

PNR 60 Égalité entre hommes et femmes

Résultats et impulsions Rapport de synthèse

Extrait



**Champ d'action
Marché du travail**



2. Champ d'action Marché du travail

2.1 Parité salariale: égalité de rémunération à travail équivalent

Il est d'autant plus nécessaire d'appliquer le principe et le mandat légal de l'égalité salariale que les écarts de salaires entre les femmes et les hommes ne sont pas toujours le fruit d'évolutions de carrière différentes. Dès leur entrée dans la vie professionnelle, les jeunes femmes sont moins bien rémunérées que leurs collègues masculins, malgré un niveau de qualification équivalent et l'exercice d'un même métier. Les résultats du PNR 60 révèlent qu'il n'y a pas qu'au commencement de la carrière que le salaire des femmes est inférieur de 7% à celui des hommes, et ce de manière injustifiée. Comme on le sait depuis longtemps, les inégalités se maintiennent au cours de la vie professionnelle. Les salaires des hommes augmentent plus rapidement, ce qui a pour effet d'accentuer les disparités dès les premières années de carrière.³⁸

Les jeunes femmes gagnent moins, et ce en partie à cause du fait que les «métiers de femme» continuent à être moins bien rémunérés. D'autre part, les femmes se chargent plus souvent de tâches peu gratifiantes sur le plan financier bien que leur qualification leur permettrait d'exercer des activités mieux payées. Enfin, des inégalités inexplicables et discriminatoires persistent même au sein des professions mixtes en termes de genre. Les femmes qui optent pour un «métier d'homme» exercent les activités les moins bien rémunérées du secteur. Le phénomène inverse se produit lorsque des hommes exercent des métiers «typiquement féminins»: les jeunes hommes sont responsables des tâches les plus valorisantes et les mieux rémunérées. Dans le même temps, ces hommes gagnent moins que leurs pairs exerçant des métiers «typiquement masculins», ce qui ne les encourage pas à continuer d'exercer un métier «atypique» à long terme.³⁹

Les différences de salaires s'expliquent notamment par la répartition inégale entre le travail rémunéré et les tâches de *care*⁴⁰ non rémunérées.⁴¹ L'essentiel de ces dernières continue d'être assuré par les femmes qui restent ainsi fortement cantonnées dans des «métiers de femme». ⁴² Toutes les femmes ne sont pas égales face à cette situation: on constate là aussi un clivage social. Les femmes exerçant des «métiers de femme» faiblement rémunérés sont les plus mal loties. Les inégalités salariales se reflètent et se répercutent sur la relation de couple dans la mesure où elles déterminent qui investira le plus de temps dans les tâches non rémunérées. Lorsque l'homme gagne nettement plus que la femme, cela constitue un argument décisif pour décider que les tâches de *care* et domestiques non rémunérées incombent davantage à celle-ci. Cela vaut à plus forte raison lorsque les ressources du ménage permettent tout juste de garantir un revenu minimum. Le ou la partenaire qui bénéficie de la rémunération la plus élevée travaillera davantage

PNR 60 Résultats
et impulsions des projets:

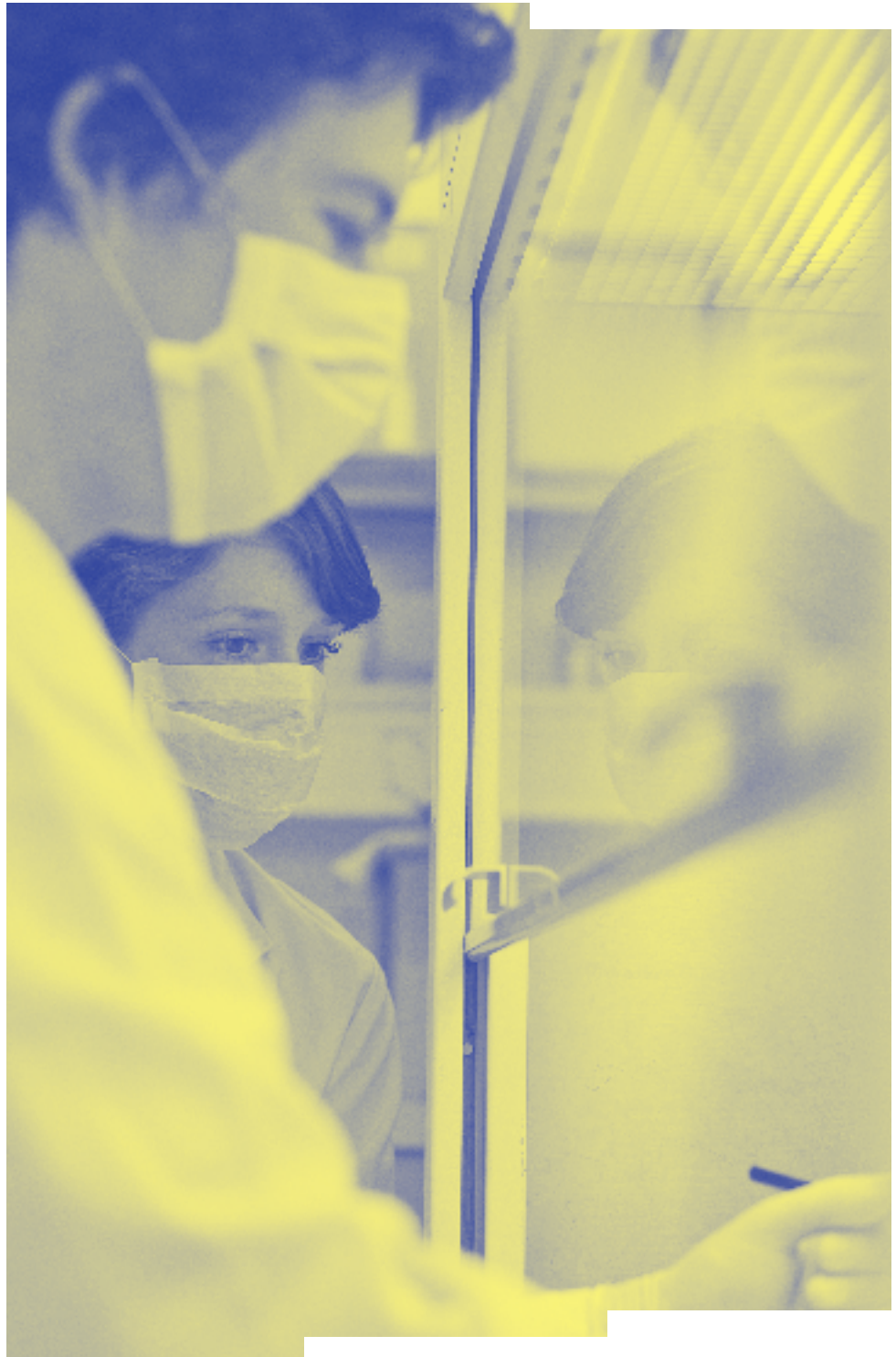
38 Marti

39 Marti

40 au sujet de la définition du travail
de *care*, cf. p. 8

41 Nollert

42 Nollert, Rütter, Wigger, cf. aussi p.
29, 39



PNR 60 Résultats
et impulsions des projets:
43 cf. aussi p. 39
44 Rütter

sur le marché et aura donc moins de temps à consacrer aux tâches familiales et domestiques non rémunérées.⁴³

Les résultats de recherche du PNR 60 révèlent que cette organisation s'instaure avant même que la femme ne devienne mère. Les jeunes couples entrant dans la vie active ne partagent pas à parts égales le travail rémunéré et les tâches domestiques, même quand les deux membres du foyer travaillent à temps plein.⁴⁴ Au bout de quelques années de travail, la répartition de ces tâches devient un peu plus équilibrée entre les partenaires. En particulier, lorsque les femmes disposent de revenus confortables ou apportent plus de la moitié des revenus du couple, elles

effectuent une part moins importante de tâches domestiques que d'autres femmes, mais leur participation reste toujours plus importante que celle de leur partenaire. Pour les femmes bénéficiant d'un salaire relativement élevé, les inégalités en termes de rémunération et de répartition des travaux rémunérés et non rémunérés entre homme et femme s'avèrent moins importantes que pour les femmes disposant de faibles revenus. Plus le positionnement des membres du couple se vaut sur le marché du travail, plus la situation est équilibrée dans la vie privée: plus le salaire de la femme et sa contribution aux revenus du ménage sont élevés, plus la répartition des tâches est équilibrée.⁴⁵

Impulsion 9

La transparence des salaires représente une condition préalable en vue de la réalisation de l'égalité des salaires. Il est en premier lieu du ressort des employeuses et des employeurs disposant des instruments d'évaluation de l'activité et des performances de franchir le premier pas vers l'égalité des salaires. D'autres étapes doivent suivre.

De façon générale, le marché du travail n'offre pas les mêmes conditions aux femmes qu'aux hommes. En Suisse, bien que le bagage scolaire des jeunes femmes soit aussi conséquent que celui des jeunes hommes, les formations et les métiers sont fortement catégorisés en termes de genre.⁴⁶ Le manque de mixité sur le marché du travail et le maintien de «métiers de femmes» et de «métiers d'hommes» participent de la discrimination des femmes sur plusieurs plans: des salaires bas, des possibilités d'évolution moindres, de nombreux travaux non rémunérés, un accès limité à la prévoyance et une protection sociale insuffisante en sont autant de conséquences.⁴⁷ Que les «métiers de femmes» demeurent moins bien rémunérés que les «métiers d'hommes», alors que les exigences formelles ne sont pas moindres, n'est pas conforme à la Constitution. Le PNR 60 appelle à une application cohérente de la législation et à l'établissement de l'égalité salariale à travail équivalent, et ce dès l'entrée dans la vie active, en tant que mesures fondamentales contre l'inégalité hommes-femmes sur le marché de travail. Une étape supplémentaire sur la voie vers l'égalité de rémunération est la mise en place de la transparence des salaires. La mise au jour de l'inégalité salariale entre hommes et femmes représenterait un pas vers l'égalité de rémunération.⁴⁸

2.2 Juste valorisation et rémunération des tâches de *care*

Travailler dans le secteur du *care* comporte un risque de précarisation: les activités de prise en charge ou de soins pour enfants ou adultes, l'entretien professionnel de maisons et de jardins, sont des occupations professionnelles essentiellement exercées par des femmes. Ces «métiers de femmes» se caractérisent par des salaires bas et davantage de travail à temps partiel. Ils ne permettent souvent que très difficilement d'atteindre un revenu minimum existentiel. Cette situation est également problématique en termes de capacité de prévoyance, étant donné qu'en Suisse, un grand nombre de prestations sociales sont liées à une activité professionnelle.⁴⁹ Pour les titulaires d'un «métier de femme», l'inégalité de genre sur le marché du travail se double d'une inégalité face au système de sécurité sociale. C'est la raison pour laquelle l'une des conclusions du PNR 60 recommande aussi d'améliorer

PNR 60 Résultats
et impulsions des projets:
45 Marti
46 Maihofer, Marti
47 Le Feuvre, cf. aussi p. 17, 20,
33, 49
48 Marti
49 Nadai, Widmer

les conditions d'embauche et les salaires de façon à offrir des conditions d'emploi garantissant l'autonomie des personnes quant à leurs moyens d'existence.⁵⁰

Cela s'applique également au marché des ménages privés. L'évolution de ce segment de marché est importante en ce qui concerne la politique de l'égalité. Les entreprises de placement et de services favorisent une sous-catégorisation des «activités féminines» de *care* qui ne conduit cependant pas à l'ascension sociale des femmes déjà actives dans ce secteur: la main-d'œuvre féminine venue de l'étranger travaille souvent contre une faible rémunération et dans des conditions précaires, voire illégales, étant donné que les conditions de protection du travail ne s'appliquent pas encore aux emplois dans les ménages privés.⁵¹

Les employé-e-s des ménages privés comblent des lacunes d'encadrement isolées et soulagent les femmes dans leurs responsabilités de *care*. Les femmes qui en ont les moyens peuvent ainsi se permettre d'augmenter leur taux d'occupation et de se consacrer à un travail bien rémunéré. Dans de nombreux foyers et familles, les femmes et les mères sont toutefois contraintes de travailler pour assurer un revenu minimum. En Suisse, même des revenus moyens sont de plus en plus fréquemment insuffisants pour faire vivre une famille. Lorsque l'offre d'accueil des enfants ou des adultes dépendants est insuffisante ou qu'elle n'est pas abordable pour les revenus modestes, l'emploi d'une assistante ménagère et d'encadrement peut être une solution.⁵² L'emploi de personnel de *care* fait augmenter le taux d'activité des femmes. Cela ne conduit cependant pas à un partage plus équitable des tâches de *care* entre les hommes et les femmes. La redistribution intervient entre femmes de niveau social différent. Même lorsque la garde des enfants ou la prise en charge des adultes dépendant-e-s est déléguée à une employée, la femme continue de porter la responsabilité de l'organisation des tâches de *care*; elle devient à la fois employée et employeuse.⁵³

Les résultats du PNR 60 soulignent la nécessité de prendre en compte les tâches de *care* en fonction de leur vraie valeur sociale et économique et de pratiquer une rémunération juste, ainsi que de permettre aux personnes effectuant des tâches de *care* non rémunérées de bénéficier d'une protection sociale.* Les tâches de *care* non rémunérées contribuent à la croissance du capital humain et méritent de bénéficier d'une reconnaissance sociale: la productivité des personnes chargées des tâches de *care* non rémunérées sont à valoriser et respecter.⁵⁴ Le gros plan actuel sur la question de l'égalité des chances des femmes et des hommes sur le marché du travail est à élargir et le travail de *care* davantage mis en valeur. La répartition inégale du travail rémunéré et non rémunéré entre les femmes et les hommes doit faire l'objet de mesures efficaces en faveur de l'égalité. Que ce soit au niveau économique, individuel ou familial, le travail, rémunéré ou non, est à organiser de telle manière que le temps et les ressources matérielles nécessaires à l'accomplissement de toutes les tâches requises – des travaux domestiques et de l'encadrement jusqu'aux devoirs culturels et politiques – soient disponibles.⁵⁵

PNR 60 Résultats
et impulsions des projets:
50 Maihofer, Widmer, cf. aussi p. 50
51 Wigger
52 Wastl-Walter, Wigger
53 Wigger
54 Nollert, cf. aussi p. 40
55 Nollert, Wigger

* cf. Bureau fédéral de l'égalité
entre femmes et hommes (BFEG).
*Reconnaissance et revalorisation
du travail de care* (2010) et *La
protection sociale du travail de
care non rémunéré* (2012)

2.3 Politique favorable aux familles: encourager les mères et les pères

Aucune loi naturelle ne dit qu'il incombe aux femmes d'interrompre leur carrière ou de réduire leur taux d'occupation quand un couple devient une famille. Si elles continuent en grande majorité à le faire, cela n'est souvent pas un choix mais le fruit de diverses contraintes économiques et matérielles. C'est ce qui ressort clairement des résultats du PNR 60.⁵⁶ Pour bon nombre de couples, l'adoption d'un modèle familial ne découle pas d'une vraie liberté de choix, mais d'une adaptation aux conditions-cadres imposées. En Suisse, ce compromis est dicté par les interactions entre marché du travail, politique et sécurité sociale. La représentation courante selon laquelle l'homme travaillerait à temps plein et la femme à temps partiel constitue un fil conducteur.⁵⁷

En termes de temps de travail, le marché du travail actuel offre bien moins de flexibilité aux hommes qu'aux femmes. Cependant, les hommes veulent et doivent eux aussi avoir la possibilité d'assumer leur devoir de prise en charge des enfants ou des adultes dépendant-e-s de manière active. Le temps consacré par les hommes à des travaux non rémunérés a augmenté au cours de ces dernières années. C'est la condition sine qua non d'une égalité dans les faits, même si cette amélioration se limite encore au week-end. Selon le PNR 60, l'un des défis de la politique de l'égalité consiste à encourager encore plus fortement la parité en matière de partage du travail entre la femme et l'homme aussi au sein de la sphère privée. Où le marché du travail met en place des conditions-cadres qui tiennent compte des besoins des familles, les hommes peuvent également assumer des responsabilités à la maison et mieux équilibrer la répartition de leur temps entre travail rémunéré et tâches domestiques, de manière à aligner celle-ci sur celle des femmes.⁵⁸

Impulsion 10

Des conditions de travail tenant compte des besoins individuels et familiaux doivent permettre aux hommes et aux femmes de continuer à se former et d'assumer des activités d'éducation, de prise en charge, de soins ou de travail bénévole sans que cela ne présente de désavantages.

Or cela n'est pas possible sans un changement radical de culture sur le lieu de travail. Le secteur public en tant qu'employeur, les entreprises du secteur privé, mais aussi les syndicats⁵⁹ alimentent une culture d'entreprise s'appuyant encore souvent sur l'image traditionnelle du parcours professionnel masculin standard: un engagement à temps plein, sans interruption, est considéré comme normal, voire indispensable lorsqu'il s'agit de faire carrière. Les employeurs partent du principe que les hommes consacrent leur vie à leur métier et à leur entreprise. Leur conception du «parcours professionnel féminin standard» est tout à fait différente: dans le cas des femmes – avec ou sans enfants – les responsabilités de *care* familiales sont escomptées dès l'embauche.⁶⁰ Lorsque celles-ci fondent une famille, l'interruption de l'activité professionnelle ou une réduction du taux d'occupation sont certes souvent envisageables, mais elles forment une barrière pour une carrière. Dans les grandes entreprises notamment, une présence permanente et un fort investissement horaire font partie des conditions permettant de s'assurer de sa visibilité vis-à-vis de la direction, qui décide des promotions et de la relève.⁶¹ Les résultats

PNR 60 Résultats et impulsions des projets:
56 Bütler, Nollert, Wigger
57 Rütter
58 Nollert
59 Fillieule
60 Maihofer, Nadai, Rütter, Wastl-Walter, cf. aussi p. 39, 40, 50
61 Rütter

PNR 60 Résultats
et impulsions des projets:
62 Nollert, Rütter, Wigger,
cf. aussi p. 25, 35, 39 50

63 Rütter

64 Fillieule

65 Rütter

66 Iten, cf. aussi p. 41, 44

67 Iten, Nollert

du PNR 60 démontrent que cette culture de la présence reste le principal obstacle à la carrière des personnes souhaitant ou devant assumer des obligations familiales – c'est-à-dire (encore) en majorité des femmes.⁶² Ces stéréotypes sont particulièrement bien ancrés dans les secteurs à dominante masculine. Ainsi, au sein de l'industrie suisse et des secteurs à forte orientation technique des entreprises de services, les cultures d'entreprise sont largement marquées par les stéréotypes de genre.⁶³ La culture d'organisation des syndicats est, elle aussi, prisonnière encore et toujours d'une vision traditionnelle de ce que doit être un parcours professionnel masculin standard, dans lequel la conciliation de la vie familiale, de la formation et de l'emploi n'occupe pas une place de choix.⁶⁴

Les conceptions ancrées dans les cultures d'entreprise en matière de genre, de direction et de performances influencent considérablement l'embauche et la promotion du personnel. Ces stéréotypes liés à la répartition des rôles servent officieusement de critère de sélection du personnel qualifié et des cadres dirigeants. Dans un bureau d'ingénieur-e-s, par exemple, les femmes doivent surmonter deux obstacles pour faire carrière. Premièrement, les hommes attribuent aux femmes des caractéristiques et des comportements professionnels et personnels inconciliables avec une carrière du point de vue des employeurs. Ainsi, les femmes sont censées manquer de flexibilité et de résistance. Si l'on accorde volontiers aux femmes des compétences sociales, on ne les croit guère capables de maîtriser des compétences techniques. Or ce sont avant tout ces dernières qui sont requises dans le cadre des métiers MINT. Deuxièmement, de nombreuses femmes interrompent leur carrière professionnelle lorsqu'elles deviennent mères, afin de faire face au moins à temps partiel à leurs obligations de *care*. Or qui ne travaille pas à temps plein ne satisfait pas aux exigences du métier d'ingénieur-e. Même les hommes sont désavantagés sur le plan professionnel dès lors qu'ils ne correspondent pas à l'idéal du collaborateur joignable à plein temps.⁶⁵

Impulsion 11

Dans le cadre d'une culture d'entreprise ouverte, les employeuses et les employeurs peuvent développer des modèles individuels, axés sur la liberté de choix, en matière de planification familiale et de modèles de temps de travail.

Comme le montrent les conclusions du PNR 60, le degré d'ouverture aux questions familiales dans la culture et les pratiques d'une entreprise est tout aussi significatif que l'existence de structures d'accueil quand il s'agit de la répartition des travaux rémunérés et non rémunérés entre les mères et les pères.⁶⁶ L'égalité hommes-femmes sur le marché du travail doit plus que jamais prendre en compte les hommes, en permettant notamment aux pères de s'engager davantage dans leur vie de famille, grâce à des conditions de travail plus favorables à cette dernière.⁶⁷ Des dispositions tenant compte des besoins des familles ne suffisent pas; encore faut-il qu'elles puissent être mises en application. Le besoin d'agir se fait sentir justement dans le secteur MINT, qui doit faire face à une pénurie de professionnels: des mesures appropriées peuvent y permettre une prise de conscience accrue – tant chez les dirigeant-e-s que parmi les salarié-e-s – de la grande importance de la culture d'entreprise. Il en va de même des diverses interrogations ayant



trait à l'entrée dans la vie active et à l'évolution de la carrière des femmes dans les métiers MINT.⁶⁸

Des conditions de travail et des cultures d'entreprise favorables aux familles supposent une promotion et un soutien législatif d'horaires de travail raccourcis et assouplis. Une réduction du temps de travail réglementaire, une gestion plus flexible des horaires de travail, ainsi qu'un congé parental comprenant une période réservée au père – au lieu d'un congé de maternité exclusif⁶⁹ – sont autant de solutions possibles.⁷⁰ Une charge de travail double ou triple assumée par les collaborateurs et collaboratrices à cause de tâches de prise en charge est à prendre en compte par les services de gestion de la santé au sein de l'entreprise.⁷¹ Une telle initiative requiert la participation de tous et toutes: de l'Etat en tant qu'employeur public et législateur et des partenaires sociaux.⁷²

PNR 60 Résultats
et impulsions des projets:

- 68 Rütter
- 69 cf. aussi p. 50
- 70 Nollert
- 71 Le Feuvre
- 72 Nollert
- 73 ci-après: Krings

2.4 Climat de travail: comment éviter le harcèlement?

Le harcèlement sexuel reste encore et toujours un problème sérieux qui déclenche des réactions très controversées et avant tout empreintes d'idéologie. Il est essentiel qu'une discussion objective s'établisse sur la base de faits bien fondés.⁷³

Le fait est démontré que près d'une personne sur deux – femmes et hommes – a déjà été confrontée à un comportement non souhaité et potentiellement harcelant durant sa vie professionnelle. Ce faisant, certaines d'entre elles se sentent victimes de harcèlement sexuel – les femmes plus souvent que les hommes. Des comportements harcelants peuvent émaner d'hommes et de femmes. Tant les cadres

dirigeants que les collaboratrices et collaborateurs perçoivent le caractère dommageable des comportements verbaux comme des remarques sexistes ou gestes à connotation sexuelle ainsi que les agressions physiques relevant du droit pénal. Ce jugement négatif est justifié: les conséquences résultant de ces actes sont souvent très lourdes à porter pour les victimes, tant sur le plan professionnel que personnel.

Malgré la reconnaissance du caractère dommageable de comportements potentiellement harcelants dans un contexte professionnel, ceux-ci n'en sont pas moins répandus. Souvent, les victimes comme les responsables de l'entreprise attribuent les causes du harcèlement à la personnalité de l'auteur. Or l'influence de traits de caractère spécifiques s'avère limitée dans la mesure où il n'existe pas de profils type d'agresseurs ou de victimes. Par contre, il apparaît clairement que les facteurs organisationnels exercent une influence majeure. Ils favorisent ou non l'apparition de tels comportements et influent directement sur la nature des réactions face au harcèlement sexuel et à des comportements potentiellement harcelants. Un climat de travail sexualisé est à nommer en premier lieu. Plus le climat de travail est sexualisé, où les blagues à connotation sexuelle font partie du quotidien, plus le risque est grand de voir survenir des comportements harcelants. L'existence de règlements sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail – une des mesures de prévention les plus souvent recommandées jusqu'à présent – joue un rôle mineur. Souvent, les collaboratrices et collaborateurs n'ont même pas connaissance de l'existence de ces règlements. Ainsi, ils ne déploient guère leurs effets préventifs. Des équipes mixtes, un climat de travail marqué par le respect mutuel, des principes éthiques et des valeurs encourageant l'égalité entre les sexes au sein de l'entreprise, tous ces aspects peuvent avoir un effet protecteur important.

La loi sur l'égalité astreint les entreprises à prendre des mesures de prévention contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. De nombreux indices permettent d'affirmer que l'implémentation d'une politique de tolérance zéro face au harcèlement sexuel dans un contexte plus large marqué par le respect, l'éthique d'entreprise, la prévention contre les comportements harcelants, la promotion de la santé et de la diversité⁷⁴ sont garantes d'une stratégie préventive efficace. Ainsi, la mise en place d'un règlement sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la désignation de personnes de confiance sont une part nécessaire de cette politique, mais ne suffisent pas. À tous les échelons hiérarchiques, les supérieur-e-s ont un rôle clé en matière de prévention et il est essentiel que ceux-ci et celles-ci soient préparé-e-s et formé-e-s en conséquence.

2.5 Perspectives de revenu et de carrière: garantir l'égalité pour tous et toutes

Où des mesures d'égalité sont prises, elles s'adressent souvent en priorité à des jeunes femmes hautement qualifiées, potentiellement destinées à une carrière brillante. Les femmes qui sont dans la seconde partie de leur vie active et celles qui ne sont pas suffisamment qualifiées pour atteindre ne serait-ce que l'échelon inférieur d'une carrière ne sont généralement pas prises en compte dans le groupe cible.⁷⁵ Dans les entreprises disposant d'une politique d'intégration des travailleuses et travailleurs seniors, les mesures concernent essentiellement les employé-e-s qui ont

PNR 60 Résultats
et impulsions des projets:
74 Krings
75 Le Feuvre, Nollert, Widmer

déjà fait carrière: cadres, technicien-ne-s, ouvriers et ouvrières qualifié-e-s, c'est-à-dire des échelons hiérarchiques et des catégories de professions dans lesquels les femmes sont sous-représentées. Les femmes et les hommes faiblement rémunérés ne peuvent pas se permettre une retraite anticipée ou un retrait progressif de la vie active. Or, ce sont précisément ces catégories de personnes qui exercent souvent les activités les plus pénibles physiquement. Bon nombre d'entre elles souffrent de problèmes de santé, auxquels une retraite aménagée pourrait constituer un remède approprié.⁷⁶

PNR 60 Résultats
et impulsions des projets:
76 ci-après: Le Feuvre

Lorsque des mesures de conciliation de la famille, de la formation et de l'emploi sont adoptées, celles-ci s'adressent aux mères ayant des enfants en bas âge. Les entreprises n'ont pas encore pris conscience du fait que de nombreux et nombreuses employé-e-s de plus de 50 ans se trouvent également confrontés au problème de la conciliation lorsqu'il s'agit de prendre en charge leurs parents. Le surmenage peut les guetter et porter atteinte à leur santé, notamment lorsqu'elles exercent un travail physiquement pénible tout en assumant des responsabilités importantes de *care* à la maison.

Les offres de formation continue s'adressent, elles aussi, en priorité aux collaboratrices et aux collaborateurs qui sont dans la première partie de leur vie active et, en particulier, aux cadres qui travaillent à temps plein. Cela se traduit par une discrimination des femmes, d'une part parce qu'elles travaillent plus fréquemment à temps partiel, et d'autre part parce qu'elles sont moins nombreuses que les hommes à occuper un poste de cadre. La politique de formation continue des entreprises doit par conséquent également s'adresser au personnel des échelons salariaux inférieurs, ainsi qu'aux femmes et aux hommes dans la seconde moitié de leur vie active.

Toutes les femmes dont la carrière est marquée par des interruptions ou des périodes de travail à temps partiel à cause d'obligations de *care* sont moins bien couvertes en termes de capacité de prévoyance et de sécurité sociale que les hommes qui ont travaillé toute leur vie à temps plein et sans interruption. Cela vaut pour les travailleuses bénéficiant d'un bon salaire, mais également et à plus forte raison pour les femmes qui luttent pour leur subsistance dans des conditions de travail précaires. Tant que les mesures d'égalité sur le marché du travail consisteront à encourager les jeunes mères – mais pas les jeunes pères – à réduire leur taux d'occupation, les inégalités persisteront. Aussi longtemps que la sécurité sociale restera attachée au parcours professionnel masculin type avec ses 45 années de cotisation sans interruption à raison de 42 heures hebdomadaires, que la politique de conciliation s'adressera uniquement aux femmes, en proposant des emplois à temps partiel et des congés parentaux, cela ne fera que renforcer les inégalités entre les femmes et les hommes. Sur la base des résultats du PNR 60, tous ces aspects sont autant de bonnes raisons de proposer des mesures de conciliation de l'emploi et des tâches de *care*, ainsi qu'une politique d'intégration des travailleuses et des travailleurs seniors et de formation continue, ciblant les collaboratrices autant que les collaborateurs, indépendamment de leur âge.

Les privilèges et les discriminations que rencontrent les personnes sur le marché du travail ne sont pas uniquement liés à leur sexe, mais aussi à leur parcours

PNR 60 Résultats
et impulsions des projets:

77 Wastl-Walter

78 Marti, Nollert, Widmer

79 Marti, Widmer

80 Le Feuvre, Nollert, Widmer,
Wigger

81 Hungerbühler

82 Widmer

83 Joye, Krings, Maihofer, Nadai,
Nollert, Wastl-Walter, Widmer,
Wigger

migratoire. Les résultats du PNR 60 révèlent qu'en raison de l'imbrication entre le genre féminin et une origine ethnique différente, les migrantes font l'expérience des discriminations les plus marquées, tandis que ce sont précisément les hommes suisses qui, en règle générale, occupent les positions les plus prestigieuses en termes de carrière. Le défi consiste donc à élaborer une politique différenciée en matière d'égalité et d'intégration, susceptible de tenir compte du parcours migratoire spécifique des femmes et des hommes concerné-e-s.⁷⁷

2.6 Réalisation des objectifs: favoriser la transition sur le marché du travail

Dès l'impulsion des modifications nécessaires sur le marché du travail et la formulation du mandat correspondant, des actions sont requises: une compréhension techniquement fondée des problèmes et des objectifs, ainsi qu'une coordination des mesures s'imposent dans la sphère politique, dans les administrations et dans les entreprises.⁷⁸

L'égalité sur le marché du travail va au-delà de la mise en place volontaire de l'égalité de salaires à travail égal.⁷⁹ De même, elle ne se limite pas à l'élimination des obstacles à la carrière des femmes bien qualifiées. Comme le montrent les résultats du PNR 60, l'égalité sur le marché du travail n'est pas limitée à la simple promotion des femmes dans le but de rattraper un retard, en plaçant un certain nombre d'entre elles au même niveau que les hommes.⁸⁰ L'égalité est bien plus un projet à long terme qui requiert que l'on s'interroge sur la durabilité des mesures entreprises. Ces mesures d'égalité sont efficaces si elles sont intégrées systématiquement dans la politique de ressources humaines plutôt que d'être déléguées à des mandataires disposant exclusivement de fonctions consultatives.⁸¹ L'égalité sur le marché du travail requiert plus qu'une gestion efficace du personnel.⁸² Il s'agit en outre de permettre aux femmes peu formées d'avoir accès au marché du travail et à des revenus leur permettant d'être autonomes quant à leurs moyens d'existence. Les résultats du PNR 60 invitent à adopter une logique de changement. Tant sur le marché du travail que dans les cultures d'entreprise, des modifications structurelles sont nécessaires pour atteindre les objectifs suivants: les hommes et les femmes peuvent être en même temps des collaboratrices et collaborateurs productifs et de bons parents; ils et elles sont en mesure de faire face à leurs obligations familiales et disposent du temps et de l'argent requis à cet effet; ils et elles peuvent faire du bénévolat ou honorer une fonction en service de milice; les professions pendant longtemps à forte dominante féminine quittent l'impasse de la précarité pour offrir une rémunération décente avec des perspectives de carrière, devenant également intéressantes pour les hommes et les pères.⁸³

Impulsion 12

Les supérieur-e-s encouragent l'égalité et l'égalité des chances lorsque celle-ci relève de leur responsabilité en tant que dirigeant-e-s.

Aménager les professions et les relations de travail de manière à offrir des conditions identiques pour les femmes et les hommes, quel que soit le métier exercé, constitue un défi de premier ordre en matière de politique de l'égalité et

d'économie. Cela touche au même titre le secteur public en tant qu'employeur que les entreprises privées, les syndicats, les instituts de formation et les institutions de prestation de services de *care* rémunérés.⁸⁴ La décision d'exercer un métier ainsi que la disposition à se charger de tâches de *care* ne doivent plus se traduire par l'engagement dans un projet de vie prédéterminé pour les femmes et les hommes. Bien au contraire – et c'est là que réside le principal changement – les femmes et les hommes doivent pouvoir opter pour divers parcours de vie et bénéficier d'une véritable liberté de choix. Ce processus de changement ne doit pas commencer de zéro. De nombreux exemples de réussite peuvent déjà servir de modèles en la matière.⁸⁵ Le changement ne doit cependant pas se limiter à un objectif d'exemplarité et être laissé au hasard ou à une direction du personnel engagée. L'égalité sur le marché du travail doit être abordée de façon systématique et prendre la forme d'une mission portée par tous et toutes. Les stratégies et les mesures visant l'élaboration d'une culture d'entreprise favorable aux familles sont particulièrement efficaces lorsque les dirigeants font de la conciliation de la famille, de la formation et de l'emploi un objectif personnel. De même, une politique de prévention contre le harcèlement sexuel efficace n'est possible que grâce à des attitudes et une communication claires de la part de la direction et des cadres à tous les échelons hiérarchiques.⁸⁶

PNR 60 Résultats

et impulsions des projets:

84 Fassa Recrosio, Fillieule, Krings,
Nentwich, Widmer

85 Maihofer

86 Krings

Sommaire rapport de synthèse

(Document complet)

4	Éditorial
5	À propos de ce rapport
7	Résumé

Resultats et impulsions issues du PNR 6o

15	1. Champ d'action Formation
15	1.1 Conditionnement précoce: enrayer les automatismes
17	1.2 Susciter l'intérêt pour les disciplines et professions «atypiques»
19	1.3 Orientation pédagogique et professionnelle: l'importance d'une perspective globale
20	1.4 Carrière professionnelle: savoir nager à contre-courant
25	2. Champ d'action Marché du travail
25	2.1 Parité salariale: égalité de rémunération à travail équivalent
27	2.2 Juste valorisation et rémunération des tâches de <i>care</i>
29	2.3 Politique favorable aux familles: encourager les mères et les pères
31	2.4 Climat de travail: comment éviter le harcèlement?
32	2.5 Perspectives de revenu et de carrière: garantir l'égalité pour tous et toutes
34	2.6 Réalisation des objectifs: favoriser la transition sur le marché du travail
39	3. Champ d'action Conciliation de la famille, de la formation et de l'emploi
39	3.1 Conciliation: mener le débat dans une perspective globale
41	3.2 Prise en charge et soins: répondre aux besoins de manière appropriée
44	3.3 Une offre suffisante et répondant aux besoins: reconnaître les multiples avantages
47	4. Champ d'action Sécurité sociale
47	4.1 Inégalités sociales: une priorité sur l'agenda de la politique de l'égalité
48	4.2 Égalité et <i>care</i> : une priorité sur l'agenda des politiques fiscale et sociale
49	4.3 Conditions de travail atypiques et tâches de <i>care</i> non rémunérées: protection sociale
50	4.4 Insertion professionnelle des personnes sans emploi: garantir un accès pour tous et toutes
51	4.5 Intégration professionnelle durable: favoriser l'accès à une formation qualifiante de base
54	Politique de l'égalité: faire face aux défis
56	PNR 6o Égalité entre hommes et femmes: Portrait, projets et contacts
62	Plus d'informations
64	Impressum

Égalité des chances entre hommes et femmes: malgré des progrès réels, beaucoup reste à faire.

Résultats et impulsions du programme national de recherche Égalité entre hommes et femmes

Politique de l'égalité: faire face aux défis

L'égalité des sexes est ancrée dans la Constitution fédérale, mais pas encore réalisée dans les faits. Elle est pourtant source d'avantages économiques, sociaux et individuels.

L'égalité des chances ne se décrète pas simplement d'en haut. Elle doit être appliquée concrètement par tous et traitée comme un objectif politique transversal.

En 2007, le Conseil fédéral a mandaté le FNS de réaliser le PNR 60. Une enveloppe financière de 8 millions de francs a permis de mener 21 projets de recherche dans le domaine de l'égalité de genre entre 2010 et 2013.

Le rapport de synthèse du PNR 60 rassemble les résultats de ces projets et formule des recommandations pour améliorer l'égalité entre hommes et femmes, l'égalité des chances et la liberté de choix dans les domaines suivants:

- formation
- marché du travail
- conciliation de la famille, de la formation et de l'emploi
- sécurité sociale

Le rapport a été publié en mai 2014 et peut être téléchargé ou commandé gratuitement sur le site Web du PNR 60: www.pnr60.ch, pnr60@snf.ch ou 031 308 22 22

