



[www.ada.ad](http://www.ada.ad)

Av. Fiter i Rossell, 71  
Escaldes-Engordany

## **L'action de conciliation de la vie familiale et professionnelle : réalité des femmes en Andorre**

La violence conjugale, la discrimination salariale, le chômage des femmes, la faible présence des femmes dans des postes de responsabilité, ou la difficulté de concilier la vie personnelle, professionnelle et familiale, pilier de l'égalité effective entre les sexes, est une tâche qui exige de nouveaux instruments juridiques.

Même si l'égalité entre les hommes et les femmes est un principe juridique universel reconnu dans plusieurs textes nationaux et internationaux (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes du 18 Décembre 1979), la réalité démontre que l'égalité complète n'est encore que théorique.

Dans le monde du travail il existe encore des obstacles à surmonter avec des situations qui révèlent les différences entre les hommes et les femmes pour les conditions d'accès, la présence et la permanence dans le monde du travail. L'écart salarial entre les hommes et les femmes, la précarité, la double journée de travail affecte plus les femmes. Il faut encore parler de la faible présence des femmes dans les postes de direction ou des problèmes de conciliation entre travail et vie personnelle dont souffrent principalement les femmes. Tous ces éléments montrent qu'il existe encore des obstacles à l'égalité et donc à la cohésion et à la justice sociale.

Le mouvement de conciliation prend force à partir de l'incorporation des femmes dans le marché du travail dans les années 70, et bien que de nombreuses actions politiques visant à la conciliation étaient destinées aux femmes, la problématique de la conciliation va au-delà de la famille et affecte les hommes et les femmes dans la même mesure.

Malgré la tendance à féminiser la conciliation, le changement affecte les rôles des deux sexes. Toutefois, la conciliation est à l'ordre du jour de tous les pays développés.

Dans le contexte des sociétés qui développent un rôle central dans le défi de faire de la conciliation une réalité, l'enjeu va au-delà de leur responsabilité. Parce que cet équilibre est une réalité et que tous auraient à y gagner ne dépend pas seulement des organisations, mais aussi de chacun de nous, de la société et des institutions gouvernementales.

L'Andorre n'a pas été indifférente à ces changements sociaux et à l'évolution des modèles de production. Si l'on compare avec d'autres pays, l'Andorre, montre encore peu de culture de la conciliation du temps au quotidien. La tradition d'un modèle social de soins axés sur le principe de la subsidiarité de l'Etat, fondé sur la responsabilité individuelle, sociale et familiale, et dans lequel l'Etat sert de filet de protection derrière les situations de détresse sociale, a entraîné la configuration d'un Etat providence bien moins développé que les autres pays voisins. Cette circonstance, conjuguée à une économie largement tertiaisée qui exige de journées de travail étendues et souples, et un modèle

familial fondé sur le double emploi et avec une quasi absence de réseaux de soutien familial (en raison de l'immigration) sont autant de facteurs qui déterminent les possibilités de conciliation du temps de majeur et mineur.

### **Avant d'aller plus loin, je souhaiterais faire une brève référence à quelques-unes des caractéristiques du travail en Andorre.**

Contrairement à d'autres pays, en Andorre les relations entre salariés et employeurs sont fixées par la négociation décentralisée, c'est-à-dire qu'ils négocient les conditions individuelles de chaque emploi. Le dialogue entre les agents sociaux facilite l'adaptation des politiques publiques et de l'entreprise aux besoins des employés. En fait, ce dialogue est dans la plupart des pays européens un instrument clé pour réguler les relations entre employeurs et employés.

La micro-entreprise est le modèle dominant en Andorre, avec 84% des entreprises qui ont moins de 10 salariés.

Le modèle économique est basé principalement sur les secteurs économiques du commerce et des services qui sont entraînés par les activités directement liées au tourisme (tourisme et shopping, sports d'hiver et d'été). Ce modèle a axé sa croissance autour d'une demande croissante de touristes et de visiteurs, ce qui a abouti à une certaine «normalisation» de journées de travail prolongées et fortement flexibilisés.

Plus de la moitié des employés travaillent encore dans les secteurs liés au commerce et au tourisme, selon les données de la CASS (Caisse Andorrane de la Sécurité Sociale). C'est aussi le secteur le plus important en termes de mobilité et de roulement, dû en partie aux difficultés de la conciliation de la vie personnelle et professionnelle (la haute saison coïncide avec le calendrier des périodes de vacances scolaires). Nous sommes donc confrontés à un calendrier de jours de travail et d'exigences tel qu'il est difficile de planifier et d'organiser la vie quotidienne dans ce contexte.

### **Les Femmes dans le monde du travail en Andorre**

La croissance économique intense qui a eu lieu après la Seconde Guerre mondiale a favorisé l'embauche de main-d'œuvre féminine. Actuellement, le taux d'emploi féminin dans la Principauté est l'un des plus élevés parmi les pays européens, environ 70 %. Selon les données de la CASS en 2007, parmi les seize secteurs de recensés, dix ont une présence importante de femmes.

Mais malgré la présence importante des femmes dans le marché du travail, il est à noter que dans tous les secteurs, le salaire moyen des hommes dépasse de loin le salaire moyen des femmes, de fait dans tous les secteurs confondus, le salaire des hommes est 27% plus élevé que chez les femmes, selon le salaire moyen publié par la CASS.

La raison de l'écart salarial s'explique en partie par les secteurs où sont plus présentes les femmes : plus de 83% des femmes salariées travaillent dans l'hôtellerie (36%), l'administration publique (21%), les activités immobilières et services aux entreprises (16%), et les activités sociales (10%). L'écart salarial est dû aussi aux catégories sociales occupées par les femmes, mais nous ne disposons pas de chiffres pour illustrer cette affirmation. Il est également important de noter que les activités de personnel domestique sont réalisées à hauteur de 86% par des femmes, dans les activités de la santé, un 78% sont des femmes et dans l'éducation 73%. Toutefois, dans le secteur de la construction, seulement 9% sont des femmes.

Il convient aussi de mettre en évidence le manque de responsabilité des hommes dans les tâches domestiques et familiales, ce qui entrave la compétitivité des femmes

professionnelles (celles qui économiquement le peuvent, quittent leur lieu de travail quand elles ont des enfants ou choisissent des emplois à mi-temps compatibles avec le travail familial), tout en permettant aux hommes d'avoir un emploi à temps plein. Ainsi, dans un contexte caractérisé par de longues journées de travail et où l'on estime beaucoup la disponibilité, les femmes sont défavorisées, et cette différence se manifeste dans le marché du travail : les hommes occupent une proportion plus élevée de postes à responsabilité que les femmes, ont des qualifications professionnelles plus élevées, les femmes sont dans des postes moins qualifiés et moins bien payés.

Les femmes ont aussi plus de limitations à l'accès et la promotion professionnelle car elles favorisent la vie familiale à leur carrière et optent ainsi pour des emplois moins bien payés avec des journées à mi-temps. La tertiarisation de l'économie andorrane est un facteur aggravant, en particulier dans les activités liées au tourisme et avec un état providence moins développé.

Il faut également mettre en avant la situation de femmes dans une structure monoparentale, qui en plus des éléments de discrimination déjà mentionnés, doivent faire face à des difficultés économiques et à augmenter le nombre d'heures de travail avec les problèmes de conciliation familiale évidents qui en découlent.

**Dans le monde des affaires, les entreprises andorranes sont également conscientes de ce problème, et elles commencent à montrer une attitude positive envers les problèmes de la conciliation. Cette prise de conscience est essentielle** pour améliorer les problèmes de conciliation travail -vie personnels.

Dans les entreprises andorranes on peut voir des approches différentes suivant le chiffre d'affaires ou le secteur d'activité auquel elles appartiennent. Ainsi, les petites entreprises accordent plus de souplesse mais les moyennes et grandes entreprises sont souvent plus rigides, et c'est là où la plupart des différences se manifestent suivant le critère des chefs et avec des pressions informelles. En ce qui concerne le secteur de l'administration, il permet une plus grande flexibilité, tandis que les secteurs comme que la restauration et l'hôtellerie sont plus réticents à accorder toute forme de flexibilité à leurs travailleurs. Mais généralement, les entreprises sont assez tolérantes dans les cas d'absence pour maladie des enfants.

La perception des femmes andorranes est que les femmes qui travaillent et profitent de mesures de conciliation qui sont à leur portée ont moins de possibilités de développement de carrière professionnelle.

Un autre groupe à risque est celui formé par les femmes appartenant à des groupes sociaux défavorisés et des ménages économiquement faibles. Beaucoup d'entreprises ne sont pas réceptives à ces situations, et n'ont pas développé de protocoles pour permettre des mesures de conciliation dans ces cas-là. Toutefois, la législation andorrane possède certaines dispositions en vigueur pour protéger les femmes de ces situations, mais sont souvent insuffisamment connues par les femmes mêmes ou bien par l'entreprise.

### **Impact de l'absence de conciliation de la vie familiale et professionnelle**

Il est important de noter que lorsque l'on parle de conciliation de vie familiale et professionnelle de ne pas oublier qu'il s'agit d'un sujet complexe qui exige la participation des travailleurs, des employeurs et des gouvernements pour prendre des mesures efficaces. Comme il a été démontré dans de nombreux pays d'Europe, le dialogue franc entre les représentants des différents groupes impliqués est un moyen de parvenir à des solutions bénéfiques à tous.

**La difficulté de conciliation entre travail et famille affecte directement la qualité de vie des travailleurs, et à pour conséquence une** grande inquiétude dans le travail, provoquant du stress, de l'anxiété, du manque de motivation, un manque d'assurance car l'on pense que l'on n'est pas en mesure d'atteindre ses objectifs de vie, etc. Cette difficulté entraîne aussi de l'absentéisme dans les entreprises, de la rotation du personnel, et une plus faible productivité. Dans la société ce manque de conciliation familiale et professionnelle est source de problèmes pour la cohésion sociale, et l'un des facteurs est la chute de la natalité, ce qui implique des problèmes de socialisation des enfants, des adolescents et des jeunes (par manque d'engagement en temps des parents qui travaillent beaucoup).

La présence double des mères qui travaillent dans un travail productif et le travail domestique non rémunéré et la famille, ainsi que l'intensité de cette charge de travail, causent des frictions temporaires à cause des obligations de l'un et l'autre travail. Les mères andorranes qui travaillent ont lutté pour parvenir à un équilibre qui est difficile puisque le temps de travail n'est pas organisé pour faciliter cet équilibre.

Les ressources et les stratégies pour faire face à cette duplicité productive et au foyer ne sont pas optimales et ne satisfont personne. Elles comportent une séparation prolongée des mères travailleuses à leurs enfants pendant la journée. La prolongation des heures d'accueil des enfants dans les crèches (de 8 à 12 heures par jour) et la combinaison des heures de classe avec des activités extrascolaires rendent cette option viable. Dans ce sens, les professionnels soutiennent que ces absences prolongées de la mère ne permettent pas à établir des liaisons suffisamment fortes et émotionnelles entre les mères et leurs enfants. Elles affectent surtout la stabilité émotionnelle et l'assurance en eux-mêmes

Les surcharges liées au travail comportent des séquelles à cause du l'important effort que les femmes doivent fournir et peuvent comporter le surmenage et le stress qui s'accumulent jour après jour. L'une des conséquences est la fatigue, la fatigue physique, qui à la longue peut dériver en maladies chroniques.

C'est pourquoi nous souhaitons conclure notre présentation en essayant de refléter une partie de la situation des femmes qui travaillent en Andorre. L'Association des femmes d'Andorre reconnaît que les choses ont commencé à changer et si il ya quelque temps notre pays ne connaissait pas les termes tels que la conciliation travail et vie de famille, tout le monde en parle désormais. Des progrès ont été faits dans certains domaines, tels que l'arrêt en cas de grossesse et d'accouchement, d'adoption ou d'allaitement, dont peuvent bénéficier aussi bien la mère que les deux parents.

Nous devons également garder à l'esprit que les mesures sont souvent prises en considérant la situation de couple mais pour les femmes qui sont seules dans le rôle parental, il leur est impossible de prendre des mesures qui impliquent la réduction ou la suppression de la rémunération. De plus, pour ces femmes en situation monoparentale, la possibilité de conciliation est d'autant plus difficile si les enfants sont malades ou pendant les vacances scolaires. Il en est de même si elles souhaitent se former pour opter à des promotions professionnelles. Et nous pourrions continuer de parler de tout ce que sa double qualité de mère exige.

Il reste difficile de concilier travail et vie de famille dans une Administration qui est encore à un stade encore peu développé en ce qui concerne ces questions. En fait, il nous faut changer beaucoup de choses, mais nous, les femmes, devons continuer à revendiquer que nous voulons des mesures concrètes pour veiller à ce que la conciliation entre le travail et la vie personnelle ne soit pas seulement une phrase mais une réalité.