

PNR 60 Égalité entre hommes et femmes

Résultats et impulsions Rapport de synthèse



Garantir l'égalité des chances et la liberté de choix

[Champs d'action Formation, Marché du Travail, Conciliation, Sécurité sociale]

L'égalité, comprise au sens d'égalité des chances, présente des avantages à la fois pour l'économie, la société et les individus. Cependant, elle ne se réalise pas de manière spontanée. Des résultats ont certes été obtenus, mais l'entreprise est loin d'être achevée.

1. Placer sur le même plan filles et garçons, femmes et hommes, qu'ils et elles soient parents ou non, et respecter la diversité de leurs projets de vie.
2. Rassembler les connaissances de l'ensemble des actrices et acteurs et les utiliser précisément là, où elles sont requises. Garantir à tous et à toutes une liberté d'action et de choix aux moments clés du parcours de vie.
3. Tenir compte des interdépendances entre revenus, impôts, transferts sociaux et frais de prise en charge des enfants, afin que le travail rémunéré soit aussi rentable pour les femmes que pour les hommes et que la répartition entre tâches rémunérées et non rémunérées puisse se faire de manière choisie.
4. Adopter une approche globale: il convient de développer des mesures équilibrées pour les différents champs d'action que sont la formation, le marché du travail, la conciliation et la sécurité sociale.

Impulsions du PNR 60

Mettre en avant tous les parcours possibles

[Champ d'action Formation, cf. p. 15–22]

Au cours de ces dernières années, les niveaux de formation des femmes et des hommes ont atteint un certain équilibre. Néanmoins, des différences notoires subsistent entre les sexes dans le choix de la profession et des études. Les parents et les écoles ont, à tous les degrés scolaires, la responsabilité de faire en sorte que les choix en matière de parcours professionnel ne se fassent pas sous l'influence de stéréotypes mais en fonction d'intérêts personnels.

5. Parents, personnel d'encadrement et d'enseignement à tous les degrés scolaires, conseillères et conseillers ont la tâche d'encourager les garçons et les filles à suivre et développer l'intérêt qu'ils ou elles portent à certains jeux, sports, loisirs, disciplines, filières d'études et métiers, également quand ceux-ci sont considérés comme «atypiques» en termes de genre.
6. Il est nécessaire de montrer aux enseignantes et enseignants en formation initiale ou continue à quel point leur propre perception influe sur le fait que certaines disciplines, filières d'études ou professions pourront être perçues comme «masculines» ou «féminines».
7. Seuls des services d'orientation professionnelle et d'études à même de présenter aux jeunes hommes et aux jeunes femmes l'ensemble de la palette des métiers envisageables peuvent encourager ces derniers et ces dernières dans le choix d'un parcours également «atypique» en termes de genre.
8. Les hommes et les femmes exerçant des métiers «atypiques» en termes de genre peuvent servir de modèles à leurs enfants et à d'autres jeunes, les encourageant ainsi à suivre leur propre voie professionnelle, aussi «atypique» soit-elle.

Rendre le monde du travail durable pour les hommes et les femmes

[Champ d'action Formation, cf. p. 25–35]

Les mesures prises en faveur de l'égalité et de l'égalité des chances dans le monde du travail encouragent le développement des talents et des capacités et agissent sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

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

Impulsions du PNR 60

Repenser la conciliation de la famille, de la formation et de l'emploi

[Champ d'action Conciliation, cf. p. 39–44]

La conciliation de la famille, de la formation et de l'emploi est la clé vers la réalisation de l'égalité comprise au sens d'égalité des chances – y compris pour les hommes et les femmes qui n'ont pas d'enfants. Il existe des solutions efficaces aux problématiques liées à la conciliation.

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

Garantir l'accès au marché de travail et à la prévoyance retraite pour tous et toutes

[Champ d'action Sécurité sociale, cf. p. 47–53]

Les femmes et les hommes soumis-e-s à des conditions de travail «atypiques», qui travaillent de manière non rémunérée au sein de l'entreprise familiale, qui sont sans emploi ou qui se chargent de tâches de *care* non rémunérées, sont souvent exposé-e-s au risque de pauvreté. Une protection sociale et un encouragement adaptés peuvent permettre de limiter ce risque et de leur offrir de nouvelles perspectives.

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

PNR 60 **Égalité entre hommes et femmes**

Résultats et impulsions Rapport de synthèse

Dans cette publication, le comité de direction du PNR 60 récapitule les résultats et les impulsions issus des 21 projets de recherche. Le rapport de synthèse du PNR 60 offre une contribution scientifique destinée au débat politique et technique pour la formation de l'opinion dans le cadre de la planification des mesures et stratégies d'égalité entre les femmes et les hommes, dans la politique, l'administration et dans les pratiques quotidiennes.

www.pnr60.ch

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

Éditorial

Au cours de ces dernières années, un grand nombre de plans d'action, de programmes d'impulsions et de mesures a été mis en œuvre en faveur de l'égalité entre femmes et hommes au sein du monde politique, de l'administration, des organismes de formation et des entreprises. De très rapides avancées ont été accomplies dans des domaines qui paraissaient pourtant peu propices au changement. Par exemple, de nos jours, plus de trois quarts des mères suisses exercent une activité professionnelle. Pour autant, certaines tendances sont difficiles à inverser: ainsi, les décisions des jeunes femmes et des jeunes hommes en matière de formation ou de choix professionnels et familiaux demeurent largement inspirées par des stéréotypes de genre. De même, peu de choses ont changé en ce qui concerne la répartition du travail domestique et du travail de *care*. La question se pose toujours de savoir comment faire levier pour atteindre l'égalité entre les sexes: sur quels aspects et par quels moyens peut-on exercer une influence sur des mécanismes inégalitaires quotidiens, souvent subtils, dans les rapports sociaux, l'organisation du travail et la sphère publique?



Prof. Brigitte Liebig

L'élaboration d'approches durables de l'égalité est soumise à de nombreuses conditions: elle requiert non seulement un corpus de données fiable, mais également une action commune savamment orchestrée des politiques liées à la formation, au marché du travail, à l'action sociale, régionale et à l'immigration, ainsi qu'une sensibilisation accrue à la question de l'égalité dans maints autres domaines du politique. Les femmes et les hommes doivent être davantage intégrés en tant qu'actrices et acteurs en même temps que public cible dans une politique de l'égalité dont la mise en œuvre est synonyme de changements. Dans la réorientation des structures et processus au sein de la société et du monde du travail, mais aussi et surtout sur un plan normatif. Enfin, il est essentiel d'analyser et d'évaluer de manière critique les interventions visant l'égalité hommes-femmes avec minutie et à intervalles réguliers. Dans quelle mesure sont-elles efficaces? Qu'en est-il des interactions et des effets secondaires générés par les différentes stratégies? C'est grâce à une telle réflexion que celles-ci pourront participer d'une transformation au sein de la société. Nous espérons que ce rapport saura offrir des pistes précieuses afin de relever ces défis!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Brigitte Liebig'.

Prof. Brigitte Liebig,
présidente du comité de direction du PNR 60

À propos de ce rapport

Reconnaissant, au sein de la société, une nécessité d'action et d'information sur le plan de l'égalité entre les sexes, le Conseil fédéral a, fin 2007, chargé le Fonds national suisse de lancer le programme national de recherche PNR 60: Égalité entre hommes et femmes. L'objectif du PNR 60 est de rassembler des connaissances permettant d'évaluer les succès et les défis de la politique de l'égalité depuis les années 1980, mais également d'identifier les raisons de la persistance des inégalités entre les sexes et de mettre en avant des impulsions pour la définition des futurs objectifs et interventions de la politique de l'égalité en Suisse. Dans le cadre de ce programme, 21 projets de recherche ont été menés en lien avec des problématiques et interrogations actuelles qui font et feront l'objet de nombreuses publications scientifiques et orientées vers la pratique (www.pnr60.ch).

Ce rapport fait état des principaux résultats du programme: il se présente sous forme de synthèse des connaissances recueillies par les 21 équipes de projet du PNR 60 sur la base des questions fondamentales qui leur ont été soumises par le comité de direction du programme de recherche. L'accent n'est pas mis uniquement sur l'analyse de la situation actuelle en matière d'égalité dans les différents champs d'action, mais aussi et surtout sur la nécessité de la mise en application de cette politique à laquelle les responsables de la Confédération, des cantons, des communes et des entreprises se voient confronté-e-s. Ce rapport dresse un bilan, mais il formule aussi des impulsions d'action pour de futures missions et activités en faveur de l'égalité dans le monde politique et la pratique.

La prise de mesures concrètes reste du seul ressort des responsables politiques et de la sphère de l'activité professionnelle. Le PNR 60 génère des connaissances utiles d'origine empirique à destination des actrices et des acteurs de la politique et du terrain. Ces résultats et impulsions ne sont pas exhaustifs. Ils s'apparentent plutôt à un instantané. Quatre champs d'action majeurs de la politique de l'égalité et leurs interactions sont mis en lumière: Formation, Marché du travail, Conciliation de la famille, de la formation et de l'emploi et Sécurité sociale. Dans ce contexte, la notion de politique de l'égalité fait référence à l'ensemble des mesures et des activités visant la suppression des discriminations entre femmes et hommes et l'égalité des chances dans tous les secteurs de la société.

Le temps des responsables de la politique, de l'administration et du monde du travail étant limité, ce rapport a une structure modulaire. Chaque module est en lien avec les principales interfaces des champs d'action importants en matière de politique de l'égalité. Les renvois au sein du texte permettent une lecture rapide et rendent compte également des nombreuses correspondances dans les connaissances quant aux problématiques majeures en matière d'égalité des sexes.

Le présent rapport de synthèse du PNR 60 fait partie d'une série de publications à paraître en 2014 rendant compte de la situation actuelle en matière d'égalité. Dans ce contexte, il est important de mentionner le rapport national de la Suisse pour la mise en œuvre du Programme d'action issu de la quatrième Conférence mondiale de l'ONU sur les femmes de Pékin (1995) et le bilan réalisé sur mandat du Conseil Fédéral dans le cadre du Plan national d'action Egalité entre femmes et hommes de 1999. Ces deux rapports ont été élaborés sous l'égide du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), en partenariat avec l'Université de Berne. Ils font état du niveau d'avancement de la mise en œuvre du Programme d'action, des faits et chiffres actuels ainsi que des réussites de la politique de l'égalité et rappelle dans quelle mesure son application est nécessaire. Ils seront disponibles sur www.ebg.admin.ch à partir de juin 2014.

Garantir l'égalité des chances et la liberté de choix

L'égalité, comprise au sens d'égalité des chances, présente des avantages à la fois pour l'économie, la société et les individus. Cependant, elle ne se réalise pas de manière spontanée. Des résultats ont certes été obtenus, mais l'entreprise est loin d'être achevée.

Vous trouverez ci-après un aperçu des résultats et des impulsions issus du PNR 60, axés sur quatre champs d'action principaux en matière de politique de l'égalité: Formation, Marché du travail, Conciliation de la famille, de la formation et de l'emploi et Sécurité sociale.

Champ d'action Formation

La formulation et la mise en œuvre d'objectifs pédagogiques sont à l'ordre du jour, ce qui offre l'opportunité de prendre en compte des aspects favorisant l'égalité des sexes dans le contexte de l'accueil extra-familial. L'égalité entre filles et garçons est formulée comme une revendication et une norme dans les crèches. Pourtant, en regardant de plus près, on constate que des représentations stéréotypées de comportements «féminins» et «masculins» sont transmises aux enfants par le biais de certaines pratiques. L'ancrage de comportements et d'objectifs pédagogiques sensibles à l'égalité, aussi bien dans le quotidien des crèches que dans la formation des éducateurs et éducatrices, permet de remettre en question les stéréotypes de genre et de s'en affranchir. En outre, l'image des métiers d'encadrement de la petite enfance doit globalement faire l'objet d'une revalorisation. Cela permettrait non seulement d'améliorer les perspectives professionnelles des femmes, qui représentent la grande majorité du personnel de ce domaine, mais également de rendre celui-ci plus attrayant pour les hommes.

D'un point de vue formel, l'école place filles et garçons sur un pied d'égalité. Pourtant, l'égalité des sexes n'y est pas encore suffisamment prise en compte. Les questions relatives à cet aspect sont souvent reléguées au second plan, puisque d'autres défis sont abordés et négociés à l'école. La problématique de l'égalité des sexes apparaît ainsi souvent moins urgente. Or, outre les parents et l'environnement social, l'école joue un rôle décisif dans le choix de la profession, qui ne s'impose qu'au terme d'une longue période de maturation. Le personnel enseignant joue un rôle clé bien avant le niveau secondaire I, où l'orientation professionnelle fait partie du programme officiel. Il contribue très tôt à l'image de soi que se forment les filles et les garçons. Le fait de façonner des cursus sensibles au genre peut permettre aux enseignant-e-s de susciter l'intérêt des filles et des garçons pour des thèmes, des matières et des métiers indépendamment des stéréotypes selon lesquels ceci ou cela serait «typiquement masculin» ou «typiquement féminin». Seule une telle

* Le terme anglais de *care* recouvre davantage que l'assistance ou les soins; il englobe à la fois l'aspect émotionnel et l'aspect pratique du travail de prise en charge d'autrui. Il désigne le fait de prendre en charge – contre rémunération ou non – une ou plusieurs personnes (enfants ou adultes nécessitant des soins) pour répondre à leurs besoins physiques, psychiques, émotionnels et liés au développement personnel. Le travail de *care* non rémunéré a des conséquences négatives pour la carrière professionnelle et la protection sociale des personnes qui le fournissent, ce qui limite les possibilités de choix de partage du travail entre femmes et hommes. Les économies et les rationalisations imposent une pression croissante sur le travail de *care* rémunéré accompli dans le cadre d'institutions publiques et privées, comme les crèches, les hôpitaux, les EMS ou les ménages privés, ce qui entraîne une détérioration des conditions de travail. Que le travail soit rémunéré ou non, qu'il soit fourni pour des enfants ou des adultes, ses inconvénients touchent en majorité les femmes. En effet, elles constituent une proportion particulièrement élevée de la population active dans les secteurs concernés. 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).

approche peut permettre aux jeunes des deux sexes d'élargir leur champ de vision lors du choix de leur profession et à envisager toute la palette des métiers qu'elles ou ils pourraient exercer.

Bien que les jeunes femmes et les jeunes hommes partent aujourd'hui du principe que leurs chances de réussite professionnelle sont égales, le processus de choix de la profession reste fortement marqué par des représentations de la «féminité» et de la «masculinité» solidement ancrées dans la société. Aussi bien les jeunes femmes que les jeunes hommes intègrent fortement à leur réflexion la perspective d'avoir des enfants. Ils et elles se demandent si leur futur métier sera compatible avec des obligations familiales de mère ou de père. Les jeunes hommes prennent en compte leur rôle de futur pourvoyeur économique dans le choix de leur profession. Les femmes, quant à elles, partent du principe qu'elles devront en grande partie se charger du travail domestique, du soin et de la prise en charge de membres au sein de la famille et optent pour des professions pouvant être interrompues pour raisons familiales ou exercées à temps partiel.

C'est au cours de la scolarité que se dessine un choix de profession influencé par la norme. Or, ces jalons posés de manière anticipée risquent, à d'autres étapes de la vie, d'avoir des conséquences en matière d'égalité ou d'inégalité entre les sexes. C'est notamment à travers un choix de profession influencé par des représentations stéréotypées que se voient renforcées l'inégalité de statut sur le marché du travail entre des métiers «typiquement féminins» et «typiquement masculins», ainsi que l'inégalité de la répartition du travail rémunéré et du travail non rémunéré entre les hommes et les femmes. Mettre en avant le lien étroit qui existe entre choix professionnel et inégalité des chances sur le marché du travail au cours de la formation initiale et continue des personnes clés du secteur de l'éducation, c'est faire un pas de plus vers des choix de profession s'appuyant sur des centres d'intérêt plutôt que sur des stéréotypes. Le fait que les jeunes femmes et les jeunes hommes qui optent pour une carrière «atypique» soient dotés d'acquis supérieurs à la moyenne montre à quel point il est difficile d'aller à contre-courant des stéréotypes en matière de choix professionnel.

Impulsion 1

Placer sur le même plan filles et garçons, femmes et hommes, qu'ils et elles soient parents ou non, et respecter la diversité de leurs projets de vie.

Champ d'action Marché du travail

Les inégalités de salaires entre femmes et hommes restent d'actualité en Suisse: bien au-delà du seul marché du travail, les différences de rémunération ont des répercussions directes sur les rapports hommes-femmes en ce que, par exemple, elles déterminent au sein du couple ou de la famille combien de temps chacun-e investira dans les tâches non rémunérées. Le ou la partenaire qui bénéficie de la rémunération la plus élevée travaillera davantage sur le marché et aura moins de temps à consacrer aux tâches non rémunérées au sein de la famille et du foyer. Les inégalités de rémunération et de statut sur le marché du travail contribuent ainsi au déséquilibre entre le travail rémunéré et les tâches de *care** non rémunérées, qui restent réparties de façon inégale entre les femmes et les hommes.

En restreignant la liberté de choix dans le partage des tâches entre les femmes et les hommes, les inégalités salariales constituent un frein à l'égalité, également au sein de la famille. Une mise en application cohérente de la législation et la concrétisation de l'égalité salariale dès l'entrée dans la vie active sont des mesures fondamentales à adopter contre l'inégalité hommes-femmes sur le marché du travail. La transparence des salaires, la revalorisation des activités de prise en charge et de soins (pour enfants et adultes), ainsi que la mise en place de dispositions relatives à la protection sociale dans le cadre de conditions de travail atypiques et de tâches de *care* – rémunérées ou non – au sein de ménages privés sont autant de mesures en faveur de l'égalité.

Les hommes veulent et doivent également avoir la possibilité d'assumer activement leur rôle de père. Un renforcement des mesures de soutien aux mères et aux pères sur leur lieu de travail et d'encouragement de l'engagement des hommes dans les tâches de *care* et le travail bénévole permettent un partage plus équilibré entre femmes et hommes du travail rémunéré et des tâches de *care* non rémunérées. Dans cette optique, des conditions de travail favorables à la vie de famille sont indispensables. En outre, la culture d'entreprise détermine aussi en grande partie si les obligations de *care* ou le travail bénévole entraînent ou non des désavantages sur le plan professionnel. Du point de vue des couples, une culture d'entreprise qui tient compte des besoins des familles est, dans le choix d'un modèle familial, un facteur tout aussi déterminant que l'existence de structures d'accueil.

Le harcèlement sexuel au travail reste un problème sérieux en Suisse. Les agresseurs ne sont de loin pas exclusivement des hommes et les victimes pas uniquement des femmes. Près d'une personne sur deux affirme avoir déjà vécu un comportement non souhaité et potentiellement harcelant dans le cadre de sa vie professionnelle – des femmes comme des hommes. Aussi demeure-t-il nécessaire de prendre des mesures appropriées. La culture d'entreprise joue un rôle déterminant dans l'apparition de cas de harcèlement sexuel. Un climat de travail marqué par le respect mutuel et les principes éthiques procure un effet protecteur. Un travail d'information dans un contexte large – dans le cadre de mesures visant à renforcer le respect mutuel sur le lieu de travail, par exemple – est mieux à même de jouer un rôle préventif, dans la mesure où il suscite moins de résistance que le fait de traiter isolément de la question du harcèlement. Il est également essentiel que les supérieur-e-s hiérarchiques aient une réaction ferme et rapide lorsqu'un cas de harcèlement se présente: cela produit un effet de signal favorable au développement d'une culture d'entreprise empreinte de respect.

Les mesures en faveur de l'égalité hommes-femmes sur le marché du travail sont particulièrement efficaces lorsqu'elles concernent systématiquement l'ensemble de la population active et sont fermement ancrées dans la culture d'organisation. Offrir des conditions de travail compatibles avec une grande diversité de projets de vie 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 instituts de formation, ou encore les institutions de prestation de services de *care* rémunérés. De nombreux exemples de réussite peuvent déjà servir de modèle en la matière.

Rassembler les connaissances de l'ensemble des actrices et acteurs et les utiliser précisément là, où elles sont requises. Garantir à tous et à toutes une liberté d'action et de choix aux moments clés du parcours de vie.

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

Comment organiser et financer la conciliation entre vie familiale, formation et emploi? Dès lors que ce débat est appréhendé de manière globale, d'importants aspects de l'inégalité sont mis en lumière. À titre d'exemple, les enfants et autres bénéficiaires de soins n'ont jusqu'ici guère voix au chapitre dans le discours politique. Le monde politique, l'administration et l'économie privée peuvent prendre leurs responsabilités afin de faire en sorte que le bien-être et la dignité des enfants et des adultes dépendant-e-s deviennent des aspects centraux.

Ces derniers temps, les interactions entre les revenus, les impôts et les transferts sociaux d'une part et les frais de prise en charge des enfants d'autre part apparaissent de plus en plus clairement. Ces interdépendances sont déterminantes pour définir, en fonction de considérations économiques, pour quel parent il est plus rentable de travailler et quel parent se charge des tâches de *care* non rémunérées. Or nombreuses sont les mères qui préféreraient travailler à temps plein et nombreux les pères qui souhaiteraient réduire leur taux d'occupation. Le fait de prendre en considération ces faits et ces relations peut permettre de considérer le débat sur la conciliation dans une perspective globale.

En se focalisant sur l'activité lucrative exercée par les mères, on occulte d'autres problèmes de conciliation. 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 formation et famille, indépendamment de l'activité professionnelle: on peut notamment évoquer la difficulté de concilier le travail à temps partiel et les tâches de *care* avec la formation, la formation continue ou les formations de rattrapage. Il devient de plus en plus clair que ces enjeux de conciliation semblent se poser à deux reprises au cours d'une vie: une première fois au moment de fonder une famille, et une deuxième fois lorsque le ou la partenaire ou les parents ont besoin de soins particuliers ou deviennent dépendant-e-s.

Pour qu'il soit possible de concilier famille, formation et activité professionnelle, des conditions de travail qui tiennent compte des besoins des familles sont tout aussi importantes qu'une offre d'accueil des enfants et des adultes dépendant-e-s adaptée aux besoins et accessible à tous. Si l'offre d'accueil existante pour les enfants d'âge préscolaire est dense, certains besoins ne sont pas encore couverts, notamment en ce qui concerne les enfants d'âge scolaire. Cela est avant tout valable en dehors des centres urbains, dans la mesure où ce sont principalement les agglomérations et leurs périphéries qui avaient été visées dans le cadre de l'extension des infrastructures. Le développement et la professionnalisation de l'accueil des enfants nécessitent à la fois des moyens financiers et des connaissances d'expert. Dans les communes, le processus politique est sensiblement faci-

lité lorsque le canton prévoit un cadre légal ou des incitations financières pour le développement des offres d'accueil extra-familial. En Suisse, la densité de l'offre d'accueil dans une région donnée dépend des taux d'occupation ou des décisions d'exercer une activité lucrative ou non. Ainsi, il existe également un lien d'interdépendance entre l'existence de structures d'accueil adaptées aux besoins de prise en charge et la répartition du travail rémunéré et des tâches de *care* non rémunérées au sein de la famille. Dans les cantons et les communes où l'offre d'accueil extra-familial est suffisante, le partage du travail au sein des familles est plus équilibré entre les hommes et les femmes.

Investir dans une offre d'accueil extra-familial pour les enfants ou pour les adultes dépendant-e-s s'avère payant à différents égards. En plus de favoriser l'égalité et la liberté de choix entre femmes et hommes, une offre d'accueil adaptée aux besoins a le potentiel de renforcer la Suisse en tant que place économique. 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 intégration sociale stable. 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. L'utilité multiple et durable des structures d'accueil extra-familial est avérée, mais encore trop peu connue. Aussi devrait-elle l'être davantage dans le débat politique afin de susciter l'adhésion de la majorité au développement d'une offre d'accueil répondant aux besoins, aussi bien pour les enfants que pour les adultes dépendant-e-s.

Impulsion 3

Tenir compte des interdépendances entre revenus, impôts, transferts sociaux et frais de prise en charge des enfants, afin que le travail rémunéré soit aussi rentable pour les femmes que pour les hommes et que la répartition entre tâches rémunérées et non rémunérées puisse se faire de manière choisie.

Champ d'action Sécurité sociale

Tenant compte, dans le débat sur les normes et les objectifs d'une égalité effective entre les sexes, du fait que la question de l'égalité se pose aussi en termes d'inégalités sociales, il convient de considérer sur un même plan femmes et hommes bien qualifiés, peu qualifiés et sans emploi. Des conditions de travail atypiques et flexibles peuvent être synonymes de précarité. Elles sont liées à des emplois à temps partiel, faiblement rémunérés, sur appel, ainsi que de périodes d'interruption plus ou moins longues, associées à des difficultés de réinsertion et à une prévoyance vieillesse fragile. On peut également citer le cas des femmes employées à domicile pour assurer des tâches de *care* rémunérées. Un ajustement approprié des dispositions du droit du travail permettrait de protéger les personnes soumises à des conditions de travail atypiques – soit deux fois plus de femmes que d'hommes – face aux conséquences négatives de ces emplois fortement modulables.

Le cumul d'un emploi précaire et de tâches de *care* non rémunérées augmente le risque de précarité. Cela se traduit par une double inégalité: sur le marché du travail et au sein du système de sécurité sociale. Ces actifs et actives – en

majorité des femmes – ne sont pas en mesure de se constituer une épargne pour pouvoir faire face aux situations d’urgence en toute autonomie. Les versements de cotisations émanant de faibles salaires et d’une occupation discontinue ne garantissent pas la prévoyance retraite. Cela est notamment valable lorsqu’au sein d’entreprises familiales les tâches effectuées pour l’entreprise ne sont pas du tout rémunérées. L’accès à la prévoyance professionnelle est inexistant ou insuffisant. Par conséquent, arrivées à l’âge de la retraite, les femmes touchent jusqu’à trois fois moins de rentes que les hommes du même âge, qui – dégagés des tâches de *care* non rémunérées – peuvent justifier d’une activité professionnelle ininterrompue à temps plein. Des ajustements appropriés des assurances sociales peuvent contribuer à améliorer l’égalité hommes-femmes au sein du système de sécurité sociale et à prendre en considération les revendications en matière d’accès autonome à un revenu minimum grâce à une activité rémunérée.

La formation est la clé de l’intégration professionnelle et, par conséquent, la garantie de moyens d’existence assurés. L’absence de formation postobligatoire est le premier risque de pauvreté. L’éducation monoparentale est également liée à un risque de pauvreté accru. Les femmes d’âge moyen actuellement sans emploi n’ont par exemple souvent pas eu l’opportunité de suivre de formation professionnelle dans leur jeunesse. Elles se sont ensuite chargées des tâches de *care* non rémunérées au sein de la famille, ce qui les a empêchées de combler leurs lacunes scolaires ou de formation professionnelle. Les formations de rattrapage permettent de corriger ce manque de formation. Une initiative éducative pourrait soutenir les personnes sans emploi non qualifiées à obtenir une certification professionnelle et des qualifications minimales. Les obligations de *care* ne doivent pas constituer de motif d’exclusion. Des plans de formation flexibles, à temps partiel notamment, peuvent permettre à des femmes sans emploi d’accéder au marché du travail ainsi qu’à des professions «atypiques» en matière de genre.

Impulsion 4

Adopter une approche globale: il convient de développer des mesures équilibrées pour les différents champs d’action que sont la formation, le marché du travail, la conciliation et la sécurité sociale.

Résultats et impulsions du PNR 6o

Champ d'action Formation



Mettre en avant tous les parcours possibles

Au cours de ces dernières années, les niveaux de formation des femmes et des hommes ont atteint un certain équilibre. Néanmoins, des différences notoires subsistent entre les sexes dans le choix de la profession et des études. Les parents et les écoles ont, à tous les degrés scolaires, la responsabilité de faire en sorte que les choix en matière de parcours professionnel ne se fassent pas sous l'influence de stéréotypes mais en fonction d'intérêts personnels.

[Impulsions 5-8]

1. Champ d'action Formation

1.1 Conditionnement précoce: enrayer les automatismes

Le système de valeurs des enfants et des jeunes est fortement influencé par les institutions éducatives, les organismes de formation, le personnel enseignant et les pairs. Ce conditionnement commence dès la petite enfance et concerne l'ensemble des normes quotidiennes, et notamment celles qui sont liées aux comportements dits «féminins» ou «masculins». Bien avant les institutions éducatives ou les offices d'orientation professionnelle, ce sont les parents et les modèles familiaux qui influencent les choix de formation et de profession. Les résultats du PNR 60 révèlent que les familles marquées par les stéréotypes sexistes encouragent leurs enfants à choisir un métier «typique».¹ Les jeunes eux-mêmes et elles-mêmes ne sont pas conscient-e-s de ces influences structurelles et justifient leur choix de métier en fonction d'intérêts personnels.²

Filles et garçons doivent être traités de manière égale dès leur entrée dans le système d'accueil et de formation. Cet argument faisant l'unanimité, il peut être légitime de penser que l'égalité est effective dans le domaine des structures d'accueil et d'éducation.³ Or les conclusions du PNR 60, s'appuyant sur le parcours de formation des éducatrices et des éducateurs, montrent que celui-ci comporte encore peu d'éléments liés à la promotion de l'égalité des chances. Dans la pratique, l'égalité des sexes occupe toutefois une place importante. Le personnel a ainsi tendance à juger qu'un examen critique du quotidien des crèches en termes d'égalité entre les filles et les garçons n'est souvent pas nécessaire. Or comme le montrent les études menées dans le cadre du PNR 60, on constate, en se penchant de plus près sur la question, que le maintien de pratiques solidement ancrées accentue les différences de genre et renforce la répartition traditionnelle des rôles.

Cela s'applique par exemple à la nature et à l'organisation spatiale des jeux proposés: le fait de placer le coin de construction à une distance éloignée de la maison de poupées souligne la différence entre les activités y relatives et accentue la séparation entre «jeux typiquement masculins» et «jeux typiquement féminins». Entre l'âge de trois et six ans déjà, les enfants développent une première compréhension de ce qu'est l'appartenance sexuelle. Pour encourager l'égalité hommes-femmes, il est ainsi essentiel de ne pas façonner les enfants si tôt dans la petite enfance avec des comportements et des représentations de genre stéréotypés. La mixité spatiale et thématique des zones de jeu à la crèche peut alors contribuer à prévenir l'apparition de représentations stéréotypées.

Impulsion 5

Parents, personnel d'encadrement et d'enseignement à tous les degrés scolaires, conseillères et conseillers ont la tâche d'encourager les garçons et les filles à suivre et développer l'intérêt qu'ils ou elles portent à certains jeux, sports, loisirs, disciplines, filières d'études et métiers, également quand ceux-ci sont considérés comme «atypiques» en termes de genre.

PNR 60 Résultats
et impulsions des projets:

1 Joye

2 Herzog, Joye, Maihofer

3 ci-après: Nentwich, cf. aussi p. 17



Dans le cadre de la promotion de l'égalité entre les sexes, il est souhaitable d'intégrer des hommes dans une profession dominée numériquement par les femmes qui est celle de la garde d'enfants en bas âge. L'égalité hommes-femmes est une norme déclarée au sein des équipes, tout le monde doit participer à toutes les tâches. Pourtant, dans bon nombre de crèches, on trouve des pratiques inspirées de représentations stéréotypées des activités «féminines» et «masculines», s'apparentant en partie à de la discrimination. C'est par exemple le cas lorsque les directives de prévention des abus s'adressent exclusivement aux collaborateurs masculins des crèches.

La formulation et la mise en œuvre actuelles des objectifs de formation dans les crèches offrent la possibilité de tenir compte également dans ce processus des aspects visant la promotion de l'égalité. Ainsi, le moment est opportun pour mieux ancrer la politique de l'égalité dans le domaine de l'accueil préscolaire sur le plan institutionnel. Il est essentiel d'analyser les aspects de la conception de l'offre, de la présence de comportements stéréotypés, de la culture d'organisation, et la répartition du travail, afin d'intégrer les ajustements nécessaires dans la pratique quotidienne. Le contrôle de la qualité pédagogique, qui fait encore l'objet d'une attention limitée dans le domaine des crèches, devrait à l'avenir gagner en importance; la prise en considération d'une perspective sensible au genre dans le quotidien des crèches et dans le contexte de la formation devrait faire partie des critères de qualité. En outre, le positionnement des crèches entre politiques sociales et de formation n'a pas été clairement défini jusqu'à présent. Aussi, il existe un besoin de rattrapage concernant la professionnalisation des tâches au sein de ces

établissements. Une revalorisation de ce secteur d'activité apparaît comme indispensable. Elle peut être atteinte à travers une reconnaissance accrue du rôle de l'accueil des jeunes enfants dans le développement de leur personnalité. Les objectifs pédagogiques sont à ancrer davantage dans la formation des personnes chargées de l'accueil des enfants. Cette revalorisation de l'image du métier et la professionnalisation qu'elle implique peuvent contribuer à rendre celui-ci plus intéressant aux yeux des hommes. La professionnalisation va de pair avec l'amélioration de la rémunération et des perspectives professionnelles.⁴

1.2 Susciter l'intérêt pour les disciplines et professions «atypiques»

Les bons résultats scolaires des filles dans le cadre de l'enquête PISA ont relégué au second plan la question de l'égalité hommes-femmes.⁵ Cet aspect est considéré comme important par la direction des écoles et le personnel, mais pas comme prioritaire, l'école ayant à lutter également contre d'autres inégalités. Elle est appelée à intégrer à la classe les élèves ayant des besoins de soutien spécifiques et garantir l'égalité des chances pour les enfants issus de familles socialement défavorisées ou d'origine étrangère.

Au quotidien, les écoles doivent souvent faire face à un nombre croissant de défis, tandis que leurs ressources humaines et financières restent inchangées. Aussi bien quand l'importance des questions d'égalité n'est pas remise en question, le personnel enseignant tend à traiter en premier lieu les aspects qui lui paraissent les plus urgents.⁶ Bon nombre de directions d'écoles et d'enseignant-e-s estiment que le postulat de l'égalité a déjà été suffisamment pris en compte.⁷ Aussi, le point de vue selon lequel l'égalité serait déjà effective est répandu tant dans les écoles qu'au sein du monde politique, des entreprises, des services d'orientation professionnelle et des crèches. Les résultats du PNR 60 indiquent que ces points de vue constituent un frein considérable à la réalisation de l'égalité hommes-femmes.⁸

L'enseignement mixte et les programmes éducatifs communs placent théoriquement filles et garçons sur un pied d'égalité à l'école. Cependant, au moment de choisir une profession, les jeunes, filles et garçons, sont loin d'envisager l'ensemble de la palette des possibilités qui existent. Les garçons s'intéressent aux professions «typiquement masculines», les filles aux professions «typiquement féminines»,⁹ bien qu'elles sachent qu'un tel choix peut être synonyme d'inégalité de traitement sur le marché du travail. Tant en termes de rémunération et de carrière qu'en matière de capacité de prévoyance et de protection sociale, l'égalité des chances n'est, en règle générale, pas encore effective sur le marché du travail et dépend fortement du métier choisi.¹⁰ Ainsi, la question se pose de savoir pourquoi, malgré des résultats scolaires identiques, les jeunes femmes et les jeunes hommes demeurent inégaux devant le choix d'une profession et l'entrée dans la vie active.

En effet, cette décision importante est l'aboutissement d'un long processus. Les normes sociétales définissent la manière dont les orientations sont choisies. La recherche s'effectue dans la perspective de domaines d'activité «typiques» pour les femmes et les hommes. Les centres d'intérêt et les métiers «atypiques» sont ainsi de prime abord occultés et ne sont même pas envisagés. Souvent, les jeunes

PNR 60 Résultats et impulsions des projets:

4 Nentwich

5 Fassa Recrosio

6 Il en est de même dans le contexte de l'entreprise pour le champ d'action Marché du travail: Fassa Recrosio, Joye, Krings

7 Fassa Recrosio, Joye

8 Fassa Recrosio, Joye, Krings, Nentwich, Nollert, Rütter, cf. aussi p. 15

9 Maihofer

10 cf. aussi p. 20, 27, 33, 49

PNR 60 Résultats
et impulsions des projets:

11 Droz, Maihofer

12 Joye, Maihofer

13 Joye

14 Herzog

15 Herzog

16 Fassa Recrosio, Joye

gens sont même dissuadés d'opter pour une profession «atypique». Pourtant, tant que persistera la distinction entre «métiers de femme» et «métiers d'homme», les enfants et a fortiori les adolescent-e-s et les jeunes adultes seront découragé-e-s de s'intéresser à une profession «atypique» du point de vue du genre.¹¹ Le choix du métier demeure cantonné à une vision restrictive: malgré la mise en place de diverses mesures, l'école et les services d'orientation professionnelle n'ont pas encore réussi à élargir de manière significative l'horizon des jeunes hommes et des jeunes femmes à l'heure de choisir une profession.¹²

Le choix du métier dépend beaucoup de sa perception sexuée. À cet égard, l'école joue un rôle central en contribuant à l'image de soi que se forment les filles et les garçons. Actuellement encore, les élèves garçons considèrent les métiers «typiquement féminins» comme peu attrayants et les élèves filles craignent de ne pas être à la hauteur dans une filière «typiquement masculine». Les filles qui obtiennent d'excellents résultats en mathématiques choisissent rarement un «métier d'homme» socialement prestigieux.¹³ Même l'intérêt pour les disciplines scolaires est guidé par les stéréotypes. Tant que la chimie, les mathématiques et la physique garderont leur étiquette de disciplines «masculines», elles ne cesseront pas d'être considérées comme «non féminines». Le personnel enseignant joue un rôle clé dans l'abolition des associations de genre liées à certaines disciplines. Si l'on parvient à susciter l'intérêt des filles et des garçons pour des disciplines jusque-là considérées comme réservées à l'autre sexe, ils et elles auront la possibilité d'envisager des métiers «atypiques» en matière de genre.¹⁴

Impulsion 6

Il est nécessaire de montrer aux enseignantes et enseignants en formation initiale ou continue à quel point leur propre perception influe sur le fait que certaines disciplines, filières d'études ou professions pourront être perçues comme «masculines» ou «féminines».

Comme le démontrent en outre les conclusions du PNR 60, une conception sensible au genre des supports pédagogiques et des cours est un prérequis essentiel à un choix de métier guidé par les intérêts professionnels et personnels plutôt que par une vision préconçue des rôles. L'analyse d'un échantillonnage de manuels scolaires de mathématiques, de physique ou de chimie du niveau secondaire II révèle aujourd'hui encore l'utilisation d'illustrations représentant exclusivement des hommes et des attributs de la «masculinité», les contenus et les images communément considérés comme «typiquement féminins» en étant exclus. La conception des supports pédagogiques renforce ainsi la perception des mathématiques et des sciences naturelles en tant que disciplines «typiquement masculines».¹⁵

Outre les supports d'enseignement des sciences naturelles du niveau secondaire II, les instruments d'orientation professionnelle¹⁶ sont donc également à vérifier et remanier afin d'adopter des formulations et des représentations épicènes. Aussi appartient-il au personnel enseignant de combattre de manière ciblée et systématique l'association de certaines disciplines à des stéréotypes de genre. Cela s'applique aussi bien à la conception de l'enseignement aux niveaux secondaires I et II qu'à la motivation des élèves filles et garçons dans l'optique d'un choix d'études ou de profession «atypique» en matière de genre.

Dans ce contexte, il importe peu que l'enseignant-e soit une femme ou un homme.¹⁷ D'après les résultats du projet, c'est davantage l'aptitude de l'enseignant-e à élaborer un enseignement sensible au genre qui joue un rôle décisif. Faire prendre conscience au personnel enseignant de son rôle clé et en améliorer la visibilité aux yeux du public et dans la formation des enseignantes et des enseignants sont autant de moyens de contribuer à la réalisation de l'égalité.¹⁸

Ainsi, malgré les normes existantes en matière d'égalité, les écoles sont encore le théâtre d'un paradoxe: on y trouve aussi bien des comportements renforçant les stéréotypes de genre que des attitudes visant à les faire disparaître. En effet, même à l'école, la réduction des inégalités n'est pas automatique, mais doit faire l'objet d'une action ciblée. Les recommandations sur l'égalité entre femmes et hommes de la Conférence des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) traduisent précisément une telle action ciblée.* Ces recommandations datant de 1993, les résultats du PNR 60 invitent à leur actualisation, ainsi qu'à un accompagnement approprié de leur mise en œuvre.¹⁹

* Conférence des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP), 1993: *Recommandations sur l'égalité entre femmes et hommes dans le domaine de l'enseignement et de l'éducation*, p. 191-192

1.3 Orientation pédagogique et professionnelle: l'importance d'une perspective globale

Le système dual suisse de formation professionnelle impose un choix de métier précoce pour la majorité des jeunes. Les résultats du PNR 60 invitent à prendre des mesures d'accompagnement pour éviter des choix professionnels stéréotypés.²⁰ Des exemples étrangers montrent que lorsque le choix d'un métier se fait plus tardivement, les jeunes sont plus enclin-e-s à opter pour une voie «atypique», dans la mesure où leur personnalité est déjà plus affirmée. Plus les élèves sont jeunes, plus ils ou elles ont tendance à fonder leur choix sur des stéréotypes sexués rencontrés dans leur entourage.²¹

Lorsque les jeunes gens échafaudent leur projet professionnel, la perspective de fonder une famille entre en ligne de compte. Leurs représentations de la maternité et de la paternité jouent donc un rôle dans le choix d'un métier.²² Aussi bien les jeunes femmes que les jeunes hommes prennent en considération les devoirs et responsabilités pensés a priori comme «féminins» et «masculins» qui seront les leurs au sein de leur future famille dans leur réflexion sur leur choix professionnel. Bien que les jeunes femmes partent du principe qu'elles ont les mêmes chances de réussite professionnelle que les hommes, l'éventualité d'une future maternité les guide vers d'autres voies que ne le fait la perspective de la paternité dans le cas des garçons. D'après les résultats du PNR 60, cette prise en compte d'une vie familiale préside aux choix stéréotypés de professions «typiquement féminines ou masculines». Le choix du métier anticipe ainsi le «partage traditionnel des tâches» entre mère et père, au sein de la famille et sur le marché du travail. Les jeunes femmes et les jeunes hommes en ont conscience.

Ce sont donc moins des stéréotypes liés au genre que des considérations de conciliation de la famille, de la formation et de l'emploi qui influencent leur choix professionnel. Ce processus se met en place très tôt: avant même de choisir un métier, les jeunes hommes partent du principe qu'ils travailleront sans interruption pour assumer leur rôle de pourvoyeur économique. Les jeunes femmes prévoient

PNR 60 Résultats et impulsions des projets:
17 Fassa Recrosio, Herzog
18 Fassa Recrosio, Herzog, Maihofer
19 Fassa Recrosio
20 Maihofer, Marti
21 Marti
22 Maihofer

des responsabilités de *care*²³ et un congé parental ou une réduction de leur taux d'activité. L'idée même de fonder une famille préside au choix des femmes de se tourner vers des activités susceptibles d'être interrompues ou exercées à temps partiel. Les souhaits de profession et de carrière qui peuvent s'écarter de ce modèle ne sont pas envisagés consciemment ni examinés sérieusement.²⁴

Impulsion 7

Seuls des services d'orientation professionnelle et d'études à même de présenter aux jeunes hommes et aux jeunes femmes l'ensemble de la palette des métiers envisageables peuvent encourager ces derniers et ces dernières dans le choix d'un parcours également «atypique» en termes de genre.

Le choix d'un métier représente une étape déterminante du projet de vie. Dans les métiers «typiquement masculins», une occupation à temps plein et sans interruption est la norme.²⁵ Dans les conditions dominant actuellement, ce modèle de travail est difficilement conciliable avec la prise en charge d'enfants ou d'adultes dépendants. Dès lors qu'une activité peut être exercée à temps partiel, elle est considérée comme «typiquement féminine». Dans les métiers «typiquement féminins», les interruptions et le travail à temps partiel sont monnaie courante, rendant possible la conciliation de la famille, de la formation et de l'emploi. Mais le prix à payer en contrepartie est élevé: faibles salaires, absence de possibilités d'avancement et protection sociale déficiente ne permettent souvent pas de garantir à long terme une autonomie quant aux moyens d'existence.²⁶ Les femmes et les hommes sont clairement traités de façon inégale sur le marché du travail, ce qui contribue à renforcer les stéréotypes relatifs au partage des tâches entre les pères et les mères dans la sphère privée. Même les couples qui privilégieraient des modèles égalitaires doivent adapter leur projet de vie aux conditions-cadre du monde professionnel. Le modèle du père en tant que soutien de famille et de la mère au foyer travaillant à temps partiel pour fournir un complément de revenu n'est souvent pas un choix mais une contrainte économique. Comme il en ressort clairement des résultats du PNR 60, cela renforce une répartition inégale du travail rémunéré et non rémunéré entre les hommes et les femmes.²⁷

1.4 Carrière professionnelle: savoir nager à contre-courant

Pour bon nombre de filles et de fils, le choix d'une profession généralement exercée par l'autre sexe peut constituer un acte d'émancipation vis-à-vis des parents. Les jeunes qui, dans leur entourage social, sont davantage influencé-e-s par leurs camarades du même âge que par leurs parents choisissent plus fréquemment un métier «atypique» en matière de genre.²⁸ Lorsque les jeunes hommes optent pour une profession «typiquement féminine», ce choix est souvent source de conflit avec les parents ou amis. Au contraire, les jeunes femmes qui optent pour un «métier d'homme» recueillent des réactions globalement positives et n'entrent pas autant en conflit avec leur entourage.²⁹

Les jeunes hommes et les jeunes femmes qui sortent de la norme en choisissant une formation «atypique» en termes de genre doivent faire face à des défis particuliers. Ils doivent disposer de conditions préalables supérieures à la moyenne

PNR 60 Résultats
et impulsions des projets:

23 au sujet de la définition du travail
de *care*: cf. p. 8

24 Maihofer, cf. aussi p. 17, 35

25 Rütter

26 cf. aussi p. 17, 27, 33, 49

27 Bütler, Marti

28 Herzog, Joye

29 Joye



afin de surmonter les obstacles qui se présentent à eux et elles, tels que les préjugés et les attentes stéréotypées, et pouvoir faire leurs preuves dans la profession de leur choix.³⁰ Lorsque l'entourage de ces jeunes adultes réagit positivement – les parents, les enseignantes et enseignants, les maîtresses et maîtres de formation – et approuve leur décision, il leur est plus facile d'aller à contre-courant. Une fois établis dans leur profession, ils et elles auront un rôle de modèle à jouer et leur

PNR 60 Résultats
et impulsions des projets:
30 Maihofer

Impulsion 8

Les hommes et les femmes exerçant des métiers «atypiques» en termes de genre peuvent servir de modèles à leurs enfants et à d'autres jeunes, les encourageant ainsi à suivre leur propre voie professionnelle, aussi «atypique» soit-elle.

PNR 60 Résultats
et impulsions des projets:

31 Maihofer

32 concernant l'agriculture, c'est
le phénomène inverse qui se
produit, cf. Droz

33 Maihofer, Rütter

34 Joye

35 Maihofer

36 Bütler, Maihofer, Nadai, Wastl-
Walter, cf. aussi p. 34

37 Fassa Recrosio, Joye, Maihofer

exemple pourra encourager d'autres jeunes femmes et jeunes hommes à opter pour un métier «atypique».³¹

Ce sont particulièrement les jeunes hommes³² choisissant un «métier de femme» qui ont besoin de soutien: l'inégalité persistante en matière de reconnaissance sociale et matérielle entre «métiers d'hommes» et «métiers de femmes» a un effet dissuasif, ce qui renforce la tendance à suivre une voie «typique». Lorsque la décision est prise uniquement à l'aune de considérations économiques, l'équation coût-intérêt ne s'équilibre pas. C'est ce qui dissuade d'emblée les jeunes hommes d'envisager un «métier de femme» et, par conséquent, une carrière «atypique».³³ Ce sont ainsi davantage les jeunes femmes que les jeunes hommes qui optent pour une profession «atypique» en matière de genre. Elles y voient notamment une opportunité d'ascension sociale.³⁴

Élargir l'horizon à l'ensemble des métiers, renforcer un intérêt accru pour les choix de filière d'études ou de profession «atypiques», accueillir et accompagner positivement chaque pas vers la différence: voilà les mesures – simples mais efficaces – que peuvent mettre en application toutes les personnes au contact d'enfants et de jeunes, à savoir les parents, le personnel éducatif et enseignant, les conseillères et conseillers en formation, les formatrices et les formateurs ou encore les médias. Lorsqu'elles sont appliquées systématiquement, ces mesures peuvent encourager une véritable liberté en matière de choix professionnel.³⁵ Il est toutefois indispensable que les collaboratrices et collaborateurs soient traité-e-s de manière égale sur le marché du travail, en tant que travailleuse ou travailleur, mais aussi en tant que parent (potentiel) ayant le même degré d'obligations familiales et temporelles. Les obligations de *care* des femmes et des hommes sont à prendre en compte dans les conditions de travail, ainsi qu'en termes de salaire et d'opportunités d'avancement afin que personne ne soit discriminé.³⁶

Les résultats du PNR 60 mettent en évidence la nécessité d'intégrer à la formation initiale et continue des actrices et acteurs clés du secteur de l'éducation et de la formation professionnelle les questions de l'inégalité d'accès aux métiers et à la formation et de l'inégalité des chances sur le marché du travail. Ces personnes clés devraient être en mesure de mettre en pratique les mesures nécessaires dans le cadre de leur travail quotidien auprès des enfants et des adolescents, filles et garçons. Les mesures ponctuelles – comme les journées des filles ou des garçons, les semaines MINT* ou les brochures de promotion auprès des hommes des métiers d'infirmier ou d'éducateur de jeunes enfants – ont besoin d'être complétées de manière ciblée par d'autres mesures systématiques pour la promotion de l'égalité des sexes dans le choix d'un métier.

En ce qui concerne la planification et la mise en œuvre de mesures favorisant l'égalité, les écoles et les services d'orientation professionnelle révèlent une image contrastée: d'une part une prise de conscience insuffisante et des instruments peu appropriés entravent l'encouragement de l'égalité; de l'autre, des approches novatrices de soutien à une véritable liberté de choix du métier mériteraient d'être plus largement diffusées.³⁷

* MINT: mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique

Résultats et impulsions du PNR 6o

Champ d'action Marché du travail



Rendre le monde du travail durable pour les hommes et les femmes

Les mesures prises en faveur de l'égalité et de l'égalité des chances dans le monde du travail encouragent le développement des talents et des capacités et agissent sur la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

[Impulsions 9–12]

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:

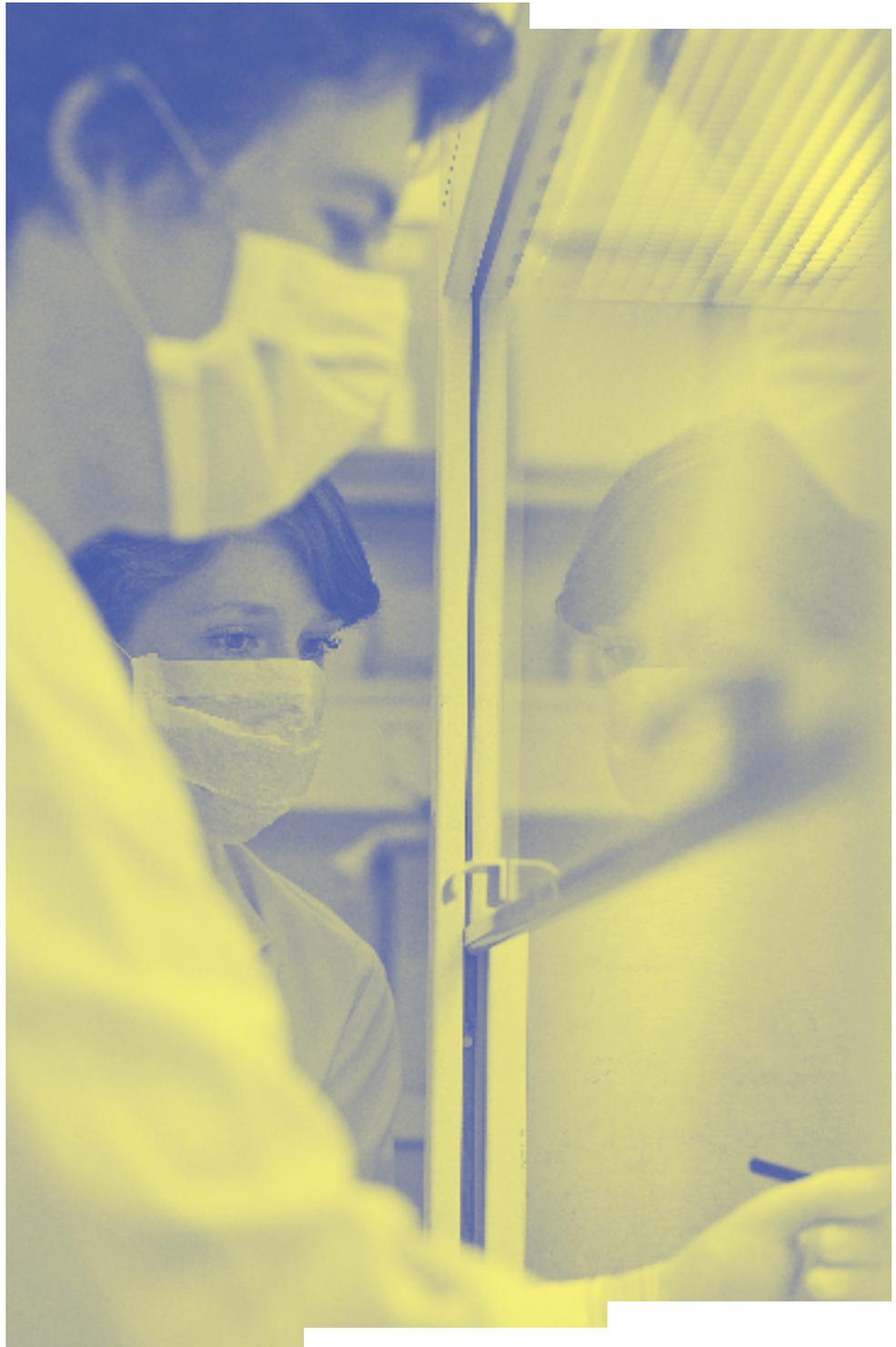
38 Marti

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

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

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

* 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 6o Résultats
et impulsions des projets:
84 Fassa Recrosio, Fillieule, Krings,
Nentwich, Widmer
85 Maihofer
86 Krings



Résultats et impulsions du PNR 6o

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



Repenser la conciliation de la famille, de la formation et de l'emploi

La conciliation de la famille, de la formation et de l'emploi est la clé vers la réalisation de l'égalité comprise au sens d'égalité des chances – y compris pour les hommes et les femmes qui n'ont pas d'enfants. Il existe des solutions efficaces aux problématiques liées à la conciliation.

[Impulse 13–16]

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 Bütler, 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

Résultats et impulsions du PNR 6o

Champ d'action Sécurité sociale



Garantir l'accès au marché de travail et à la prévoyance retraite pour tous et toutes

Les femmes et les hommes soumis-e-s à des conditions de travail atypiques, qui travaillent de manière non rémunérée au sein de l'entreprise familiale, qui sont sans emploi ou qui se chargent de tâches de *care* non rémunérées, sont souvent exposé-e-s au risque de pauvreté. Une protection sociale et un encouragement adaptés peuvent permettre de limiter ce risque et de leur offrir de nouvelles perspectives.

[Impulse 17–20]

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

La politique de l'égalité sert à garantir les droits humains universellement reconnus des femmes et des hommes. Elle permet par conséquent de réaliser un bien juridique fondamental. Des études montrent en outre qu'elle relève aussi d'une utilité économique directe: elle permet de mieux mettre en valeur le capital humain, d'engendrer davantage de motivation et de réduire les coûts opérationnels et économiques. Le problème à résoudre quant à la différence de traitement revêt de nombreux aspects et les stratégies de résolution doivent prendre en compte cette diversité et ne pas se neutraliser mutuellement. Tandis que les approches existantes ciblent principalement des problèmes concrets et isolés – les résultats obtenus étant non négligeables bien que généralement limités – les futures stratégies qui seront mises en œuvre doivent intégrer une perspective transversale. En guise de conclusion, nous dessinons les contours de quatre défis auxquels la politique aura à répondre à l'avenir.

1er défi: combattre les représentations stéréotypées et adopter une approche sensible au genre

La problématique de l'inégalité entre les sexes est liée d'une part à des représentations stéréotypées de la «masculinité» et de la «féminité», et d'autre part à des inégalités structurelles de genre. Tandis que les représentations stéréotypées associées au genre peuvent être perçues comme imposées et injustes aussi bien par les hommes que par les femmes (devoir travailler à temps plein malgré le fait d'être père, p. ex.), les inégalités dont les causes sont structurelles sont synonymes de privilèges pour les hommes et de discriminations pour les femmes. Les différences imputées aux hommes et aux femmes étant contraires au principe d'égalité au même titre que les inégalités de genre structurelles, il est nécessaire d'apporter des changements sur ces deux plans.

2e défi: adopter une approche globale et gagner en impact

Un défi supplémentaire résulte de l'interaction de processus apparemment indépendants les uns des autres dans différents champs d'action. Les mécanismes préexistants en matière de formation, de travail, de conciliation de la famille, de la formation et de l'emploi ainsi que de sécurité sociale se renforcent mutuellement dans leurs effets discriminatoires. Dans une telle situation, des mesures cloisonnées n'ont que peu d'effet si leur mise en œuvre n'est pas coordonnée entre les différents champs d'action. Orienter la politique de l'égalité uniquement sur des aspects singuliers aurait des conséquences néfastes, aussi choquants que ceux-ci puissent être (discrimination salariale, violence, p. ex.).

3e défi: concevoir une politique de l'égalité pour toutes les étapes de la vie

Les inégalités de genre se déploient tout au long du parcours de vie, de la petite enfance à l'âge adulte jusqu'à la retraite, s'accumulant même souvent au fur et à mesure. Ainsi, les mesures d'égalité doivent viser toutes les périodes de la vie et ne pas se limiter aux seuls adultes en âge de travailler.

4e défi: reconnaître l'atypique comme évident

Les inégalités en matière de salaire, de formation, de promotion professionnelle, de formation continue, de sécurité sociale, de travail non rémunéré, ou plus généralement de reconnaissance sociale s'inscrivent toutes dans un contexte commun: l'attribution de capacités, de compétences et de rôles différents en fonction du genre. Ces associations liées à l'appartenance de genre font figure de vérités «naturelles», évidentes, intégrées dans le fonctionnement des institutions sociales les plus variées, d'où elles exercent une influence aussi bien sur les individus que sur les communautés. Quiconque ne peut ou ne veut se soumettre à ces stéréotypes de genre imposés institutionnellement et opte pour une voie «atypique» se voit exposé à une pression considérable et confronté à des obstacles majeurs. C'est notamment le cas des mères célibataires qui ne peuvent réduire leur taux d'activité, des hommes qui souhaitent s'investir plus dans leur rôle de père mais n'ont pas la possibilité de réduire leur taux d'occupation, des couples qui tiennent à participer à l'éducation des enfants à parts égales en réduisant, par exemple, leur engagement professionnel de manière équitable. La politique de l'égalité doit ainsi cibler la création d'espaces de liberté au sein desquels les individus peuvent s'épanouir indépendamment des assignations sociales.

Tous les efforts fournis en vue d'éviter ou de gommer les inégalités, qu'il s'agisse d'inégalités liées au genre, d'inégalités des chances en raison de l'origine sociale ou linguistique, de l'appartenance ethnique, de l'âge, de l'orientation sexuelle, d'un handicap physique ou mental, vont dans le sens d'un objectif commun: celui d'encourager le potentiel d'action individuel, au-delà de l'appartenance à un groupe donné et à des étiquettes prédéfinies, et de veiller au libre développement des personnes.

PNR 60 Égalité entre hommes et femmes: Portrait, projets et contacts

Portrait

En novembre 2007, le Fonds national suisse a été chargé par le Conseil fédéral d'exécuter le programme national de recherche Égalité entre hommes et femmes. Celui-ci a pour objectif d'acquérir de nouvelles connaissances sur les conditions d'élaboration et d'application de la politique de l'égalité ainsi que sur l'efficacité des stratégies, programmes et mesures actuels portant sur l'égalité de genre. Les travaux de recherche se sont penchés en outre plus avant sur les causes de la persistance des inégalités dans les rapports sociaux entre sexes. Les résultats du PNR 60 servent de base à l'élaboration d'approches innovantes pour une politique durable de l'égalité en Suisse.

Huit millions de francs ont été alloués à l'exécution de ce programme dont la phase de recherche s'étend sur trois ans. De septembre 2010 à décembre 2013, 21 projets de recherche ont été menés dans le cadre du PNR 60, couvrant un large éventail de questions relatives à l'égalité. Dans un souci de clarté, les projets ont été affectés aux trois clusters suivants: Travail et organisations, Formation et carrière, Famille et ménage privé.

Cluster 1: Travail et organisations

La politique de l'égalité a porté ces dernières années sur de nombreuses mesures touchant à la sphère professionnelle. Pourtant, la répartition égalitaire du travail rémunéré et non rémunéré entre les femmes et les hommes n'est toujours pas une réalité. Les temps partiels, y compris les faibles taux d'occupation, sont très répandus chez les femmes actives occupées – avec des conséquences considérables pour leur sécurité sociale. Ce ne sont pas seulement des facteurs politiques et relatifs au marché du travail complexes qui influent sur l'égalité/l'inégalité dans le monde du travail, ce sont également des conditions et des processus dans les organisations de travail elles-mêmes.

Projets: Droz, Fillieule, Hungerbühler, Le Feuvre, Krings, Nadai, Nollert, Widmer

Cluster 2: Formation et carrière

L'éducation et la formation façonnent les identités et les projets biographiques personnels. Elles conditionnent les décisions en matière de formation et posent les jalons du succès dans la vie professionnelle. En dépit d'améliorations notables, en Suisse, un certain nombre de filières et de niveaux de formation ne présentent pas la même ouverture aux jeunes hommes et aux jeunes femmes. Que les qualifications requises soient faibles ou élevées, les femmes ne parviennent pas avec autant de succès que les hommes à convertir leurs qualifications en positions professionnelles et en rémunération.

Projets: Fassa Recrosio, Herzog, Joye, Maihofer, Marti, Nentwich, Rütter, Wastl-Walter

Cluster 3: Famille et ménage privé

Le modèle traditionnel de l'homme pourvoyeur économique semble désormais appartenir au passé, mais la responsabilité principale de la prise en charge des enfants et de l'assistance aux proches nécessitant des soins échoit toujours aux femmes. Même les jeunes couples optent souvent pour des modèles traditionnels de répartition du travail. La violence domestique est toujours présente. Le recul des naissances, l'augmentation de la proportion de divorces et une grande variété de nouvelles formes de vie et de ménages sont les signes d'un profond changement des modes de vie, et sont liés à de nouveaux défis pour la politique de l'égalité.

Projets: Balthasar, Bütler, Gloor, Iten, Wigger

Projets et contacts

Projet Balthasar

La politique familiale des cantons suisses est-elle sensible au genre?

Prof. Andreas Balthasar, Interface, Politikstudien Forschung Beratung, Lucerne

Prof. Joachim Blatter, Seminar für Politikwissenschaft, Université de Lucerne

Franziska Müller, Interface, Lucerne

Référence de projet: 129073 / E-mail: balthasar@interface-politikstudien.ch

Projet Bütler

Répercussions des réformes des rentes sur les familles

Prof. Monika Bütler, Schweizerisches Institut für Empirische Wirtschaftsforschung (SEW-HSG), Université de St-Gall

Prof. Franz Schultheis, Seminar für Soziologie (SfS-HSG), Université de St-Gall

Thomas Mazzurana, SfS-HSG, Université de St-Gall

Référence de projet: 129306 / E-mail: monika.buetler@unisg.ch

Projet Droz

Genre, générations et égalité en agriculture suisse (AgriGenre)

Dr. Yvan Droz, Institut des Hautes Études Internationales et du Développement (IHEID), Genève

Dr. Fenneke Reysoo, IHEID, Genève

Valérie Miéville-Ott, Association suisse pour le développement de l'agriculture et de l'espace rural (AGRI-DEA), Lausanne

Ruth Rossier, Forschungsanstalt Agroscope, Reckenholz-Tänikon

Nadine Boucherin, IHEID, (2010-2011)

Federica Manfredi, AGRIDEA, Lausanne (2010-2011)

Dr. Sandra Contzen, Hochschule für Agrar-, Forst- und Lebensmittelwissenschaften (HAFL), Zollikofen (2012-2013)

Dr. Jérémie Forney, HAFL, Zollikofen (2012-2013)

Référence de projet: 129309 / E-mail: yvan.droz@graduateinstitute.ch

Projet Fassa Recrosio

Comment l'égalité s'enseigne-t-elle à l'école?

Prof. Farinaz Fassa Recrosio, Institut des sciences sociales (ISS), Université de Lausanne

Référence de projet: 129333 / E-mail: farinaz.fassarecrosio@unil.ch

Projet Fillieulea

Les syndicats et l'égalité des sexes (SynEga)

Prof. Olivier Fillieule, Institut d'études politiques et internationales (IEPI), Université de Lausanne

Dr. Martina Avanza, IEPI, Université de Lausanne

Dr. Philippe Blanchard, IEPI, Université de Lausanne

Dr. Hervé Rayner, IEPI, Université de Lausanne

Vanessa Monney, IEPI, Université de Lausanne

Gilles Descloux, IEPI, Université de Lausanne

Stéphanie Monay, IEPI, Université de Lausanne

Référence de projet: 129321 / E-mail: olivier.fillieule@unil.ch

Projet Gloor

Interventions en cas de violence du partenaire vues par les personnes concernées

Dr. Daniela Gloor, Social Insight, Forschung Evaluation Beratung, Schinznach-Dorf

Référence de projet: 129229 / E-mail: gloord@socialinsight.ch

Projet Herzog

Carrière et genre: pourquoi les femmes choisissent-elles des métiers d'hommes?

Prof. Walter Herzog, Institut für Erziehungswissenschaft (IfE), Université de Berne

Dr. Elena Makarova, IfE, Université de Berne

Belinda Aeschlimann, IfE, Université de Berne

Julia Ignaczewska, IfE, Université de Berne

Référence de projet: 129279 / E-mail: walter.herzog@edu.unibe.ch

Projet Hungerbühler

Égalité des chances dans les entreprises et les programmes de la SRG SSR

Dr. Ruth Hungerbühler, Istituto Media e Giornalismo (IMeG), Université de la Suisse italienne, Lugano

Prof. Nelly Valsangiacomo, Section d'histoire, Université de Lausanne

Référence de projet: 129080 / E-mail: hungerbr@usi.ch

Projet Iten

Accueil extra-familial des enfants et égalité

Dr. Rolf Iten, Infrac AG, Zurich

Prof. Michael Lechner, Schweizerisches Institut für Empirische Wirtschaftsforschung (SEW-HSG), Université de St-Gall

Référence de projet: 129248 / E-mail: rolf.iten@infrac.ch

Projet Joye

Vers plus d'égalité dans l'orientation professionnelle

Prof. Dominique Joye, Institut des sciences sociales (ISS), Université de Lausanne

Carolina Carvalho Arruda, ISS, Université de Lausanne

Dr. Jacques-Antoine Gauthier, ISS, Université de Lausanne

Dr. Lavinia Gianettoni, ISS, Université de Lausanne

Dominique Gros, Service de la recherche en éducation (SRED), Département de l'instruction publique, de la culture et du sport, Genève

Dinah Gross, ISS, Université de Lausanne

Dr. Edith Guilley, SRED, Genève

Dr. Elisabeth Moubarak, SRED, Genève

Dr. Karin Müller, SRED, Genève

Référence de projet: 129289 / E-mail: dominique.joye@unil.ch

Projet Krings

Harcèlement sexuel sur le lieu de travail: qui harcèle qui, comment et pourquoi?

Prof. Franciska Krings, Département de comportement organisationnel (OB), Université de Lausanne

Marianne Schär Moser, Forschung und Beratung, Berne

Audrey Mouton, OB, Université de Lausanne

Référence de projet: 129222 / E-mail: franciska.krings@unil.ch

Projet Le Feuvre

L'égalité des séniors en emploi (EGALISE)

Prof. Nicky Le Feuvre, Institut des sciences sociales, Université de Lausanne

Référence de projet: 129202 / E-mail: nicky.lefeuvre@unil.ch

Projet Maihofer

Inégalités de genre dans les parcours de formation et les carrières

Prof. Andrea Maihofer, Zentrum Gender Studies, Université de Bâle

Prof. Max Bergman, Seminar für Soziologie, Université de Bâle

Dr. Evéline Huber, Seminar für Soziologie, Université de Bâle

Dr. Sandra Hupka-Brunner, Seminar für Soziologie, Université de Bâle

Dr. Shireen Kanji, Seminar für Soziologie, Université de Bâle

Dr. Robin Samuel, Seminar für Soziologie, Université de Bâle

Dr. Karin Schwiter, Geographisches Institut, Université de Zurich

Dr. Nina Wehner, Zentrum Gender Studies, Université de Bâle

Référence de projet: 129220 / E-mail: andrea.maihofer@unibas.ch

Projet Marti

Entrée dans la vie professionnelle et discrimination salariale (BELODIS)

Dr. Michael Marti, Ecoplan, Berne

Kathrin Bertschy, Ecoplan, Berne

Référence de projet: 129301 / E-mail: michael.marti@ecoplan.ch

Projet Nadai

Politique sociale d'activation comme encouragement aux femmes?

Prof. Eva Nadai, Hochschule für Soziale Arbeit (HSA), Haute école spécialisée de Suisse nord-occidentale, Olten

Prof. Gisela Hauss, HSA, Haute école spécialisée de Suisse nord-occidentale, Olten

Alan Canonica, HSA, Haute école spécialisée de Suisse nord-occidentale, Olten

Loredana Monte, HSA, Haute école spécialisée de Suisse nord-occidentale, Olten

Référence de projet: 129208 / E-mail: eva.nadai@fhnw.ch

Projet Nentwich

Maisons de poupées, coins de construction et journées en forêt:

le genre dans les crèches

Prof. Julia Nentwich, Lehrstuhl für Organisationspsychologie (OPSY),
Universität de St-Gall

Prof. Franziska Vogt, Institut für Lehr- und Lernforschung,
Pädagogische Hochschule, St-Gall

Wiebke Poppen, OPSY, Universität de St-Gall

Stefanie Schälín, OPSY, Universität de St-Gall

Référence de projet: 129314 / E-mail: julia.nentwich@unisg.ch

Projet Nollert

Inégalités de genre dans le monde du travail: facteurs politiques et institutionnels

Prof. Michael Nollert, Departement Sozialwissenschaften, Universität de Fribourg

Dr. Ruedi Epple, Departement Sozialwissenschaften, Universität de Fribourg

Dr. Sebastian Schief, Departement Sozialwissenschaften, Universität de Fribourg

Martin Gasser, Departement Sozialwissenschaften, Universität de Fribourg

Sarah Kersten, Departement Sozialwissenschaften, Universität de Fribourg

Référence de projet: 129250 / E-mail: michael.nollert@unifr.ch

Projet Rütter

Les femmes dans les métiers d'ingénieur – recherchées et respectées?

Dr. Heinz Rütter, Rütter + Partner, Sozioökonomische Forschung und Beratung,
Rüschlikon

Anja Umbach-Daniel, Rütter + Partner, Rüschlikon

Référence de projet: 129194 / E-mail: anja.umbach@ruetter.ch

Projet Wastl-Walter

Discriminations professionnelles en fonction du genre et de l'ethnicité

Prof. Doris Wastl-Walter, Geographisches Institut (GIUB), Universität de Berne

Dr. Yvonne Riaño, GIUB, Universität de Berne

Dr. Elisabeth Bühler, Geographisches Institut, Universität de Zurich

André Aschwanden, GIUB, Universität de Berne

Katharina Limacher, GIUB, Universität de Berne

Référence de projet: 129293 / E-mail: yvonne.riano@giub.unibe.ch

Projet Widmer

Naissance et pilotage de la politique d'égalité professionnelle

Prof. Thomas Widmer, Institut für Politikwissenschaft (IPZ), Université de Zurich

Prof. Silke Bothfeld, Hochschule Bremen

Dr. Andrea Leitner, Institut für Höhere Studien, Vienne

Dr. Gesine Fuchs, IPZ, Université de Zurich

Sophie Rouault, Hochschule Bremen

Christine Zollinger, IPZ, Université de Zurich

Référence de projet: 129317 / E-mail: thow@ipz.uzh.ch

Projet Wigger

Tâches de care dans les ménages: redistribuer ou externaliser?

Prof. Annegret Wigger, Institut für Soziale Arbeit (IFSA), Haute école spécialisée de St-Gall, Rorschach

Dr. Nadia Baghdadi, IFSA, Haute école spécialisée de St-Gall, Rorschach

Référence de projet: 129221 / E-mail: annegret.wigger@fhsg.ch

Plus d'informations

Plus d'informations concernant les résultats et analyses issus des projets du PNR 60

Vous pouvez accéder à des informations générales ou spécifiques concernant les objectifs et résultats de chaque projet ainsi qu'à différentes publications sur le site internet du PNR 60. Lien: www.pnr60.ch. Si vous souhaitez obtenir de plus amples renseignements concernant les résultats issus des 21 projets de recherche du PNR 60 ainsi que des informations spécifiques en lien avec les différents projets, n'hésitez pas à vous adresser directement aux chercheuses et chercheurs. Vous trouverez les coordonnées correspondantes aux pages 57-61 du présent rapport.

Différentes contributions scientifiques seront rassemblées au sein d'une publication à paraître en 2015 dont le titre provisoire est *Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis: Beiträge zu einer anwendungsorientierten Genderforschung* (Théorie autour du genre et pratique de l'égalité: contributions pour une recherche sur le genre orientée sur la pratique).

Plus d'informations sur le thème de l'égalité entre femmes et hommes

Vous trouverez ici différents liens vous permettant d'accéder à des chiffres, données et défis politiques en lien avec l'égalité entre femmes et hommes:

Pour consulter les indicateurs régulièrement actualisés de l'égalité entre femmes et hommes, rendez vous sur Statistique suisse, le portail de l'Office fédéral de la statistique (OFS). Ils sont constamment mis à jour (navigation entre les thèmes et indicateurs, voir colonne sur la droite de l'écran: formation, activité professionnelle, etc.): Lien:

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

La brochure *Vers l'égalité entre femmes et hommes: Situation et évolution (2013)* fournit des informations spécifiques et graphiques permettant de compléter la lecture des indicateurs. Lien:

http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/01/hew/hip_detail.html?gpnID=013-606

Les chiffres et données au niveau régional sont disponibles sur l'Atlas statistique de la Suisse, thème 20 – Situation économique et sociale de la population Egalité. En ce qui concerne les autres thèmes, les données relatives aux femmes et aux hommes sont présentées séparément. Lien:

http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/regionen/thematische_karten/02.html

Sur le thème de la conciliation entre famille, formation et métier, l'OFS a publié en 2013 la brochure *Les pères engagés dans la sphère domestique et familiale*. Lien:

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=5383>

Les indicateurs relatifs à la législature dans le cadre de l'observation des objectifs que le Conseil fédéral et le parlement ont définis dans le programme de la législature 2011-2015 sont accessibles à la rubrique des indicateurs de l'égalité entre femmes et hommes sous Directive 7 Égalité. Lien:

http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/00/10/blank/ind44_approach.4401.html

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) et l'OFS ont publié en 2014 la brochure sur l'égalité des salaires suivante: Vers l'égalité des salaires! Faits et Tendances. Lien: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/01/new/nip_detail.html?gnplD=2013-606

Vous pouvez consulter ici les publications du BFEG:
<http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/index.html?lang=fr>

Dans les brochures Reconnaissance et revalorisation du travail de *care*. Agir pour l'égalité datant de 2010

(lien: <http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00408/indexhtml?lang=fr>)

et La protection du travail de *care* non rémunéré Les besoins d'adaptation de l'Etat social liés à l'évolution du partage du travail entre femmes et hommes (2012)

(lien: <http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00408/index.html?lang=fr>),

le BFEG aborde en détails la thématique du travail de *care*.

Impressum

Éditeur

Comité de direction du PNR 60 Égalité entre hommes et femmes

Comité de direction du PNR 60 Égalité entre hommes et femmes

Prof. Brigitte Liebig, Hochschule für Angewandte Psychologie, Haute école spécialisée de Suisse nord-occidentale, Olten, présidente

Prof. Lucien Criblez, Pädagogisches Institut, Université de Zurich

Prof. Karin Gottschall, Zentrum für Sozialpolitik, Université de Brême

Prof. René Levy, Faculté des sciences sociales et politiques, Université de Lausanne

Prof. Birgit Sauer, Institut für Politikwissenschaft, Université de Vienne

Prof. Alfonso Sousa-Poza, Lehrstuhl für Haushalts-, Konsum- und Genderökonomie, Université de Hohenheim (Stuttgart), privat-docent au Département des sciences économiques, Université de Saint-Gall

Délégué de la Division IV du Conseil national de la recherche

Prof. Alexander Grob, Fakultät für Psychologie, Université de Bâle

Observatrice provenant de la Confédération

Dr. Sylvie Durrer, Directrice du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), Berne

Coordination du programme et direction du projet rapport de synthèse

Dr. Stephanie Schönholzer, Fonds national suisse, Berne

Chargée du transfert de connaissances

Dr. Gudrun Sander, Sander & Sander GmbH, Saint-Gall (2010-2013)

Dr. Frauke Sassnick Spohn, Sassnick Spohn GmbH, bureau spécialisé dans les affaires sociales, la formation et la santé, Winterthour (à partir de 2014)

Groupe de travail rapport de synthèse

Dr. Stephanie Schönholzer, Fonds national suisse, Berne

Dr. Sylvie Durrer, directrice, et Dr. Ursula Thomet, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), Berne

Prof. René Levy, Faculté des sciences sociales et politiques, Université de Lausanne

Prof. Brigitte Liebig, Hochschule für Angewandte Psychologie, Haute école spécialisée de Suisse nord-occidentale, Olten

Dr. Frauke Sassnick Spohn, Sassnick Spohn GmbH, bureau spécialisé dans les affaires sociales, la formation et la santé, Winterthour

Conception et rédaction du rapport de synthèse PNR 60

Dr. Frauke Sassnick Spohn, Sassnick Spohn GmbH, bureau spécialisé dans les affaires sociales, la formation et la santé, Winterthour

Traduction

Textraplus AG, Pfäffikon SZ

Photographies

Carmela Odoni, Berne

Graphisme

Traber, Typografisches Atelier, Saint-Gall

Impression

Niedermann Druck AG, Saint Gall

Tirage

1'500

Copyright

© 2014 Fonds national suisse, Berne

Berne, 2014

Cette publication est également disponible gratuitement en allemand et en italien auprès du:
Fonds national suisse,
Division Programmes, PNR 60, Case postale 8232, 3001 Berne
ou pnr60@snf.ch
www.pnr60.ch