesures relatives à l'organisation du temps de travail, y compris le «temps partiel scolaire» qui suit le rythme des écoles et autorise occasionnellement des jours d'absence (sauf le vendredi et le lundi)	France	Secteur informatique	Entreprise	Accord Unisys (établissement de Villers-Écalles)
Organisation du temps de travail	Adaptation de l'horaire individuel des parents aux heures d'ouverture des centres d'accueil de jour	Allemagne	Industrie du papier, du carton et des matériaux synthétiques	Sectoriel	Industrie du papier, du carton et des matériaux synthétiques (Hesse)
Obligation d'heures supplémentaires	Dispense d'heures supplémentaires sur demande spéciale justifiée par des raisons personnelles ou familiales sérieuses	Portugal	Secteur du gaz	Entreprise	Convention d'entreprise entre la GDP (Gas de Portugal SA) et la Fetese (Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Escritório e Serviços e outros)
— Travail de nuit — Heures supplémentaires — Travail posté	Des impératifs incontournables en termes de garde ou de soins au foyer justifient l'exemption du travail de nuit, des heures supplémentaires et du travail posté	Portugal	Secteur bancaire	Sectoriel	Convention collective de travail pour le secteur bancaire

Tableau 10 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
Temps de travail	Droit de synchroniser le temps de repos avec celui d'autres membres de la famille également employés dans l'entreprise	Portugal	Compagnies aériennes	Entreprise	Convention de travail entre la TAP (Air Portugal SA) et le STVAC (Sindicato dos Tecnicos de Voo da Aviação Civil)
Temps de travail	Droit à un horaire de travail adapté aux impératifs familiaux	Portugal	Postes	Entreprise	Convention entre la CTT (Correios de Portugal SA) et le SNTCT (Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações e outros)
Travail posté	Aménagement du travail posté pour tenir compte des obligations familiales	Espagne	Sous-traitants du secteur des chemins de fer	Sectoriel	Convention collective couvrant les sous-traitants du secteur des chemins de fer
Horaire mobile	— Horaire mobile destiné à adapter le temps de travail à une main-d'œuvre à prédominance féminine — Possibilité, par exemple, de choisir entre un horaire de travail fixe et un horaire individualisé et mobile	Italie	Métallurgie	Entreprise	Accordo di un progetto di azioni positive alla Zanussi Elettrodomestici — Susegana (Trévisie)
<i>Sécurité sociale</i>					
Assurances sociales	Élargissement de la couverture intégrale des assurances sociales aux travailleurs à temps partiel qui gagnent 25 livres irlandaises par semaine ou davantage dans le cadre d'un emploi régulier	Irlande	Interprofessionnel	National	Programme pour le progrès social et économique (1990-1993)



Le partage d'emploi

Les aspects clés

Le partage d'emploi est un arrangement de travail par lequel deux personnes partagent les responsabilités et les tâches d'un seul et même poste à temps plein — un moyen d'améliorer le statut et les perspectives de carrière des travailleurs à temps partiel et d'assurer davantage de flexibilité aux employeurs. Les travailleurs partageant ainsi leur emploi ont leur propre contrat de travail et se répartissent sur une base proportionnelle la rémunération et les indemnités d'un emploi à temps plein ⁽⁵⁷⁾.

Requérant des dispositions spécifiques, le partage d'emploi est le plus souvent mis en place parallèlement à l'instauration ou au développement du travail à temps partiel hautement qualifié.

Accords et dispositions

Les dispositions les plus poussées en la matière relèvent d'une action du service de santé britannique ⁽⁵⁸⁾: toutes les annonces relatives aux postes vacants précisent en effet que les candidatures de travailleurs souhaitant partager leur emploi sont les bienvenues, qu'ils aient ou non un partenaire à proposer. Un règlement formel garantit à l'ensemble du personnel l'égalité d'accès aux possibilités de partage de poste, et la quasi-totalité des effectifs est éligible (l'exception étant constituée par certains stagiaires).

La politique adoptée prévoit l'ouverture d'un registre de partage de poste. Les travailleurs intéressés présentent une demande écrite avec un préavis de trois mois. Le supérieur hiérarchique en examine la faisabilité et donne sa réponse dans un délai de dix jours. Il peut être fait appel en cas de refus. En cas d'approbation, le registre est consulté pour trouver un partenaire, à moins que le travailleur concerné ait lui-même un partenaire à proposer. Si cette consultation ne donne rien, le partage de poste est proposé par annonce — et si aucun partenaire n'est trouvé, le travailleur est informé qu'il ne peut être provisoirement donné suite à sa demande. Tout membre du personnel peut s'inscrire dans le registre ou demander un partage d'emploi dans un autre service, ou demander à son supérieur hiérarchique de réévaluer la fonction afin d'établir si elle se prête à une répartition entre deux emplois à temps partiel.

Si l'un des partenaires quitte l'entreprise, l'emploi est proposé à plein-temps au partenaire restant. Si ce dernier décline l'offre, le registre est consulté et, le cas échéant, une annonce est faite. L'employeur s'engage à placer deux annonces extérieures. Faute de remplacement adéquat, le travailleur restant en place est transféré vers un poste à temps partiel ou, dans la mesure du possible, réaffecté.

On comptait quarante-deux travailleurs en partage de poste en 1994 — rien que des femmes en l'occurrence, qui occupaient le plus souvent des fonctions de soignantes. Les heures de travail et

⁽⁵⁷⁾ Terry, M., et Dickens, L., *European Employment and Industrial Relations Glossary: United Kingdom*, Luxembourg 1991, p. 117.

⁽⁵⁸⁾ Royaume-Uni, paragraphes 213-219: Kingston & District Community Unit (NHS).

la répartition des responsabilités sont conjointement décidées par les deux titulaires du poste et leur supérieur hiérarchique. Le poste ne peut être divisé qu'entre deux personnes, lesquelles ne peuvent simultanément occuper un autre emploi à temps partiel dans le service. Si le partage se fait le plus souvent sur une base de cinquante pour cinquante, il existe certains cas de répartition inégale. Les schémas classiques consistent en une division matin/après-midi ou une division de deux fois deux jours et demi. Les supérieurs hiérarchiques s'assurent que les formules choisies permettent de retrouver assez aisément un partenaire de remplacement si l'un des deux titulaires de poste devait s'en aller.

Toutes les dispositions pratiques sont décrites dans les accords de partage de poste: schémas horaires, responsabilités, durée des relais, modalités de supervision, système de communication et conditions de travail de chacun des partenaires.

Les salaires et les avantages sont octroyés sur une base proportionnelle, la base individuelle s'appliquant toutefois à l'indemnité de maladie, au congé prolongé, au congé de maternité, au congé pour situation d'urgence et aux frais de déménagement. Lorsque la fonction donne droit à un véhicule ou à une indemnité pour frais de véhicule, les deux partenaires en bénéficient.

Ce système offre de multiples avantages: une flexibilité accrue en période de pointe, davantage de continuité en cas de maladie et pendant les congés annuels et un taux réduit d'absentéisme parmi les travailleurs en partage de poste.

En Irlande, les fonctionnaires ont la possibilité de partager un emploi pendant une période d'un an ou davantage, à condition qu'un partenaire soit disponible et qu'un poste adéquat soit vacant. De manière générale, les travailleurs partageant leur poste bénéficient, en termes de rémunération et autres conditions d'emploi, d'un arrangement proportionnel à celui applicable à leurs collègues à plein-temps. À la fin de 1993, 98 % des travailleurs partageant leur emploi étaient des femmes et 80 % appartenaient à une catégorie professionnelle inférieure au niveau de cadre exécutif ⁽⁵⁹⁾.

Un accord similaire existe dans le secteur du transport aérien ⁽⁶⁰⁾. Chaque poste partagé fait l'objet d'une description portant sur les devoirs et les responsabilités de l'emploi considéré globalement; il est identifiable et interchangeable avec un poste à temps plein. Le personnel qui travaille en partage de poste peut poser sa candidature à n'importe quel emploi vacant proposé; s'il s'agit d'un poste à temps plein, la formule ne sera pas modifiée, sauf si un échange direct s'avère simple et acceptable aussi bien pour la direction que pour le personnel concerné. Les travailleurs en poste partagé gagnent la moitié du taux salarial en vigueur pour l'emploi à plein-temps et les allocations de congé annuel sont payées au prorata.

Un accord de partage de poste signé dans une usine chimique italienne vise à concilier les obligations professionnelles et familiales en proposant du travail à temps partiel aux couples. Les parents d'enfants de moins de 3 ans peuvent opter pour un travail à temps partiel avec un

⁽⁵⁹⁾ Irlande, p. 9: fonction publique irlandaise.

⁽⁶⁰⁾ Irlande, p. 17: Air Rianta.

collègue occupant une position similaire. Les deux parents peuvent opter pour cette formule, chacun à leur tour, s'ils travaillent dans le même établissement. L'employeur s'engage en outre à contribuer partiellement aux frais de garde des enfants ⁽⁶¹⁾.

Dans l'industrie métallurgique allemande, un accord d'entreprise insiste sur l'égalité de traitement de ceux qui partagent leur poste et les autorise à se présenter à un emploi à temps plein à condition de proposer un partenaire avec qui le partager. L'accord stipule également qu'une candidature conjointe de deux partenaires à un poste vacant doit être considérée sur un pied d'égalité avec la candidature d'un seul employé ⁽⁶²⁾.

«Lorsqu'un supérieur hiérarchique a, pour des raisons d'ordre pratique, un doute quant à la faisabilité du partage d'un emploi à plein temps, un transfert peut être effectué pour une période déterminée de six mois à titre d'essai. Les objectifs, le contenu du poste et l'organisation du travail applicables à cette période d'essai seront consignés par écrit. Si des problèmes surgissent pendant cette période, ils doivent être immédiatement examinés et dûment documentés. Si l'essai est positif, le partage d'emploi se poursuivra à durée indéterminée et sera proposé aux partenaires en place. Si l'essai se révèle négatif, l'emploi en poste partagé cesse automatiquement à l'expiration de la phase pilote» ⁽⁶³⁾.

Dans le secteur allemand de la transformation alimentaire, un accord d'entreprise permet d'examiner les postes d'encadrement vacants dans la perspective de leur occupation sur une base d'emploi partagé ⁽⁶⁴⁾.

Résumé

La négociation collective sur le partage d'emploi n'est pas encore très répandue, mais les quelques exemples sélectionnés proposent des modèles intéressants ainsi que des spécificités innovatrices qui favorisent le travail à temps partiel hautement qualifié et remettent en question les cultures traditionnelles des organisations et du temps de travail.

Les dispositions les plus instructives sont l'encouragement de candidats au partage de postes, l'égalité des travailleurs qui partagent un poste avec les titulaires d'un poste à temps plein en termes de rémunération et d'autres conditions sur une base proportionnelle, l'égalité d'accès au partage de poste pour tous les membres du personnel (y compris les cadres), la mise en place de registres de candidats au partage d'emploi et les modalités pratiques concernant les horaires, les responsabilités, la durée des relais, la surveillance ainsi que le système de communication entre les cotitulaires d'un même poste.

⁽⁶¹⁾ Italie, p. 29: Accordo di job sharing alla Sony di Rovereto (Trente), 1995.

⁽⁶²⁾ Allemagne, p. 29: Hewlett-Packard Ltd, Böblingen.

⁽⁶³⁾ Allemagne, p. 92: Hewlett-Packard Ltd, Böblingen.

⁽⁶⁴⁾ Allemagne, p. 7 et 53: Wilhelm Weber GmbH.

Tableau 11 — Sélection de dispositions et d'accords relatifs au partage d'emploi

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
Partage d'emploi — Annonces — Égalité d'accès — Registre — Arrangement — Rémunération	Modalités précises — Les annonces stipulent que les candidatures de travailleurs souhaitant partager le poste sont les bienvenues, qu'ils aient ou non un partenaire à proposer — Égalité d'accès à l'option de partage de poste pour tous les membres du personnel — Tous les membres du personnel sont éligibles, hormis certains stagiaires — Registre des candidats au partage de poste — Règles de recrutement d'un nouveau partenaire pour partager le poste — Arrangements pratiques concernant l'aménagement des horaires, les responsabilités, la durée des relais, la surveillance, le système de communication et les conditions d'emploi de chacun des partenaires — Salaires et indemnités calculés sur une base proportionnelle	Royaume-Uni	Services de santé	Local	Kingston & District Community Unit (NHS)
Partage d'emploi — Éligibilité — Arrangements sur une base proportionnelle	— Partage d'emploi pour une période d'un an ou davantage à condition qu'un partenaire soit trouvé et qu'un poste adéquat soit vacant — Les travailleurs qui partagent un emploi bénéficient, en termes de rémunération et d'autres conditions d'emploi, d'arrangements proportionnels à ceux de leurs collègues à plein-temps	Irlande	Fonction publique	Sectoriel	Fonction publique irlandaise
Partage d'emploi — Modalités — Égalité vis-à-vis des emplois à plein-temps	— Chaque emploi partagé fait l'objet d'une description couvrant les devoirs et les responsabilités de la fonction considérée globalement — Chaque emploi partagé est identifiable et interchangeable avec un emploi à temps plein	Irlande	Secteur du transport aérien	Entreprise	Air Rianta

Tableau 11 (suite)

Objet	Caractéristiques innovatrices	Pays	Secteur	Niveau de négociation	Couverture
<ul style="list-style-type: none"> — Candidature à des emplois à temps plein 	<ul style="list-style-type: none"> — Les travailleurs qui partagent un emploi peuvent poser leur candidature à tous les emplois offerts — Les postes à temps plein restent tels quels sauf si un échange direct s'avère simple et acceptable tant par la direction que par le personnel concerné — Les cotitulaires d'un emploi gagnent la moitié des taux salariaux en vigueur pour le temps plein et les allocations de congé annuel sont payées au prorata 				
<ul style="list-style-type: none"> Partage d'emploi — Éligibilité — Conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> — But: concilier les responsabilités familiales et professionnelles grâce au travail à temps partiel — Les parents d'enfants de moins de 3 ans peuvent opter pour un travail à temps partiel avec un collègue occupant une position similaire — Les deux parents peuvent, chacun à leur tour, choisir cette option s'ils travaillent dans le même établissement — L'employeur contribue partiellement, en outre, aux frais de garde des enfants 	Italie	Industrie chimique	Entreprise	Accordo di job sharing alla Sony di Rovereto (Trente)
<ul style="list-style-type: none"> Partage d'emploi — Candidature directe à un emploi à temps plein — Égalité de traitement de la candidature 	<ul style="list-style-type: none"> — Candidature directe à un emploi à temps plein avec un partenaire pour le partage du poste — Égalité de traitement entre une candidature émanant de partenaires souhaitant partager le poste à temps plein et une candidature émanant d'une seule personne 	Allemagne	Métallurgie	Entreprise	Hewlett-Packard Ltd, Böblingen
<ul style="list-style-type: none"> Partage d'emploi — Postes d'encadrement 	<ul style="list-style-type: none"> — Examen des postes d'encadrement pour déterminer s'ils se prêtent à un partage d'emploi 	Allemagne	Secteur de la transformation alimentaire	Entreprise	Wilhelm Weber GmbH

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Égalité des chances et négociations collectives en Europe — 3. Analyse d'accords innovateurs

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

1999 — 186 p. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-828-5069-2

Prix au Luxembourg (TVA exclue): EUR 25



Égalité des chances et négociations collectives dans l'Union européenne

3. Analyse d'accords innovateurs

L'instauration d'une égalité des chances entre les hommes et les femmes au travers du processus des négociations collectives est devenue l'un des grands objectifs politiques de la Commission européenne. Le présent rapport se veut un aperçu du large éventail de conventions collectives innovatrices conclues dans cette perspective d'égalité, dont les dispositions couvrent notamment l'accès à l'emploi, la ségrégation fondée sur le sexe, l'égalité des rémunérations, le harcèlement sexuel, le congé parental, le temps de travail et l'évolution de la culture organisationnelle. Il s'appuie sur plus de deux cent cinquante dispositions inscrites dans des conventions collectives signées dans les quinze États membres de l'Union européenne.

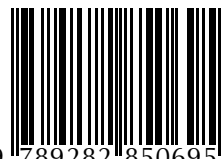
Prix au Luxembourg (TVA exclue): EUR 25



OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-828-5069-2



9 789282 850695