

## **“Pères et hommes - Conciliation famille et profession – Situation dans l’Union Européenne et au Portugal”**

Reconnaissant le rôle fondamental de la famille au sein de la société, et en particulier le rôle de l’homme comme père.

Compte tenu des évolutions sociales que l’Europe a subi au cours des dernières décennies.

Reconnaissant le besoin de conciliation de la famille et de la profession.

Constatant que ce sujet devient de plus en plus important sur le plan politique, économique et social.

Ce séminaire souhaite:

- Clarifier la situation législative et sociale des différents pays européens
- Clarifier le rôle de l’homme comme père dans la famille
- Faire prendre conscience aux différents intervenants sociaux par une campagne de sensibilisation, notamment les entreprises, dans le but de développer des politiques favorables à la conciliation avec la famille, par exemple à travers d’un manuel de bonnes pratiques et du développement de réseaux de parents dans les entreprises.

Au cours des dernières décennies, l’Europe a subi des changements sociodémographiques profonds, qui, entre autre, ont aboutit à un changement du rôle de la femme, qui cessa d’être à la maison et commença à travailler. Par conséquent, le rôle de l’homme a également du être changé afin de devenir plus actif dans la famille, notamment, dans l’éducation des enfants. Toutefois, ce changement a été plus facilement assimilé par les femmes que par les hommes.

Le concept de famille et les valeurs qui y sont associées doivent être redéfinis et il faut trouver un nouveau chemin dans une société qui met de plus en plus l’accent sur les aspects économiques et compétitifs et où le temps passé en famille et en société, notamment, les activités de loisir, à caractère social et politique est de moins en moins valorisé.

Il faut prendre conscience que la famille est un tout, c’est pourquoi le partage des tâches doit être effectif, compte tenu du caractère irremplaçable du père et de la mère. Cette prise de conscience n’a pas seulement comme sujet l’homme mais aussi la femme, celle-ci doit permettre le partage des tâches qu’elle réalisait traditionnellement. Il est important qu’il y ait un changement de la valeur du travail à la maison au sens large, et aussi d’encourager la vie sociale des pères qui décident de prendre le congé paternité, sans que cela leur cause des dommages ultérieurs dans leur carrière professionnelle, ainsi que des mesures permettant à la femme de reprendre son travail.

On a donc ressenti le besoin de changer la législation dans le but de permettre une conciliation entre la famille et la profession. Cependant l'inégalité continue, peu l'hommes profitent de leurs droits. Cette situation est due soit à la méconnaissance, soit à des raisons économiques – car il y a encore des différences salariales importantes – ou, voir même, à des raisons culturelles (faible niveau de scolarité). Cette question n'est pas encore ressentie dans certaines couches de la société, raison pour laquelle elle ne fait pas l'objet de réflexion et discussion.

Cependant la plupart pense que les couches les plus jeunes ont déjà un sentiment de partage des activités, acceptant le rôle de l'homme et de la femme, père et mère, et s'orientant, ainsi, vers un vécu plus correct de la maternité/paternité, reconnaissant la relation avec les enfants comme un facteur d'équilibre.

D'autre part les femmes occupent de plus en plus des postes de direction dans les entreprises, mais la question qui se pose c'est à quel prix; c'est-à-dire. La participation de ces femmes aux activités familiales s'en trouve-t-elle diminuée? Est-ce que le partage des activités est plus effectif à la maison?

On a reconnu le rôle fondamental de l'éducation dans ce processus de changement des mentalités (bien que celui-ci soit un processus lent), de même que les changements législatifs qui se font déjà sentir, tant au niveau des directives européennes comme au niveau de la législation de chaque pays membre. On, également, été abordées des questions concernant les systèmes de soutien social, particulièrement les services de soutien à l'enfant et aux personnes dépendantes qui au Portugal sont pratiquement inexistantes ou coûtent très cher.

La structure et l'organisation du travail est en train de changer, il y a une augmentation du travail réalisé à la maison qui pourra faciliter la conciliation, Cela exige, toutefois, plus de rigueur dans le respect des horaires et plus d'organisation.

Il est important que les employeurs prennent conscience qu'il faut modifier la gestion des temps de travail, notamment, à travers l'augmentation du travail à mi-temps et plus de flexibilité des horaires de travail – ce qui peut être favorisé par une bonne utilisation des nouvelles technologies. Il faut aussi prendre en compte que la productivité et le nombre d'heures de travail ne sont pas des concepts directement proportionnels.

On a également souligné le rôle des moyens de communication sociale comme lien pour changer les mentalités.

### **“La contribution de l'Education pour le changement des mentalités et création de bonnes pratiques”**

Dans ce panel nous avons compté sur la collaboration d'un représentant de l'association Graal, qui nous a présenté une expérience qu'ils ont développée, *Banque de Temps*, où les échanges sont, comme son nom l'indique, réalisés en temps dispensé en activités d'aide.

L'éducation passe par l'école mais aussi par le développement de projets qui dynamisent la population en général, notamment, par la réalisation d'auditions publiques sur la thématique.

Lors de ces auditions il est important de définir des recommandations relatives aux mesures possibles pour la société civile, attribuant une attention particulière à la presse.

Il est important de réaliser des cours de formation dans ce domaine qui touchent tant les écoles comme les entreprises.

Il faut créer des réseaux locaux de soutien qui aident à la conciliation. Outre cette fonction, ces réseaux permettent la création de liens sociaux qui au fond sont la base d'une société active et d'un sentiment de communauté.

Il est important de prendre en compte le fait que les attitudes ne se transforment pas en ayant tout simplement accès à l'information, mais que le dialogue, la discussion et la réflexion sont le moteur permettant une prise de conscience plus grande.

En ce qui concerne l'école nous devons tenir compte d'un concept d'école intégrée dans la société et non seulement d'une salle de cours où l'on apprend des concepts scolaires.

Il est important de développer des projets à l'école, qui impliquent autant les élèves, que les professeurs et les parents, sans oublier que la relation entre parents et enfants n'est pas unidirectionnelle mais les parents peuvent apprendre avec les expériences de leurs enfants.

En ce qui concerne les adultes, nous avons mis l'accent sur l'intérêt de la réalisation de *rencontres de famille*, qui promeuvent surtout le débat, à travers le partage de témoignages et la tentative de trouver les causes des inégalités et les manières de les dépasser.

D'autre part, la réalisation de rencontres entre les différentes entités qui d'une certaine manière sont liées à la conciliation, notamment, les municipalités qui jouent, sans aucun doute, un rôle crucial, nous semble être très importante; tel que des rencontres entre diverses entités d'employeurs. Il est important d'identifier au sein de chaque entreprise des pratiques de conciliation déjà existantes et proposer d'autres encourageant la création d'une relation de confiance entre les salariés et les patrons, créant ainsi un bien être essentiel pour une bonne performance professionnelle.

La réalisation de ces projets est, évidemment, importante lorsqu'ils sont envisagés de façon continue et non pas ponctuelle, c'est-à-dire, qu'il faut faire remonter ces projets et les conclusions que l'on peut en retirer aux différentes entités, notamment au Ministère de l'Éducation, aux syndicats, aux employeurs, aux ONG's, etc.. Il y a d'innombrables projets qui ont déjà été développés, il faut donc en profiter.

On a suggéré, par exemple, la création d'un protocole semblable au PNESTT – Programme National pour la Sécurité et la Santé au Travail, dont la thématique principale serait, précisément, la conciliation de la vie professionnelle et familiale.

## **“La responsabilité des Organisations de Travailleurs et des Entreprises dans la conciliation de la vie familiale et professionnelle”**

Après la révolution du 25 avril 1974, des avancées importantes ont été réalisées sur le plan de l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment, par des modifications législatives et de certaines pratiques, bien qu'étant encore loin d'atteindre l'engagement auquel s'est proposé le Portugal.

Malgré le fait que le nombre de femmes qui travaillent ait augmenté, il y a des secteurs d'activité où les inégalités n'ont pas encore été dépassées, particulièrement, dans les activités qualifiées où la progression dans la carrière et atteindre des postes de direction est difficile.

On peut remarquer que les femmes bien qu'ayant de plus en plus de formation scolaire, ont plus de difficultés à trouver du travail, étant plus de temps au chômage et travaillant d'avantage à mi-temps. Cette discrimination est surtout due, comme cela a déjà été mentionné dans d'autres panels, au fait que les tâches familiales, particulièrement celles liées aux enfants, sont encore essentiellement féminines. Il y a en effet des pénalisations dues à l'usufruit des droits de maternité.

Sur une perspective plus générale, on assiste à l'imposition d'horaires de travail non réglementés ce qui porte préjudice aux travailleurs.

Il est important de mettre l'accent sur le fait que dans le contexte européen les femmes portugaises sont celles qui travaillent le plus d'heures, étant très présentes dans la profession, ajournant de ce fait la maternité.

Quelques questions se posent donc:

- Comment peut un travailleur concilier la vie professionnelle et la vie familiale lorsqu'on lui impose des changements permanents dans les horaires de travail?
- Quelles réponses trouvent les familles face à l'inexistence de services d'aide sociale ou à ses horaires non ajustés?
- Le travail à mi-temps est-il une solution?
- Le télétravail est-il une solution?

Par rapport aux deux dernières questions nous considérons que le travail à mi-temps n'est pas une solution car il correspond aussi à un salaire et à des droits partiels. Quant au télétravail, si d'une part il permet l'autonomie du lieu de travail, d'autre part il peut entraîner l'isolement et la perpétuation de la double tâche.

Dans ce contexte ont été suggérées quelques recommandations de bonnes pratiques:

- Etablissement d'un horaire de travail, par voie négociable, tenant compte les tâches exercées et aussi les besoins familiaux et sociaux du travailleur.
- Possibilité légale pour les parents d'enfants ayant moins de 12 ans, et qui travaillent par équipes, d'être dispensés de l'équipe de nuit.
- Création de services sociaux publics à des prix accessibles et avec des horaires compatibles avec les horaires des emplois des parents.
- Responsabilisation des entreprises face à la création de réseaux de nourrices, dûment formées
- Augmentation du réseau public de l'enseignement préscolaire.
- Soutien aux personnes âgées et aux personnes dépendantes.
- Réseaux de transports efficace qui permettent une réduction effective du temps de déplacement entre la maison et le travail, cette réduction permettant de passer plus de temps avec la famille.
- Pratiques éducatives qui contrarient les rôles sociaux spécifiques.
- Inclure le thème du genre/égalité dans les différents niveaux de l'enseignement, compte tenu du besoin de formation des agents éducatifs.
- Etablissement de protocoles d'action positive avec les entreprises pour changer les pratiques.
- Faire en sorte que les travailleurs connaissent leurs droits.
- Réalisation d'études qui approfondissent la réalité.
- Inspection effective réalisée par les entités compétentes de l'application correcte des lois du travail.
- Définition de méthodologies qui définissent ce qui est considéré travail égal, compte tenu de la responsabilité et de l'effort parmi d'autres facteurs.
- Flexibilité dans les négociations entre les patrons et les employés.
- Changements de la politique fiscale afin de la rendre plus juste.

Le représentant de l'Allemagne a présenté la réalité de ce pays, soulignant les aspects positifs et négatifs qui se répercutent sur la conciliation famille-travail.

#### Aspects positifs:

- Les parents allemands manifestent, actuellement, une grande tendresse et envie d'être parents.

- Souhaitent participer d'avantage à la vie familiale et veulent être le plus prêt possible de leurs enfants et considèrent que cela contribue à l'équilibre du bonheur familial.
- En Allemagne 80% des parents veulent plus de temps pour la famille.

#### Aspects négatifs:

- Le souhait d'être plus en famille est rejeté par la société. Les hommes-parents qui assument les responsabilités familiales sont discriminés par les autres, y compris dans leurs entreprises, où ils deviennent des hommes travailleurs isolés, ce qui fait que 9 sur 10 pères ne manifestent pas le souhait de trouver une flexibilité horaire, ajusté à leur situation spécifique.
- Les femmes n'acceptent pas très bien ce dévouement des pères aux enfants trouvant que les hommes sont en train de rentrer dans leur sphère, ce qui amène les hommes travailleurs à se consacrer à 100% à la vie professionnelle, délaissant la famille.
- Les femmes veulent plus de participation familiale. Elles se voient confrontées au déséquilibre que la décision d'avoir un enfant peut leur causer, notamment, des problèmes dans leurs progression dans la carrière. C'est peut-être pour cela, que l'Allemagne est le pays de l'Union Européenne ayant le taux de natalité le plus faible; 13 enfants pour 10 femmes.
- Dans l'environnement familial, le fait que la femme puisse percevoir un salaire plus élevé que l'homme est encore envisagée avec un certain scepticisme.

Ces situations peuvent changer si l'on met en oeuvre une information adressée tant aux entreprises qu'à la société en général, où l'on mettra l'accent sur la valorisation de la famille et sur les gains que les entreprises peuvent en retirer lorsqu'elles régulent les questions de la famille. Dans une entreprise où les collaborateurs sont heureux et bien avec eux-mêmes la performance professionnelle sera, sans aucun, doute plus élevée.

### **“Les dynamiques familiales – Nouveaux modèles”**

L'évolution sociale nous donne une nouvelle image de l'organisation familiale. La société exige de nouveaux rôles sociaux, de nouveaux rôles du genre et de nouvelles relations familiales.

Nous sommes passés d'une famille patriarcale, où la définition des rôles était très claire, à une famille dans laquelle les deux éléments exercent un métier, et où leur valeur est un facteur de reconnaissance sociale. L'emploi est un signe d'indépendance et la contribution pour le budget familial doit être faite tant par l'homme que par la femme.

L'inégalité des classes, le chômage et le changement des statuts du genre créent de nouveaux mouvements sociaux et de nouvelles sub-cultures. Les relations familiales changent aussi à cause des nouvelles façons de vivre les affections, de

l'augmentation de l'espérance de vie, de nouvelles pratiques contraceptives et d'un nouveau concept de mariage qui n'est plus perçu comme une union pour toute la vie. Ces nouveaux modèles se répercutent aussi sur la natalité qui a baissé. Augmentent le nombre de jeunes habitant seuls, comme d'ailleurs, le nombre de femmes économiquement indépendantes. On peut aussi mentionner d'autres formes d'organisation sociale et de vivre la famille, notamment, une hausse des unions de fait, unions homosexuelles, cohabitation d'amis basée sur l'aide mutuelle et des familles monoparentales comme conséquence de plus de divorces et de la maternité précoce.

Cette réalité complexe implique un changement des valeurs et des attitudes, une application efficace du cadre légal existant et un changement de pratiques. Tout cela est possible si un investissement sérieux est réalisé dans l'éducation pour l'égalité des genres et une formation des parents dans le but d'encourager un partage effectif des tâches ménagères.

D'autres aspects se rapportant à l'image de l'homme et de la femme dans la vie professionnelle et dans la vie sociale et familiale ont aussi été mentionnés, bien qu'ayant déjà été énoncés, il faut cependant y réfléchir. Pour la femme le manque d'emploi, la difficulté de progression dans la carrière, moins d'accès à la formation, moins de femmes dans des positions de direction. D'autre part, l'homme ressent encore des difficultés à assumer son rôle de père à cause de la discrimination dont il est objet tant par la société comme par sa compagne. En somme, malgré l'existence d'une nouvelle famille pour le XXI<sup>e</sup> siècle, en pratique, nous sommes encore loin d'atteindre l'objectif d'égalité des chances. Chacun a des responsabilités dans les questions liées à la conciliation, c'est pourquoi il faut mener à bien une autocritique promouvant notre engagement personnel dans cette matière.

## Charte d'engagement

### Rôle des hommes et Pères

- Dans la famille
- Dans le travail
- Dans la société

### Dans la famille

- Partage des tâches ménagères
- Partage et gestion du temps libre/social
- Partage de l'éducation des enfants
- Partage de la gestion du patrimoine

### Dans le travail

- Revendiquer du temps pour aider les enfants
- Revendiquer plus d'intervention syndicale sur ce thème
- Revendiquer le congé de paternité
- Revendiquer un horaire compatible et partager les autres, sans travailler excessivement (heures supplémentaires, horaires dépassant les 40 heures par semaine, *petits empois*)
- Revendiquer le principe de « à travail égal, salaire égal »
- Revendiquer l'égalité lors de l'accès aux postes de direction et de gestion

### Dans la société

- Revendiquer auprès des Institutions/Gouvernement plus d'opportunités pour la conciliation
- Participer à des projets, campagnes et autres actions concernant la conciliation

### Rôle de Base-FUT

- Développer une action d'information sur ce thème dans la Presse Régionale (4 articles)
- Envoyer les conclusions du séminaire aux Groupes Parlementaires, au Gouvernement, aux Centrales Syndicales et aux Associations Patronales.
- Elaborer une brochure avec des témoignages – Histoires de Vie sur des expériences concrètes, individuelles ou de groupe sur la conciliation
- Réaliser des rencontres régionales sur la conciliation à Porto, Lisbonne, Coimbra, Loulé et Covilhã
- Impliquer, dans les actions sus mentionnées, les entreprises, notamment, issues de l'économie sociale et des associations civiques et sociales.