

LE CONGE PARENTAL

Défi pour l'économie & l'égalité entre les femmes et les hommes

L'APPUI/LE SOUTIEN DES SYNDICATS **Intervention de Lucia Basso**

Il est tout à fait normal, voire évident, qu'un syndicaliste soit appelé à développer le thème du « soutien » syndical au défi que représentent les congés parentaux pour le développement de l'économie et l'avancée des objectifs de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cela ne veut pas dire que la tâche soit aisée, compte tenu de l'ampleur et de la complexité du contexte d'activité concerné et du fait que le syndicat est actif depuis longtemps dans ce domaine, tant par ses propositions et initiatives, adressées surtout au gouvernement et au pouvoir législatif, que par ses revendications et négociations.

Même si j'ai décidé d'étudier la situation actuelle à partir des éléments les plus récents, je ne peux négliger de signaler quelques étapes importantes de ce long cheminement, de « l'histoire » de cet engagement, dont le mouvement syndical et démocratique et la lutte des femmes, en première ligne, ont été les acteurs.

J'évoquerai les décisions et les propositions du Congrès des organisations Cgil de l'Italie libérée (janvier-février 1945, à Naples) : un ordre du jour consacré au vote des femmes, à la constitution de la commission consultative féminine, aux propositions d'augmentation de salaire, d'égalité des droits pour les hommes et les femmes chefs de famille, de protection des mères au travail et d'ouverture de crèches et de jardins d'enfants, d'inclure au moins une femme parmi les inspecteurs du travail. Le premier congrès de Cgil unitaire (1947) approuve une « motion des travailleuses italiennes » : droit au travail des femmes et des hommes ; dépassement des différences et égalité en matière de rétribution, de sécurité sociale, de soins, d'accès au travail ; protection de la maternité et de la santé.

À partir des années 1945-1946, l'action et la lutte pour une réelle égalité commencent sur base d'accords interconfédéraux, qui réduisent les différences salariales sans les éliminer. Dans le même objectif, il y aura de 1951 à 1955 une longue controverse qui soutiendra la bataille parlementaire en vue de la ratification de la Convention de Genève (1951). La période est marquée par les grandes luttes pour l'emploi, contre les licenciements massifs des femmes et contre la thèse de la priorité du travail pour les hommes. Il est intéressant de se rappeler que beaucoup étaient convaincus que les femmes allaient travailler pour s'acheter des dessous de soie, comme l'affirma le Président du Conseil de l'époque, Alcide De Gasperi. Même après la transposition de la Convention dans la législation italienne (mai 1956), il fallut de longs pourparlers pour la mettre en application, puisque la Confindustria et Intersind prétendaient qu'il y avait déjà en Italie l'égalité de salaire et qu'il n'y avait dès lors rien à ajouter.

Un autre objectif important de l'engagement et du combat syndical a été la protection de la maternité : une proposition visant une réglementation unique pour toutes les catégories a été présentée par la Cgil au Ministère du Travail (1947) et au Parlement (1948), où elle a été discutée simultanément au projet de gouvernement et a abouti à la loi 860 du 26 août 1950. Une législation qui, au-delà de

son contenu important, est emblématique. Le système précédent, qui se basait sur les « primes de nuptialité et de natalité », accordées à ceux qui se mariaient ou mettaient au monde des enfants, est balayé et l'on instaure le système de la « protection », basé sur la reconnaissance des droits et de la santé de la mère et de l'enfant.

Les syndicats ont également instigué les deux projets de loi présentés en 1968 qui, grâce à des actions de mobilisation massives et originales, sont presque entièrement intégrés dans les lois de 1971 : la loi n.1044 du 6 décembre qui institue les crèches et la loi 1204 du 30 décembre sur la protection des travailleuses mères de famille. Ces lois accomplissent le passage d'un système de protection physique de la mère à un système de protection de la maternité et de l'enfance comme valeur sociale, qui entraîne des dépenses pour la société. Ce système se renforce avec l'approbation d'autres lois dont celle pour l'institution de centres de consultation (n.405 de 1975), pour l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi (n.903 de 1977), pour la protection sociale de la maternité et l'interruption volontaire de grossesse (n.194 de 1978).

Pour expliquer l'histoire de l'action syndicale, les perspectives de son engagement en faveur de l'égalité et des politiques de genre, et plus particulièrement des congés parentaux et de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, il convient d'évoquer le cadre juridique de la loi 125 du 10 avril 1991, sur les actions positives destinées à la réalisation de l'égalité hommes-femmes dans le travail (modifiée en 2000) et de la loi 53 de mars 2000, qui prévoit des dispositions pour le soutien de la maternité et de la paternité, pour le droit aux soins et à la formation et à la coordination des horaires de la ville.

En effet, le syndicat est intervenu pour promouvoir et demander tant l'approbation de ces dispositions que leur application après leur entrée en vigueur. Des initiatives et des efforts ont été nécessaires pour compléter la législation en question et pour produire des modifications contractuelles, des accords et autres actes de conciliation au niveau national et local. D'autre part, il a fallu intervenir pour la gestion courante et ce de plus en plus, afin que les bénéficiaires puissent effectivement jouir des droits et des mesures reconnues par les deux lois.

Dans la loi 125, qui propose de favoriser le travail des femmes, de réaliser l'égalité matérielle entre les hommes et les femmes dans le travail et de supprimer les obstacles qui, dans les faits empêchent sa concrétisation, y compris grâce à l'adoption de mesures appelées « actions positives pour les femmes », il est fait pour la première fois explicitement référence à la « conciliation entre le temps libre et temps de travail ». En effet, parmi les objectifs spécifiques auxquels doivent répondre les actions positives, figure celui de favoriser l'équilibre entre responsabilités familiales et professionnelles et d'une meilleure répartition des responsabilités entre les deux sexes, notamment par le biais d'une organisation différente du travail, des conditions et du temps de travail.

En raison des difficultés et des obstacles rencontrés dans l'application de la loi, dus principalement au manque de fonds et de volonté, les résultats ont déçu les objectifs prévus et ont été presque inexistantes concernant la conciliation entre le temps de travail et le temps libre. Malgré ces conditions défavorables, on ne peut nier que les organisations syndicales, seules ou ensemble, et souvent en collaboration avec les organisations patronales, ont été parmi les principaux promoteurs et organisateurs des projets d'actions positives financés par le ministère de l'emploi.

Comme nous l'avons déjà signalé, le décret législatif n. 196 du 23 mai 2000, qui a pour objet la réglementation de l'activité des conseillers sur l'égalité entre les hommes et les femmes et dispositions en matière d'actions positives... » a considérablement modifié la loi 125.

Mais le renversement de tendance juridique et culturel en faveur de la conciliation entre temps libre et temps de travail, s'opère avec l'entrée en vigueur de la loi n. 53 en 2000. Plus habituellement connue sous le nom de « loi sur les congés parentaux », elle propose de promouvoir un équilibre et une harmonisation entre les temps de travail, de soins, de formation et de relation, c'est-à-dire offrir aux hommes et aux femmes de pouvoir concilier leurs responsabilités professionnelles et leurs obligations familiales, introduire des modalités souples d'organisation du travail et des horaires plus adaptés aux besoins d'une société en mutation et aux exigences des entreprises et des travailleurs.

La loi tient compte des droits à la maternité et la paternité, des soins, de l'aide aux personnes handicapées, de la formation et de la qualité de vie. D'autres dispositions concernent les mesures de soutien à la flexibilité des horaires, le remplacement des travailleurs en congé de parentalité et, bien entendu, la couverture financière. Des campagnes d'information sont prévues pour faire connaître la loi. Elles doivent être organisées par les ministères de l'emploi et des affaires sociales.

Le temps m'est compté, et d'autre part, mon rôle n'est pas d'analyser en profondeur la loi. Toutefois, certaines considérations me semblent utiles. Il est incontestable que le législateur italien a voulu favoriser une organisation différente du temps libre et du temps de travail, réaffirmant d'une part la valeur sociale de la maternité et de la paternité, et posant d'autre part, les préalables pour satisfaire les différentes exigences que peut avoir chaque individu au cours de sa vie. En particulier, celles qui sont liées à la parentalité, à la nécessité d'assurer les soins des personnes porteuses de handicap et à satisfaire les aspirations individuelles ou professionnelles par la fréquentation de cours de recyclage, de formations ou d'études.

L'objectif important qui anime la loi est également très clair : de reconnaître dans l'attribution aux deux parents le droit subjectif aux congés parentaux, pour permettre une redistribution des tâches familiales entre les deux sexes. En effet, contrairement à la législation précédente, la nouvelle reconnaît pour la première fois les droits de paternité, non seulement en alternative à ceux de la mère, mais comme droit ou devoir du père en tant que tel. Elle ouvre ainsi de nouvelles voies et offre des possibilités tant aux femmes qu'aux hommes. Toutefois, si la loi avait été réécrite uniquement pour les femmes, elle en aurait affirmé la faiblesse, en tant que personnes et en tant que travailleuses. Par contre, en dépassant le simple aspect de « l'égalité », elle pourra être un levier pour un système de partage.

Concernant la contribution du syndicat à tous les niveaux, il nous faut rappeler que :

La directive européenne 96/34/CE de 1996 sur les congés parentaux, que transpose la loi, découle du premier accord-cadre conclu en 1995 par la CES (confédération des syndicats européens) et d'autres organisations interprofessionnelles (UNICE et CEEP), pour mettre en œuvre le Traité de Maastricht.

Le pacte pour le travail de septembre 1996, souscrit par la CGIL CISL et UIL avec les organisations patronales et le gouvernement, prévoyait une législation pour soutenir les *congés de formation*.

Les travailleuses ont résolument souhaité la loi et soutenu le processus parlementaire par les débats et assemblées et ont récolté des signatures.

Il faut ensuite souligner que la même loi 53 confie à la négociation collective la définition de différents aspects importants, qu'il convient de rappeler :

- les modalités et critères de *préavis à donner à l'employeur* pour exercer le droit au congé d'allaitement ;
- les modalités de *participation à d'éventuels cours de formation* du personnel qui reprend le travail après un congé pour des motifs familiaux graves et justifiés ;
- les modalités *qui permettent de bénéficier du congé de formation* : - les pourcentages maximums de travailleurs qui peuvent en bénéficier ; - les hypothèses de délais d'attente ou de refus par l'employeur pour des impératifs d'organisation ; les conditions de préavis ;
- les *plans de formation de l'entreprise ou des autorités locales pour la formation continue* : crédit d'heures ; critères pour choisir les travailleurs, modalités d'horaires et rétribution ;
- les accords sur des *projets de formation continue* qui prévoient les taux de réduction d'horaires et les projets de formation présentés directement par les travailleurs ;
- les accords qui favorisent l'équilibre entre temps libre et temps de travail à travers des *actions positives favorisant la flexibilité* ;
- l'engagement anticipatif à durée déterminée de travailleurs pour *remplacer les travailleurs en congé de parentalité* ;
- *conditions préférentielles* pour le maintien de poste, pour le retour dans le service à la même fonction après le congé.

Y compris en matière de coordination des horaires des villes, il est prévu que les syndicats interviennent pour :

- participer à la *concertation locale* au niveau régional et communal, afin de définir des *plans locaux pour les horaires* (« table de concertation » pour l'élaboration, la mise en œuvre et la vérification du plan) ;
- participer à la *négociation relative à l'harmonisation des horaires municipaux* (horaires de fonctionnement et d'ouverture au public des services publics et privés) et, *en particulier, prendre part à la Conférence unifiée annuelle*, afin d'examiner les résultats obtenus et définir des lignes d'intervention.

La loi offre au syndicat de nouvelles possibilités de négociation aux niveaux national, territorial et de l'entreprise qu'il ne peut en aucun cas négliger. Et, en effet, un cycle de négociations pour la qualité de la vie est en train de s'ouvrir.

Il faudrait un discours à part pour ce passage de la loi 53, qui fixe précisément les conditions auxquelles les hommes, les femmes, les partenaires sociaux et les institutions concluent un « pacte » qui vise une plus grande liberté globale, en harmonie avec les exigences du système de production, les accords qui favorisent la conciliation entre temps de travail et temps libre et grâce aux actions positives en faveur de la flexibilité. L'article 9 prévoit des financements destinés à :

- des projets d'actions positives, négociés par les entreprises avec le syndicat, qui permettent aux parents qui travaillent de profiter de formes de flexibilité particulières concernant les horaires et l'organisation du travail (temps partiel réversible, télétravail et travail à domicile, horaires flexibles d'entrée et de sortie, compte épargne-temps, flexibilité du travail par rotation d'équipes, concentration des heures). Peuvent participer à ces projets principalement les parents d'enfants jusqu'à l'âge de 8 ans. Ces mesures s'appliquent aux parents adoptifs ou familles d'accueil jusqu'au 12e anniversaire de l'enfant.
- des programmes de formation pour la réinsertion des travailleurs de retour de congé, en particulier pour favoriser le recyclage professionnel lié à d'éventuelles innovations ou modifications de l'organisation survenues dans l'entreprise pendant leur absence, en privilégiant les programmes qui prévoient le retour de la travailleuse ou du travailleur dans le même service et aux mêmes fonctions que celles qu'il/elle occupait précédemment ;
- des projets visant le remplacement du directeur d'entreprise ou du travailleur indépendant, pendant le congé de parentalité obligatoire ou le congé parental, par un autre directeur d'entreprise ou travailleur indépendant.

Pour soutenir la flexibilité, la loi accorde, dans le cadre du Fonds pour l'emploi, une somme allant jusqu'à 40 milliards (de lires) par an, à partir de l'année 2000 (dont au moins 50 % sont destinés à des entreprises comptant jusqu'à 50 salariés).

Pour l'application efficace de cet aspect de la loi 53, c'est-à-dire pour la mise en place des actions positives, il a fallu attendre que le ministère de l'emploi, de concert avec les ministères de l'aide sociale et de l'égalité des chances, indiquent les critères et les modalités d'extension des contributions et que les partenaires sociaux concluent, au niveau national et local, des accords collectifs préalables pour l'admissibilité au financement.

Pour ce dernier aspect qui implique le syndicat, je donnerai quelques exemples.

En décembre 2001, un accord interconfédéral de premier niveau a été conclu pour le secteur des Petites et Moyennes Entreprises, par lequel les parties (CONFAPI et CGIL, CISL et UIL), après avoir reconnu leur intérêt à lancer des initiatives communes permettant de mieux concilier le travail avec les engagements familiaux et à faciliter la réinsertion au travail après la période de congé, ont décidé, entre autres, d'encourager :

- le passage d'accords de second niveau prévoyant des actions positives en faveur de la flexibilité et tenant compte des exigences locales spécifiques dans le choix des initiatives à prendre. Ceci s'effectue par le biais d'une sensibilisation sur l'importance des mesures qui permettent de mieux concilier le travail avec les contraintes familiales et sur l'utilité des périodes de formation après les périodes de congé. Les accords d'entreprises se réaliseront dans ce contexte ;
- les services d'information et d'orientation sur tous les types d'actions positives prévues pour les travailleuses, les travailleurs et les entreprises et sur les possibilités existantes ;
- le suivi, par des observateurs, de la mise en oeuvre des accords collectifs sur le territoire et la diffusion et l'échange de bonnes pratiques.

Sur base de l'accord national, les organisations de la province de Vérone ont conclu, en juillet 2002, l'accord territorial de second niveau.

Les entreprises pourront introduire des demandes de financement de projets d'actions positives introduisant la flexibilité des horaires et de l'organisation du travail, de manière à permettre aux travailleurs de concilier les engagements familiaux, le temps libre et le temps de travail (formes de temps partiel réversible et de télétravail hors-ligne, flexibilité des horaires d'entrée et de sortie ; flexibilité du travail par rotation d'équipes, partage du temps de travail, concentration des heures de travail).

Après avoir rassemblé les demandes des travailleurs intéressés, les employeurs et les organisations syndicales locales concocteront, en collaboration avec les représentants syndicaux de l'entreprise, un projet dont la mise en oeuvre sera soumise à l'attribution du financement ministériel.

Il est également possible de présenter des projets de financement de programmes de formation, de recyclage, de qualification et de requalification professionnelle visant à réinsérer dans l'entreprise les travailleurs après la période de congé (de maternité, de paternité, parental et de soins). La formation peut également se faire à distance.

Les parties encourageront ensemble, les initiatives de diffusion et d'information des activités prévues, la participation et le soutien des entreprises et de leurs salariés, notamment dans la phase de rédaction des projets, de formation et de

suivi ; cette dernière activité permettant de remodeler et de confirmer l'accord, qui est expérimental et viendra à expiration le 31 décembre 2004.

De 2001 à juin 2003, 162 projets d'actions positives aux termes de l'article 9 de la loi 53/2000 sur l'aménagement du temps de travail ont été présentés au ministère de l'emploi italien ; le financement de 63 projets a été autorisé, dont 33 pour expérimenter différentes formes de flexibilité horaire et organisationnelle pour raisons familiales et 6 projets pour la formation au retour des congés parentaux. Par ailleurs, 9 projets de remplacement de l'employé en congé parental et 15 projets de mesures mixtes de conciliation entre le temps de travail et le temps libre ont été financés.

Les accords d'entreprise, nécessaires à la mise en œuvre des projets, concernent essentiellement les Petites et Moyennes Entreprises de l'industrie, l'artisanat et la coopération, le commerce, les chemins de fer, l'énergie, la santé publique et privée et les universités.

L'ensemble des mesures prises jusqu'à présent en Italie est varié et structuré. Ces mesures vont de l'organisation et des horaires de travail (temps partiel, partage du temps de travail, télétravail, horaires insolites, flexibilité des entrées et sorties, dispense du travail par rotation d'équipes) aux mises en disponibilité et aux autorisations, au compte épargne-temps, aux services d'entreprises et du regroupement d'entreprises, aux bénéfices et aux indemnités. Parmi ces mesures, il y a les aides de carrière pour les salariés dont les charges familiales importantes les rendent potentiellement plus faibles dans la compétition professionnelle. Les règlements d'entreprise, les clauses de non-discrimination et les contrats entre les parties, prévoient notamment des actions de soutien et de recyclage au retour d'un congé de parentalité, la garantie du maintien de la qualification professionnelle et du poste avant le congé, une aide spécifique pour garantir l'évolution de carrière des mères de familles hautement qualifiées.

Les exemples de négociation des projets d'actions positives mis en place pour remplacer les pères responsables d'entreprise (art.9 loi 53/2000, point c) méritent d'être signalés. Il s'agit de :

Société individuelle de Gênes- Projet "Il Mammo " .

Le projet concerne un petit artisan qui souhaite rester à proximité de sa fille pendant ses premières années, aidant de la sorte sa femme qui est enseignante ;

Entreprise individuelle de Vernasca (Piacenza) : "Concilier temps libre et activité agricole mixte ».

Il s'agit d'un cultivateur qui veut s'occuper de son nouveau-né.

S.r.l. di Nocera Inferiore - SA: "Chiara e Jamila"
Deux associés, pères de deux petites filles dont les prénoms ont donné le titre du projet, se relayent dans les activités de direction de l'entreprise et ont demandé un remplacement alterné pour pouvoir aider leurs femmes à élever les petites filles.

Le nombre d'expériences de négociation au niveau de l'entreprise enregistrées dans les divers secteurs de l'industrie à l'intention des pères, est significatif en Italie. Signalons en particulier celles qui concernent la négociation des congés payés d'un jour, accordés au père en cas de naissance d'un enfant ; un avantage à l'occasion de cet événement important, sans perte de salaire.

Nombreux sont également les projets visant la sensibilisation des gens (et non seulement des bénéficiaires potentiels), afin de promouvoir la culture du partage des tâches entre hommes et femmes et de favoriser la transformation des rôles masculins et féminins dans la famille et sur le marché du travail. La province de

Bolzano, par exemple, a mis en place un nouvel instrument : un manuel de vulgarisation « Hommes-femmes : les soins comme projet personnel ». La province de Lodi a diffusé parmi les employés du service public et privé une carte postale qui informe les pères d'enfants de 0 à 8 ans des possibilités offertes par la loi sur les congés parentaux. Dans la province de Milan, le secteur crédit et assurances a lancé une initiative analogue. Une brochure d'information d'accès facile « Père moi aussi : nouvelles possibilités pour les pères », leur permet de répondre activement aux besoins de conciliation, en profitant des nouvelles possibilités. Il faut également signaler les rencontres de sensibilisation destinées aux responsables du personnel des organes publics et privés de la province de Bolzano, en vue de favoriser l'innovation dans l'organisation du travail, en fonction des besoins d'aménagement du temps des parents qui travaillent.

Ce ne sont que quelques exemples d'une réalité en mutation sur laquelle, pour de raisons de temps, il ne m'est pas possible de m'étendre davantage. Je dois pourtant réaffirmer que ce travail vaste et complexe a été réalisé grâce à l'initiative et à la sollicitation des syndicats, sans lesquels souvent, aucun projet n'aurait vu le jour.

J'ai suivi personnellement trois projets d'actions positives dans ma région, la Vénétie. Deux de ces projets concernent le secteur sanitaire : une entreprise privée, qui expérimente le temps partiel flexible et d'autres mesures d'aménagement du temps, et une entreprise publique qui a mis en place le télétravail au retour du congé de maternité.

Le troisième projet se déroule au siège de Padoue d'une entreprise métallurgique. Un cas particulièrement significatif, dont il me semble important d'illustrer plus en détail les principes et la valeur d'exemple.

La ZF SpA est une entreprise métallurgique multinationale qui produit des moteurs marins. Le siège de Padoue emploie 415 travailleurs, dont 41 femmes. Suite à la convention d'établissement conclue par les parties pour accéder au financement des congés parentaux prévu par la loi, l'entreprise a donné vie à un projet d'action positive de deux ans pour mettre en oeuvre des mesures de conciliation qui concernent les horaires et l'organisation du travail : le temps partiel réversible, le travail par équipes fixes et la modification des horaires sur demande des intéressés, la flexibilité d'entrée et de sortie et le télétravail.

Pour appliquer ces mesures, l'entreprise a engagé du personnel qualifié et a réorganisé le travail en faisant appel à la polyvalence des employés des différents départements, de manière à rééquilibrer la situation qu'aurait entraînée la nouvelle flexibilité des intéressés. À la première phase qui concerne 10 travailleurs (4 hommes et 6 femmes) suivront d'autres phases, dans la mesure où 140 salariés ont été identifiés comme bénéficiaires potentiels.

Dans la même entreprise, des assemblées d'information sur le contenu de la loi et les possibilités qu'elle offre, pour permettre la répartition des tâches familiales entre hommes et femmes, ont eu lieu pendant les heures de travail.

En outre, une grande attention a été accordée au problème du remplacement des personnes très qualifiées. Les instruments identifiés sont la formation et l'engagement à durée déterminée de nouveaux employés dans les trois mois précédant le congé.

Les autres aides de carrière examinées pour soutenir le personnel hautement qualifié au retour du congé sont : le maintien du poste pour garantir le professionnalisme acquis, la formation, le choix entre toutes les formes de conciliation (flexibilité, télétravail etc. .), la promotion et la reconnaissance de carrière et enfin, l'utilisation des crèches et de l'école maternelle de l'entreprise et de l'association d'entreprises.

À ce sujet, la société ZF termine la mise en place des services d'aide aux familles des salariés, comme les crèches, la ludothèque et les centres de vacances. Ce résultat important a pu être obtenu grâce à la sensibilité particulière de la direction de l'entreprise, mais également grâce à la capacité de négociation des syndicalistes. En effet, sans être incisifs, tous ces délégués hommes ont, sur ce lieu de travail, établi de bonnes relations syndicales et ont été capables de représenter les besoins et les droits des pères et des mères.

L'expérience en cours fera l'objet d'une supervision et d'une évaluation attentives de la part du syndicat de l'entreprise et provincial. À cette fin, les travailleurs concernés et les acteurs de la négociation, en tant que témoins privilégiés, seront soumis à des interviews visant à évaluer le niveau de satisfaction de leurs besoins de partage et d'équilibre entre temps libre et temps de travail, et à vérifier si la culture d'entreprise et familiale a changé grâce à l'expérimentation de ces nouvelles mesures de flexibilité.

On enregistre d'ores et déjà une amélioration progressive des problèmes liés aux aspects organisationnels du travail. On constate également que les difficultés liées à l'acceptation des nouveaux pères ont été aplanies et que ceux-ci ne sont plus considérés comme un élément déstabilisant par rapport au rôle reconnu de l'ouvrier métallurgiste.

À présent, quelques considérations pour conclure.

Il est généralement admis que la conciliation du temps n'est pas uniquement un « problème de femmes » et encore moins une « question privée » (des travailleurs, des entreprises). Elle concerne le système social dans son ensemble, et par conséquent, doit être abordée en tenant compte de ses dimensions globales et locales.

En outre, beaucoup de gens sont convaincus que l'appareil juridique complexe et organisé (législatif et contractuel) n'est, en soi, pas suffisant pour apporter une solution efficace et optimale au problème de la conciliation des temps. Il faut que tous les acteurs, notamment les partenaires sociaux, qui participent à la promotion et à la gestion de l'expérimentation des différentes formes possibles de flexibilité jouent un rôle accru et plus actif.

Les initiatives que je connais personnellement et qui sont promues par les entreprises locales, les universités, les entreprises sanitaires et métallurgiques, montrent qu'il est possible d'organiser le travail d'entreprise et de le rendre productif, tout en reconnaissant la valeur du temps consacré à la famille. L'expérimentation d'actions positives révèle que le modèle culturel change lentement et que les employeurs prennent conscience du fait que la flexibilité de l'organisation peut apporter une réponse aux problèmes des travailleurs et avoir, dans la plupart des cas, des retombées positives pour les entreprises.

Jour après jour, on perçoit l'évolution du modèle culturel, au vu du comportement des individus intéressés à titres divers. Les travailleuses sont de plus en plus conscientes de leurs droits et des nouvelles possibilités. Les travailleurs semblent dépasser progressivement le complexe du « papa-poule ». Il apparaît évident chez les travailleurs et travailleuses impliqués dans les projets qu'ils sont satisfaits d'avoir obtenu la reconnaissance de leurs besoins de conciliation, la confiance dans le rôle que la négociation syndicale peut avoir dans les entreprises, l'espoir de pouvoir concilier temps libre et travail, qualité professionnelle et sentiments, travail et famille.

Les avancées se remarquent également dans les comportements des employeurs, qui abandonnent les résistances motivées par les « contraintes d'organisation » et sont plus disposés à saisir les occasions, en reconnaissant la valeur positive des interventions, y compris pour la productivité de l'entreprise.

Les syndicats, de leur côté, semblent surmonter leur réticence à passer des accords relatifs aux « intérêts individuels » des travailleurs et des travailleuses. Ils éprouvent en effet des difficultés à cet égard, comme si négociant pour des tra-

vailleurs individuels signifiait accorder une faveur ou un privilège. Pour bon nombre de syndicalistes hommes, l'engagement à mettre en oeuvre les accords dans ce domaine a permis d'affronter de nouvelles exigences et de nouvelles possibilités, dans une optique de concertation avec le patronat, de fixation de règles et d'évaluation des résultats, non seulement dans l'intérêt collectif de tous les travailleurs de l'entreprise, mais également dans l'intérêt du besoin et du droit individuel.

En fait, on prend de plus en plus conscience que négocier le temps, en soutenant le choix des personnes à prendre du temps pour leur famille, peut devenir l'élément clé de l'affirmation, dans le travail, de la protection des droits, afin de dépasser les inégalités entre hommes et femmes et supprimer les causes de la discrimination fondée sur le sexe.

À partir de ces droits et de ces besoins, il est possible d'agir pour humaniser le travail, pour adapter son temps et son organisation à la vie, pour intégrer individu, économie et société. Ceci nous ramène au thème de notre rencontre : le défi pour l'économie et l'égalité entre les hommes et les femmes que représentent les congés parentaux.

Dans notre expérience quotidienne, il y a des signaux, aussi infimes soient-ils, qui incitent à regarder vers l'avenir, avec la confiance et l'optimisme de la volonté et de la raison.