

Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes

Situation actuelle

En Suisse, au XXI^e siècle, le modèle familial statistiquement dominant est celui où les deux parents ont une activité professionnelle: **modèle à deux apporteurs de revenus**. Les facteurs expliquant cette situation sont divers: autonomie financière à court et long termes pour les deux parents, nécessité financière d'un deuxième revenu, précarité du couple et taux élevé de divorce, épanouissement professionnel, intégration sociale, etc.

Si les femmes, et en particulier les mères, sont aujourd'hui plus nombreuses à avoir un emploi que par le passé, la majorité d'entre elles travaillent à **temps partiel** et leur taux d'occupation est plutôt bas (moins de 50%) lorsqu'elles ont des enfants en bas âge. Inversement, les hommes, et spécialement les pères, travaillent pour la plupart à plein temps. Cette situation s'explique notamment par la représentation sociale du rôle de chaque parent mais aussi par les niveaux de rémunération respectifs; la personne ayant le salaire le plus bas tend à réduire son activité¹.

Tandis que certaines familles choisissent volontairement le **modèle à 150%** (homme: 100%, femme: 50%), certaines y sont poussées par une fiscalité dissuasive, par des frais d'accueil extra-familial trop élevés², par une absence de places disponibles, par des horaires de crèches ou d'école inadaptés ou encore par des organisations de travail trop peu flexibles.

En Suisse, **la conciliation est donc actuellement essentiellement assurée par le temps partiel féminin**. Si cette situation présente des avantages, il ne faut cependant pas en oublier les risques: moindre cotisation aux assurances sociales, plafonnement rapide et durable de la carrière professionnelle et risque plus élevé de précarité sur le long terme pour les femmes. Il y a là aussi une **perte de ressources humaines** dont l'économie a pourtant un urgent besoin, d'autant plus que les femmes bénéficient d'un niveau de formation élevé et pourraient plus contribuer à combler le **manque de personnes qualifiées**³.

A côté des stéréotypes de genre, les réalités de la conciliation influencent les **choix professionnels**. Ainsi les filles auront tendance – plus ou moins consciemment – à privilégier les secteurs qui leur permettront de travailler à temps partiel (santé, formation, social, vente, etc.), bien que certaines d'entre elles s'épanouiraient mieux dans d'autres secteurs économiques (MINT: mathématiques, l'informatique, sciences naturelles, technique). Enfin, **la mixité est faible dans les niveaux hiérarchiques supérieurs** demandant un investissement en temps important, alors même qu'elle est bénéfique au bon fonctionnement économique des entreprises.

¹ Voir pour les données statistiques

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit.html>

² Voir « [Quand le travail coûte plus qu'il ne rapporte](#). Etude sur l'impact de la fiscalité et des frais de crèche sur l'activité professionnelle des femmes en Suisse romande », Conférence romande de l'égalité, 2009.

³ Voir [Du personnel qualifié pour la Suisse](#) en lien avec l'initiative du DFE/DEFR visant à combattre la pénurie de personnel qualifié, Seco, 2011 (<http://www.seco.admin.ch/aktuell/00277/01164/01980/index.html?lang=fr&msgid=41055>).

Une telle situation pose des problèmes tant au plan individuel et social qu'au niveau économique. Par ailleurs, **elle concerne toutes les femmes**, dans la mesure où un grand nombre d'entre elles peuvent être "soupçonnées" de maternité possible.

En outre, **les hommes sont aussi affectés** qui voient en retour leur propre liberté de choix restreinte quant à leurs possibilités de prise en charge au quotidien du soin aux proches et confinés dans la position d'apporteurs de revenu.

Autant de problèmes, mais aussi autant de leviers à activer, afin de rendre la conciliation effective, pour permettre aux familles une plus grande autonomie économique et une vie plus harmonieuse.

Mesures prises

Afin de faciliter la conciliation de la vie familiale et de l'activité professionnelle, diverses mesures ont été prises au niveau fédéral, certaines étant développées par le Bureau fédéral de l'égalité entre les femmes et les hommes (BFEG), qui est ainsi chargé de **soutenir financièrement** ou **développer des projets** pour faire avancer l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle, comme le veut la loi sur l'égalité. Les domaines prioritaires sont l'égalité salariale, l'égalité dans le parcours professionnel et la conciliation des vies professionnelle et familiale. Ces aides sont accordées à des projets novateurs, axés sur la pratique et produisant des effets durables ainsi qu'à des services de consultation.⁴

Actuellement, onze **services de consultation** sont soutenus de façon continue au moyen des aides financières. Ces services fournissent des informations et conseils aux femmes concernant la vie professionnelle. Les prestations qui portent sur la conciliation des vies professionnelle et familiale sont également ouvertes aux hommes. Quatre services de consultation sont situés en Suisse alémanique (Berne, Coire, Viège, Weinfelden), deux en Suisse romande (Lausanne et Neuchâtel), deux au Tessin (Massagno et Lugano) et deux sont bilingues français allemand (Bienne/Biel et Fribourg/Freiburg). Un service est actif en Suisse alémanique et en Suisse romande.

Depuis 2009, **les entreprises peuvent aussi bénéficier de ces aides financières**. Force est de constater qu'elles sont encore peu nombreuses à le faire. Toutefois, le cas échéant, elles privilégient avant tout des projets en matière d'égalité salariale et de conciliation. Afin de les encourager à mieux tenir compte des nécessités de la conciliation, le BFEG démarre en 2013 un nouveau **projet « 250 entreprises s'engagent pour la conciliation des vies professionnelle et familiale »** avec un cabinet spécialisé dans le domaine du conseil aux entreprises en matière de ressources humaines.

En 2013, le montant global à disposition pour les aides financières s'élève à 4,4 millions de francs. De telles mesures se sont avérées payantes, toutefois elles ne peuvent résoudre tous les problèmes que rencontrent les familles en général et les femmes en particulier en matière de conciliation.

Défis

Les plus récentes stratégies de politique économique, notamment de l'OCDE et de l'Union européenne, préconisent une modification de la répartition des tâches entre les sexes, car cela entraîne une intégration accrue des mères dans le monde du travail. Dans cette perspective, la mise en place de structures d'accueil pour les enfants est nécessaire. Toutefois, il s'agit aussi **de tirer toutes les conséquences d'un modèle à deux apporteurs de revenus** en termes de représentations sociales, d'infrastructures, de conditions-cadres dans les entreprises mais aussi **en termes de protection so-**

⁴ Voir la banque de données sur les projets soutenus par les aides financières LEg : [Topbox](http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/topbox/index.html?lang=fr) (<http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/topbox/index.html?lang=fr>).

ciale. C'est pourquoi le BFEG a mandaté à l'intention des responsables politiques une **étude** qui analyse le système des assurances sociales dans une telle perspective et soumet à la discussion **différentes pistes de solution**⁵.

La Suisse doit pouvoir faciliter, tout au long de la vie, la conciliation entre travail rémunéré et travail non rémunéré, en particulier pour ce qui a trait à la prise en charge et aux soins accordés aux personnes proches dépendantes (enfants, malades, personnes âgées). Une telle approche est synonyme de coûts, mais aussi de potentialités économiques. En effet, **le statu quo a lui aussi un coût**. La Suisse ne pourra maintenir ses performances économiques que si elle dispose d'une main d'oeuvre qualifiée et motivée. Toutefois, cette compétitivité économique ne peut être durable que si elle veille à des rapports harmonieux entre les sexes et entre les générations.

Renseignements

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes

- Sylvie Durrer, Directrice – tél. 031 322 68 40 – sylvie.durrer@ebg.admin.ch
- Ursula Thomet, Suppléante de la directrice – tél. 031 322 68 42 – ursula.thomet@ebg.admin.ch

⁵ Voir « [La protection sociale du travail de care non rémunéré](http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00408/index.html?lang=fr) », Bureau fédéral de l'égalité entre les femmes et les hommes, 2012 (<http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00408/index.html?lang=fr>).