

Work&Care

Problèmes et réponses du point de vue de l'égalité

25 octobre 2016

Sylvie Durrer – Directrice
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes

Eléments de réflexion

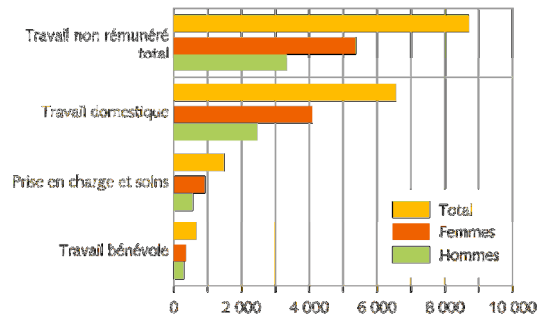
- Quels sont les faits?
- Pourquoi le Work&Care est-il important?
- Pour qui le Work&Care est-il un enjeu?
 - Pour la société
 - Pour l'individu
 - Pour l'entreprise
- Que fait le BFEG pour faciliter la conciliation?



Volume de travail non rémunéré

Volume de travail non rémunéré, en 2013

En millions d'heures, population résidente de 15 ans et plus



Source: OFS - Enquête suisse sur la population active (ESPA), © OFS, Neuchâtel 2015
module Travail non rémunéré

Travail de care pour enfants et adultes

PRISE EN CHARGE RÉMUNÉRÉE ET NON RÉMUNÉRÉE D'ENFANTS ET D'ADULTES

■ rémunérée ■ non rémunérée

PRISE EN CHARGE D'ENFANTS

166 mio. 2103 mio.



PRISE EN CHARGE D'ADULTES

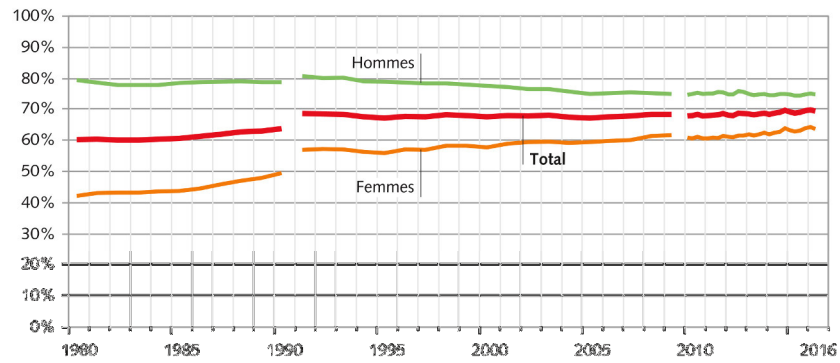
368 mio. 186 mio.



Source: Madörin, Schnegg et Baghdadi 2010. Les estimations reposant sur des données de 2004 ont été actualisées au moyen de chiffres publiés par l'Office fédéral de la statistique OFS 2007/2008)

Taux d'activité - Développement

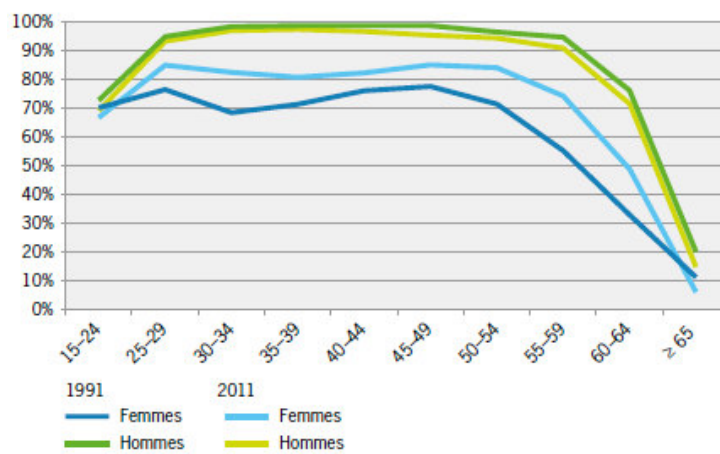
Taux d'activité standardisé (15 ans et plus)



Source: OFS – Statistique de la population active occupée (SPAO), Enquête suisse sur la population active (ESPA) © OFS, Neuchâtel 2016

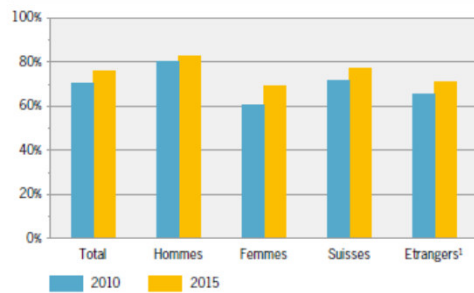
Evolution du taux d'activité selon le sexe et l'âge

Taux d'activité selon le sexe et l'âge, Suisse, 1991 et 2011



Taux d'activité des senior-e-s

**Taux d'activité des personnes de 55 à 64 ans
selon le sexe et la nationalité**
Concept population résidente permanente, en %, 2010 et 2015



¹ Résidents permanents (titulaires d'une autorisation d'établissement, titulaires d'une autorisation de séjour et titulaires d'une autorisation de courte durée résidant depuis 12 mois ou plus en Suisse)

Source: ESPA

© OFS 2016

Constats

- Les questions de conciliation ne concernent pas qu'un seul type de personne et ne préoccupent pas que lors d'une seule phase de la vie.
- De nos jours, la prise de conscience est faite pour le care au bénéfice des enfants.
- Elle reste à développer pour le care au bénéfice des adultes dépendants (conjoint-e-s ou parents malades)
- Dans un contexte de vieillissement rapide de la population, de manque de personnel qualifié et de pressions sur la viabilité du système public de dépenses sociales, il est crucial de donner aux employé-e-s:
 - Plus de facilité pour s'informer;
 - Plus de flexibilité pour s'occuper de leurs proches;
 - Plus de moyens à disposition.

Les seniors en emploi oubliés

Selon la recherche Egalise (Université de Lausanne - PNR 60), les questions de conciliation sont surtout orientées vers les **jeunes femmes**:

- Les mesures de « **soutien aux carrières féminines** » se focalisent exclusivement sur les jeunes femmes diplômées et sur la période de l'arrivée des enfants;
- Les mesures de « **conciliation** » sont inadaptées aux besoins des femmes seniors de la génération dite sandwich.



Contexte - Initiative FKI

- ***FKI - Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié***

- 4 domaines prioritaires:

1. Améliorer la conciliation entre travail et vie de famille
2. Soutenir les travailleurs âgés (50+)
3. Encourager le potentiel inexploité des personnes réfugiées ou admises à titre provisoire
4. Développer les qualifications de la population active



Domaine du travail

Lutte contre l'inégalité salariale

Encouragement des mesures de conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale

Lutte contre le harcèlement sexuel sur la place de travail

Domaine de lutte contre la violence domestique

Domaine du droit

Travail législatif et relations internationales



Points forts thématiques 2017-2020

•Point fort A

Programmes visant à encourager le développement et l'utilisation de prestations et de produits pour les entreprises destinés en particulier à la réalisation de l'égalité salariale entre femmes et hommes et à la promotion de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

•Point fort B

Programmes visant à encourager une représentation égale entre femmes et hommes dans les professions et les branches souffrant d'une pénurie de personnel qualifié.

•Aides financières pour des projets hors points forts A et B

Si les ressources le permettent, il est possible d'aider financièrement des projets ne relevant pas des points forts A et B, mais remplissant les conditions légales et contribuant à l'égalité dans la vie professionnelle selon l'art. 14 LEg.



Sylvie Durrer – sylvie.durrer@ebg.admin.ch