

Penel^{♂♀}pe

MODULE 6

MATERNITE, EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE ET MODALITES DE TRAVAIL FLEXIBLES



Co-funded by
the European Union

INTRODUCTION

Depuis la pandémie de COVID-19, le monde du travail a profondément évolué : **les employés accordent désormais plus d'importance à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle qu'à la rémunération.** Selon une [étude](#), davantage de travailleurs ont déclaré être attirés par leur poste actuel pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (41 %) que pour le salaire (36 %).

Parmi les employés interrogés, une plus grande proportion d'hommes (43 %) ont déclaré être davantage attirés par le salaire que par l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (34 %), tandis que les femmes ont préféré l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (44 %) au salaire (33 %).

Cela représente un changement par rapport au classement de 2019, avant la pandémie, où un pourcentage plus élevé de travailleurs déclaraient être attirés par le salaire (41,02 %), l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée arrivant en deuxième position (40,97 %).



En plus d'être bénéfique pour les relations et la santé en général, un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée peut également **augmenter la productivité des employés et, à terme, leurs performances.** Concrètement, des employés épanouis travaillent plus efficacement, commettent moins d'erreurs et deviennent de meilleurs ambassadeurs de leur organisation.



Au cours des dernières années, l'UE a adopté une série d'actes législatifs instaurant des droits minimaux pour les citoyens européens afin de leur permettre de concilier vie professionnelle et responsabilités familiales, en fixant **des normes minimales en matière de congé de paternité, de congé parental et de congé pour aidants**, et en établissant des droits supplémentaires, tels que le droit de demander des modalités de travail flexibles, qui aideront en fin de compte les personnes à mener de front leur carrière et leur vie familiale sans avoir à sacrifier l'une ou l'autre.

En août 2022, les nouveaux [droits](#) en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les aidants, approuvés en 2019, ont commencé à s'appliquer dans l'Union européenne, et s'ajoutent aux droits existants en matière de congé de maternité. Ces nouveaux droits **faciliteront le partage des responsabilités entre les parents** et permettront à chaque parent et aidant de concilier vie familiale et vie professionnelle, et de prendre des congés lorsque cela est nécessaire pour s'occuper de membres de la famille qui ont besoin d'aide.

Cette nouvelle [directive](#) vise également à **accroître la participation des femmes au marché du travail**, car dans l'UE, le taux d'emploi des femmes est inférieur de 10,8 points de pourcentage à celui des hommes. En outre, alors que 81 % des hommes ayant des responsabilités similaires travaillent, seulement 68 % des femmes qui s'occupent de personnes dépendantes ont un emploi.

Source : [Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail](#)

Penel[♂]pe

OUTIL N° 13

**PROTEGER ET SOUTENIR LES
FEMMES ENCEINTES ET LES
JEUNES MERES SUR LE LIEU
DE TRAVAIL**



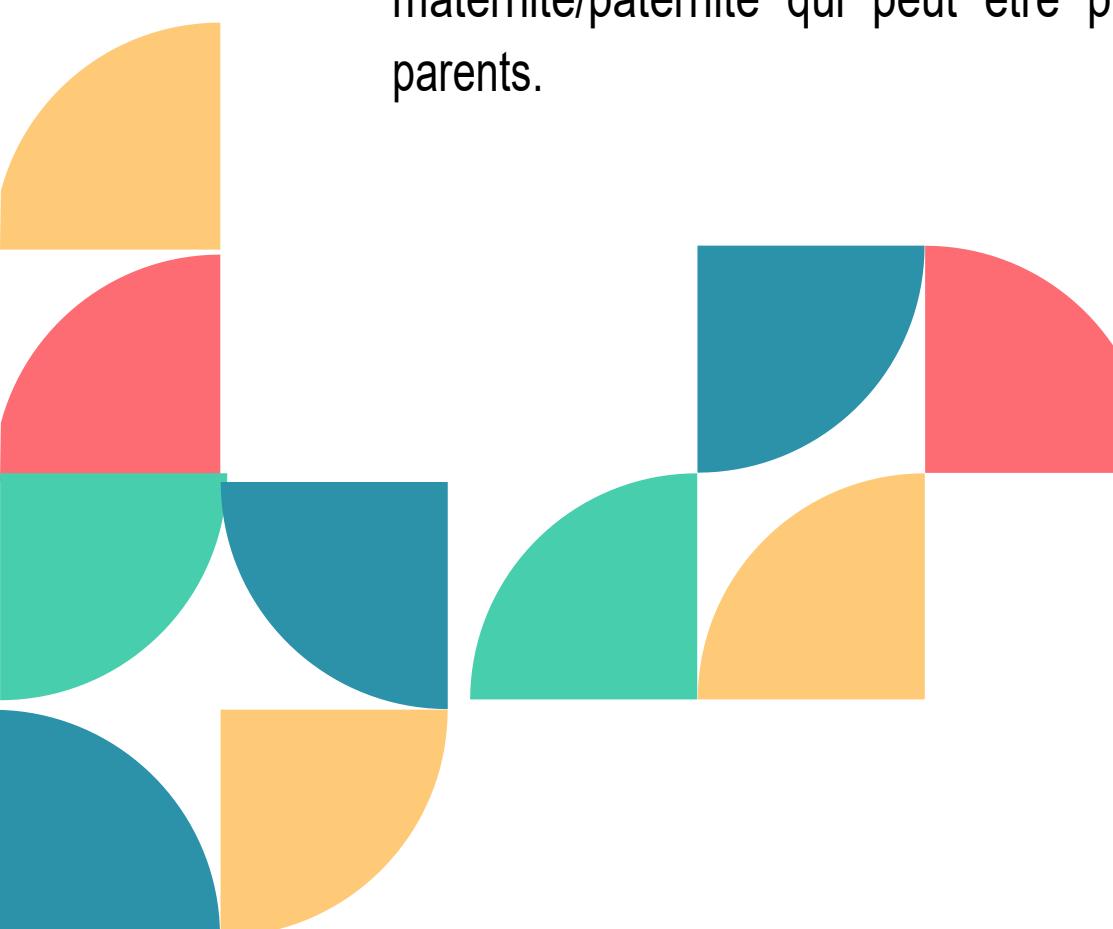
Source : [Pixabay](#).

La protection de la maternité est un **droit humain fondamental** et un élément essentiel des politiques globales visant à concilier vie professionnelle et vie familiale à travers le monde. Elle contribue non seulement à la santé des mères et des enfants, mais aussi à la lutte contre la discrimination à l'embauche et au travail.

La protection de la santé des femmes enceintes et allaitantes et **leur protection contre la discrimination au travail** sont une condition préalable à la réalisation d'une véritable égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes au travail et à la possibilité pour les travailleurs d'élever leur famille dans des conditions de sécurité.

La Convention sur la protection de la maternité, 2000 ([n° 183](#)) de l'Organisation internationale du travail (OIT) définit les normes minimales, tandis que la Recommandation sur la protection de la maternité, 2000 ([n° 191](#)) de l'OIT qui l'accompagne encourage la mise en place de mesures supplémentaires. Selon l'Organisation mondiale de la santé, les éléments clés de **la protection de la maternité** comportent :

- **Durée du congé de maternité** : le droit de la mère à une période de repos liée à l'accouchement est un moyen essentiel de préserver la santé et la nutrition de la mère et de son enfant.
- **Montant des prestations en espèces pour congé de maternité** : Les prestations en espèces liées au congé de maternité visent à compenser la perte de revenu due à l'interruption d'activité, afin de garantir à la mère et à son enfant des conditions de vie et de santé satisfaisantes.
- **Pauses allaitement et installations pour l'allaitement** : le droit de continuer à allaiter son enfant après le retour au travail est important, car la durée des congés accordés est généralement inférieure à la durée recommandée par l'OMS pour l'allaitement exclusif et continu.



Indépendamment des spécificités des législations nationales, la réglementation européenne actuelle fixe la durée minimale du congé de maternité à 14 semaines, avec 2 semaines de congé obligatoire avant et/ou après l'accouchement et une allocation adéquate soumise à la législation nationale. Voici les types de congés actuellement en vigueur dans l'UE :

- **Congé maternité** : congé accordé aux mères pendant la période précédant et suivant immédiatement la naissance.
- **Congé de paternité** : congé accordé aux pères ou aux seconds parents reconnus, similaire au congé de maternité.
- **Congé parental partagé** : congé après le congé de maternité/paternité qui peut être pris par l'un ou l'autre des parents.

Réaliser une évaluation des risques pour la santé et la sécurité

Une travailleuse enceinte est plus vulnérable aux risques professionnels, tant pour elle-même que pour l'enfant à naître. Il est donc impératif de mettre en place des mesures de contrôle. L'évaluation des risques liés à la grossesse sur le lieu de travail a pour objectif de s'assurer que la santé et la sécurité de la travailleuse enceinte ou de la nouvelle mère sont prises en compte et que les mesures de contrôle nécessaires sont mises en œuvre sur le lieu de travail.

Si une organisation néglige d'évaluer et de traiter les risques que le travail d'un membre du personnel fait courir aux nouvelles mères ou aux femmes enceintes, elle pourrait être tenue responsable de discrimination fondée sur le sexe ou de discrimination liée à la grossesse et à la maternité.

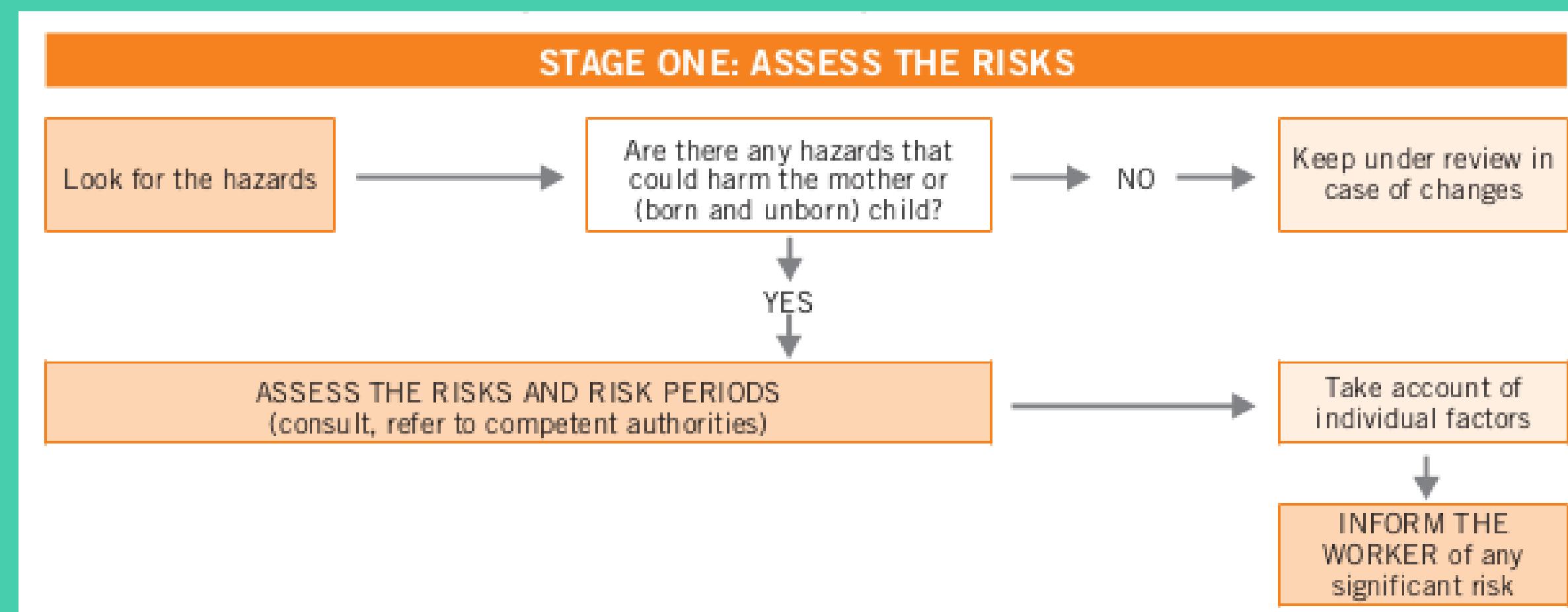
La grossesse peut entraîner une baisse d'agilité, de vitesse ou d'équilibre, ainsi que de la fatigue, du stress ou une tension artérielle élevée, autant de facteurs pouvant affecter la sécurité au travail.

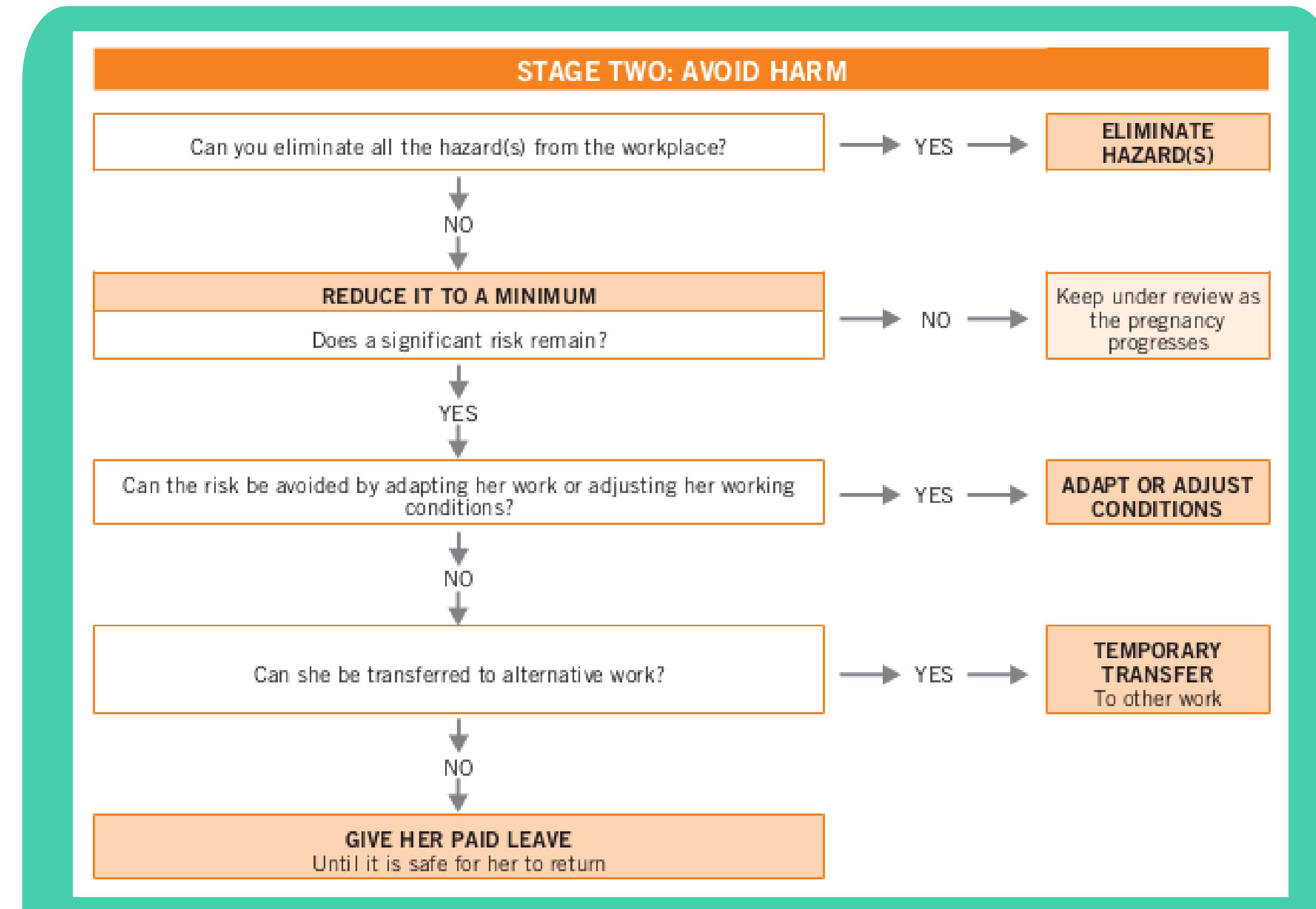
Parmi les risques liés aux activités professionnelles et/ou au lieu de travail pour la femme enceinte et son enfant à naître qui doivent être pris en compte et planifiés, on peut citer les exigences physiques et mentales, la manutention manuelle, la posture et la position, les horaires et les conditions de travail, les équipements de protection individuelle, les substances dangereuses, les agents biologiques et les équipements à écran de visualisation.

Une évaluation des risques pour les travailleuses enceintes doit être effectuée dès qu'une employée informe son employeur par écrit :

- Elle attend un enfant.
- Elle a accouché au cours des six derniers mois.
- Elle allait actuellement.

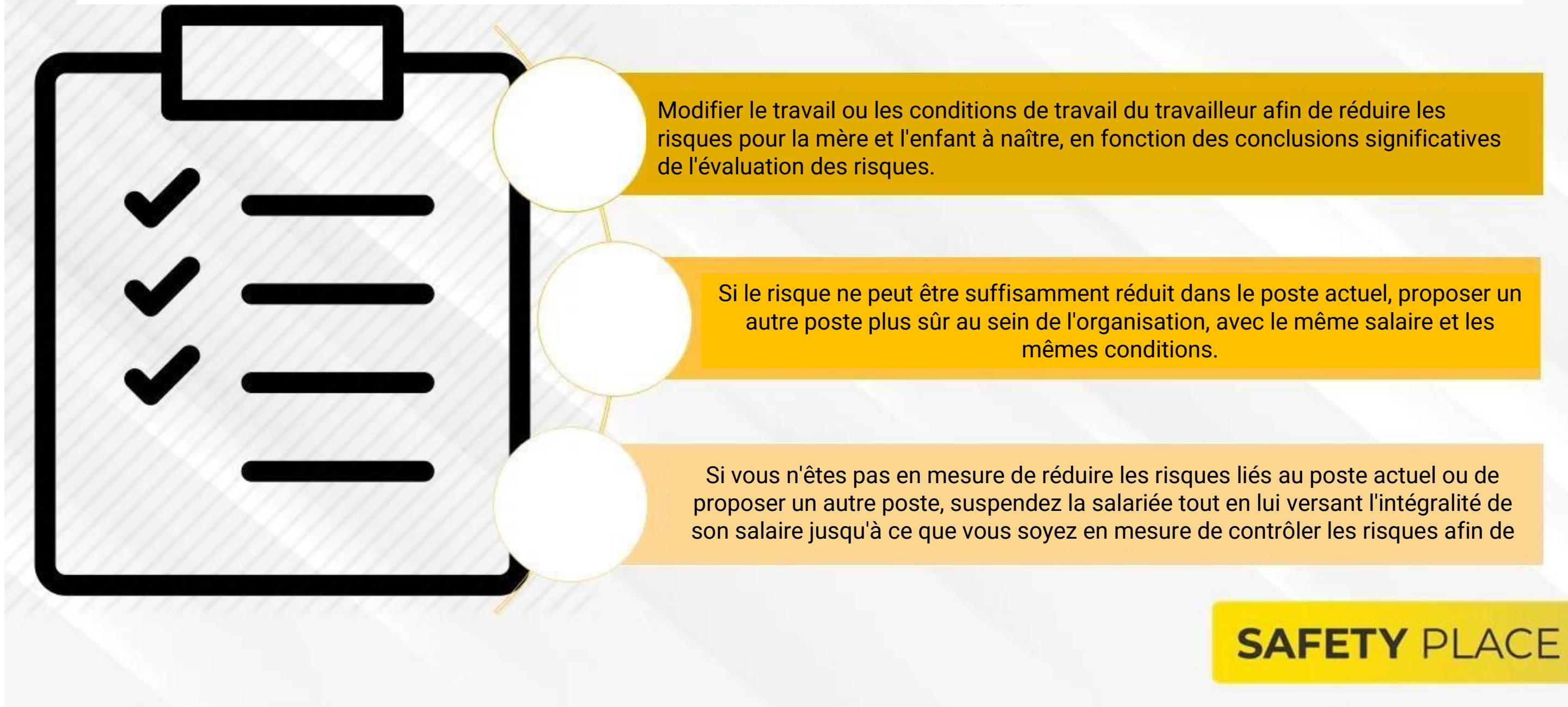
Vous trouverez ici un exemple de modèle d'évaluation des risques liés à la grossesse au travail, mais le tableau suivant présente la hiérarchie de gestion de ces risques telle qu'elle est définie dans la recommandation n° 191 sur la protection de la maternité, émise par la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail.





IMPORTANT : Les besoins en matière de santé des femmes enceintes et allaitantes évoluent au fur et à mesure que la grossesse progresse, immédiatement avant et après l'accouchement et pendant l'allaitement.

Que faire après avoir procédé à une évaluation des risques pour les travailleuses enceintes ?



Source : [Safety Place](#).

Comment aider efficacement les jeunes mères à reprendre le travail

Un élément essentiel de la protection de l'emploi pendant la grossesse est la possibilité de revenir après un congé de maternité à **un poste identique ou au moins aussi intéressant que celui occupé auparavant**.

La discrimination et le manque de protection au travail qui entraînent une discrimination fondée sur le sexe se produisent lorsqu'une femme se retrouve dans une position inférieure après son retour de congé maternité. De plus, **les femmes ne bénéficient souvent pas de l'augmentation salariale annuelle l'année de leur congé maternité** si celui-ci a été de courte durée. De telles mesures creusent l'écart salarial entre les hommes et les femmes sur le lieu de travail et poussent les femmes à quitter complètement le marché du travail.

Alors, comment faciliter le retour au travail des nouvelles mères ?

- Organisez une **séance de retour au travail** avec l'employée afin de l'informer de tout changement survenu dans son poste ou dans l'ensemble du milieu de travail depuis son départ.
- Le retour au travail après un congé de maternité représente souvent un **défi physique et psychologique**, le corps et l'esprit devant s'adapter à un nouveau rythme. L'un des aspects les plus importants pour développer une culture de soutien est de **garder l'esprit ouvert et de faire preuve de souplesse** en lui proposant plusieurs possibilités d'emploi, telles que le travail à temps partiel, le travail à distance, des horaires flexibles, etc.
- Pour rester au fait des normes professionnelles et les aider à redéfinir leurs objectifs de carrière, les mères qui reprennent le travail après un congé maternité peuvent avoir besoin d'un **cours de remise à niveau ou d'une formation pour développer leurs compétences**. Une réunion de retour au travail est le moment idéal pour discuter des formations qu'elles ont pu manquer et fixer un calendrier afin qu'elles puissent maintenir leurs capacités et leurs compétences à jour. Cela permettra non seulement de renforcer le moral et la confiance des mères, mais aussi de faciliter leur retour sur le marché du travail.

- Assurez-vous que son **espace de travail est prêt pour son retour** et qu'elle dispose des outils, documents et matériel nécessaires pour accomplir son travail, notamment des écrans, des claviers et tout autre équipement dont elle pourrait avoir besoin.
- Maintenez une communication ouverte et honnête avec **les mères célibataires** au sujet des politiques de l'entreprise, des attentes et des ressources disponibles pour les soutenir. Proposez des horaires de travail flexibles, des options de travail à distance ou des horaires à temps partiel pour répondre aux besoins des mères célibataires. Cela peut les aider à mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.

Allaitement au travail

Une mesure raisonnable pour préserver la santé et la sécurité d'une femme qui allaité consiste à :

- Autoriser des **horaires flexibles pour favoriser l'allaitement et le tirage du lait** pendant le travail et bien comprendre les attentes en matière de temps (la plupart des mères qui allaitent ont besoin de 2 ou 3 pauses de 15 à 20 minutes pour tirer leur lait).
- Donnez aux femmes accès à une **pièce séparée, privée et propre**, équipée d'une prise électrique, d'une table et d'une chaise confortable, située à proximité d'un lavabo et dotée d'une porte verrouillable de l'intérieur, afin qu'elles puissent tirer leur lait ou allaiter. Ne suggérez jamais à une mère qui allaité de tirer son lait dans les toilettes.
- Donnez aux femmes accès à un **réfrigérateur propre** pour conserver le lait fraîchement tiré afin d'éviter tout problème potentiel de santé et de sécurité.
- **Encouragez-les et soutenez-les.** Ce sujet peut être sensible ou délicat à aborder, notamment avec un supérieur masculin..

Comment soutenir les employés en cas d'adoption ou de placement familial

Bien que les États membres de l'UE doivent évaluer la nécessité de mesures supplémentaires pour répondre aux besoins spécifiques des parents adoptifs, la [directive 2010/18/UE du Conseil](#) mettant en œuvre l'accord-cadre révisé sur le congé parental reconnaît que les travailleurs, hommes et femmes, ont **droit à un congé parental individuel** pour cause d'adoption d'un enfant.

La plupart des pays de l'UE ont également adopté une législation visant à soutenir les employés dès le début de la procédure d'adoption en leur accordant **des congés payés pour assister aux visites préalables à l'adoption**. Les rendez-vous sont programmés de manière à faciliter les interactions entre l'employé, son partenaire et l'enfant. Il s'agit notamment de favoriser le développement d'un lien avec l'enfant avant son placement afin d'établir une relation significative. En outre, ces rendez-vous servent d'autres objectifs liés à l'adoption, tels que la rencontre avec les personnes qui s'occupent de l'enfant et le traitement des formalités administratives indispensables.

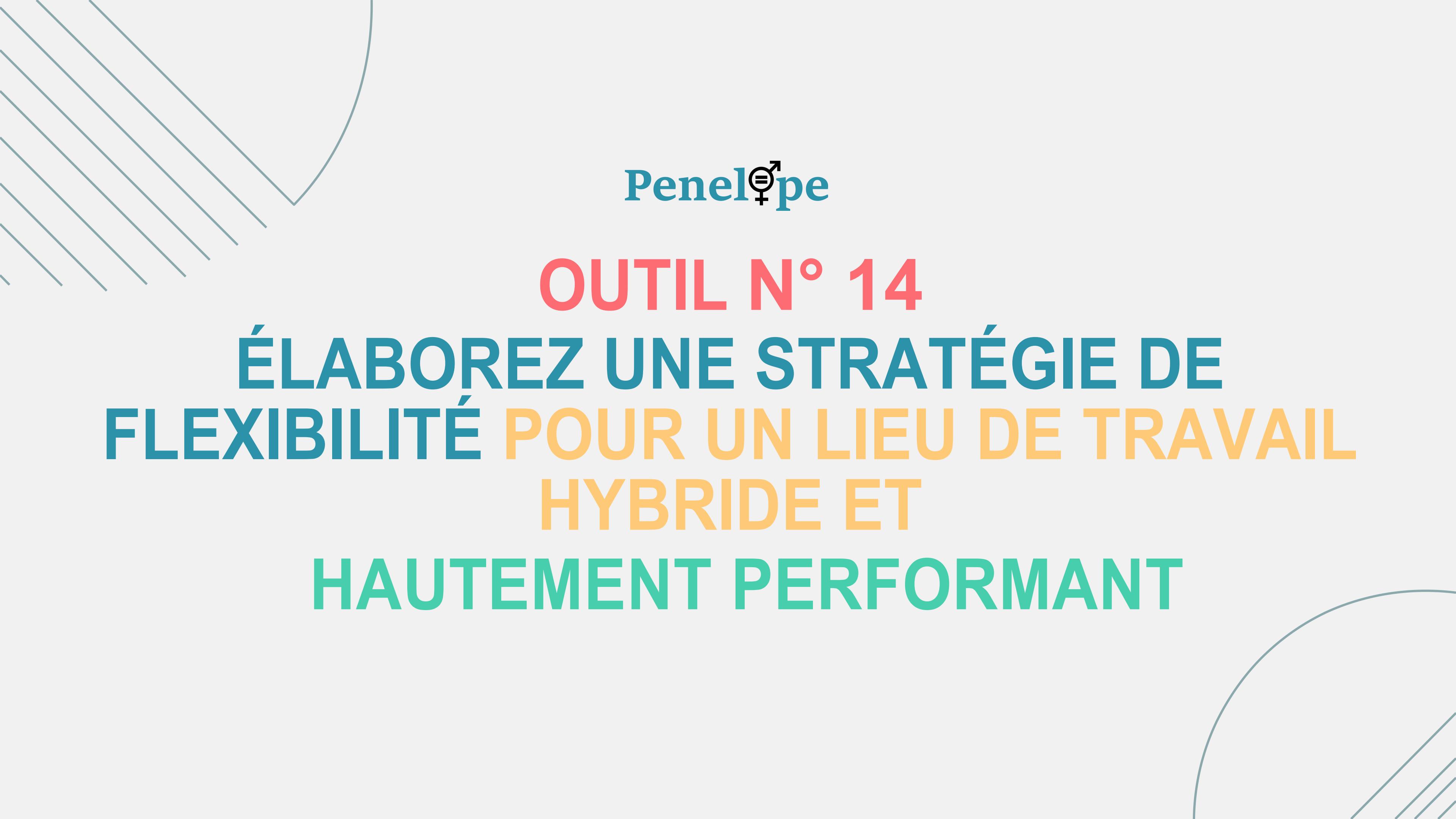
L'adoption implique un changement important dans la vie d'une personne, et il peut falloir un certain temps à l'enfant adopté et aux parents adoptifs pour s'habituer à leur nouvelle dynamique familiale. Les parents adoptifs peuvent prendre le temps nécessaire pour s'adapter à leurs nouveaux rôles en prenant un **congé d'adoption**. Le congé d'adoption est essentiel pour les nouveaux parents qui ont adopté un enfant, car il leur permet de passer du temps de qualité ensemble, ce qui est **crucial pour créer un lien sécurisant**.

Le congé d'adoption contribuera à réduire le stress que les parents adoptifs peuvent rencontrer pendant cette période sensible et importante. Il permet aux parents adoptifs de se concentrer sur leur nouvelle famille et de s'adapter à leurs nouvelles responsabilités en leur accordant un congé.



En tant qu'employeur, que pouvez-vous faire pour soutenir vos employés lorsqu'ils sont engagés dans un processus d'adoption ou de placement familial ?

1. Reconnaisssez les difficultés auxquelles les parents sont confrontés et **comprenez le processus d'adoption** afin de mieux comprendre ce que vit votre employé. Si vous ne le faites pas, il peut être difficile de compatir à leur situation difficile. Reconnaître la singularité de chaque parcours d'adoption est essentiel pour offrir un soutien adapté..
2. Faites **preuve d'empathie** et ne présumez jamais de quoi que ce soit concernant le processus d'adoption d'une autre personne. Lorsque vous abordez ces sujets, en particulier l'adoption, utilisez un langage prudent, inclusif et précis.
3. Malgré les incertitudes, **planifiez à l'avance** votre congé. Le délai d'adoption est imprévisible et peut varier de quelques mois à plusieurs années, ce qui est l'un des aspects les plus difficiles. Établir un plan à l'avance peut aider à la fois l'organisation et l'employé lorsque le moment de prendre le congé arrive, même si c'est plus tôt que prévu.



Penelope

OUTIL N° 14

**ÉLABOREZ UNE STRATÉGIE DE
FLEXIBILITÉ POUR UN LIEU DE TRAVAIL
HYBRIDE ET
HAUTEMENT PERFORMANT**



De plus en plus de personnes cherchent à modifier leurs habitudes de travail afin de trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Bien que la question de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ait d'abord concerné les parents, d'autres groupes d'employés accordent de plus en plus d'importance à cette question et **recherchent des employeurs qui offrent des options de travail flexibles**, en particulier depuis la pandémie de COVID-19.

La flexibilité a toujours été considérée comme un avantage pour les employés, sans que l'on s'intéresse vraiment aux avantages potentiels pour l'organisation. Cependant, **les dirigeants doivent également jouer un rôle** dans la promotion de la flexibilité, que ce soit par l'allocation des ressources, la mise en place de modèles de flexibilité personnelle ou la responsabilisation vis-à-vis du changement.

Saviez-vous que le travail flexible peut être **bénéfique pour les entreprises aussi** ?

- Cela pourrait considérablement améliorer l'attractivité et la fidélisation, en particulier pour les mères qui doivent jongler entre leurs obligations professionnelles et familiales après leur retour de congé maternité.

- Il peut permettre de réduire la superficie des bureaux, ce qui diminue les coûts liés à la location, à l'électricité, à l'eau et au chauffage... et réduit l'empreinte carbone de l'entreprise.
- Il a été démontré qu'il contribue à améliorer les performances organisationnelles et professionnelles, tout en réduisant l'absentéisme et le taux de rotation du personnel.
- Cela peut se traduire par une réduction des frais de déplacement ou de garde d'enfants pour le personnel, ce qui contribue encore davantage à améliorer la satisfaction au travail.
- Cela permet à l'organisation de s'aligner sur la mentalité moderne des travailleurs.

De plus, en proposant des options de travail à distance, les entreprises peuvent attirer des talents sans être limitées par leur emplacement géographique.

Le défi actuel auquel sont confrontées les organisations consiste à accroître leur capacité de flexibilité afin de pouvoir tirer parti des opportunités qu'elle offre et **obtenir de meilleurs résultats pour leur organisation et leurs employés**.

La flexibilité ne se limite plus à la relation de travail entre un employé et sa direction, car il devient de plus en plus important pour les organisations de développer leur capacité de flexibilité. Pour réussir cette transition, plusieurs composantes organisationnelles doivent collaborer.

La flexibilité est considérée comme un enjeu organisationnel important lorsqu'elle est abordée de manière stratégique. Lorsque les problèmes sont considérés comme organisationnels plutôt que personnels, il est entendu qu'ils nécessitent une approche globale qui tient compte de tous les aspects de l'organisation.

Types fondamentaux de flexibilité sur le lieu de travail

- **Travail à temps partiel** : horaire de travail régulier où les employés travaillent moins qu'à temps plein et sont rémunérés proportionnellement. Bien que tous les emplois à temps partiel ne soient pas flexibles par nature, beaucoup offrent une certaine souplesse aux employés qui ont d'autres obligations ou un mode de vie incompatible avec un emploi à temps plein.
- **Horaires flexibles** : les employés doivent effectuer un certain nombre d'heures « obligatoires », parfois dans un délai minimum déterminé par l'organisation, mais ils ont une certaine latitude pour choisir leurs heures de travail.
- **Heures de travail comprimées** : les employés peuvent effectuer le même nombre d'heures de travail hebdomadaires (ou bimensuelles ou mensuelles) comprimées. Par exemple, une semaine de quarante heures peut être effectuée en travaillant dix heures par jour pendant quatre jours au lieu de huit heures par jour pendant cinq jours. Aucun ajustement salarial n'est nécessaire.
- **Temps compensatoire** : les employés sont autorisés à effectuer des heures supplémentaires autorisées et à bénéficier d'une rémunération compensatoire. Cela peut également impliquer des accords de « flexibilité horaire », dans le cadre desquels une personne effectue des heures supplémentaires sur une période de plusieurs jours ou semaines, puis bénéficie d'un congé équivalent à ces heures.
- **Télétravail** : parfois appelé travail à domicile, il s'agit d'un aménagement flexible du travail qui permet aux employés de passer la plupart ou la totalité de leurs heures de travail en dehors d'un bureau traditionnel.

TÉLÉCHARGEZ L'OUTIL ÉTAPE PAR ÉTAPE [ICI](#)

Nous vous invitons à télécharger **l'outil de développement d'une stratégie de flexibilité**, conçu pour aider les organisations à mettre en place et à appliquer des modalités de travail flexibles efficaces, inclusives et sensibles à la dimension de genre. Cet outil fournit un guide étape par étape pour créer un lieu de travail où la flexibilité améliore la productivité, l'équité et la satisfaction des employés.

Commencez dès aujourd'hui :

- **Que faire** : Analysez votre situation actuelle en matière de flexibilité, élaborez une stratégie globale, mettez en œuvre des pratiques inclusives et évaluez en permanence les performances et la satisfaction.
- **Comment procéder** : effectuez des diagnostics pour comprendre les besoins, élaborez des politiques claires et allouez les ressources, formez la direction et le personnel, promouvez une culture basée sur la confiance et utilisez des analyses fondées sur des données pour affiner et optimiser votre approche.

Penel♂♀ope

REFERENCES

- Aviva. [Work-life balance overtakes salary post-pandemic](#), 24 August 2022.
- Close the Gap (SCIO). [Think Business, Think Equality](#), 2015.
- European Commission. [New rights to improve work-life balance in the EU enter into application today](#), 2 August 2022.
- European Parliament, [Maternity and paternity leave in the EU](#), March 2022.
- General Conference of the International Labour Organization. [R191 - Maternity Protection Recommendation](#), Geneva, 88th ILC session (15 Jun 2000).
- International Labour Organization. [C183 - Maternity Protection Convention](#), 30 May 2000.
- International Labour Organization. [Maternity protection](#).
- International Labour Organization. [R191 - Maternity Protection Recommendation](#), 30 May 2000.
- J. Paul, 2004, op. cit., adapted from [UK Health and Safety Executive: Health and safety of new and expectant mothers in catering](#), HSE Catering Information Sheet No. 19 (London, 2001).
- PENELOPE Project. [Gender Equality Training Handbook: Supporting European Clusters Towards Gender Mainstreaming](#), January 2023.
- Safety Place. [What is a Pregnant Workers Risk Assessment?](#)
- The European Parliament and the Council of the European Union. [Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010](#) implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC.
- The European Parliament and the Council of the European Union. [Directive \(EU\) 2019/1158 of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers](#), 12 July 2019.
- The European Parliament and the Council of the European Union. [Directive \(EU\) 2019/1158 of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers](#), 12 July 2019.
- University of Connecticut, Office of Engagement & Wellness. [Breastfeeding Support in the Workplace Tips for Managers](#).
- We Empower G7 Project (UN Women, International Labour Organization (ILO) & International Training Centre (ITCILO). [Achieving work-life balance taking action in your organization](#).
- World Health Organization. [Maternity protection: Compliance with international labour standards](#).





LUCIA SEEL

INTERNATIONAL
CONSULTING

PENELOPE a été financé par l'Union européenne. (2022-1-
FR01-KA220-VET-000088824).

Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement
ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA).
Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenues responsables.

Penel[♂]pe



Co-funded by
the European Union