

PNR 60 Égalité entre hommes et femmes

Résultats et impulsions Rapport de synthèse

Extrait



Champ d'action
Conciliation
de la famille,
de la formation
et de l'emploi

3. Champ d'action Conciliation de la famille, de la formation et de l'emploi

3.1 Conciliation: mener le débat dans une perspective globale

La conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale figure au rang des priorités sur l'agenda politique. Les résultats du PNR 60 mettent à disposition les connaissances scientifiques permettant de donner des impulsions pratiques au discours politique.

La conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle profite à tous et toutes: employeuses et employeurs; mères et pères qui souhaitent exercer une activité professionnelle; personnes chargées des tâches de *care*⁸⁷ aussi bien que bénéficiaires de soins. Ces derniers et dernières, enfants ou adultes, n'ont toutefois pas voix au chapitre dans le débat sur l'organisation et le financement de la conciliation. Le monde politique, l'administration et l'économie privée ont par conséquent à prendre leurs responsabilités. La conciliation de la famille, de la formation et de l'emploi est également à organiser de telle façon que le bien-être et la dignité des enfants et des adultes bénéficiant des soins soient des aspects centraux. Cela requiert une certaine qualité de prise en charge.

Au cours des débats politiques, la nécessité de concilier temps de travail, de formation et de *care* est mise au premier plan. Mais d'autres aspects de premier ordre sont également essentiels dans le but de concilier famille, formation, emploi et égalité des sexes. La politique fiscale, les frais de prise en charge et leur interaction avec les transferts sociaux sont au cœur du débat. Il est en effet apparu récemment que le travail rémunéré n'était pas toujours rentable. En fonction des interactions entre revenus, impôts, frais de prise en charge, l'intérêt d'exercer une activité rémunérée est plus ou moins grand pour les mères comme pour les pères. Les interactions entre les revenus, les impôts – et éventuellement les transferts –, d'une part, et les frais de prise en charge des enfants, d'autre part, influencent considérablement la question de savoir si et pour quel parent il est plus rentable de travailler ou d'augmenter son taux d'activité.⁸⁸ Si la personne pour qui travailler n'est pas rentable est quasiment toujours la femme, cela met au jour un problème relevant de la politique de l'égalité. Or, c'est effectivement le cas.⁸⁹ D'après une conclusion du PNR 60, cet obstacle à l'égalité peut être surmonté moyennant une perspective globale. L'égalité ne peut ainsi pas être déléguée à un seul domaine politique ou institution, elle doit être considérée comme un objectif transversal.⁹⁰

De nombreux employeurs et employeuses exigent de la part des hommes un taux d'occupation de 100%. Cela permet difficilement à ces derniers d'assumer

Impulsion 13

Une répartition équilibrée du travail rémunéré et non rémunéré entre les femmes et les hommes présuppose que les tâches de *care* bénéficient d'une reconnaissance sur le plan social et qu'une protection sociale adaptée soit mise en place.

PNR 60 Résultats et impulsions des projets: 87 au sujet de la définition du travail de *care*, cf. aussi p. 8
88 Balthasar, Nadai, Wastl-Walter, cf. aussi p. 47, 48
89 Büttler, Nollert, Rütter, Wigger
90 Nollert, Marti, Wastl-Walter, Wigger

des tâches familiales sans que cela crée des pertes sur le plan professionnel. Inversement, on attend des femmes qu'elles se chargent à 100% des tâches de prise en charge. Ainsi, des interruptions de carrière ou des réductions du temps de travail leur sont tantôt imposées, tantôt accordées. La conciliation de la vie familiale et professionnelle est ainsi considérée comme une «affaire de femmes».⁹¹ Cette perspective occulte le fait que les hommes souhaitent également s'acquitter de tâches de *care* et qu'une égalité effective implique aussi une présence accrue des pères aux côtés de leurs enfants. Les résultats du PNR 60 permettent de constater qu'au sein des entreprises familiales, les pères apprécient beaucoup la proximité avec leurs enfants.⁹² Aussi convient-il de s'intéresser davantage à la question de la conciliation du travail rémunéré et des tâches de *care* également pour les hommes.⁹³

Jusqu'à présent, le débat sur la conciliation aborde en grande partie l'activité professionnelle des mères sous l'angle du travail à temps partiel. Or l'expérience a montré que le modèle en trois phases⁹⁴, presque exclusivement appliqué par le passé mais impliquant des interruptions prolongées de l'activité, engendre des difficultés importantes au moment de la reprise du travail. C'est pour cette raison que la réflexion actuelle porte sur une activité avec le moins d'interruptions possibles. Les mères peuvent préserver leur employabilité en réduisant leur taux d'occupation plutôt que de cesser temporairement toute activité. Tant que l'offre d'accueil extra-familial restera insuffisante et que les normes sociales impliqueront que les tâches de *care* soient assurées par les femmes et les mères, l'objectif d'égalité pour les mères semblera atteint avec la mise à disposition d'arrangements «féminins» de travail à temps partiel. Le fait que les mères puissent elles aussi avoir le souhait légitime de travailler à temps plein ou que les pères veuillent réduire leur taux d'occupation passe encore relativement inaperçu.⁹⁵ La conciliation de la famille, de la formation et de l'emploi doit cependant être également rendue possible et rentable lorsque c'est la mère qui travaille à temps plein tandis que le père s'occupe des enfants deux jours par semaine ou bien lorsque les deux parents réduisent à parts égales leur taux d'activité rémunérée.

Dès lors qu'on se focalise sur l'activité lucrative exercée par les mères, d'autres problèmes de conciliation sont occultés. La conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale est une thématique centrale aussi bien pour les hommes que pour les femmes. À cela s'ajoute la problématique de la conciliation entre la formation et la famille, indépendamment de l'activité professionnelle: on peut par exemple évoquer la difficulté de concilier le travail à temps partiel, les tâches de *care*, la formation continue ou les formations de rattrapage. Par ailleurs, les résultats du PNR 60 témoignent d'un défaut de prise de conscience et de mesures en ce qui concerne la conciliation du chômage, des tâches de *care* et de la qualification. Le discours sur l'égalité et la conciliation semble omettre généralement le fait que toutes les familles ne sont pas égales devant la difficulté de concilier famille, formation et emploi: les foyers socialement défavorisés doivent davantage batailler que les ménages plus aisés. Autre enjeu auquel on ne prête pas encore suffisamment attention à savoir que les questions de conciliation se posent deux fois au cours d'une vie: une première fois au moment de fonder une famille et une seconde fois lorsque les enfants ont quitté le foyer et que, en raison d'une offre d'accueil des

PNR 60 Résultats
et impulsions des projets:

91 Rütter, Wastl-Walter

92 Droz

93 Nollert, cf. aussi p. 28, 29, 30,
44, 50

94 Modèle en trois phases:
travail rémunéré / interruption
prolongée de l'activité pour se
consacrer à des tâches de *care* /
reprise du travail, cf. Nadai

95 Nadai

adultes dépendant-e-s insuffisante ou trop chère, des tâches de *care* doivent être assumées à l'intention de proche âgé-e-s. L'attente sociétale part du principe que c'est aux femmes et aux filles de se charger de ce travail non rémunéré. Ces services de *care* indispensables sont effectivement assurés par les femmes, souvent même au-delà des limites de l'acceptable. Les mères ainsi, on peut le dire, prises en sandwich sont particulièrement sous pression lorsqu'elles doivent s'occuper à la fois de leurs parents ou beaux-parents et de leurs enfants en bas âge.⁹⁶

Impulsion 14

Dans la mesure où la question de la conciliation se pose aussi bien aux hommes qu'aux femmes plusieurs fois au cours de la vie, la problématique de la conciliation doit être également prise en considération et réglée à un stade avancé du parcours professionnel.

L'égalité ne se limite pas à rendre cette double ou triple charge de travail plus supportable pour les femmes.⁹⁷ La conciliation de la famille, de la formation et de l'emploi pour les femmes aussi bien que pour les hommes représente un des piliers de l'égalité entre les sexes: le marché du travail doit pouvoir offrir aux hommes et aux pères la possibilité de se rendre disponibles pour pouvoir assumer leur part de tâches domestiques non rémunérées. Les femmes et les mères doivent pouvoir assurer leur autonomie sur le marché du travail quant à leurs moyens de subsistance et avoir la possibilité de faire carrière. Les pères et les mères – mais également les femmes et les hommes qui n'ont pas d'enfant – s'acquittant de tâches de *care* non rémunérées à domicile, doivent, sur leur lieu de travail, être placé-e-s sur un pied d'égalité avec leurs collègues qui ne doivent pas faire face à ces obligations de *care*. Les questions de conciliation ne sont pas à résoudre uniquement à une période donnée de la vie, en début de carrière ou lorsque les enfants sont petits, mais aussi au cours de la seconde moitié de la vie active, lorsque de nouvelles tâches de *care* apparaissent.⁹⁸

3.2 Prise en charge et soins: répondre aux besoins de manière appropriée

L'offre d'accueil des enfants s'est considérablement développée au cours de ces dernières années. Toutefois, elle est encore insuffisante et, en outre, n'est pas accessible à toutes les familles.⁹⁹ En ce qui concerne les adultes dépendant-e-s, il y a une véritable pénurie de structures d'accueil de jour, entre soins en institutions et soins à domicile.¹⁰⁰ Les résultats du PNR 60 mettent en lumière la nécessité d'évaluer l'offre d'accueil disponible dans son ensemble – donc pour les enfants et les adultes dépendant-e-s – et de procéder à sa restructuration en tenant compte des besoins et des coûts.

Le marché du travail exige des personnes de la flexibilité: le travail tôt le matin, du soir, de nuit, le week-end, à la demande ou par modules hebdomadaires fait partie du quotidien de nombreuses familles. Pour les personnes qui travaillent en dehors des heures de bureau, les horaires d'ouverture des structures d'accueil s'avèrent inadaptés. L'offre d'accueil devrait correspondre à la réalité du marché du travail et, inversement, le marché du travail devrait offrir des conditions-cadres adaptées aux contraintes sociales liées aux tâches de *care*.¹⁰¹

- PNR 60 Résultats et impulsions des projets:
- 96 Le Feuvre, Nollert, Wigger, cf. aussi p. 25, 27, 39
- 97 Wigger
- 98 Le Feuvre
- 99 Iten, Nollert, Wastl-Walter, Widmer, Wigger
- 100 Nollert
- 101 cf. aussi p. 30, 34, 44

PNR 60 Résultats
et impulsions des projets:
102 Wigger
103 Iten
104 Widmer
105 Widmer
106 Iten, Widmer, Wigger
107 Nentwich, cf. aussi p. 16, 17

De nombreuses familles, les mères célibataires en particulier, n'ont pas les moyens financiers de confier leurs enfants à une crèche. Le recours à une famille d'accueil de jour représente une solution moins coûteuse.¹⁰² Dans les faits, les modes de garde dépendent considérablement des revenus: les crèches accueillent essentiellement des enfants dont les parents appartiennent aux classes à moyens et hauts revenus. Les tarifs y varient fortement en fonction des communes.¹⁰³ Les familles d'accueil de jour sont principalement sollicitées par les familles à revenus modestes. Par rapport aux crèches, les familles d'accueil de jour proposent souvent des tarifs nettement plus avantageux, ainsi qu'une plus grande flexibilité horaire. Ces conditions sont essentielles dans la mesure où elles permettent généralement aux parents ayant des revenus modestes de faire garder leurs enfants.¹⁰⁴ Au regard des inégalités sociales en termes de moyens financiers, le choix dans le mode de garde des enfants reste un privilège des foyers aisés. Les parents à faibles revenus n'ont eux souvent pas le choix. Ainsi, en fonction de leur origine sociale, les enfants sont placés dans des structures d'accueil où ils et elles sont entouré-e-s d'autres enfants, ou restent de manière involontaire seul-e-s à la maison.

Impulsion 15

Seul un aménagement ciblé du financement, des tarifs et des horaires d'ouverture des infrastructures d'accueil extra-familial pour enfants et pour adultes dépendant-e-s permet de rendre l'offre accessible à tous et toutes et abordable d'un point de vue financier.

L'accès insuffisant à une prise en charge professionnelle des enfants contribue à renforcer les inégalités existantes en matière d'éducation. En outre, les mamans de jour qui n'ont pas bénéficié de formation professionnelle peuvent se voir confrontées à des défis de taille lorsque les enfants qu'elles accueillent sont issu-e-s de milieux sociaux difficiles ou de familles de langue étrangère. La mise en place d'une formation fédérale peut aider les parents de jour à réagir avec professionnalisme et de manière adaptée aux besoins spécifiques des enfants. Par ailleurs, il est nécessaire de revoir clairement à la hausse les salaires des mamans de jour, sans pour autant fermer l'accès de ce mode de garde aux familles à revenus modestes.¹⁰⁵

Le PNR 60 met en évidence la nécessité d'aménager le financement, les tarifs et les horaires d'ouverture des crèches de manière à ce que l'offre d'accueil extra-familial soit accessible à tous et toutes.¹⁰⁶ Un engagement accru des cantons et des communes conjointement à l'action de l'économie privée peut couvrir les besoins dans les années à venir. Les dispositifs doivent remplir une mission d'accueil et d'éducation et, de plus en plus, satisfaire à des objectifs pédagogiques.¹⁰⁷ Le développement et la professionnalisation de l'accueil des enfants requièrent des moyens financiers ainsi qu'une véritable connaissance d'expertise. La création de services cantonaux spécialisés dans l'accueil extra-familial peut soutenir les communes et les prestataires de services dans cette optique. Dans le cadre des processus de décision politique relatifs au développement de l'accueil des enfants, les débats sont d'une part centrés sur l'image de la famille dans la société et le rôle de la femme. D'autre part, des interrogations portant sur la mise en œuvre concrète des mesures sont soulevées. Le processus politique est par conséquent sensiblement



facilité dans les communes lorsque le canton définit des règles ou des incitations financières pour le développement de l'offre d'accueil extra-familial.¹⁰⁸ Si le versement de subventions est associé à la condition que les structures d'accueil doivent être accessibles à toutes les familles, une ouverture peut également bénéficier aux familles à revenus modestes.¹⁰⁹

Dans le cas de l'accueil extra-familial d'adultes dépendant-e-s, les coûts dépassent rapidement la capacité de prise en charge, même dans le cas des familles à revenus moyens ou supérieurs. Pour beaucoup, un placement en foyer coûte trop cher et ne fait pas l'objet d'un choix prioritaire. Il est communément entendu que la prise en charge et les soins doivent se faire à domicile aussi longtemps que possible, afin de ne recourir au placement qu'en tout dernier recours. Outre le facteur du coût, l'attente sociale d'être soigné à domicile soumet les proches – généralement les femmes et les filles – à une forte pression.¹¹⁰ Cette pression liée aux attentes et aux contraintes est encore renforcée par la ligne directrice de la politique de santé selon laquelle «l'ambulatoire a priorité sur l'hospitalier», avec un développement toujours insuffisant des prestations extrahospitalières (Spitex). En outre, l'assurance maladie ne finance généralement que les prestations médicales et de soins dans le cadre des soins ambulatoires, mais pas les travaux domestiques et de prise en charge.¹¹¹ Cette distinction entre soins et travaux domestiques est à supprimer. Une offre de prise en charge pour adultes adaptée peut permettre de combler une lacune d'encadrement et, au cas par cas, de concilier les tâches de *care* et

PNR 60 Résultats
et impulsions des projets:
108 Widmer
109 Iten
110 Wastl-Walter, Wigger,
cf. aussi p. 32, 40, 41
111 Wigger

le travail rémunéré au cours de la seconde moitié de la vie active. La question de savoir comment il convient de faire face aux défis liés à l'évolution démographique et à la recrudescence des poly-pathologies et des affections chroniques en termes de structures reste à poser et à résoudre dans le respect de l'égalité.

3.3 Une offre suffisante et répondant aux besoins: reconnaître les multiples avantages

D'après les résultats du PNR 60, l'investissement dans des offres d'accueil extra-familial pour enfants ou pour adultes dépendant-e-s s'avère payant sur le long terme et efficace à plusieurs égards.¹¹²

Des cultures d'entreprise et des conditions de travail tenant compte des besoins des familles sont une des conditions de l'égalité, l'autre étant une offre adaptée en matière d'accueil extra-familial. Aux yeux des parents, ces conditions-cadres sont tout aussi décisives pour une répartition équitable et librement choisie du travail rémunéré et des tâches de *care* entre homme et femme.¹¹³ Associée à des conditions de travail tenant compte des besoins des familles, l'offre d'accueil extra-familial pour enfants ou pour adultes dépendant-e-s permet de concilier la famille, la formation et l'emploi, ainsi que d'augmenter le taux d'activité. En Suisse comme ailleurs, il existe un rapport entre la densité de l'offre d'accueil d'une région et l'égalité dans le partage intrafamilial entre travail rémunéré et non rémunéré.¹¹⁴

Impulsion 16

Les hommes peuvent prendre en charge de plus nombreuses tâches de *care* et les femmes consacrer une plus grande partie de leur temps à des activités rémunérées, lorsque les conditions de travail prennent en considération les tâches de *care* et que l'offre d'accueil est, de même, abordable.

En plus de favoriser l'égalité et la liberté de choix entre femmes et hommes, une offre d'accueil répondant aux besoins a le potentiel de renforcer la Suisse en tant que place économique.¹¹⁵ L'intérêt économique des structures d'accueil extra-familial et extrascolaire se traduit par des revenus supérieurs pour les parents, des chances accrues sur le marché du travail et une meilleure intégration sociale. Les revenus accrus des parents et ceux du personnel des structures d'accueil font augmenter les recettes fiscales, tout en permettant de limiter les dépenses publiques en termes de versement de prestations sociales.¹¹⁶

Outre son rôle en matière de politique de l'égalité, l'accueil extra-familial agit également sur le plan économique, ainsi qu'en matière d'intégration, d'éducation et de politique de santé. Cette utilité multiple et durable est à mettre davantage en avant dans le débat politique et à confronter avec les coûts. Le bilan clairement positif de cette comparaison n'a pas encore été suffisamment porté à la connaissance des responsables politiques et du grand public. Reconnaître l'utilité et le potentiel de l'accueil extra-familial peut contribuer à susciter l'adhésion de la majorité en faveur de la nécessité d'une offre appropriée de structures d'accueil pour les enfants et pour les adultes dépendant-e-s.¹¹⁷

PNR 60 Résultats

et impulsions des projets:

112 Iten, Nollert, Widmer

113 Iten, cf. aussi p. 30, 41

114 Iten, Nollert

115 Iten, Widmer

116 Iten, Noller, Widmer

117 Widmer

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

