



E-Learning Box

page 1/9

L'égalité dans le domaine de la parenté en Suisse

Marianne Müller, Lucia M. Lanfranconi, Gesine Fuchs, Sarah Rabhi-Sidler¹

La protection contre la discrimination dans le lieu de travail fondée sur le sexe sur la base de la parenté dans la Constitution et dans la Loi sur l'égalité

L'article concernant l'égalité entre les personnes ancré dans la [Constitution fédérale suisse](#) (art. 8, par. 3 de la Constitution) exige l'égalité entre les femmes et les hommes dans la famille, l'éducation et le travail. La [Loi sur l'égalité](#) (art. 2 et 3) précise l'exigence de non-discrimination en milieu de travail (Lanfranconi 2014a : 47-48), entre autres, en faisant référence à l'état civil, à la situation familiale ou, dans le cas de travailleuses, à leur grossesse (art. 3, par. 1). La protection contre le licenciement en raison de la situation familiale est réglemmentée par l'article 336c du [Code des obligations](#).

La [Conférence suisse des délégués à l'égalité](#) énumère les griefs et les plaintes qui ont été reçus en raison d'une atteinte contre la Loi sur l'égalité. L'objet de ceux liés à la parenté fait référence surtout aux licenciements et la non-embauche en raison de grossesse, mais aussi le refus d'embauche, des [horaires de travail](#) non souhaités ou de (dé)favoriser d'autres candidats / candidates à un emploi en raison de leur parentalité ou probabilité de parentalité future. [Un tel cas](#) est arrivé, par exemple, il y a plusieurs années. Lorsqu'un employeur avait appris après le contrat de travail signé avec une femme que la candidate était enceinte, il a décidé de résilier le contrat avant que la femme en question commence le travail. La victime a déposé une demande au bureau d'arbitrage et exigé une indemnisation de 30.000 francs suisses. Les parties se sont mis d'accord avec une proposition de jugement et la requérante a reçu une indemnisation de 7.000 francs suisses.

Inégalités liées au sexe dans le marché de l'emploi en raison de la parenté

Un indicateur important de ces inégalités est la situation de l'emploi des mères et des pères. Si les mères ne travaillent pas ou seulement [à temps partiel](#) seulement en raison de leur parentalité, il y a une telle différence de traitement. Cependant, une telle statistique ne détecte pas si les mères concernées – et à la rigueur les pères – décident de leur propre initiative de ne pas travailler ou d'avoir un emploi à temps partiel ou si malgré leur volonté de travailler (à temps plein), elles (ils) ne trouvent pas une occupation.

En Suisse, la prise en charge ou l'organisation de la prise en charge des enfants est encore attribuée aux mères (cf. le résumé de Schwiter 2011 ; Lanfranconi 2014b). Cela est montré aussi dans une enquête dans le cadre de l'[European Social Survey](#) de 2010. Dans cette enquête des hommes et des femmes ont pris position dans la question suivante : "Une femme doit être prête à réduire son travail au profit de sa famille." Tant chez les hommes que chez les femmes, un peu plus du 10 % ont soutenu fortement cette affirmation et près de 50 % sont d'accord avec elle. Se sont montrés en désaccord seulement un peu plus de 3 % des hommes et un peu moins de 6 % des femmes.

¹ Le projet est réalisé dans la [Haute école spécialisée de Lucerne – Travail social](#) et est financé par le [Fonds national suisse \(Agora\)](#).

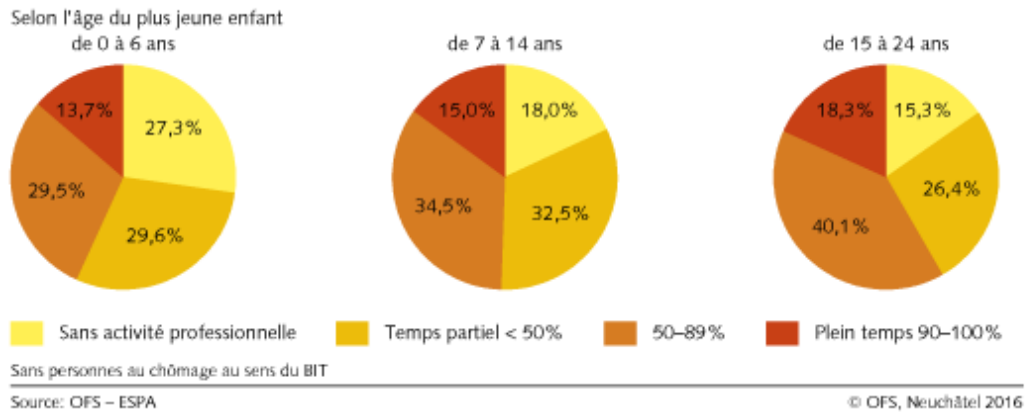
La figure 1 de l'Office fédéral de la statistique sur [la participation des mères et des pères au marché de l'emploi](#) fait état de la participation des mères et des pères dans la vie professionnelle au niveau de 2015. Environ 86 % des pères et 16 % des mères avec enfant(s) de moins de 25 ans ont un emploi à temps plein dans l'année 2014. D'autre part, 64 % des mères ont un emploi à temps partiel, mais seulement 10 % des pères. L'âge du plus jeune enfant et la situation de la famille ont un impact relativement fort sur la situation de l'emploi des mères. Les mères avec un partenaire et l'enfant à plus bas âge de moins de sept ans sont beaucoup plus susceptibles d'être inactives que lorsque l'enfant plus jeune a un âge compris entre sept et 14 ans ; mais aussi plus susceptibles que les mères vivant seules avec un (des) enfant(s) dans le ménage. Ces dernières sont non seulement plus souvent professionnellement actives que les mères avec un partenaire, mais ont aussi tendance à avoir un niveau d'emploi plus élevé. La situation de l'emploi des pères célibataires avec enfants, cependant, n'apparaît pas dans la statistique indiquée.

De nos jours, les mères précisement quittent moins fréquemment la vie active que par le passé et exercent une activité lucrative en continu, quoique souvent à temps partiel.² Le taux de personnes actives parmi les mères a augmenté d'une proportion approchant les 20 % au cours du dernier quart de siècle (1991 : 59.6 % ; 2015 : 78.8 %). Le taux de personnes actives parmi les pères, lui, est resté stable pendant cette même période (1991 : 98.9 % ; 2015 : 97.4 %) (BFS 2016 : 2). L'accroissement du taux de personnes actives ne permet toutefois pas d'en déduire une amélioration du contexte [d'égalité entre mères et pères actifs](#). Ce constat est particulièrement frappant au niveau du travail à temps partiel. En 2015, tout juste 81 % des mères actives travaillaient à temps partiel. En ce qui concerne les femmes sans enfant, ce taux atteint seulement environ 38 % (BFS 2016 : 3). Il y a quelques années, une étude a révélé que chez les hommes, seuls 9 % choisissaient le travail à temps partiel pour des raisons familiales, tandis que cela est le cas de la moitié des femmes (Krone-Germann 2011 : 40-42). Le travail à temps partiel est considéré comme une solution permettant de concilier vie de famille et vie active. Selon une [statistique](#) de l'OFS de 2014 sur le sujet du sous-emploi, 10 % des femmes, contre seulement 3 % des hommes sont sous-employés, autrement dit pourraient et voudraient travailler davantage. Il en découle que le taux d'occupation des travailleurs à temps partiel répond davantage à une contrainte qu'à une volonté chez les femmes plutôt que chez les hommes (cf. Lanfranconi 2014a : 163-164).

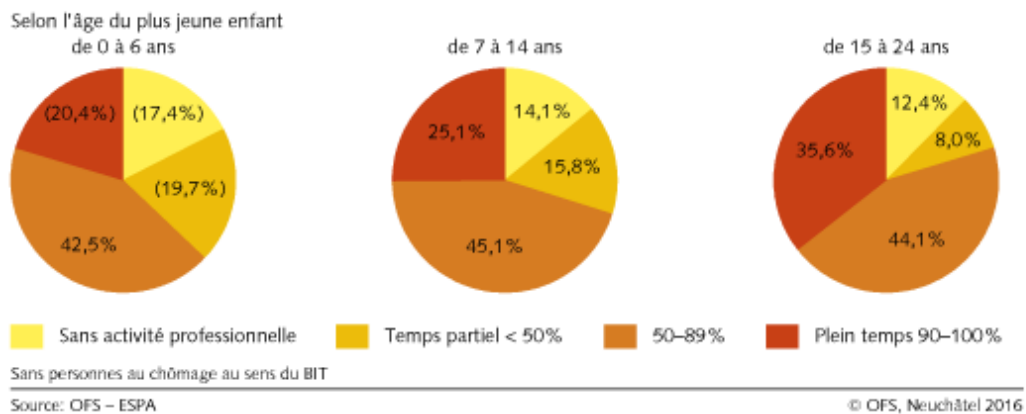
² Voir aussi la documentation par Gleichstellen.ch sur le sujet de la [carrière](#).

Figure 1 : Situation professionnelle des parents, 2015

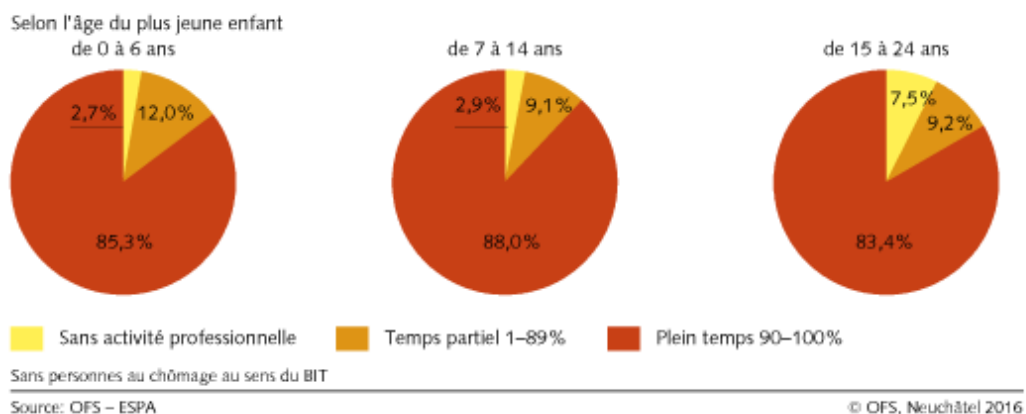
Situation professionnelle des mères avec partenaire et enfant(s) dans le ménage, en 2015



Situation professionnelle des mères seules avec enfant(s) dans le ménage, en 2015



Situation professionnelle des pères avec partenaire et enfant(s) dans le ménage, en 2015

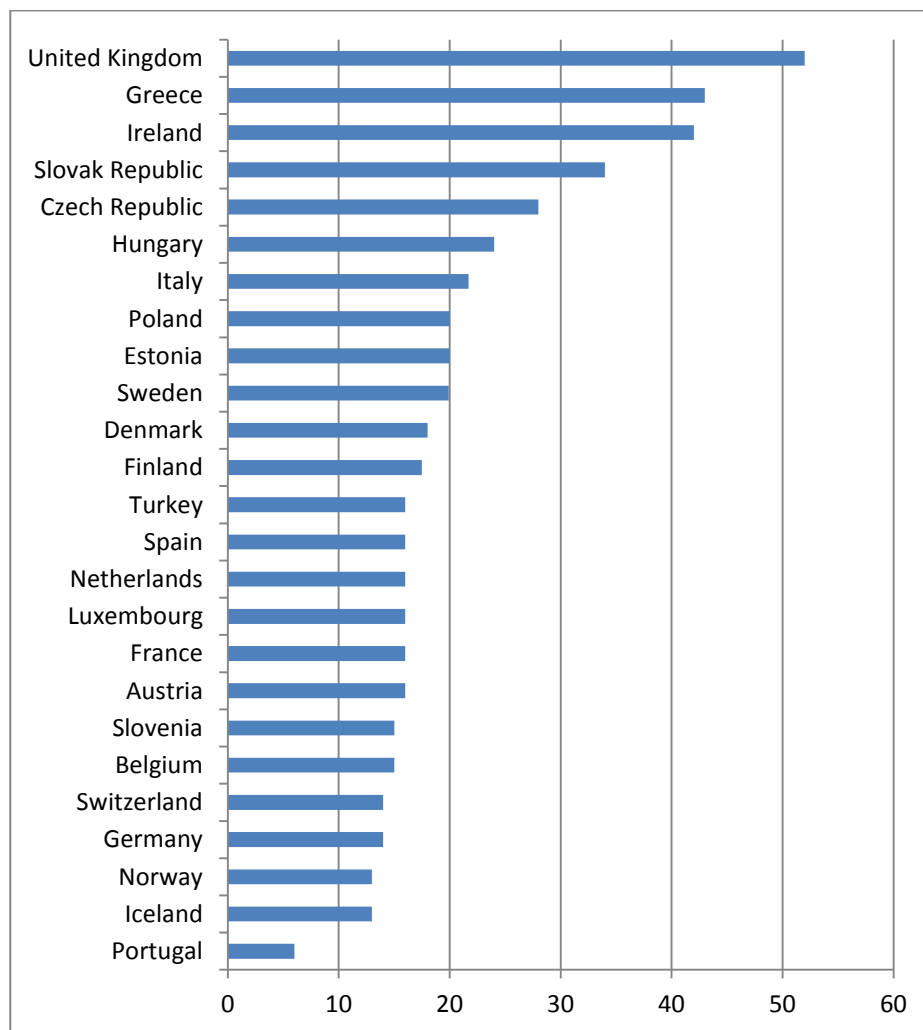


Source : Office fédéral de la statistique, Enquête sur la population active suisse, 2015

Le congé de maternité, de paternité et parental

L'octroi de congé de maternité ou bien de paternité ainsi que de congé parental a une incidence sur les inégalités par rapport à la participation au marché du travail des mères et des pères. En ce qui concerne la durée du congé de maternité légal, la Suisse est, comparée aux autres pays, avec ses 14 semaines, dans le tiers inférieur des pays européens de l'OCDE (cf. figure 2). Le congé accordé le plus long est le congé de maternité avec 52 semaines au Royaume-Uni ; en contraste, le Portugal, avec six semaines et deux jours, est le plus court.

Figure 2 : Le congé de maternité accordé légalement (en nombre de semaines), 2016³



Source : OECD Statistics, 2016

Parmi les pays englobés dans cette statistique, la plupart octroient en outre un [congé de paternité](#) allant de un jour (Italie) à 28 semaines (France) et dure en moyenne un peu plus de six semaines. À cela

³ Les indications figurant dans la figure 2 doivent être interprétées avec prudence. Dans la statistique de l'OCDE, le congé de maternité légalement possible, la durée obligatoire du congé de maternité et congé payé/non-payé forment un tout. Au Portugal, par exemple, six semaines de congé sont obligatoires, tandis que le salaire n'est garanti que pendant 120 jours. En Angleterre, seules six semaines sont payées à 90 %. Ensuite, 151 euros sont versés jusqu'à la 52^e semaine. L'interdiction de travailler est de deux semaines.

s'ajoute, dans de nombreux pays, l'octroi de congés parentaux pouvant atteindre trois ans (par exemple en Allemagne (allocation parentale) et en France (allocation parentale d'éducation)). Dans certains pays, ces congés sont payés, dans d'autres non. Par ailleurs, des règlements différents s'appliquent aux parts revenant aux pères ou aux mères. La Suisse est l'un des rares pays européens dont la loi ne prévoit ni congé de paternité, ni congé parental.⁴

Le Conseil fédéral (Der Bundesrat 2011 : 26) souligne qu'un congé de paternité et en particulier le congé parental produit le meilleur effet en termes de politique d'égalité, lorsqu'il ne débouche pas uniquement sur le maintien de l'activité professionnelle des femmes après la naissance d'un enfant, mais contribue également à réduire les stéréotypes sexistes sur la séparation des rôles, favorisant ainsi un partage égalitaire des tâches familiales et ménagères. Toujours selon le Conseil fédéral, ces effets ne peuvent être atteints que si un maximum de pères bénéficie de l'intégralité de leur droit au congé afin de s'engager davantage dans l'encadrement des enfants et les tâches ménagères. Pour y parvenir, le Conseil fédéral préconise de réserver une part du congé parental au père et de prévoir d'autres incitations qui leur seraient destinées.

Outre l'octroi de congés après la naissance d'un enfant, les structures d'accueil extra-familial des enfants revêtent une importance capitale pour l'égalité au sein du couple. Depuis 2003, la [Confédération](#) propose une incitation financière à travers un programme d'impulsion destiné à motiver les cantons, les communes et éventuellement les employeurs à investir davantage dans l'accueil extra-familial des enfants, de façon à favoriser la conciliation entre famille et carrière. Il accorde des crédits d'engagement ; le dernier en date, octroyé en 2015, dépasse 120 millions de francs et court sur une durée de quatre ans. Ce dernier a permis de lancer la création de près de 48.000 places d'accueil à l'enfance.⁵

Carrière et parentalité – restent-elles dans le débat ?

Depuis environ le milieu des années 2000, la compatibilité entre la parentalité et la carrière ainsi que le congé de maternité, de paternité et parental apparaissent régulièrement dans l'agenda de discussions au Parlement – entre 2006 et 2011, toutes les initiatives sur l'égalité des sexes [ont supposé un tiers de toutes les interventions parlementaires](#) (cf. Fuchs 2015 : 77). En mars 2013, cependant, un plébiscite a rejeté un [arrêté fédéral sur la politique familiale](#) qui aurait contraint la Confédération et les cantons à promouvoir la compatibilité entre la famille et le travail. Au Parlement, la compatibilité reste cependant toujours un sujet important. Dans ce contexte, une [initiative parlementaire](#) visant une plus grande flexibilité au niveau de l'organisation du travail à domicile, soumise en décembre 2016 et insistant explicitement sur les aspects de la conciliation du travail et de la famille, est actuellement en cours. Cependant, comme Valarino (2016) le démontre dans son étude, le potentiel d'égalisation des interventions promouvant une meilleure conciliation de la famille et de la carrière est limité. La majorité de ces initiatives n'apporte pas les arguments suffisants pour que les pères précisément songent à adapter leur temps de travail.

Une analyse coûts-bénéfices⁶ de modèles de congés parentaux est actuellement réalisée et doit fournir une estimation de l'impact économique à long terme de congés parentaux, ou de paternité. Une initiative populaire revendiquant un congé de paternité payé d'une durée de 20 jours est également en cours.

La politique familiale au niveau des entreprises privées est très peu réglementée. Il relève ainsi de la compétence des entrepreneurs individuels de déterminer, en fonction de la culture d'entreprise, quelles conditions ils souhaitent offrir aux mères et pères actifs. Dans leur majorité, les administrations publiques prennent des mesures afin d'accroître leur attractivité pour les jeunes parents. Un grand nombre d'entre elles proposent des arrangements plus ou moins contraignants, afin que mères et pères puissent reprendre leur poste après un congé de parentalité ou réduire leur temps de travail. Cela leur permet

⁴ La situation juridique est décrite, par exemple, par l'Initiative populaire: [Pour un congé paternité raisonnable](#).

⁵ La Confédération inscrit ces faits dans son [bilan sur les crédits d'engagement](#).

⁶ Cette analyse est discutée dans le [postulat 15.3768](#).

d'une part de conserver des employé(e)s qualifié(e)s et d'autre part d'économiser des coûts liés à la fluctuation du personnel (Fuchs 2008). Chaque entreprise est libre de proposer ses propres structures d'accueil ; certaines sociétés ont déjà mis en œuvre cette mesure. Toutefois, il est difficile de savoir où cela est le cas, la transparence en la matière étant insuffisante. La situation est très similaire concernant l'octroi d'un congé de paternité ou de maternité prolongé, ainsi que les modèles de temps de travail flexibles destinés à favoriser la conciliation famille-carrière.

Souvent, les entreprises avec une forte proportion d'hommes ont tendance justement à offrir des mesures pour les pères comme, par exemple, un congé de paternité plus longs, alors qu'elles proposent à peine de règles contraignantes pour les mères après le congé de maternité, comme, par exemple, une réduction de la charge de travail ou la préservation de leur poste de travail (Lanfranconi 2014a : 183-184). Pour réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, respectivement pour les mères et les pères dans la vie professionnelle, des réglementations relatives à la conservation du poste de travail ou aussi des réductions de la charge de travail pour les mères et les pères au niveau des entreprises sont justement un aspect central (Lanfranconi 2014a : 195-197).

Bibliographie

- Association "Le congé paternité maintenant!" (2017) : Initiative populaire : Pour un congé paternité raisonnable – en faveur de toute la famille. Les faits. 20 jours de congé paternité – nécessaire, adapté à notre temps, finançable! Berne : Association "Le congé paternité maintenant!" : <http://www.conge-paternite.ch> (23.03.2017).
- Bundesamt für Statistik (2016) : Schweizerische Arbeitskräfteerhebung. Mütter auf dem Arbeitsmarkt. BFS Aktuell 03 Arbeit und Erwerb. Neuchâtel : Bundesamt für Statistik.
- CF (2016) : Constitution fédérale de la Confédération suisse (RS 101) : <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19995395/index.html> (23.03.2017).
- Chancellerie fédérale (2017) : Arrêté fédéral sur la politique familiale. Chronologie. Berne : Chancellerie fédérale : <https://www.admin.ch/ch/f/pore/rf/cr/2011/20112724.html> (23.03.2017).
- Deutschschweizer Fachstellen für Gleichstellung (2014) : Entscheide nach Gleichstellungsgesetz. Bern (d) Fall 102 : Kündigung vor Antritt der Arbeitsstelle aufgrund Schwangerschaft. Bern u.a.: Deutschschweizer Fachstellen für Gleichstellung: http://www.gleichstellungsgesetz.ch/html_de/103N1684.html (22.03.2017).
- Der Bundesrat (2011) : Vaterschaftsurlaub und Elternurlaub. Auslegeordnung und Präsentation unterschiedlicher Modelle. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats Fetz (11.3492) vom 6. Juni 2011. Bern : Der Bundesrat.
- Droit d'obligations (2017) : Loi fédérale complétant le Code civile suisse (Livre cinquième : Droit des obligations) (RS 220) : <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19110009/index.html> (23.03.2017).
- European Social Survey European Research Infrastructure Consortium (2017) : European Social Survey. London : European Social Survey European Research Infrastructure Consortium: <http://www.europeansocialsurvey.org/> (23.03.2017).
- Fonds national suisse (2017) : Projet No Gender Inequalities at Work ? A social science communication project. Berne : Fonds national suisse : <http://p3.snf.ch/Project-158553> (20.04.2017).
- Fuchs, Gesine (2008) : Bericht zur Ist-Situation in der Bundesverwaltung, den Kantonen und Städten bezüglich Mutterschaftsentschädigung und parlamentarischen Vorstössen zu Vaterschaft und Elternschaft (inkl. Adoption). Im Auftrag der Schweizerischen Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten. Bericht – rapport. Liestal : Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten.
- Fuchs, Gesine (2015) : Substantielle Repräsentation im Schweizer Parlament : Zum Agenda Setting beruflicher Gleichstellungspolitik 1996-2011. femina politica, 24 (1), 73-83.
- Hochschule Luzern – Soziale Arbeit (2017): Gleichstellen.ch. Luzern: Hochschule Luzern – Soziale Arbeit: <https://www.hslu.ch/de-ch/hochschule-luzern/forschung/projekte/detail/?pid=2126> (20.04.2017).
- Krone-Germann, Irenka (2011) : Part-time employment in Switzerland. Relevance, impact and challenges. Bern : Peter Lang.
- L'Assemblée fédérale – Le Parlement suisse (2015) : Postulat 15.3768 Analyse coûts/bénéfices des modèles de congé parental. Berne : L'Assemblée fédérale — Le Parlement suisse : <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20153768> (23.03.2017).
- L'Assemblée fédérale – Le Parlement suisse (2016) : Initiative parlementaire 16.484 Assouplir les conditions encadrant le télétravail. Berne : L'Assemblée fédérale — Le Parlement suisse :

<https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaef?AffairId=20160484>
(23.03.2017).

L'Assemblée fédérale – Le Parlement suisse (2017) : Curia (54029), interventions parlementaires sur l'égalité des femmes et des hommes. Berne : L'Assemblée fédérale — Le Parlement suisse : <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista> (23.03.2017).

Lanfranconi, Lucia M. (2014a) : Geschlechtergleichstellung durch Wirtschaftsnutzendiskurs? Eine qualitative Untersuchung (un-)gleichheitsgenerierender Mechanismen in der Umsetzung des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes aus diskursiver und geschlechtersensibler Perspektive. Dissertation. Fribourg/Hagen : Universität Fribourg und FernUniversität Hagen : http://gleichstellen.ch/src/downloads/A4_Lanfranconi_Dissertation_30.Juli_DEF.pdf
(27.03.2017).

Lanfranconi, Lucia M. (2014b): Gleichheit durch individuelle Lösungen? Betriebliche Folgen des Wirtschaftsnutzendiskurses in der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik. GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 6(1): 93-110.

Lanfranconi, Lucia M., Fuchs, Gesine, Müller, Marianne & Rabhi-Sidler, Sarah (2017) : Gleichstellen.ch – E-Learning Box – La politique d'égalité en Suisse. Lucerne : Haute école spécialisée de Lucerne – Travail social : http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Gleichstellungspolitik_franzoesisch.pdf (15.05.2017).

Le Conseil fédéral (2015) : Soutien accru à l'accueil extrafamilial des enfants pour favoriser la conciliation vie professionnelle vie familiale. Berne : Le Conseil fédéral : <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-57317.html>
(23.03.2017).

LEg (2017) : Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (RS 151.1) : <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19950082/index.html> (23.03.2017).

Müller, Marianne, Lanfranconi, Lucia M., Fuchs, Gesine & Rabhi-Sidler, Sarah (2017) : Gleichstellen.ch – E-Learning Box – L'égalité dans le domaine de la carrière en Suisse. Lucerne : Haute école spécialisée de Lucerne – Travail social : http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Karriere_Franzoesisch.pdf (15.05.2017).

Office fédéral de la statistique (2017a) : Enquête suisse sur la population active 2015. Participation des mères et des pères au marché de l'emploi. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/conciliation-emploi-famille/participation-meres-peres-marche-emploi.html> (23.03.2017).

Office fédéral de la statistique (2017b) : Enquête suisse sur la population active 2015. Unterbeschäftigte und Unterbeschäftigungsquote nach Geschlecht. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/tableaux.assetdetail.1980143.html> (15.05.2017).

Office fédéral des assurances sociales (2017c) : Accueil extra-familial pour enfants. Informations générales. Berne: Office fédéral des assurances sociales : <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/finanzhilfen/kinderbetreuung/allgemeine-informationen.html> (23.03.2017).

Organisation for Economic Co-Operation and Development (2017) : OECD Statistics. Paris: Organisation for Economic Co-Operation and Development : <http://stats.oecd.org/> (23.03.2017).

Österreichische Gesellschaft für Europapolitik (2010) : Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub im EU-Vergleich. Wien: Österreichische Gesellschaft für Europapolitik : http://www.oegfe.at/wordpress/wp-content/uploads/2015/07/Tabelle_211210_01.pdf (23.03.2017).

Rabhi-Sidler, Sarah, Lanfranconi, Lucia M. & Müller, Marianne (2017) : Gleichstellen.ch – E-Learning Box – L'égalité dans le domaine du travail à temps partiel en Suisse. Lucerne : Haute école spécialisée de Lucerne – Travail social : http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Teilzeitarbeit_Franzoesisch.pdf (23.03.2017).

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (2017a) : Entscheide nach Gleichstellungsgesetz. Ein Projekt der Fachstellen für Gleichstellung in der Deutschschweiz. Liestal : Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten : <http://www.gleichstellungsgesetz.ch/> (15.05.2017).

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten (2017b) : Sammlung der Urteile zur Gleichstellung im Erwerbsleben. Bern (d) Fall 102 Kündigung vor Antritt der Arbeitsstelle aufgrund Schwangerschaft. Liestal: Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten : <http://www.gleichstellungsgesetz.ch/> (22.03.2017).

Schwiter, Karin (2011) : Lebensentwürfe. Junge Erwachsene im Spannungsfeld zwischen Individualität und Geschlechternormen. Frankfurt am Main: Campus. Zusammenfassung der Dissertation : (23.03.2017).

Valarino, Isabel (2016) : Parental and paternity leave proposals in Switzerland : Do they promote gender equality? LIVES Working Papers 53/2016, 1-32.