

PNR 60 Égalité entre hommes et femmes

Résultats et impulsions Rapport de synthèse

Extrait



**Champ d'action
Sécurité sociale**

4. Champ d'action Sécurité sociale

4.1 Inégalités sociales: une priorité sur l'agenda de la politique de l'égalité

En Suisse, les questions d'égalité ciblent avant tout l'inégalité des chances entre hommes et femmes sur le marché du travail liée aux obligations de *care*.¹¹⁸ Les obstacles que doivent franchir les femmes sans emploi qui tentent de prendre pied sur le marché du travail sont largement occultés dans les débats politiques. Les résultats du PNR 60 invitent à porter davantage le regard du côté des inégalités sociales et des inégalités de genre qui en découlent. La question de l'inégalité des chances se pose également pour les femmes et les hommes exclu-e-s du marché du travail, ainsi que pour les femmes qui effectuent des tâches de *care* faiblement rémunérées sur le marché peu réglementé des ménages privés.¹¹⁹

Impulsion 17

Les mesures visant la réalisation de l'égalité des chances doivent s'adresser également aux personnes à faibles revenus ou sans emploi.

Les résultats du PNR 60 mettent aussi en évidence combien il est important de vérifier que chaque mesure de politique de l'égalité s'applique à l'ensemble des femmes et des hommes, et pas uniquement aux catégories à hauts revenus.¹²⁰ Le PNR 60 souligne la nécessité d'intégrer davantage la question des inégalités sociales et de l'égalité dans le système de sécurité sociale à l'agenda politique.¹²¹ Un débat de principe s'impose sur les normes et les objectifs d'une égalité effective entre les sexes, plaçant au même niveau les actives et les actifs bien qualifiés et ceux et celles qui le sont moins.¹²²

L'intérêt financier d'exercer une activité salariée ou d'augmenter son taux d'occupation dépend en grande partie de l'organisation et de la coordination du système fiscal, des instruments de sécurité sociale, ainsi que du financement de l'accueil extra-familial. Les résultats du PNR 60 montrent qu'à l'instar du personnel des services sociaux, les personnes responsables des questions d'égalité ne font pas une priorité de cet aspect – probablement en raison d'un manque de ressources. Étant donnée la complexité des interactions entre revenus, impôts et transferts sociaux, qui diffèrent d'un canton à l'autre, une présentation argumentée des connaissances disponibles peut s'avérer utile. Les problèmes d'égalité existants – notamment aussi lorsqu'ils touchent des femmes et des hommes socialement défavorisé-e-s – sont à aborder davantage dans l'optique de trouver une solution.¹²³

PNR 60 Résultats

et impulsions des projets:

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

119 Le Feuvre, Nollert, Wigger, cf. aussi p. 28, 49

120 Wigger

121 Nadai

122 Widmer

123 Balthasar, Nadai, Wastl-Walter

4.2 Égalité et *care*: une priorité sur l'agenda des politiques fiscale et sociale

Une attention accrue est à accorder aux inégalités de genre au sein du système de sécurité sociale, ainsi qu'au niveau des interactions entre les impôts, le marché du travail et les transferts sociaux. Les conséquences des mesures en faveur de l'intégration professionnelle ou sociale constituant un encouragement ou un frein à l'égalité hommes-femmes ne sont pas encore suffisamment prises en considération jusqu'à présent. Comme en témoignent les résultats du PNR 60, les responsables politiques et les administrations accordent une importance assez limitée aux questions d'égalité. Il en va de même pour la pratique et les spécialistes de l'insertion professionnelle. Or, il s'agit là de domaines politiques et pratiques dans lesquels des mesures ou un manque d'accès aux programmes pour les femmes ayant des obligations de *care* peuvent agir de manière particulièrement discriminatoire. Le législateur, ainsi que les autorités sociales et en charge du marché du travail, sont appelés à vérifier les bases légales et la pratique quotidienne à cet égard. Des ajustements sont à effectuer si nécessaire, afin de respecter et d'encourager l'égalité des femmes et des hommes sans emploi. Des informations et des formations adaptées permettent de sensibiliser les spécialistes de l'insertion professionnelle aux questions d'égalité.¹²⁴

Jusqu'à présent, les processus législatifs des politiques fiscale et de transferts sociaux ne tiennent pas encore suffisamment compte de l'expérience des spécialistes en matière d'égalité entre les sexes. Ce potentiel reste encore sous-exploité, d'autant plus que d'autres domaines politiques parviennent à tenir compte de la problématique de l'égalité, grâce à une coopération étroite avec ces spécialistes dans le cadre du processus législatif. C'est précisément dans le domaine des politiques fiscale et sociale que de nombreuses réformes sont effectuées. Ainsi, les opportunités de défendre la promotion de l'égalité sont nombreuses – d'après les résultats du PNR 60, en moyenne une opportunité se présente par an et par canton. Environ la moitié du personnel chargé des processus législatifs au sein des administrations cantonales a connaissance des études importantes concernant l'égalité entre les sexes. Pour autant, ces études ont très rarement un écho concret et notable en termes d'argumentation dans les processus législatifs. C'est pour cette raison qu'une intégration ciblée et régulière de faits avérés et d'analyses conviendrait.¹²⁵

La question de l'égalité se pose également dans le cas de révisions expressément orientées vers les femmes, comme les révisions de l'AVS (assurance-vieillesse et survivants) et du droit en matière de divorce dans les années 1990.¹²⁶ À partir du moment où les spécialistes des questions d'égalité s'intéresseront davantage à la politique en matière fiscale et de transferts sociaux, et feront activement des efforts en faveur d'une prise en compte accrue dans le processus législatif, l'égalité pourra progresser concrètement dans ces domaines. Par ailleurs, la consultation systématique des spécialistes des questions d'égalité par les responsables de projets législatifs dans les administrations contribuerait également à promouvoir l'égalité.¹²⁷ Dans le cadre de la révision d'une législation ou de la conception d'un programme d'austérité,¹²⁸ il convient de s'assurer que ces dernières n'entraînent

PNR 60 Résultats
et impulsions des projets:

124 Nadai

125 Balthasar

126 Bütler

127 Balthasar

128 Bütler

pas des effets indésirables en termes de politique de l'égalité. Dans le cadre de l'étude d'impact d'une réglementation, il convient également de tenir compte des éventuelles répercussions en termes d'égalité femmes-hommes et mères-pères.

Le mot d'ordre de la politique d'activation à mettre en œuvre en matière sociale et du marché du travail préconise de lever le frein à davantage d'autonomie des personnes quant à leurs moyens d'existence et d'encourager les femmes et les hommes à prendre davantage leurs responsabilités.¹²⁹ Miser exclusivement sur la responsabilité individuelle en guise de moteur de l'égalité économique revient toutefois à occulter le domaine du *care* et son organisation ainsi que les effets potentiellement négatifs d'un rapport de travail flexible. Une politique à sens unique de ce type ne permet pas de gommer les inégalités existantes entre les femmes et les hommes. La sollicitation de la responsabilité personnelle rend une protection sociale appropriée des tâches de *care* non rémunérées* aussi indispensable qu'une offre d'accueil pour les enfants et les adultes dépendant-e-s bénéficiant de l'appui partagé des services publics et de l'économie privée.¹³⁰

* 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)

4.3 Conditions de travail atypiques et tâches de *care* non rémunérées: protection sociale

La relation d'emploi «normale» n'est – surtout pour les travailleuses – depuis longtemps plus la norme sur le marché du travail. Des conditions de travail atypiques et flexibles peuvent être, selon les cas, synonymes d'évolution positive tout autant que de précarité. Elles impliquent des emplois à temps partiel, faiblement rémunérés, sur appel et souvent dans des conditions précaires, des périodes d'interruption fréquentes, plus ou moins longues, associées à des difficultés dans le cadre de la recherche d'emploi et de la prévoyance vieillesse. Cela est d'autant plus valable lorsqu'au sein d'entreprises familiales les tâches effectuées ne sont pas du tout rémunérées.¹³¹ La faible rémunération des métiers «typiquement féminins» ou de certains emplois atypiques, même lorsque le taux d'occupation est de 100%, vident de son sens le modèle de l'autonomie des personnes fondé sur le travail rémunéré.¹³²

PNR 60 Résultats et impulsions des projets:
129 Bütler
130 Nollert, Marti
131 Droz
132 Marti, Nollert

Impulsion 18

Le droit du travail doit protéger les femmes et les hommes soumis-e-s à des conditions de travail atypiques – également dans le cadre du travail de *care* rémunéré au sein de ménages privés – des conséquences négatives des conditions de travail flexibles et leur permettre de bénéficier d'une protection sociale renforcée.

Les résultats du PNR 60 montrent qu'il convient d'assurer une protection sociale adaptée à des conditions de travail requérant toujours plus de flexibilité de la part des personnes. Parallèlement, les dispositions de droit du travail sont à adapter de façon à protéger les personnes soumises à des conditions de travail atypiques – deux fois plus de femmes que d'hommes – des conséquences négatives possibles de ces conditions de travail fortement modulables.

En raison de la pénurie de structures d'accueil abordables, les ménages privés forment un nouveau segment parallèle au marché du travail officiel, dans lequel des femmes d'origine étrangère occupent souvent, dans des conditions précaires, des emplois de *care* rémunérés. D'après le PNR 60, les milieux politiques

PNR 60 Résultats
et impulsions des projets:

133 Wigger, cf. aussi p. 27

134 Droz

135 Nadai, Widmer

136 Le Feuvre

137 Maihofer, Marti, Nollert

sont appelés à adopter à cet égard des réglementations conformes aux conventions et aux recommandations formulées par l'Organisation internationale du travail (OIT) en 2011. Une réglementation appropriée du marché du travail privé peut protéger la main-d'œuvre du *care* contre l'exploitation, lui garantir un salaire décent pour la Suisse et des droits en tant qu'employé-e.¹³³

La prestation de services de *care* rémunérés et non rémunérés est et reste indispensable pour couvrir les besoins de la société dans ce domaine, mais peut toutefois être synonyme de paupérisation: les personnes assurant des tâches de *care* ne peuvent pas occuper d'emploi salarié pendant ce temps. Elles ne versent donc pas de cotisations sociales et n'ont pas droit aux prestations de sécurité sociale. Les assurances sociales fonctionnent à partir d'un modèle de revenu qui correspond à celui du pourvoyeur économique. On part officieusement du principe – c'est la norme de société qui s'impose depuis les années 1950 – qu'au sein d'un couple, l'homme travaille à temps plein et sans interruption, de son entrée dans la vie active jusqu'à la retraite, afin de pourvoir à ses besoins et à ceux de sa conjointe ou de sa famille. Par ailleurs, le système des assurances sociales s'appuie sur la représentation stéréotypée selon laquelle les tâches de *care* au sein de la famille sont en majeure partie prises en charge par les femmes, qui bénéficient d'une protection sociale par l'intermédiaire de leur partenaire en tant que pourvoyeur économique exerçant une activité rémunérée.¹³⁴ Cette orientation de base des assurances sociales ne correspond plus à la réalité économique et sociale actuelle et constitue, au regard des conséquences qu'elle peut avoir, un frein majeur à l'égalité. Elle est en outre en contradiction avec la norme requise d'indépendance financière de l'homme et de la femme et d'autonomie quant à leurs moyens d'existence.¹³⁵

Le cumul d'un emploi précaire et de tâches de *care* non rémunérées se traduit par une double inégalité, à la fois sur le marché du travail et au sein du système de sécurité sociale. Les employé-e-s – essentiellement des femmes – ont du mal à boucler les fins de mois et ne peuvent pas assumer de dépenses pour la prévoyance. Leurs finances exsangues ne leur permettent pas de se constituer une épargne pour faire face de manière autonome à une situation d'urgence. La prévoyance retraite n'est pas assurée, étant donné que les versements de cotisations sont effectués sur la base d'une activité professionnelle discontinuée et de faibles salaires. L'accès à la prévoyance professionnelle est donc inexistant ou insuffisant lorsque le taux d'occupation ou la rémunération sont faibles. Arrivées à l'âge de la retraite, les femmes touchent par conséquent jusqu'à trois fois moins que les hommes du même âge, qui – dégagés des tâches de *care* non rémunérées – ont pu respecter les normes actuarielles d'une carrière ininterrompue et à temps plein. Cela explique pourquoi les femmes âgées sont plus souvent tributaires de l'aide sociale ou des prestations complémentaires de l'AVS/AI que les hommes.¹³⁶

Les résultats du PNR 60 mettent en évidence un certain nombre d'ajustements nécessaires en matière d'assurances sociales pour éviter que les emplois de *care* non rémunérés empêchent l'accès à une protection sociale pour les femmes et les hommes. Afin d'inciter les femmes et les hommes à prendre en charge des tâches de *care*, même non rémunérées, il convient par exemple de convertir l'assurance maternité en congé parental assuré.¹³⁷



4.4 Insertion professionnelle des personnes sans emploi: garantir un accès pour tous et toutes

Les efforts d'insertion des différentes branches de la sécurité sociale sont parfois en concurrence.¹³⁸ Dans le cadre de la recherche d'emploi ou d'un programme de qualification, nombreuses sont les personnes sans emploi qui ont affaire à plusieurs institutions. À l'instar du *case management* «formation professionnelle», un *case management* peut favoriser l'intégration des adultes sans emploi. Il doit garantir un accompagnement accessible, sur le long terme, indépendamment de l'institution sociale compétente en charge du financement de la prochaine étape requise sur la voie de l'insertion professionnelle. En effet, pour améliorer l'employabilité, il ne suffit pas d'optimiser le dossier de candidature et de se former aux compétences-clés.

Comme le montrent les résultats du PNR 60, une insertion professionnelle réussie s'articule autour de trois points centraux: l'accès à une formation professionnelle (de rattrapage), la prise en compte des obligations de *care*, et l'aide à l'autonomie (renforcer la confiance en soi, retrouver des capacités fondamentales de jugement et de prise de décision). Les femmes sans emploi qui sont aujourd'hui d'âge moyen n'ont souvent pas eu la chance de pouvoir choisir un métier et de suivre une formation professionnelle solide dans leur jeunesse. Par la suite, leurs obligations familiales les ont souvent empêchées de combler leurs lacunes en matière d'éducation ou de formation. En général, dans le cadre des programmes

PNR 60 Résultats
et impulsions des projets:
138 ci-après: Nadai

d'insertion professionnelle, le fréquent manque de confiance en soi des femmes et des hommes sans emploi constitue aussi un frein important à l'amélioration de leur employabilité. Concevoir l'aide à l'insertion professionnelle dans une perspective cohérente de qualification professionnelle peut permettre d'éviter cet écueil. Les programmes d'insertion doivent en outre être accessibles autant aux femmes qu'aux hommes. Cela s'applique en particulier à l'aide sociale, dans le cadre de laquelle les femmes ont nettement moins souvent accès à des mesures d'insertion professionnelle. Par ailleurs, il semble prometteur de concevoir des programmes réservés aux femmes. Ceux-ci offrent un espace de liberté, un cadre protégé dans lequel il est plus facile, entre femmes, d'aborder des thèmes délicats tels que la violence domestique¹³⁹, la santé, la sexualité ou les problèmes familiaux. Ce sont des lieux où les femmes qui n'oseraient pas s'exprimer dans des programmes mixtes peuvent ainsi prendre la parole.

Impulsion 19

Il convient de prendre en compte les tâches de *care* dans l'intégration professionnelle et sociale des femmes et des hommes afin que les obstacles à l'accès à la formation, au travail, de même qu'à un revenu minimum de manière autonome, puissent être surmontés.

L'accès aux mesures d'insertion professionnelle doit obéir aux mêmes règles que le premier accès au marché du travail: les obligations de *care* ne devraient pas constituer un frein à la volonté de s'émanciper des prestations sociales relatives à la couverture des besoins vitaux. L'accès est à ouvrir aux hommes comme aux femmes, qu'ils ou elles doivent faire face à des obligations de *care* ou non. L'assouplissement des conditions de participation, des possibilités de prolongation des mesures et des solutions d'accueil des enfants dans le cadre des programmes destinés aux personnes sans emploi sont autant de mesures allant dans le sens d'une ouverture.¹⁴⁰

4.5 Intégration professionnelle durable: favoriser l'accès à une formation qualifiante de base

La formation est la clé de l'intégration professionnelle. Le défaut de formation postobligatoire est le premier facteur de pauvreté. Seules les personnes bénéficiant d'une qualification professionnelle formelle ont des chances de décrocher un emploi qui leur permettra de subvenir à leurs besoins en toute autonomie. Les résultats du PNR 60 mettent en évidence la nécessité d'agir en matière d'organisation et de financement des formations de rattrapage et de qualification à l'intention des personnes sans emploi ou des bénéficiaires de l'aide sociale dépourvus de diplôme professionnel ou titulaires d'un diplôme étranger. Cela vaut pour les jeunes adultes autant que pour les personnes d'âge moyen, en particulier pour les femmes. Les formations de rattrapage permettent de pallier le manque de formation. Tout le monde devrait acquérir une formation minimale au-delà de la scolarité obligatoire actuelle.

Une initiative éducative proposant des plans de formation flexibles (apprentissage à temps partiel, par exemple) est une nécessité. Il s'agit de soutenir les personnes sans emploi non qualifiées à obtenir une certification professionnelle,

indépendamment de leur âge et de leur formation initiale. Il est notamment important de ne pas cantonner les mères sans emploi à leur rôle familial, mais de les soutenir dans leurs démarches de qualification et de leur offrir la possibilité d'accéder à des plans de formation «atypiques» en matière de genre. Cette initiative éducative requiert une modification des conditions d'accès aux formations et aux bourses, par exemple avec la levée de la limite d'âge, ainsi que des possibilités de financement pour les formations accessibles aux personnes insuffisamment formées, ou encore une révision nécessaire des conditions préalables requises pour accéder à une formation professionnelle.¹⁴¹

Impulsion 20

Les femmes et les hommes peu qualifié-e-s ou sans emploi doivent – même à un stade avancé de leur parcours professionnel – bénéficier d'un soutien afin de pouvoir effectuer une formation postobligatoire et améliorer ainsi leurs perspectives professionnelles.

Le principe de durabilité doit l'emporter sur le facteur temps: une sortie rapide de l'assurance chômage ou de l'aide sociale ne garantit pas l'accès à un emploi durable, permettant une vie décente. Il est payant, dans le cadre de la formation des personnes sans emploi, de prendre en considération que ce processus peut durer un certain temps. La mission d'insertion de l'assurance chômage, de l'assurance invalidité et de l'aide sociale est à assortir avec une mission de formation, par le biais de modalités d'accès adaptées. Un double objectif est ainsi atteint: l'intégration professionnelle des personnes sans emploi s'inscrit dans la durée et l'initiative éducative permet de remédier à la pénurie de main d'œuvre.

Le facteur temps est également à prendre en compte dans le cadre de l'insertion professionnelle des femmes qualifiées issues de l'immigration, notamment de pays hors UE/AELE. Ce sont les personnes les plus désavantagées sur le marché du travail suisse, même lorsqu'elles ont terminé une formation hautement qualifiante dans leur pays d'origine. Pour éviter qu'elles ne dépendent trop longtemps de l'assurance chômage ou de l'aide sociale, les institutions orientent les femmes qualifiées d'origine étrangère vers des emplois sans rapport avec leur formation ou les renvoient à leurs obligations maternelles. Les institutions de sécurité sociale, notamment les services publics de l'emploi, devraient remettre en question leurs objectifs de placement rapide, qui peuvent aller à l'encontre d'une orientation des femmes et des hommes en fonction de leur formation.¹⁴² Des mesures appropriées peuvent éviter la dévalorisation des qualifications des demandeuses et des demandeurs d'emploi issus de l'immigration. L'élaboration d'un système approprié, transparent et unifié de reconnaissance des titres de formation extra-européens à l'échelon national est une étape décisive dans cette direction. Les résultats du PNR 60 mettent en avant la nécessité de vérifier systématiquement la validation des acquis de l'expérience professionnelle ainsi que la reconnaissance des diplômes extra-européens, et d'assurer le financement des processus de validation si nécessaire.¹⁴³

PNR 60 Résultats
et impulsions des projets:

141 Nadai

142 Wastl-Walter

143 Nadai, Wastl-Walter

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

