



Reconnaissance et revalorisation du travail de care
Agir pour l'égalité

travail de care

Département fédéral de l'intérieur DFI

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



Impressum

Editeur

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG
Domaine L'égalité dans la famille
www.gleichstellung-schweiz.ch

Direction du projet

Ursula Thomet, Dr. phil.

Texte

Katharina Belser, lic. phil., Ilanz

Nous remercions les personnes suivantes pour leurs suggestions et leurs remarques critiques: Kathrin Arioli, Dr. iur.; Christof Arn, Dr. phil.; Iren Bischofberger, prof. Dr. phil.; Ulrike Knobloch, Dr. oec.; Alexandra Rumo-Jungo, prof. Dr. iur.; Jacqueline Schön-Bühlmann, lic. phil. I; Brigitte Schnegg, Dr. phil.; Heidi Stutz, lic. phil. hist.; Pierre-André Wagner, avocat, LL.M.

Révision

Erika Linder www.linder-kom.ch

Conception & graphisme

Marion Gonzalez www.teamschneider.ch

Traduction

Catherine Kugler, Thônex

Photos

Jörg Brand www.metamax.ch

Diffusion

OFCL, Diffusion publications, CH-3003 Berne
www.bundespublikationen.admin.ch

Numéro de commande

301.801.f

Berne, octobre 2010
Imprimé sur papier FSC

«Le développement humain se nourrit non seulement de la progression des revenus, de la scolarisation, de la santé, du contrôle des individus sur leur destinée et de la salubrité de l'environnement, mais aussi de la solidarité (care). Et l'essence de cette solidarité réside dans les liens humains qu'elle crée. Parfois appelée reproduction sociale, la solidarité joue aussi un rôle essentiel pour la viabilité à long terme de l'économie.»

(Programme des Nations Unies pour le Développement 1999)

TRAVAIL DE CARE: LE SOUCI DE L'AUTRE

Dans notre société, les familles assument une grosse part du travail de prise en charge, d'assistance et de soins aux enfants et aux proches dont la santé est déficiente. C'est ce qu'on appelle le travail de care. De nombreuses expressions sont utilisées pour traduire cet anglicisme: travail de care, tâches d'assistance et de soins, travail de proximité, services à la personne. Aujourd'hui, les personnes qui effectuent un travail de care sans être rémunérées s'exposent à des désavantages parfois importants. Et comme ce sont encore les femmes qui fournissent l'essentiel de ce travail, ce sont elles qui en subissent le plus souvent les conséquences négatives. Mais les hommes aussi veulent passer davantage de temps avec leurs enfants dans la vie de tous les jours, être davantage présents auprès des personnes malades au sein de leur famille, aider davantage leurs parents âgés. Ils se heurtent alors aux mêmes obstacles que les femmes pour arriver à combiner ce travail de care avec une activité professionnelle.

Notre but est qu'à l'avenir les personnes qui assument des tâches d'assistance ne soient défavorisées ni dans leur carrière professionnelle, ni dans leur protection sociale. Cela augmentera le champ des possibles pour tous. Et favorisera une répartition équilibrée du travail de care entre les femmes et les hommes comme entre les générations. Pour que ce but devienne réalité, il faut adapter le cadre que donne la politique sociale et améliorer les conditions dans le monde du travail, par exemple en augmentant la flexibilité des horaires. Il importe de donner à toutes et à tous la possibilité de concilier une activité professionnelle avec le travail familial, les activités de prise en charge et les tâches domestiques.

Une pression croissante pèse sur les services d'aide à la personne fournis contre rémunération dans des institutions publiques ou privées, comme les crèches, les hôpitaux, les foyers ou les familles de jour. Les mesures d'économie et de rationalisation qui sont prises entraînent souvent une détérioration des conditions de travail. Or, cette évolution touche particulièrement les femmes car elles sont représentées en grand nombre dans beaucoup de professions du secteur du care.

Qu'il soit rémunéré ou non, le travail de care doit être davantage pris en compte dans les réflexions menées par les acteurs de la politique économique et sociale. Mais il n'y a pas que cela: il doit également pouvoir être fourni dans des conditions qui reflètent son importance et sa singularité. Cette mutation passe par un changement des mentalités: il faut que soient reconnues l'absolue nécessité et la valeur du travail de care dans notre société car ce travail est un facteur primordial pour la cohésion sociale.

Patricia Schulz
Directrice

LES FAITS

LE TRAVAIL DE CARE EN SITUATION D'URGENCE?**PISTES DE RÉFLEXION**

Des défis de taille au cœur de notre organisation sociale

Page 6

QUATRE CINQUIÈMES DU TRAVAIL DE CARE SONT FOURNIS SANS RÉMUNÉRATION – LES ENFANTS EN SONT LES PRINCIPAUX BÉNÉFICIAIRES.**VOLUMES EN HEURES ET EN FRANCS**

Ampleur du travail de care rémunéré et non rémunéré en faveur des enfants et des adultes

Pages 7 à 8

LES FEMMES ASSUMENT PRÈS DES DEUX TIERS DE LA PRISE EN CHARGE DES ENFANTS ET DES TÂCHES DOMESTIQUES SUPPLÉMENTAIRES DUES À LA PRÉSENCE D'ENFANTS.**QUI S'ENGAGE DANS QUELS DOMAINES?**

Les prestations d'aide des femmes et des hommes, dans les ménages privés et les institutions

Pages 9 à 15

QUI ASSURE QUEL VOLUME DU TRAVAIL DE PRISE EN CHARGE? UNE LIBERTÉ DE CHOIX LIMITÉE.**FACTEURS ENTRANT EN LIGNE DE COMPTE**

niveau de revenus | offre d'accueil extrafamilial | flexibilité des horaires | ambitions professionnelles | travail de care effectué par des proches ou par des bénévoles

Pages 17 à 21

QUAND ON DONNE BEAUCOUP, ON PEUT GAGNER BEAUCOUP... MAIS AUSSI PERDRE BEAUCOUP.**LES DÉSAVANTAGES DU TRAVAIL DE CARE NON RÉMUNÉRÉ**

perspectives réduites sur le marché du travail | pas de reconnaissance des qualifications | protection sociale insuffisante | peu de possibilités de perfectionnement | rigidification des rôles | risque de pauvreté

Pages 22 à 25

BUTS

LE TRAVAIL DE CARE EST RECONNU, RÉPARTI PLUS ÉQUITABLEMENT ET FINANCIÈREMENT ABORDABLE**SEPT BUTS**

Page 26

SEPT CHAMPS D'ACTION

Pages 27 à 28

L'ESSENTIEL DU POINT DE VUE DE L'ÉGALITÉ

Page 29

DES CONDITIONS CADRE PROPICES: QUE PROPOSENT NOS VOISINS?

Page 30

IMPULSIONS

Pour les employeurs

Bonnes pratiques

Pages 31 à 33

POUR EN SAVOIR PLUS**EXPLICATIONS**

Définitions et méthodes

Page 34

RENVOIS

Renvois et sources

Page 35

BIBLIOGRAPHIE

Bibliographie

Pages 36 à 38

PISTES DE RÉFLEXION

DES DÉFIS DE TAILLE AU CŒUR DE NOTRE ORGANISATION SOCIALE

Tous les êtres humains traversent des périodes de dépendance, pendant lesquelles ils ont besoin d'être assistés par des tiers; c'est le cas en particulier au début et à la fin de la vie. Inversement, nombreuses sont les personnes qui ont envie de s'occuper des autres, de construire des relations solides et d'assumer des responsabilités au sein de leur entourage. Pour beaucoup d'hommes et de femmes, c'est là une source de satisfaction, une manière de donner un sens à leur vie. Ce travail de prise en charge, de relation avec les autres, de soin et d'assistance – en bref, le travail de care – constitue le ciment de notre société. Le développement et la transmission de qualités humaines essentielles reposent sur lui. Il crée les conditions de fonctionnement de l'économie et imprègne notre quotidien et notre qualité de vie.

Le travail de care: aussi indispensable qu'insuffisamment reconnu

Le travail de care est fourni essentiellement dans le domaine privé. La plupart du temps, il n'est pas rémunéré, offre une mauvaise protection sociale et reste invisible pour le monde extérieur. Dans le secteur rémunéré du care, les conditions de travail se sont détériorées sous la pression des efforts d'économie et de rationalisation conjugués à l'évolution démographique.

De plus, le travail de care est inégalement réparti. Les parents ayant des enfants en bas âge et les personnes de plus de 50 ans fournissent une quantité particulièrement élevée de tâches d'assistance non rémunérées. Et les femmes assument de loin la plus grande part des activités d'assistance non rémunérées de même qu'une grande part des activités d'assistance rémunérées. Ce sont donc elles qui subissent l'essentiel des désavantages liés à ces activités.

Le travail de care sous pression

Les évolutions sociales et économiques actuelles augmentent la pression qui pèse sur le travail de care.

- > L'individualisation donne davantage de libertés à chacun·e. En contrepartie, les réseaux sociaux au sein desquels s'exerçait naguère une solidarité naturelle menacent de se disloquer.
- > La mobilité croissante, la plus grande intensité de l'activité professionnelle, les exigences de disponibilité permanente, l'accroissement du rythme de travail et de vie sont tels que les personnes qui ont une activité professionnelle manquent de temps et d'énergie pour se consacrer à des tâches d'aide en plus de leur activité professionnelle.
- > Un nombre croissant de femmes, dont des mères de famille, ont une activité professionnelle. Les hommes n'ont pas augmenté en proportion leur engagement dans le ménage et la famille.
- > Le besoin de prise en charge a augmenté. L'éducation des enfants est plus difficile et plus gourmande en temps. Le nombre de personnes âgées, et donc de personnes nécessitant des soins, augmente également, mais pas les effectifs de personnel soignant.
- > Lorsqu'il est rémunéré, le travail de care est souvent fourni par de la main-d'œuvre étrangère. Ces personnes font alors défaut dans leur pays d'origine, où elles sont souvent remplacées par des migrant·e·s. Cela alimente des flux migratoires à l'échelle de la planète et entraîne une pénurie de personnel dans les pays les plus pauvres.
- > Les collectivités publiques sont sous pression et doivent faire des économies, notamment dans le secteur du travail de care. Or, c'est un domaine où les possibilités de rationalisation et d'accélération du rythme de travail sont limitées. Il est donc exposé à des baisses de la qualité, à un renchérissement des prestations et à des restrictions d'accès.

Une réflexion politique de fond est nécessaire

Quelle est la valeur que notre société accorde au travail de care? Et quelle sera-t-elle demain? Une analyse sous plusieurs angles s'impose. Il faut interroger la politique de la santé, la politique sociale, la politique de l'éducation, la politique économique et, bien sûr, la politique de l'égalité.

Il importe de prendre, dans ces domaines politiques, des mesures à même de produire les effets suivants:

- > Les personnes qui fournissent un travail de care doivent pouvoir le faire dans des conditions équitables, sans inconvénients majeurs et sans désavantages pour leur protection sociale.
- > Une offre adéquate et accessible à tout le monde de services privés et publics dans le domaine du care doit être mise en place et pérennisée.
- > Le travail de care doit être réparti plus équitablement, en particulier entre les sexes.

QUATRE CINQUIÈMES DU TRAVAIL DE CARE SONT FOURNIS SANS RÉMUNÉRATION – LES ENFANTS EN SONT LES PRINCIPAUX BÉNÉFICIAIRES.

VOLUMES EN HEURES ET EN FRANCS

Ampleur du travail de care rémunéré et non rémunéré en faveur des enfants et des adultes

En Suisse, on fournit annuellement quelque 16 milliards d'heures de travail, dont la majorité – 8,7 milliards – ne sont pas rémunérées.¹

Au total, 2,8 milliards d'heures de travail sont consacrées à la prise en charge d'enfants et d'adultes. Le travail non rémunéré de prise en charge dans les familles d'enfants et d'adultes nécessitant des soins constitue quatre cinquièmes de ce total, ce qui représente concrètement 2,3 milliards d'heures de travail. Sur ces 2,3 milliards d'heures de travail, 2,1 milliards sont consacrées aux enfants (plus de 90%).

- > Le travail de care – rémunéré ou non – constitue près d'un cinquième du total des heures de travail fournies en Suisse.
- > Quatre cinquièmes des heures de travail de care ne sont pas rémunérées; 92% sont consacrées aux enfants.

Travail de care non rémunéré: une valeur de plus de 80 milliards de francs

Le travail de care non rémunéré, qui représente la part du lion du volume total du travail de care fourni en Suisse, est rarement pris en compte dans les calculs économiques et les considérations de politique sociale. Parce qu'il est situé en dehors du marché du

travail et ne donne pas lieu à la fixation de salaires, il faut employer des voies détournées pour calculer sa valeur monétaire. Ainsi, on chiffre le volume des heures effectuées sur la base des salaires usuels pour les activités concernées (OFS 2006).²

Si l'on calcule la valeur du travail non rémunéré, on obtient un coût du travail³ de plus de 80 milliards de francs par an⁴ pour les seules tâches de prise en charge directe d'enfants et d'adultes assumées dans le domaine privé (cf. définitions p. 28). Cela correspond à peu près au coût annuel total du travail dans la construction et le commerce.⁵ Si l'on y ajoute le travail de care indirect, on atteint 100 milliards de francs, ce qui correspond plus ou moins au coût annuel du travail du secteur secondaire dans son ensemble (industrie et artisanat).

S'il fallait rémunérer les tâches domestiques et familiales occasionnées par la présence d'enfants, c'est-à-dire le travail de care direct et indirect, fournies au sein d'une famille de quatre personnes conformément aux salaires du marché, il faudrait compter 5900 francs par mois environ: 4223 francs pour le travail non rémunéré effectué par la mère et 1685 francs pour celui effectué par le père (Gerfin et al. 2009, p. 36).

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)

**AMPLEUR DU TRAVAIL DE CARE EN SUISSE
(ESTIMATION SUR LA BASE DES CHIFFRES DE
2007/2008)**

	Volume estimé (en mio. h. par an)	Pourcentage	Part du travail de care non rémunéré
Prise en charge d'enfants			
rémunérée*	166	7%	
non rémunérée	2103	93%	92%
total	2269	100%	
Prise en charge d'adultes			
rémunérée**	368	66%	
non rémunérée	186	34%	8%
total	553	100%	
Total prise en charge d'enfants et d'adultes			
rémunérée	534	19%	
non rémunérée	2289	81%	100%
total	2822	100%	

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 pour 2007/2008.

* Sont compris les postes des jardins d'enfants et des écoles (statistique du corps enseignant 2006/2007) ainsi que des crèches, des écoles spécialisées, des foyers d'accueil, etc. (recensement des entreprises 2008). Ne sont pas compris en raison de l'absence de données les employé-e-s de maison, les personnes travaillant dans le domaine des loisirs, etc.

** Sont compris le personnel soignant et le personnel de ménage des hôpitaux (statistique des hôpitaux 2007), le personnel (sauf personnel médical et personnel des ateliers) des établissements pour personnes handicapées, personnes âgées, personnes nécessitant des soins et personnes dépendantes (statistique des institutions médicosociales 2007), le personnel des institutions d'aide et de soins à domicile ainsi que le personnel des institutions d'hébergement des personnes âgées et des personnes handicapées (recensement des entreprises 2008). Ne sont pas compris le personnel de maison et les personnes engagées pour une prise en charge d'autrui dans les ménages privés.

LES FEMMES ASSUMENT PRÈS DES DEUX TIERS DE LA PRISE EN CHARGE DES ENFANTS ET LES TÂCHES DOMESTIQUES SUPPLÉMENTAIRES DUES À LA PRÉSENCE D'ENFANTS.

**QUI S'ENGAGE DANS QUELS DOMAINES?
Les prestations d'aide des femmes et des hommes, dans les ménages privés et les institutions**

La très grande majorité des prestations d'aide sont fournies dans les ménages privés et ne sont pas rémunérées: la prise en charge des enfants est assurée à plus de 90% sans rémunération. Quant aux adultes malades et nécessitant des soins, c'est environ un tiers du travail de care qui est accompli sans rémunération.

Le travail de care rémunéré est fourni dans des institutions publiques (crèches, garderies, écoles à journée continue, hôpitaux, EMS, etc.) ou dans le cadre d'offres privées (aide ménagère, soins à domicile, etc.). Les nombreuses organisations à but non lucratif proposant des services à la personne occupent également une place importante (p. ex. Spitex [aide et soins à domicile], Pro Senectute); elles travaillent en partie avec du personnel rémunéré et en partie avec un système de bénévolat institutionnalisé (aide pour des tâches particulières, visites et accompagnement, fourniture de repas, etc.).

TEMPS CONSACRÉ À LA PRISE EN CHARGE EN H./SEM., SELON LE SEXE, EN 2007

Prise en charge directe dans les ménages avec enfant(s) et adulte(s) nécessitant des soins	Femmes	Hommes
Nourrir, laver et coucher les enfants	9	4.8
Jouer et faire les devoirs avec les enfants	10.2	7.3
Accompagner et transporter les enfants	1.3	0.9
Total prise en charge des enfants	20.5	13
Soins et assistance à des adultes	10.7	7.6

Source: Office fédéral de la statistique OFS, ESPA 2007



PRISE EN CHARGE DES ENFANTS

Qui assure le travail de care dans les ménages privés? Le temps hebdomadaire consacré au travail de care et de soins varie fortement selon le type de ménage. Les parents ont généralement une charge de travail plus forte que les personnes sans enfants.

Globalement, les femmes et les hommes en âge d'exercer une activité professionnelle fournissent à peu près le même nombre d'heures de travail par semaine, c'est-à-dire en moyenne 53 heures. En revanche, la proportion entre les heures rémunérées et les heures non rémunérées est très différente.

Répartition des activités professionnelles et des tâches familiales et domestiques

Quelle que soit leur situation familiale, les hommes ont presque tous une activité professionnelle à plein temps. Chez les femmes, le taux d'occupation est généralement plus bas et varie fortement selon la situation familiale. Les différences sont les plus grandes lorsque la famille compte des enfants, surtout en bas âge: pendant cette période, les femmes réduisent fortement leur activité professionnelle et assument la plus grande part des tâches familiales et domestiques. Plus les enfants grandissent, plus le taux d'occupation des femmes remonte. Les hommes participent également davantage aux tâches familiales lorsque les enfants sont en bas âge, mais ils continuent pendant cette période d'augmenter leur taux d'occupation (OFS et BFEG 2008, p. 15 et 18).⁶

Répartition de la prise en charge des enfants

Dans les ménages avec enfants, les femmes consacrent 20,5 heures par semaine à la prise en charge des enfants, et les hommes 13 heures (tableau p. 9). Il s'agit là de valeurs moyennes, qui peuvent varier fortement selon le type de famille et l'âge des enfants. Plus les enfants avancent en âge, plus le volume du travail de prise en charge diminue.

Travail domestique dans les familles avec enfants: une affaire de femmes

Au travail direct de prise en charge s'ajoute, dans les familles avec enfants, un volume de travail supplémentaire de 12,6 heures hebdomadaires en moyenne pour les tâches domestiques. Ce travail supplémentaire est assuré presque exclusivement par les femmes, les hommes y participant peu (Madörin, Schnegg et Baghdadi 2010).⁷ De nos jours, les pères se consacrent bien davantage à la prise en charge des enfants, mais à des horaires différents et de manière plus concentrée que les femmes, c'est-à-dire plutôt le soir et le week-end. Le travail fourni par les mères est réparti sur l'ensemble des jours de la semaine et il est plus fragmenté (Office fédéral de la statistique OFS et Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG 2008, p. 68s). Le volume de travail supplémentaire pour les tâches domestiques reste pratiquement au même niveau pendant toute la phase familiale, contrairement au travail de prise en charge, qui diminue au fur et à mesure que les enfants grandissent.

TEMPS MOYEN CONSACRÉ À L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE ET AU TRAVAIL DOMESTIQUE ET FAMILIAL, EN 2007

♂ hommes travail domestique et familial activité professionnelle
 ♀ femmes

Total	♂ 18 h	35 h	♀ 32 h	20 h
Personnes seules	♂ 15 h	36 h	♀ 19 h	28 h
Partenaires dans un ménage de deux personnes	♂ 16 h	35 h	♀ 24 h	22 h
Partenaires avec enfant(s) (le plus jeune: 0-6 ans)	♂ 32 h	41 h	♀ 59 h	12 h
Partenaires avec enfant(s) (le plus jeune: 7-14 ans)	♂ 24 h	41 h	♀ 47 h	16 h
Partenaires avec enfant(s) plus âgé(s) ou autres personnes	♂ 17 h	39 h	♀ 35 h	19 h
Personnes élevant seules un/des enfant(s) (le plus jeune: 0-6 ans)	(35 h)	(37 h)	♀ 54 h	19 h
Personnes élevant seules un/des enfant(s) (le plus jeune: 7-14 ans)	♂ 28 h	41 h	♀ 41 h	25 h
Fil(le)s (15-24 ans) vivant chez leurs parents	♂ 12 h	21 h	♀ 14 h	18 h

Seulement personnes en âge d'exercer une activité professionnelle (femmes de 15 à 63 ans, hommes de 15 à 64 ans). Chiffres entre parenthèses: fiabilité statistique limitée. Source: Office fédéral de la statistique OFS, ESPA 2007



PRISE EN CHARGE D'ADULTES

Les adultes, et en particulier les personnes âgées, peuvent avoir besoin d'être pris en charge. En Suisse, un peu plus d'un million d'adultes présentent un handicap; 865 000 vivent dans un ménage privé et 170 000 dans une institution.⁸ Seulement 40% d'entre eux ont 65 ans ou plus mais, dans cette catégorie d'âge, le handicap est fortement limitant pour une proportion de personnes plus élevée que dans les catégories d'âge inférieures.⁹

Parmi les personnes de plus de 64 ans vivant dans des ménages privés, 35% sont limitées dans leurs activités (tâches domestiques, achats, etc.). Environ 10% ont du mal à accomplir des activités quotidiennes comme se lever, s'habiller, faire sa toilette, etc. Seulement 8% font appel à des services organisés d'aide et de soins à domicile. Environ un quart de ces adultes bénéficient de l'assistance de personnes vivant dans le même ménage, de parents vivant hors du ménage ou d'amis, pour certains, de l'aide à domicile en plus.¹⁰

Soins fournis majoritairement par le ou la partenaire

Les adultes nécessitant des soins et vivant dans un ménage privé sont soignés principalement par leur partenaire. S'ils n'ont pas de partenaire ou si celui-ci ou celle-ci ne peut pas assumer la prise en charge, ce sont essentiellement les filles qui prennent le relais et

beaucoup plus rarement les fils (Höpflinger et Hugentobler 2005). La prise en charge des adultes dans le couple est répartie moins unilatéralement entre les sexes que la prise en charge des enfants. A cause de la différence d'âge et d'espérance de vie, ce sont cependant plus souvent les femmes qui soignent leur mari que l'inverse. C'est une des raisons pour lesquelles, dans les ménages constitués d'un couple, les femmes consacrent en moyenne 13,7 heures par semaine à assister et soigner leur partenaire, contre 9,8 heures pour les hommes (Schön-Bühlmann 2005, p. 276).¹¹

Soins fournis par des personnes vivant hors du ménage

Au total, 11,3% de la population fournit des prestations d'aide et de soin à des parents ou amis au domicile de ceux-ci. Les femmes de 40 à 64 ans sont particulièrement engagées dans cette catégorie d'activités. Elles y consacrent en moyenne 12 heures par mois et les hommes un peu plus de 8 heures. On consacre plus de temps aux membres de la famille qu'aux ami-e-s. Les femmes sont nettement plus actives que les hommes dans le domaine des soins. La répartition est plus équilibrée dans les autres domaines d'activité (ménage, jardinage, transports, etc.) (Schön-Bühlmann 2005, p. 278).¹²

PRISE EN CHARGE RÉMUNÉRÉE

Travail de care rémunéré dans les ménages privés

Les statistiques ne recensent que les employé-e-s travaillant légalement en Suisse dans des ménages privés.¹³ Le nombre de personnes étrangères sans titre de séjour légal («sans-papiers») est estimé à plus ou moins 100 000 (Longchamp et al. 2005). Parmi elles figurent beaucoup de femmes, qui travaillent souvent comme employées de maison. L'illégalité et l'invisibilité de ces personnes travaillant dans le secteur du care les rend particulièrement vulnérables et exploitables. On fait appel à des étrangères pour prendre en charge des enfants et, de plus en plus aussi, pour soigner des personnes âgées dans les ménages privés, où elles sont employées en qualité de gouvernantes et aides-soignantes nourries et logées avec un salaire généralement bas. Une étude réalisée à la demande du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) montre que les ménages privés sont, après la construction, le secteur où l'on relève le plus grand nombre de salaires abusifs, c'est-à-dire de salaires très bas (Observatoire Universitaire de l'Emploi 2009).¹⁴ Les avantages pour l'employeur sont évidents: il bénéficie à bon compte d'une assistance 24 heures sur 24 assurée par une même personne, à laquelle il peut faire appel en fonction de ses besoins. Employer dans cette fonction une personne de nationalité suisse coûterait nettement plus cher et serait inabordable pour beaucoup.

Travail de care rémunéré en institution: une forte proportion de femmes

Le travail de care rémunéré est fourni dans des institutions publiques et privées appartenant aux domaines de l'éducation, de la formation et de la santé (écoles¹⁵, crèches, EMS, hôpitaux, etc.). Les femmes représentent un pourcentage élevé de la force de travail dans ces domaines d'activité: elles sont plus de 95% au niveau préscolaire, 66% dans l'école obligatoire, près de 80% dans le primaire et environ 50% dans le secondaire (OFS 2008). Dans les crèches, plus de 93% du personnel sont des femmes (OFS 2008). Le domaine des soins infirmiers et des thérapies (hôpitaux, EMS, aide et soins à domicile) emploie quelque 195 000 personnes, soit 8% de la population active occupée, dont 80% de femmes. C'est un secteur où les personnes étrangères sont également surreprésentées: dans les hôpitaux, elles constituent 34% de la force de travail et probablement plus dans les EMS, où le personnel soignant moins qualifié est nettement plus nombreux (Observatoire suisse de la santé 2009).

Travail de care rémunéré: personnes étrangères en hausse dans les effectifs

Selon les prévisions, les besoins en personnel dans le secteur de la santé vont augmenter de manière générale. Ce sera sensible surtout dans le domaine des soins, et plus spécialement dans les soins dispensés en long séjour. La main-d'œuvre suisse ne permet pas de répondre aux besoins (Observatoire suisse de la santé 2009). De plus, la relève formée ces dernières années n'est pas suffisante en nombre (Rapport national sur le besoins en effectifs dans les professions de santé 2009). Si les institutions et les ménages privés recrutent pour le travail de care un nombre croissant de personnes en provenance de pays économiquement faibles, ces personnes manquent à l'appel dans leur pays d'origine, lequel doit à son tour recruter dans des régions encore plus pauvres. Ainsi, les pays les plus pauvres de la planète se retrouvent au bout de cette chaîne de care (cf. Hochschild 2000) et les conditions de vie s'y détériorent massivement en raison de la pénurie de personnes aptes à fournir un travail de care.

Le dilemme des conditions de travail

La difficulté à trouver et à former du personnel suisse est liée en partie aux conditions de travail dans le secteur de la santé. Le travail de care en institution est physiquement et psychologiquement astreignant. Il demande des connaissances techniques, mais aussi de l'endurance, de l'empathie et de la patience. Le travail par équipes, la nuit et le week-end, constitue une contrainte supplémentaire. De ce fait, il est plus compliqué pour les personnes travaillant en institution de concilier une activité professionnelle avec des responsabilités familiales et des tâches de prise en charge. Les mesures d'économie et de rationalisation qui ont été prises ont entraîné une détérioration des conditions de travail dans le domaine du care au cours des vingt dernières années (Wiederkehr 2009, p. 97 s.). Les bonnes relations, la chaleur humaine, la possibilité de discuter de ses soucis et de ses craintes contribuent au bien-être et à la guérison des personnes prises en charge. Or, le temps à consacrer à ces activités est de plus en plus réduit. Beaucoup de personnes actives dans le domaine des soins ressentent cela comme une frustration et changent de métier.

Pression des économies: déplacement du travail de care

Les mesures d'économie prises dans les institutions d'assistance publiques et privées se répercutent sur les familles et les ménages privés: les personnes hospitalisées sont renvoyées plus rapidement chez elles si bien qu'elles doivent souvent être prises en charge à domicile jusqu'à leur guérison complète. Quand l'offre d'aide et de soins à domicile se concentre de plus en plus sur les soins au détriment de l'aide ménagère, les membres de la famille assument des tâches ménagères supplémentaires ou les délèguent, si elles en ont les moyens financiers, à des prestataires de services privés. Les économies ne diminuent donc pas le travail de care; elles ne font que le déplacer.





QUI ASSURE QUEL VOLUME DU TRAVAIL DE PRISE EN CHARGE? UNE LIBERTÉ DE CHOIX LIMITÉE.

FACTEURS ENTRANT EN LIGNE DE COMPTE

niveau de revenus | offre d'accueil extrafamilial | flexibilité des horaires | ambitions professionnelles | travail de care effectué par des proches ou par des bénévoles

Enfants, malades, personnes handicapées, personnes âgées: la question de l'assistance et des soins concerne tous les âges de la vie.

Prise en charge des enfants: partager – et comment – ou déléguer?

Lorsque l'enfant paraît, les couples doivent faire des choix sur la manière dont ils vont faire face à la surcharge de travail que cela représente. Une réduction durable de l'activité professionnelle est-elle envisageable? Comment les parents partageront-ils les tâches de prise en charge? Ces tâches et le travail domestique supplémentaire peuvent-ils être délégués en partie? Et si oui, à qui?

Beaucoup de facteurs entrent en ligne de compte dans ces décisions (figure p. 19). Il est important également de réfléchir aux conséquences des choix qui seront faits, par exemple sur les perspectives de retrouver une activité professionnelle après une interruption, sur les pertes encourues au niveau de la retraite, sur un divorce (voir le chapitre décrivant les conséquences p. 22).

Revenus: les écarts influent sur la décision

Chacun des parents se trouve dans un contexte professionnel qui influe sur ses perspectives d'emploi. Le revenu atteignable varie fortement selon la formation et la profession, mais aussi selon le sexe. Non seulement les femmes gagnent environ 10% de moins que les hommes pour un même travail dans l'économie privée (Strub et al. 2008, p. 83); mais, en outre, elles travaillent souvent dans des professions et des branches où les salaires sont nettement inférieurs. Le salaire mensuel des femmes (secteurs public et privé confondus) pour un emploi à temps plein était en moyenne de 5040 francs en 2008, contre 6248 francs pour les hommes (OFS 2009a, p. 6).¹⁶ Les perspectives de revenus plus faibles des femmes et l'avance des hommes dans leur carrière (en partie en raison de la différence d'âge dans les couples) favorisent des solutions dans lesquelles l'homme est la principale source de revenus professionnels et la femme assure, seule ou majoritairement, le travail de care.

De nos jours, l'activité professionnelle des mères (même avec des enfants en bas âge) est largement répandue et acceptée dans la société. Cependant, la participation des pères aux tâches domestiques et familiales n'a pas augmenté en proportion, la plupart des hommes conservant une activité professionnelle à plein temps. Plusieurs études suisses montrent que les parents mariés ayant des enfants en bas âge n'ont souvent aucun intérêt financier à ce que le deuxième parent ait une activité professionnelle plus impor-

tante: plus le taux d'occupation augmente, plus la part du revenu disponible provenant d'une deuxième activité professionnelle diminue (Bütler 2007; Bütler/Ruesch 2009; Knupfer et Knöpfel 2005). Une grosse partie du salaire additionnel sert à couvrir les coûts supplémentaires. Cela tient pour une part à la limitation de la déduction accordée aux ménages ayant un double revenu professionnel et à la progressivité du barème des impôts. D'autre part, un revenu plus élevé fait perdre le bénéfice des réductions tarifaires dans les structures d'accueil, ce qui représente une charge très lourde lorsque les enfants doivent être confiés à l'extérieur plusieurs jours par semaine.

Accueil extrafamilial des enfants: la demande est supérieure à l'offre

L'offre d'accueil extrafamilial payant pour les enfants s'est considérablement développée ces dernières années, notamment grâce aux mesures d'encouragement de la Confédération. Elle reste cependant inférieure à la demande, qui continue de croître, et sa répartition sur le territoire est très inégale. En milieu rural, par exemple, il est souvent difficile de mettre en place des crèches à cause du nombre trop faible d'enfants. En milieu urbain, l'offre est généralement plus étendue: on y trouve des crèches, des garderies, des familles de jour, des cantines ou encore des écoles à journée continue. Le nombre de places et l'offre de prise en charge sont cependant limités. Par exemple, les structures sont ouvertes à partir de 7 ou 8 heures jusqu'à 18 heures et elles ferment le week-end et pendant une partie des vacances. En règle générale, les enfants malades ne sont pas accueillis.

Comparativement aux autres pays de l'OCDE, la Suisse a une offre de structures d'accueil extrafamilial sous-développée (UNICEF 2008). Environ 30% des mères ayant des enfants de moins de 15 ans réduisent leur activité professionnelle faute de solution de garde pour leurs enfants; 7% des pères font de même (estimations pour 2005). Des extrapolations montrent que quelque 21 000 femmes renoncent à exercer une activité lucrative parce qu'elles n'ont pas accès à une structure d'accueil pour leurs enfants. Et 54 000 femmes en activité aimeraient travailler davantage. Au total, le manque de structures d'accueil des enfants prive le marché du travail d'un potentiel estimé de 44,7 millions d'heures de travail par an, soit 20 000 emplois à plein temps (Mecop-Infras 2007).

Assumer soi-même le travail de care: exercice de calcul

Un couple avec un ou plusieurs enfants doit faire face à des coûts supplémentaires: sa consommation est plus élevée (coûts directs des enfants) et il doit consacrer davantage de temps aux tâches familiales et domestiques (coûts indirects des enfants). Les coûts indirects résident dans la perte de gain due à la réduction de l'activité professionnelle et/ou aux frais engagés pour déléguer à des tiers le ménage et la prise en charge des enfants (Gerfin et al. 2009, p. VI).

Les allocations pour perte de gain versées au titre de l'assurance-maternité et les allocations familiales ne couvrent qu'une toute petite partie des coûts supplémentaires directs et indirects. En outre, les tarifs des crèches et les barèmes des impôts n'apportent qu'un faible allègement aux familles ayant des revenus moyens. Pour assumer l'entretien de la famille, il faut donc deux revenus ou au minimum un revenu et demi jusqu'à des niveaux élevés de la classe moyenne. Pour les familles à faibles revenus, la prise en charge intégrale des enfants à la maison est impossible car elles ont absolument besoin des deux revenus.

Lorsque les deux parents ont des ambitions professionnelles

Il est fréquent que des étapes professionnelles importantes (acquisition d'une position professionnelle stable, perfectionnement, avancement) coïncident avec l'entrée dans la phase familiale. Les femmes qui ralentissent leur activité professionnelle entre 25 et 35 ans en faveur de leur famille prennent du retard dans leur carrière. Cela est particulièrement vrai dans le domaine scientifique et pour les postes dirigeants dans l'économie et l'administration. C'est vraisemblablement l'une des raisons pour lesquelles, en Suisse, 40% des femmes ayant une formation académique restent sans enfants (Commission fédérale de coordination pour les questions familiales COFF 2008, p. 25). La difficulté est accrue par le fait que beaucoup de carrières demandent de la mobilité (séjours à l'étranger, changements de postes) et que les couples ont deux carrières à concilier.

Partage égalitaire du travail: de nombreux facteurs en jeu

Pour qu'un partage équilibré des tâches d'assistance soit possible, beaucoup de facteurs entrent en jeu. Il est important en particulier que les parents aient des rémunérations équivalentes, des emplois à temps partiel et une certaine flexibilité dans l'organisation du travail (SECO 2007). Or, ces conditions de travail ne sont pas la norme aujourd'hui et elles ne sont pas réparties équitablement. Les mères bénéficient plus rarement que les pères de conditions de travail offrant des horaires flexibles, comme des plages horaires fixes et mobiles, un horaire mensualisé ou annualisé, etc. (OFS 2008, p. 73). Lorsqu'un enfant tombe malade ou lorsque l'on est obligé d'accepter un rendez-vous imprévu, il faut avoir accès à des possibilités de garde sur appel. La plupart des couples qui pratiquent un partage égalitaire des tâches doivent avoir en plus une solution de garde extrafamiliale car, souvent, le père et la mère ont besoin ou envie de travailler à plus de 50%.

Parents élevant seuls leurs enfants: manque de temps, manque d'argent – un exercice d'équilibriste

Les personnes élevant seules leurs enfants sont celles qui ont la plus forte charge de travail, et de loin. L'entretien, le ménage et la garde des enfants représentent des charges à peine moins lourdes que pour une famille avec deux parents alors qu'il n'est pas possible de les partager. Les personnes élevant seules des enfants sont presque toujours obligées d'exercer une activité professionnelle car les pensions alimentaires et les rentes de veuf ou de veuve sont insuffisantes; elles doivent en outre cotiser pour leur propre prévoyance vieillesse (Commission fédérale pour les questions féminines CFQF 2007).

Les pères qui élèvent seuls leurs enfants ont souvent une activité professionnelle à plein temps et assurent eux-mêmes peu de tâches d'assistance. Les mères qui élèvent seules leurs enfants, en revanche, travaillent généralement à temps partiel, plus souvent et avec un taux d'occupation plus élevé que les mères qui vivent avec un partenaire. De plus, elles assurent elles-mêmes la plus grosse part des tâches d'assistance.

FACTEURS INFLUANT SUR LA SOLUTION DE PRISE EN CHARGE ENFANTS

NORMES, VALEURS ET MODÈLES DE RÔLES SOCIAUX



Prise en charge d'adultes: une décision délicate

Maladie, accident, problèmes dus à l'âge: voici que tout à coup un proche a besoin d'être pris en charge provisoirement ou durablement. Un membre de l'entourage (partenaire, frère ou sœur, parents, enfants) veut-il et peut-il assumer cette tâche? Pour le déterminer, il faut évaluer les différentes options qui s'offrent et trouver la meilleure solution pour toutes les personnes concernées.

Travailler et s'occuper d'un proche: une combinaison malaisée

Environ 2 % de la population active occupée vit sous le même toit qu'une personne nécessitant une prise en charge. Une autre tranche de 2 % prend soin de proches vivant ailleurs (Bischofberger et Höglinger 2008, p. 36).

Il n'est pas rare que les personnes qui assurent des tâches d'assistance le fassent sur deux fronts: pour des enfants en bas âge et pour des proches. Si les parents ou les beaux-parents ont besoin d'assistance, ce sont souvent les femmes qui réduisent leur taux d'activité professionnelle pour y faire face (tableau 2).

Pour arriver à combiner une activité professionnelle avec la prise en charge d'un tiers, qu'il s'agisse d'un enfant ou d'un proche, il est nécessaire de bénéficier de solutions flexibles au niveau professionnel; à cet égard, la compréhension des supérieur-e-s et des collègues est essentielle. Or, l'idée d'accorder des dispenses de travail ou une flexibilité accrue des horaires aux personnes appelées à prendre en charge des proches n'en est qu'au stade de l'esquisse dans les entreprises.

La prise en charge d'un proche présente en outre un problème supplémentaire lié au fait qu'il est difficile d'estimer la manière dont la maladie ou le handicap vont évoluer et donc quelle pourra être la durée de la prise en charge. En outre, le stress physique et psychique que représente la prise en charge peut altérer la productivité de la personne au niveau professionnel. Dans ce cas, des mesures d'allègement s'imposent (hôpital de jour, aide ménagère, etc.). Organiser et coordonner toutes ces mesures peut être extrêmement prenant. Les solutions trouvées doivent en outre être financièrement supportables et offrir une fiabilité suffisante pour que la personne qui assure la prise en charge soit en mesure de poursuivre son activité professionnelle.

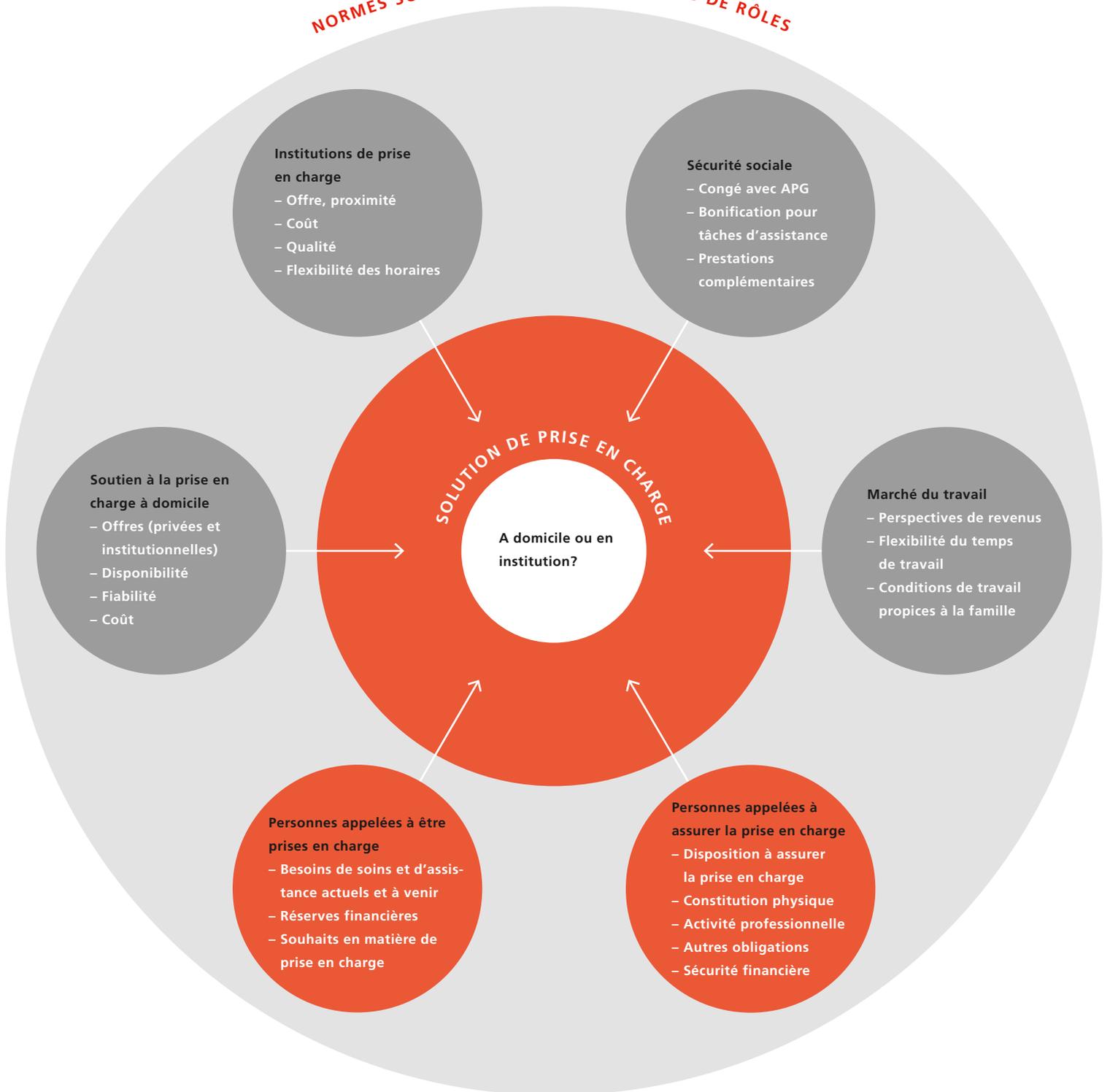
Si la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge échoue, il reste actuellement deux possibilités. Soit on renonce à une assistance à domicile et le coût supplémentaire important d'une prise en charge en institution doit être supporté par la personne dépendante et par la collectivité. Soit la personne qui assure la prise en charge renonce à son activité professionnelle et, de ce fait, perd son revenu, met en danger la suite de sa carrière professionnelle et réduit sa prévoyance vieillesse. Sur le plan macro-économique, cela entraîne à court terme une baisse des recettes fiscales et des cotisations sociales et à long terme un accroissement potentiel des charges dans les domaines de l'aide sociale et des prestations complémentaires.

Les retraité-e-s fournissent un travail de care particulièrement important

Les personnes actuellement à la retraite sont en grande majorité en bonne santé et dans une situation financière correcte. Beaucoup d'entre elles assument des tâches d'assistance. Des grands-parents s'occupent de leurs petits-enfants, d'autres s'investissent dans des associations d'entraide de proximité, des organisations pour personnes âgées, des paroisses ou d'autres structures. Ils et elles visitent des personnes malades, distribuent des repas, accompagnent des personnes handicapées ou assurent des transports. De nombreuses personnes de plus de 65 ans prennent en charge leur partenaire malade. Globalement, les personnes âgées jusqu'à 80 ans fournissent gratuitement beaucoup plus de services qu'elles n'en utilisent. Elles permettent à des milliers de personnes plus âgées de vivre chez elles de manière à peu près autonome, tirent une satisfaction de ce travail et font faire des économies considérables aux pouvoirs publics. Cet état de fait doit être davantage pris en compte. Les femmes surtout sont fréquemment considérées – à tort – comme une source de coûts importants lorsqu'elles avancent en âge parce qu'elles se retrouvent plus souvent sans proches susceptibles d'assurer leur prise en charge. C'est oublier combien de travail gratuit de care elles ont fourni avant d'avoir à leur tour besoin de soins et d'une prise en charge (Stutz 2007).

FACTEURS INFLUANT SUR LA SOLUTION DE PRISE EN CHARGE ADULTES

NORMES SOCIALES, VALEURS ET MODÈLES DE RÔLES



QUAND ON DONNE BEAUCOUP, ON PEUT GAGNER BEAUCOUP... MAIS AUSSI PERDRE BEAUCOUP.

LES DÉSAVANTAGES DU TRAVAIL DE CARE NON RÉMUNÉRÉ

perspectives réduites sur le marché du travail | pas de reconnaissance des qualifications | protection sociale insuffisante | peu de possibilités de perfectionnement | rigidification des rôles | risque de pauvreté

La plupart des gens sont amenés à fournir un travail de care au cours de leur vie. La nature et l'ampleur de leur implication sont aussi variables que la limitation d'autres activités qui en découle, l'activité professionnelle en premier.

Moins de chances sur le marché du travail

Les personnes qui assument des tâches d'assistance ont moins de temps à consacrer à une activité professionnelle. Le plus souvent, elles peuvent au mieux avoir un poste à temps partiel. Les emplois exigeant des horaires irréguliers, beaucoup d'heures supplémentaires ou une grande mobilité sont exclus d'emblée. L'idéal est de bénéficier d'une réglementation du temps de travail qui laisse une marge de manœuvre maximale, mais toutes les entreprises n'offrent pas ce genre de conditions de travail.¹⁷ Les personnes ayant des tâches d'assistance à assumer sont donc plus souvent sans activité professionnelle ou bien elles ne peuvent pas avoir le taux d'occupation qu'elles souhaiteraient. Le nombre de personnes sans emploi ou sous-occupées est d'ailleurs considérablement plus élevé chez les femmes ayant des enfants en âge préscolaire ou scolaire que chez les hommes et chez les femmes sans enfants (OFS 2008, p. 21).

Une évolution plus limitée des salaires et de la carrière

La disponibilité limitée et les éventuelles pauses professionnelles des personnes qui fournissent un travail de care ont des conséquences négatives multiples. Par exemple, ces personnes ne trouvent pas d'emploi correspondant à leurs qualifications qui leur offre le taux d'occupation et la flexibilité souhaités. Leur taux d'occupation réduit ou leur manque de disponibilité ne leur permet pas de suivre une formation continue et par là améliorer leur position. On ne leur confie pas de postes à responsabilités parce que leurs supérieur·e·s craignent des absences imprévues et une réticence à faire des heures supplémentaires. De plus, les postes dirigeants à temps partiel sont rares.

Résultat: la carrière des personnes qui fournissent un travail de care reste en panne et leur niveau de salaire est nettement inférieur. Deux exemples: selon l'enquête sur la structure des salaires 2006, les femmes mariées gagnent 31% de moins que leurs collègues masculins (BFEG 2009, p. 9); une autre enquête met en évidence le même effet: pour tous les types de parcours de vie, la présence d'enfants entraîne une réduction du salaire moyen des femmes tout au long de la vie (Bauer 2000, p. 134).

Déqualification et manque de reconnaissance des compétences extraprofessionnelles

Les personnes qui assument des tâches d'assistance fournissent un travail extraprofessionnel complexe, qui leur permet d'acquérir des compétences multiples. Le travail de care demande par exemple de la résistance au stress, de la flexibilité, des capacités de communication et d'organisation – autant de compétences clés qui sont en principe demandées sur le marché du travail (Kadishi 2001 et 2002). Mais ces compétences sont rarement reconnues lorsqu'elles ont été acquises dans le domaine extraprofessionnel. On relève davantage les années de pause professionnelle, pendant lesquelles les personnes qui ont fourni un travail de care ont pu manquer des évolutions techniques et les formations correspondantes. Ces personnes ont d'autant plus de difficulté à retrouver un poste qualifié ou à suivre une formation correspondant à leur niveau de qualification antérieure. Et elles sont encore plus dépendantes de l'existence du revenu d'un·e partenaire.

Du point de vue économique, la perte des qualifications professionnelles acquises antérieurement aussi bien que l'accès à des postes ne correspondant pas aux qualifications, le sous-emploi et la non-reconnaissance des compétences acquises dans le domaine extraprofessionnel constituent un gaspillage de ressources.

Rigidification du mode choisi de partage du travail

Les couples qui après quelque temps souhaitent changer leur mode de partage du travail sont souvent obligés d'y renoncer en raison des désavantages que cela implique. En effet, lorsque l'un des parents a pu se consacrer entièrement à sa carrière professionnelle, un changement de mode de partage entraîne pour lui ou elle des pertes sensibles d'ordre quantitatif (finances) et qualitatif (statut), que l'autre parent ne peut généralement pas compenser.

Le partage du travail est un facteur de déséquilibre tant dans la vie professionnelle que dans la vie familiale: le parent qui était jusqu'ici déchargé du travail de care n'a pu acquérir qu'une petite partie des compétences dans ce domaine. Ce développement unilatéral de compétences peut pousser à conserver le mode de partage choisi au départ.

C'est ainsi que se rigidifient le partage du travail tout autant que les dépendances. Ce phénomène n'est pas souhaitable sur le plan social. Les personnes ayant des aptitudes variées dans le domaine professionnel, le domaine social et dans la vie quotidienne sont plus flexibles et plus autonomes. Elles sont aussi bien armées pour la vie professionnelle que pour la vie privée et jouissent d'une meilleure protection sociale. Compte tenu du taux élevé de divorces, cela est de plus en plus important.

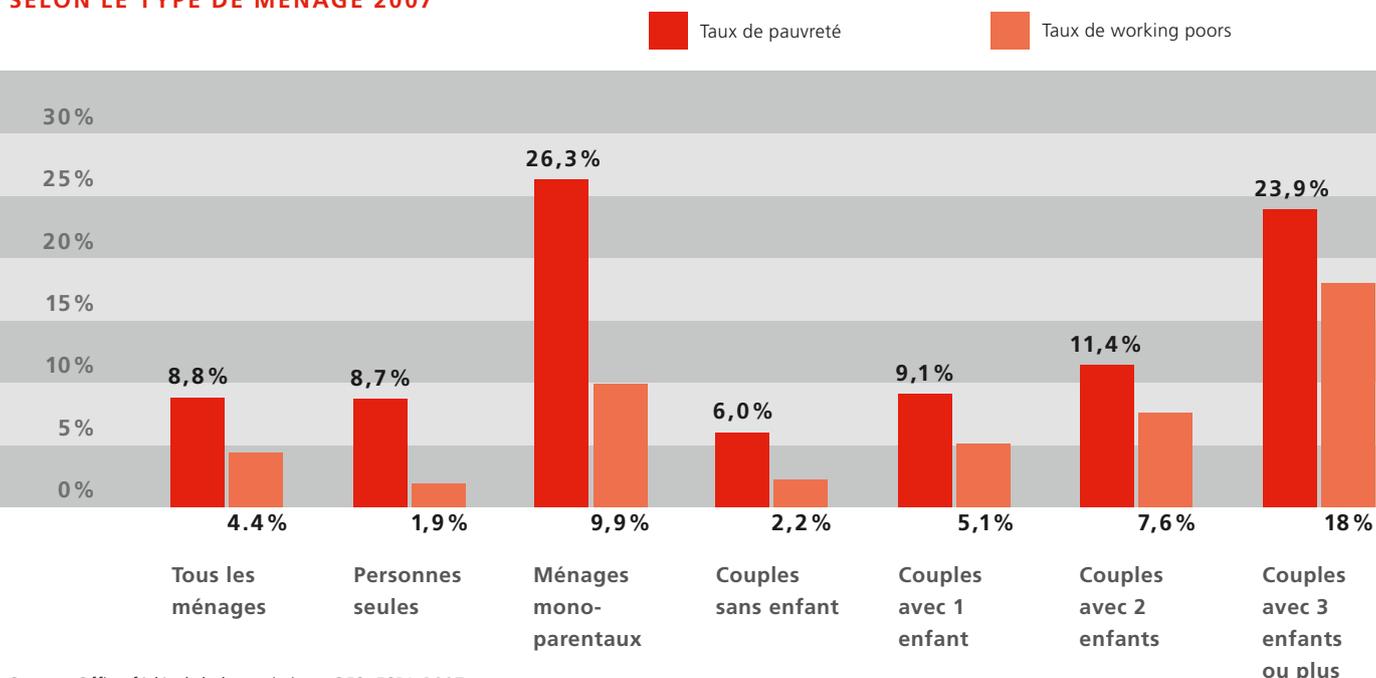
Risque de pauvreté pour les familles monoparentales et les familles avec plusieurs enfants

Plus de 50% des mariages donnent lieu à un divorce et, dans près de la moitié des cas, des enfants sont concernés (OFS 2008, p. 10). Les enfants vivent généralement avec leur mère. Les pères élevant seuls des enfants représentent aujourd'hui moins de 15% des familles monoparentales. Or, celles-ci sont touchées par la pauvreté plus souvent que la moyenne: la responsabilité de l'entretien et de la prise en charge n'est pas partagée entre deux adultes alors que le coût de l'entretien d'une famille n'est pas très différent.

En 2007, plus d'un quart des familles monoparentales avaient un revenu inférieur au seuil de pauvreté. Au total, 18% des personnes élevant seules leurs enfants avaient recours à l'aide sociale en 2006 (OFS 2008, p. 47).

Les familles avec deux enfants ou plus sont également touchées par la pauvreté avec une fréquence supérieure à la moyenne; ce chiffre passe à un quart parmi les familles ayant trois enfants et plus. Cette deuxième catégorie affiche une proportion particulièrement élevée de «working poors», c'est-à-dire de ménages au-dessous du seuil de pauvreté malgré une activité professionnelle de 36 heures hebdomadaires au moins. Généralement, les parents ont un niveau de qualification professionnelle faible et donc des salaires bas. Un nombre d'entre eux supérieur à la moyenne n'a pas de passeport suisse. Et pourtant, seulement 2,6% de ces familles font appel à l'aide sociale (moyenne de la population 4%) (OFS 2008, p. 47).

TAUX DE PAUVRETÉ ET DE WORKING POORS SELON LE TYPE DE MÉNAGE 2007



Source: Office fédéral de la statistique OFS, ESPA 2007

Des effets négatifs jusqu'après la retraite

Les parents qui ont exercé l'autorité parentale sur des enfants de moins de 16 ans se voient créditer pour ces années un revenu théorique à l'AVS: c'est le bonus éducatif. Les personnes qui prennent en charge dans leur propre ménage un membre de leur famille nécessitant des soins peuvent, sur le même modèle, demander à l'AVS un bonus pour tâches d'assistance. Ces deux dispositifs compensent en partie au niveau des rentes AVS la perte de revenus des personnes ayant assumé un travail de care.¹⁸

Les pertes de revenus subies pour assumer des tâches d'assistance se font plus fortement sentir au niveau du deuxième pilier, surtout pour les personnes divorcées, les couples de concubins et les personnes seules. Les années de cotisations manquantes ou la diminution des cotisations de l'un des partenaires pendant le mariage peuvent être compensées par le partage de la prévoyance professionnelle en cas de divorce. Toutefois, nombre de personnes – des femmes, surtout – renoncent à ce droit. Contrairement à ce que souhaitait le législateur, la renonciation au partage de la prévoyance professionnelle lors du divorce n'est pas restée l'exception dans la pratique. Cette possibilité de compensation n'est pas ac-

cessible aux personnes qui n'ont pas contracté de mariage. Si le divorce a lieu après l'entrée à la retraite, seule une contribution équitable est due. Il n'y a pas de compensation.¹⁹

Les personnes qui prennent en charge pendant une période prolongée un membre de leur famille nécessitant des soins et, ainsi, reculent ou rendent inutile son admission dans un EMS, évitent des dépenses qui, sinon, auraient été imputées sur la fortune de la personne prise en charge. L'introduction dans la législation successorale d'un droit à indemnisation pour cet engagement permettrait de compenser au sein de la famille le travail de care fourni sans rémunération et offrirait une sécurité financière aux personnes ayant réduit leur taux d'activité pour assumer cette assistance. En effet, selon leur niveau de salaire et leur degré d'occupation, les personnes qui réduisent leur activité professionnelle n'atteignent plus le salaire minimal ouvrant droit à l'assurance. Elles perdent alors des années de cotisations, ce qui entraîne une forte diminution de leur rente. L'absence de compensation du travail de care dans la prévoyance professionnelle peut avoir pour conséquence d'augmenter les dépenses des pouvoirs publics dans le domaine des prestations complémentaires et de l'aide sociale.

DÉSAVANTAGES ENCOURUS PAR LES PERSONNES ASSUMANT UN TRAVAIL DE CARE DANS UN MÉNAGE PRIVÉ

Domaine	Désavantages	Conséquences individuelles	Conséquences pour l'économie nationale
Marché du travail	Chances plus faibles de recrutement et d'avancement, difficultés de réinsertion	Chômage plus élevé, sous-occupation, salaires plus bas	Moins de recettes fiscales, plus de charges pour l'assurance-chômage
	Reconnaissance limitée des compétences acquises dans le travail familial et le travail bénévole	Revenus plus faibles, obstacles à la formation continue, perte de qualifications	Moins de recettes fiscales, manque de force de travail qualifiée, moins de retour sur investissement dans l'éducation
Système de sécurité sociale	Protection sociale insuffisante pour le travail de care	Dépendance, risque de pauvreté	Coût de l'aide sociale plus élevé
	Rentes plus basses en raison de la réduction ou de l'interruption de l'activité professionnelle (surtout 2e pilier)	Risque de pauvreté après la retraite	Plus de dépenses sociales (prestations complémentaires, aide sociale), moins de recettes fiscales
Système éducatif	Offre limitée de formations à temps partiel ou modulaires, limites d'âge pour les bourses	Possibilités de formation limitées, déficit de formation	Qualifications suboptimales
	Manque de reconnaissance des qualifications acquises dans le travail de care	Pas d'accès à certaines formations, durées de formation plus longues	Perte d'un potentiel de formation

Les obstacles à une répartition plus équilibrée du travail entre femmes et hommes

Un nombre croissant de jeunes couples veulent partager le travail de care non rémunéré de manière plus solidaire et plus équitable. Or, il ne leur est pas toujours aisé de réaliser ce vœu. Quelles sont les pierres d'achoppement? Quelles sont les conditions-cadre qui font obstacle à cette démarche?

OBSTACLES À UNE RÉPARTITION PLUS ÉQUILIBRÉE DU TRAVAIL DE CARE NON RÉMUNÉRÉ

Domaine	Obstacles/Difficultés	Conséquences
Marché du travail	Ecarts de salaires entre les sexes	Revenu familial inférieur en cas de partage égalitaire
	Salaires parfois inférieurs au seuil de pauvreté	Deux demi-salaires ne suffisent pas pour entretenir une famille, working poors
	Temps de travail élevé (normal)	Problèmes de conciliation, conflits horaires
	Trop peu de réglementations flexibles du temps de travail, horaires irréguliers	Problèmes de conciliation, conflits horaires
	Trop peu de postes qualifiés à temps partiel, surtout dans les métiers dits masculins et les postes dirigeants	Participation plus difficile pour les hommes au travail de prise en charge
	Segmentation du marché du travail (métiers réputés masculins ou féminins)	Les perspectives de revenu et de carrière différentes favorisent un partage traditionnel des rôles, les compétences de prise en charge sont inégalement réparties
Scolarité	Offre limitée de périodes blocs, de cantines et d'écoles de jour	Nécessité d'une plus grande présence des parents, limitation potentielle de leur activité professionnelle
Prise en charge institutionnelle	Offre ne correspondant pas à la demande	Peu de soutien accessible aux personnes qui assurent la prise en charge (généralement des femmes); elles limitent ou abandonnent leur activité professionnelle
	Coûts élevés	Peu de soutien accessible aux personnes qui assurent la prise en charge (généralement des femmes); elles limitent ou abandonnent leur activité professionnelle
	Barèmes défavorables (crèches)	Un deuxième revenu augmente le coût de l'accueil extra-familial
Impôts	Imposition commune des couples mariés, limitation de la déduction en cas de doubles revenus	Le deuxième revenu entraîne une progression plus forte de l'impôt
	Déduction limitée pour frais d'assistance	Prise en charge extérieure trop coûteuse pour beaucoup
Assurances sociales	Congé maternité court, pas de congé paternité ou parental	Oblige souvent (en général la mère) à interrompre son activité professionnelle, fait obstacle à la prise en charge des jeunes enfants par les pères
	Pas de congé payé pour la prise en charge de membres de la famille	Les personnes exerçant une activité professionnelle ont plus de difficultés à assumer un travail de prise en charge

LE TRAVAIL DE CARE EST RECONNU, RÉPARTI PLUS ÉQUITABLEMENT ET FINANCIÈREMENT ABORDABLE

SEPT BUTS

Le travail de care non rémunéré est reconnu comme un travail indispensable et crucial tant pour la société que pour l'économie du pays.

Formation et responsabilités d'assistance sont compatibles. Les compétences acquises dans le travail de care non rémunéré sont prises en compte sur le marché du travail.

Le travail de care non rémunéré est compatible avec une carrière professionnelle.

L'organisation des structures de prise en charge et les réglementations concernant l'entretien et la prévoyance tiennent compte de la situation particulière des personnes seules ayant des charges d'assistance.

Le travail de care est réparti plus équitablement entre les sexes.

Les prestations fournies dans un cadre institutionnel sont abordables et adaptées aux besoins des usagers.

Les conditions du travail de care rémunéré sont équitables et aménagées en fonction de ses particularités. Le nombre de personnes formées est suffisant.

SEPT CHAMPS D'ACTION

Les conditions permettant de concilier activité professionnelle et travail de care non rémunéré doivent être améliorées de manière très nette. Pour cela, il faut des mesures politiques et économiques concrètes ainsi qu'un profond changement des mentalités dans la société.

Quels sont les principaux champs d'action?

Le travail de care non rémunéré est reconnu comme un travail indispensable et crucial tant pour la société que pour l'économie du pays.

Aucune société ne peut se passer du travail de care non rémunéré. Il faut que l'opinion publique prenne davantage conscience du caractère indispensable de ce travail et que cela se traduise par des mesures de politique de la santé et de politique sociale, éducative et économique visant à améliorer son statut.

- > **L'importance sociale et économique du travail de care non rémunéré est davantage prise en compte dans les décisions politiques et économiques. Les responsables sont à l'origine de mesures ciblées pour assurer une protection sociale du travail de care non rémunéré et pour améliorer la compatibilité entre travail de care non rémunéré et activité professionnelle.**
- > **Les statistiques indiquent régulièrement l'ampleur et la répartition du travail de care non rémunéré et les intègrent dans les comptes nationaux.**
- > **Les sciences économiques renforcent de manière ciblée la recherche sur l'économie d'assistance et de soins (care economy).**

Formation et responsabilités d'assistance sont compatibles. Les compétences acquises dans le travail de care non rémunéré sont prises en compte sur le marché du travail.

Les personnes qui assument des tâches d'assistance aujourd'hui s'exposent à des désavantages dans le domaine de la formation et sur le marché du travail. Ces désavantages doivent être éliminés ou compensés. Les personnes qui s'occupent d'autres personnes ne doivent voir menacés ni leur avenir professionnel, ni leur indépendance financière, ni leur protection sociale.

- > **Les formations sont proposées sous une forme modulaire afin que les personnes qui assument des tâches d'assistance puissent elles aussi acquérir des qualifications demandées sur le marché du travail.**
- > **Le travail de care fourni est pris en considération et comptabilisé comme une expérience qualifiante lors du recrutement, de la détermination du salaire et des promotions.**

Le travail de care non rémunéré est compatible avec une carrière professionnelle.

L'abandon ou la réduction importante d'une activité professionnelle pour cause de travail de care a des conséquences négatives immédiates et à long terme, pour la personne concernée et pour la société tout entière.

Les femmes, qui continuent d'assumer la plus grande part du travail de care non rémunéré, bénéficient de plus en plus de formations supérieures. L'exploitation de leur potentiel de travail est indispensable pour l'économie compte tenu de l'évolution démographique actuelle de notre société.

- > **Les pouvoirs publics veillent, en collaboration avec le secteur privé, à proposer une offre de base pour la prise en charge des enfants et des adultes nécessitant des soins. Cette offre répond à la demande et elle est abordable.**
- > **Les employeurs favorisent la combinaison de tâches d'assistance avec une activité professionnelle en proposant entre autres des horaires flexibles favorables aux familles, du travail à temps partiel et un partage des postes, des crèches d'entreprise ou encore des possibilités de congé plus généreuses.**

L'organisation des structures de prise en charge et les réglementations concernant l'entretien et la prévoyance tiennent compte de la situation particulière des personnes seules ayant des charges d'assistance.

Ce sont les personnes élevant seules des enfants et les célibataires prenant en charge des membres de leur famille qui supportent la plus lourde charge lorsqu'ils combinent une activité professionnelle et un travail de care. Ces personnes pourvoient en grande partie seules à leur entretien et à leur prévoyance vieillesse. Elles doivent donc impérativement avoir un taux d'occupation professionnelle suffisant et une protection sociale adéquate.

- > Les structures de prise en charge institutionnelles qui allègent et complètent le travail de care privé tiennent compte des possibilités financières des personnes seules.
- > La réglementation de l'entretien (minimum vital) et les dispositifs d'avance de pensions alimentaires tiennent compte des tâches d'assistance assumées et de la limitation de l'activité professionnelle qu'elles entraînent.
- > Grâce à des allègements fiscaux, les personnes divorcées dont on ne peut raisonnablement exiger qu'elles aient une activité professionnelle, sinon limitée en raison de leurs obligations d'assistance, ont des possibilités de se constituer une prévoyance.

Le travail de care est réparti plus équitablement entre les sexes.

À l'heure actuelle, ce sont les femmes qui fournissent la plus grosse part du travail de care. Le travail de care rémunéré compte une forte proportion de femmes, qui accomplissent aussi près des deux tiers du travail de care non rémunéré. L'élimination des désavantages encourus doit être complétée par des mesures qui facilitent l'investissement des hommes dans le travail de care.

- > Des dispositifs ciblés sont mis en place, p. ex. un congé de paternité ou un congé parental, pour que les hommes s'investissent plus facilement dans le travail de care.
- > Des mesures ciblées augmentent l'attractivité pour les hommes du travail de care rémunéré.

Les prestations fournies dans un cadre institutionnel sont abordables et adaptées aux besoins des usagers.

Le travail de care fourni dans un cadre institutionnel a son prix, raison pour laquelle les structures de prise en charge, comme les crèches, les parents de jour, etc., sont souvent réservées à ceux qui peuvent se les permettre.

De plus, les offres de ces institutions sont parfois difficiles à concilier avec les exigences d'une activité professionnelle, entre autres du fait des heures d'ouverture des garderies. Cela crée des conflits entre le travail de care et l'activité professionnelle.

- > Les pouvoirs publics veillent, en collaboration avec le secteur privé, à proposer une offre de base pour la prise en charge des enfants et des adultes nécessitant des soins. Cette offre répond à la demande et elle est abordable.

- > Les institutions qui prennent en charge des enfants et des adultes nécessitant des soins adaptent leurs services afin qu'ils complètent et allègent de manière optimale le travail de care fourni à titre privé. À cet effet, des offres nouvelles flexibles et abordables sont développées (élargissement des horaires des crèches, hôpitaux de jour pour les personnes nécessitant des soins).

Les conditions du travail de care rémunéré sont équitables et aménagées en fonction de ses particularités. Le nombre de personnes formées est suffisant.

Les personnes qui fournissent un travail de care dans des ménages privés, en particulier, sont exposées à de mauvaises conditions de travail, à de bas salaires, parfois aussi à l'arbitraire et à des agressions, contre lesquels elles peuvent difficilement se défendre.

Dans de nombreuses institutions du système social et sanitaire aussi, les conditions de travail se sont détériorées sous la pression des économies. Le personnel soignant est moins nombreux pour prendre en charge un plus grand nombre de personnes. Un manque aigu de personnel se dessine. Le travail s'intensifie, le temps manque pour le travail relationnel. Le travail de nuit et pendant le week-end représente un stress supplémentaire.

- > Le travail de care rémunéré dans les ménages privés bénéficie d'une protection adéquate dans le droit du travail et sur le plan financier. Les efforts en cours du SECO pour introduire un contrat-type de travail constituent un pas important dans cette direction.
- > Pour conserver le personnel qualifié et assurer la qualité des prestations d'aide en institution, des dispositions sont prises afin que des conditions de travail équitables soient proposées (rémunération adéquate, possibilités d'évolution, etc.). On veille notamment à ce que les membres du personnel puissent faire face à la charge de travail et à son intensité (prestations à fournir dans un temps déterminé) à long terme, sans dommage pour leur santé.
- > Les institutions proposant un travail de care veillent à ce que les membres de leur personnel puissent concilier leur activité professionnelle avec leurs propres tâches de prise en charge en leur offrant des conditions de travail flexibles favorables aux familles.
- > La Confédération, les cantons et les institutions du système de santé veillent à ce qu'un nombre suffisant de personnes qualifiées, dans le domaine des soins notamment, soient formées et à ce que les membres du personnel de ces institutions puissent bénéficier d'une formation continue

Impulsions pour les employeurs et bonnes pratiques

Beaucoup de responsables peuvent contribuer à faire avancer les choses à divers niveaux. Voir le chapitre « Impulsions » en pages 31 à 33.

Compatibilité entre activité professionnelle et travail de care

Un véritable cercle vicieux est en place: en raison de la segmentation du marché du travail en professions dites masculines et professions dites féminines et du fait de l'inégalité salariale qui va avec, la prise en charge du travail de care essentiellement par les femmes semble répondre à une logique économique (Bauer 2000). Le fait qu'elles soient plus nombreuses que les hommes à assumer des tâches d'assistance favorise à son tour la discrimination salariale. Les femmes choisissent plutôt des métiers typiquement féminins parce qu'ils leur permettent de mieux concilier famille et travail. Inversement, les hommes choisissent souvent des métiers et des activités qui exigent une grande flexibilité horaire et qui sont donc difficiles à combiner avec un travail de care. Voici les actions essentielles à mettre en œuvre pour rompre ce cercle vicieux:

- > **Elargissement de l'éventail des choix professionnels des hommes et des femmes.**
- > **Mise en œuvre de l'égalité salariale.**
- > **Reconnaissance par les institutions de formation et les employeurs des qualifications acquises dans le travail de care.**
- > **Encouragement de la compatibilité entre le travail de care non rémunéré et l'activité professionnelle par des horaires flexibles et des réglementations relatives à la prise en charge de proches malades et nécessitant des soins (introduction d'une loi relative au congé pour soins aux personnes dépendantes).**

Répartition plus équilibrée du travail de care entre les hommes et les femmes

Aujourd'hui, beaucoup de couples aimeraient avoir un partage du travail plus équilibré: les mères souhaitent continuer à travailler; les pères ont envie de s'investir davantage dans la prise en charge de leurs enfants et les fils dans celle de leurs parents. Mais il faut éliminer les désavantages encourus lorsque l'on fournit un travail de care. Voici les actions essentielles à mettre en œuvre:

- > **Poursuite des efforts pour assurer sur l'ensemble du territoire une offre abordable, flexible et de bonne qualité de prise en charge institutionnelle. Cela requiert des initiatives privées, mais aussi un engagement déterminé et constant des pouvoirs publics.**
- > **Introduction d'un congé parental dont une partie est prise par le père.**
- > **Allègements fiscaux supplémentaires pour les ménages ayant des obligations d'assistance.**
- > **Efforts supplémentaires pour éliminer la discrimination fiscale des couples mariés, en réfléchissant aux modalités d'une imposition individuelle.**

DES CONDITIONS CADRE PROPICES: QUE PROPOSENT LES ÉTATS VOISINS?

Congé parental

La Suède accorde un congé parental de 480 jours, dont 60 jours doivent être pris par le deuxième parent. Le congé peut également être pris sous forme de travail à temps partiel jusqu'au huitième anniversaire de l'enfant. De plus, la réglementation est généreuse en ce qui concerne les congés pour cause de maladie d'un enfant. Une indemnité pour perte de gain représentant 80% du salaire brut précédent est versée pendant 390 jours. Pendant les 90 jours restants, un forfait journalier de 180 SEK est alloué, indépendamment des revenus.

En Islande, les parents ont droit à une pause bébé payée de neuf mois, dont ils peuvent se répartir trois mois à leur guise. Près de 90% des jeunes pères utilisent cette possibilité, la plupart au-delà des trois mois. En Islande, 80% du dernier salaire est versé pendant la totalité des neuf mois.

L'Allemagne accorde un congé parental de 12 mois, qui peut être prolongé de deux mois si le deuxième parent prend congé pendant au moins deux mois. L'indemnité pour perte de gain représente 67% du revenu mensuel moyen qui cesse d'être touché, à concurrence de 1800 euros. Les parents qui n'exercent pas d'activité professionnelle perçoivent au moins 300 euros. L'allocation parentale est plus élevée pour les personnes ayant un bas salaire, les familles comptant plusieurs enfants et les familles ayant eu des naissances multiples.

www.gesetze-im-internet.de > Gesetze/Verordnungen > B > BEEG

www.bmfsfj.de > Gesetze > Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

Loi sur le congé pour soins aux personnes dépendantes | Modèle ciblé sur la prise en charge dans le contexte familial

Entrée en vigueur en 2008, la loi allemande relative au congé pour soins aux personnes dépendantes (Pflegezeitgesetz) permet aux personnes en emploi de cesser de travailler pour s'occuper d'un membre de leur famille proche nécessitant des soins: si un membre de leur famille se retrouve soudainement dans une situation où il a besoin de soins, les salarié-e-s ont droit à un congé pouvant aller jusqu'à dix jours; et ils peuvent cesser le travail en tout ou en partie durant six mois au maximum pour prendre soin à domicile d'un membre de leur famille proche. La loi prévoit une protection contre le licenciement et un maintien partiel de la protection sociale, mais pas le maintien du salaire.

www.gesetze-im-internet.de > Gesetze/Verordnungen > P > PflegeZG

L'Allemagne songe à introduire un modèle de prise en charge dans le contexte familial (Familienpflegezeit) qui donnerait aux salarié-e-s la possibilité de réduire leur taux de travail jusqu'à 50% pendant deux ans max. en touchant 75% de leur salaire. Pour compenser, ils devraient ensuite retravailler à temps plein avec 75% du salaire jusqu'à ce que leur compte-temps soit à nouveau équilibré. Avantages : pas de baisse de salaire excessive pour les salarié-e-s; pas de coûts supplémentaires pour les employeurs, qui se démarquent aussi de la concurrence grâce à des conditions favorables aux familles.

www.bmfsfj.de > Themen-Lotse > Familienpflegezeit



POUR LES EMPLOYEURS**OFFRES DE LA CONFÉDÉRATION****Accueil extrafamilial des enfants | Programme d'impulsion de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS)**

Pour permettre aux parents de mieux concilier leur vie familiale avec une activité professionnelle ou une formation, la Confédération a mis en place, sur la période de 2003 à 2011, un programme visant la création de quelque 30 000 places d'accueil pour les enfants (loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extrafamilial pour les enfants). Le but visé représente une augmentation de 50% de l'offre de places de crèches et d'accueil parascolaire. Ce programme d'impulsion est un succès: le crédit prévu pour sa mise en œuvre a été entièrement attribué dès la fin 2009. Le parlement devrait décider en 2010 de prolonger ce dispositif d'incitation financière de quatre ans (2011–2015). L'accent sera mis sur l'accueil des enfants en âge préscolaire.

www.bsv.admin.ch > Pratique > Accueil extra-familial pour enfants

Conciliation entre travail et famille | Offres du Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

Le SECO concentre ses activités dans ce domaine sur l'information, la sensibilisation et les bonnes pratiques.

> Plate-forme d'information «Conciliation travail-famille»

Ce site propose une vue d'ensemble actualisée des bases légales, instruments et projets ayant trait à la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Ces informations sont utiles pour les cantons, les communes et divers milieux intéressés.

> Manuel PME «Travail et famille»

Des exemples tirés de la pratique montrent comment les petites et moyennes entreprises peuvent favoriser la conciliation entre travail et famille, pour le bien de leur personnel comme pour celui de l'entreprise. Des mesures sont suggérées dans différents domaines: horaires et organisation du travail, congés, accueil des enfants, climat dans l'entreprise, développement du personnel.

www.seco.admin.ch > Thèmes > Travail

OFFRES SOUTENUES PAR LA CONFÉDÉRATION**Centre UND**

Ce centre de compétences œuvre pour le développement d'un partage équilibré du travail professionnel et du travail familial. Il conseille et soutient les femmes et les hommes ainsi que les entreprises, les administrations et les organisations à but non lucratif qui souhaitent élaborer et mettre en œuvre des mesures dans ce sens. Il décerne le label «Familie UND Beruf» aux entreprises et aux associations qui font avancer la compatibilité entre travail et famille. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG soutient le Centre UND au moyen des aides financières selon la loi sur l'égalité.

www.und-online.ch

work & care – Des outils pour la pratique

Le projet de Careum F+E, qui fait partie de la HES privée Kalaidos, est axé sur la compatibilité entre activité professionnelle et prise en charge des proches. Pour obtenir des progrès dans ce domaine, il développe des instruments destinés aux employeurs et aux salarié-e-s. Une brochure illustre la variété des arrangements envisageables pour que femmes et hommes parviennent à concilier prise en charge de tiers et activité professionnelle. Un guide destiné aux responsables des ressources humaines montre comment les entreprises peuvent soutenir concrètement les membres de leur personnel. Un outil d'analyse spécial permet aux entreprises de saisir des données internes sur la fréquence, l'ampleur et la répartition des tâches de prise en charge parmi leur personnel. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG soutient le projet Careum F+E au moyen des aides financières selon la loi sur l'égalité (de mai 2010 à octobre 2011).

www.workandcare.ch

Relevé des compétences clés: deux manuels

Les qualifications acquises en fournissant un travail de care non rémunéré sont demandées aussi sur le marché du travail. Lors d'une procédure de recrutement, le défi pour les personnes ayant assumé des tâches d'assistance non rémunérées consiste à faire état de leurs compétences de manière ciblée afin que celles-ci puissent être reconnues et prises en compte par les responsables du personnel. Deux manuels leur viennent en aide: ils expliquent aux personnes qui assurent des prestations de soins non rémunérées comment elles peuvent valoriser sur le marché du travail les qualifications acquises dans leur activité de care; ils fournissent aux responsables du personnel des outils pour conduire des entretiens structurés qui leur permettront d'établir un profil complet des candidat-e-s et de tenir compte de manière adéquate des compétences acquises hors de la sphère professionnelle. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG a soutenu ce projet au moyen des aides financières selon la loi sur l'égalité.

Bernadette Kadishi (éd.): **Familienarbeit macht kompetent – wer den Haushalt managt, qualifiziert sich für das Berufsleben**. ISBN 3-85569-255-6

Bernadette Kadishi (éd.): **Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen – Personalselektion ohne Diskriminierung**. Handbuch mit CD-ROM. ISBN 3-85612-124-2

Autres offres

Les aides financières selon la loi sur l'égalité sont utilisées pour soutenir d'autres instruments et initiatives visant à développer la compatibilité entre travail et famille. Plus d'informations sur:

www.egalite-suisse.ch > Aides financières

Modèle F | Flexibilité de la formation continue

Pour pouvoir travailler, se perfectionner ou se reconvertir tout en ayant une vie de famille, il faut notamment trouver des offres de formation continue flexibles, qui donnent la possibilité d'organiser des interruptions (p. ex. lors de l'arrivée d'un enfant) et de valider ses acquis. Modèle F, qui a élaboré des normes à cet effet pour les filières de formation et d'études, travaille pour que ces normes soient mises en application dans toutes les branches du système de formation. L'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie OFFT soutient Modèle F au moyen de subventions destinées à des prestations particulières d'intérêt public selon la loi sur la formation professionnelle.

www.modellf.ch

Profil+ | Plan de carrière et plan de vie après l'apprentissage

Des journées d'impulsion sont proposées aux jeunes femmes et aux jeunes hommes pour les préparer à l'entrée dans le monde du travail de manière ciblée, dans des modules séparés. On y parle aussi bien des possibilités de travail et de perfectionnement que des différents modèles de vie et du rôle attribué aux hommes et aux femmes dans la société et dans le monde professionnel. Le module destiné aux jeunes gens est intitulé «Oser la conciliation famille-travail», celui destiné aux jeunes femmes «Oser la carrière professionnelle». L'un et l'autre sont axés sur la conciliation entre activité professionnelle et vie de famille. Profil+ peut aider les membres du corps enseignant et les responsables de formations à organiser des journées d'impulsion. L'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie OFFT soutient Profil+ au moyen de subventions destinées à des prestations particulières d'intérêt public selon la loi sur la formation professionnelle.

www.profil-plus.ch

BONNES PRATIQUES

Maternité de l'hôpital cantonal d'Aarau

Cet établissement a mis en place des modèles de partage de postes, un contrôle systématique des heures supplémentaires et un congé prolongé pour dispenser des soins, entre autres mesures, afin que les membres de son personnel, y compris les cadres supérieurs, puissent concilier leurs activités exigeantes avec leurs tâches familiales. Le Centre UND a distingué la maternité d'Aarau pour le travail qu'elle mène depuis de longues années en faveur de la conciliation entre famille et travail et en faveur de l'égalité entre femmes et hommes en lui décernant, en décembre 2009, le label «Familie UND Beruf».

www.frauenklinik.ksa.ch

Fondation pour l'accueil de jour des enfants (FAJE, VD)

Dans le canton de Vaud, une loi sur la promotion d'offres de prise en charge des enfants est entrée en vigueur en 2006. Non seulement elle contraint le canton et les communes à verser des contributions à la FAJE (Fondation pour l'accueil de jour des enfants), mais les entreprises doivent elles aussi y mettre du leur à raison d'au moins 0.8 pour mille de la masse salariale. La Fondation soutient des réseaux de crèches, de jardins d'enfants et de familles de jour qui offrent des horaires élargis et une structure tarifaire en fonction du revenu. Résultat: l'offre de places de garde a largement dépassé, au cours de ces dernières années, les quelque cinq cents places prévues par an.

www.faje-vd.ch

Coopérative Mobility, Lucerne

Bien que la législation suisse ne prévoit pas (encore) de congé de paternité, différentes entreprises ont déjà mis en place ce dispositif favorable aux familles. C'est le cas de Mobility, le fournisseur de Car Sharing actif dans l'ensemble de la Suisse avec plus de 180 salarié-e-s. En 2000, les deux semaines de congé de paternité accordées au départ ont été doublées: les pères peuvent prendre 20 jours de congés payés dans les seize semaines suivant la naissance de leur enfant. Jusqu'ici, tous les jeunes pères ont utilisé leur droit au congé en totalité; chaque année, l'entreprise accorde ainsi environ six congés de paternité. Mobility propose aussi des horaires flexibles. Le niveau de satisfaction du personnel est élevé, son taux de rotation est faible.

www.mobility.ch

ABC Cards, Urtenen-Schönbühl

«Ensemble!», tel est le slogan qui caractérise la culture d'entreprise d'ABC Cards. Concrètement, cela signifie que des normes à caractère social et favorables à la famille organisent le quotidien. Par exemple, l'entreprise propose des crèches ouvertes aussi aux enfants venant de l'extérieur, avec des tarifs préférentiels pour les membres du personnel et les personnes élevant seules leurs enfants. Elle donne également des crédits de temps aux membres du personnel qui se rendent dans les écoles de leurs enfants ou petits-enfants. L'entreprise offre à 35 travailleuses à domicile des conditions de travail convoitées. Dix pour cent des postes sont attribués à des personnes ayant une capacité de travail limitée; cet engagement en faveur de l'insertion professionnelle des personnes atteintes de maladies psychiques a valu à l'entreprise de recevoir en 2009 la première «Berner Sozialstern».

www.abc-cards.ch

Fairness at work GmbH, Berne

L'entreprise Fairness at work GmbH a mis sur pied le projet «proper job» afin que les employé-e-s de maison bénéficient de conditions de travail légales et équitables. L'entreprise propose ses services aux particuliers dans de nombreuses régions de Suisse. Elle met à leur disposition des travailleuses et des travailleurs à des conditions transparentes et équitables (salaires convenables, congés payés, assurances sociales) et conclut des contrats de service avec les particuliers. Ainsi, elle décharge sa clientèle des démarches administratives et garantit au personnel de maison des rapports de travail réglementés.

www.fairness-at-work.ch

DÉFINITIONS ET MÉTHODES

Care

Le terme anglais de «care» recouvre davantage que l'assistance ou les soins. Il désigne le fait de prendre en charge – contre rémunération ou non – une ou plusieurs personnes pour répondre à leurs besoins physiques, psychiques, émotionnels et liés au développement personnel.

Travail de care direct

- > Prestations de soins, de prise en charge et d'éducation fournies directement (baigner, langer, donner à manger, aider à s'habiller, accompagner chez le médecin, aider à faire des devoirs ou d'autres tâches, etc.).
- > Responsabilité de surveiller la prise en charge et la personne nécessitant la prise en charge (présence et disponibilité permanente).
- > Planification du travail des différentes personnes et institutions intervenant dans la prise en charge (coordination crèche/garde privée, complémentarité aide et soins à domicile/clinique de jour).

Travail de care indirect

- > Travail domestique dû à la prise en charge de membres de la famille. Tâches logistiques comme faire la cuisine, le ménage, les lessives, les achats. Ces tâches sont indispensables pour assurer les soins et la prise en charge et les personnes prises en charge ne peuvent généralement pas les effectuer elles-mêmes.

Les spécificités du travail de care:

Le travail de care est une activité qui porte sur des personnes et qui est accompli avec et pour elles. Il présente les spécificités suivantes.

Relation La relation entre assistant·e et assisté·e ainsi que la qualité de cette relation font partie du travail. Le produit (c.-à-d. la prise en charge ou les soins) est donc indissociable de la personne qui le fournit comme de la personne qui le consomme. Dans le cadre du travail de care, qu'il soit rémunéré ou non et fourni dans le domaine privé ou en institution, il se crée entre la personne qui prend en charge et la personne prise en charge un lien étroit qui, à côté de tous ses aspects positifs, entraîne aussi des dépendances réciproques, des interactions émotionnelles, voire parfois des prises de pouvoir et de la violence.

Organisation du temps Le travail de care se distingue d'autres activités par l'organisation particulière du temps qu'il impose, surtout s'agissant de la prise en charge directe et de la responsabilité de la prise en charge: il ne permet pas d'organiser son temps à sa guise. La quantité de travail à fournir, le temps et la disponibilité nécessaires ne sont que partiellement prévisibles et planifiables. Ceci implique de réévaluer en permanence les besoins.

Productivité Le travail de care se prête peu aux rationalisations en raison de l'organisation particulière du temps qu'il impose et de la relation personnelle qu'il implique. Il y a donc peu de possibilités d'améliorer la productivité de ce travail, contrairement à la plupart des autres activités économiques. La tentative de prendre en charge un nombre supérieur de personnes avec un effectif inchangé entraîne donc presque obligatoirement une baisse de qualité.

Demande Le travail de care n'est pas soumis aux fluctuations conjoncturelles. Il ne dépend pas du marché, mais de l'évolution démographique. Dans notre société, la tendance est à la hausse car le nombre de personnes nécessitant des soins augmentera au cours des prochaines décennies alors que le travail de care peut difficilement être rationalisé et délocalisé.

Calcul du volume et de la valeur du travail de care non rémunéré

Dans la conception actuelle de l'économie, le travail non rémunéré et donc la plus grosse partie du travail de care ne sont pas comptabilisés. La statistique offre cependant différentes options pour évaluer l'importance d'un travail pour la société, même s'il n'est pas rémunéré. On peut par exemple calculer le temps qui est consacré à ce travail (volume de travail) ou déterminer quelle est la valeur monétaire de ce travail et quelle est la quantité de valeur ajoutée qu'il produit. L'Office fédéral de la statistique OFS fournit les bases nécessaires à une prise en compte du travail de care grâce à divers instruments, notamment l'enquête suisse sur la population active (ESPA) et son module sur le travail non rémunéré, la statistique du volume de travail (SVOLTA) ainsi que de nombreuses autres enquêtes. Depuis 2004, l'OFS calcule la valeur ajoutée brute produite par les ménages privés dans le cadre d'un compte satellite de la comptabilité nationale. C'est sur la base de ces données que plusieurs études ont chiffré le volume et la valeur du travail non rémunéré (Schmid, Souza-Poza, Widmer 1999; Madörin 2001; Gerfin et al. 2008).

La présente publication se base sur une étude de Madörin, Schnegg et Baghdadi (2010), qui évalue en détail le volume du travail de care et sa valeur matérielle. L'étude entend le travail de care dans une acception légèrement différente de celle que nous utilisons ici car elle inclut parfois aussi le travail de service à soi-même et à un ou une partenaire en bonne santé. Dans l'étude Madörin et al., les calculs concernant le travail de care non rémunéré accompli pour les enfants et les adultes nécessitant une prise en charge se basent sur les données de l'ESPA relatives au travail direct de prise de charge. Le chiffrage du travail rémunéré utilise également les données de l'ESPA, les données de la SVOLTA et d'autres statistiques de détail (statistique du corps enseignant, statistique des hôpitaux, etc.).

RENOIS ET SOURCES

Chapitre «Dimensions»

- 1 www.bfs.admin.ch > Themen > 03 – Arbeit und Erwerb > Erwerbstätigkeit und Arbeitszeit > Detaillierte Daten > Arbeitsstunden
www.bfs.admin.ch > Themen > 20 – Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung > Unbezahlte Arbeit > Daten, Indikatoren > Satellitenkonto > Zeitvolumen
- 2 Pour déterminer le taux horaire applicable, on peut se référer soit à un salaire de généraliste, p. ex. le salaire de marché pour le personnel de maison, soit aux salaires des différentes catégories d'activités qui composent le travail domestique et le travail de prise en charge (cuisine, lessive, ménage, garde des enfants, etc.).
- 3 Le coût du travail englobe la totalité des dépenses supportées par l'employeur en relation avec l'emploi d'une force de travail. Il se compose des salaires et des traitements, des cotisations sociales de l'employeur et des autres dépenses (formation professionnelle, recrutement, etc.).
- 4 L'Office fédéral de la statistique OFS a mis à jour en février 2010 les résultats du compte satellite de la production des ménages. Le travail non rémunéré a été évalué pour la première fois à l'aide des coûts moyens de la main-d'œuvre par heure travaillée, et non plus sur la base du salaire horaire brut: www.bfs.admin.ch > Office fédéral de la statistique > Thèmes > 20 – Situation économique et sociale de la population > Travail non rémunéré > Données, indicateurs > Compte satellite > Production des ménages
- 5 Calculé à partir des volumes de travail (SVOLTA 2008) et des coûts du travail en 2008. www.bfs.admin.ch > Office fédéral de la statistique > Thèmes > 06 – Industrie, Services > Coûts de la main-d'œuvre.

Chapitre «Qui, quoi, où?»

- 6 Globalement, la proportion de personnes ayant une activité professionnelle à temps plein a légèrement baissé depuis 1991, passant de 98,2% à 93%; la proportion de personnes ayant une activité professionnelle avec un taux d'occupation de 50% à 89% a augmenté en conséquence. Le nombre d'heures moyen que les pères d'enfants de moins de 7 ans consacrent hebdomadairement au travail domestique et familial a progressé lui aussi: il est passé de 24 heures en 1997 à 32 heures en 2007 (OFS 2009b).
- 7 Les résultats ont été actualisés par l'OFS avec des données de 2007.
- 8 La notion de «personne handicapée» désigne des «personnes qui ont un problème de santé durable et qui se disent limitées (fortement ou faiblement) dans les activités de la vie ordinaire». Cf. Office fédéral de la statistique OFS > Thèmes > 20 – Situation économique et sociale de la population > Egalité pour les personnes handicapées > Données, indicateurs > Personnes handicapées.
- 9 Estimation de l'OFS reposant sur l'Enquête suisse sur la santé (ESS) 2007 et sur l'enquête auprès des établissements médico-sociaux (SOMED). www.bfs.admin.ch > Office fédéral de la statistique > Thèmes > 20 – Situation économique et sociale de la population > Egalité pour les personnes handicapées > Données, indicateurs > Personnes handicapées.
- 10 Evaluation spéciale des données de l'Enquête suisse sur la santé 2007 par l'OFS (Pascale Gazareth).

- 11 Les résultats ont été actualisés sur la base des données de l'ESPA 2007.
- 12 Les résultats ont été actualisés sur la base des données de l'ESPA 2007.
- 13 Selon Flückiger et Ferro-Luzzi (2008), on comptait 30 000 employé-e-s de maison en 2006; 93% étaient des femmes, avec une proportion supérieure à la moyenne d'étrangères, la plupart sans formation scolaire post-obligatoire. Le syndicat UNIA estime le nombre des employé-e-s de maison déclarés et non déclarés à beaucoup plus de 100 000 (www.unia.ch/luploads/medialFaktenblatt_NAV.pdf).
- 14 Pour la première fois en Suisse, la Confédération devrait fixer des salaires minimaux contraignants pour les personnes employées dans le service domestique privé. Le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO a élaboré à cet effet un contrat de travail normal qu'il a envoyé en consultation au printemps 2010.
- 15 Dans cette publication, le corps enseignant de l'école obligatoire est inclus dans les calculs relatifs au travail de care rémunéré (Madörin, Schnegg & Baghdadi 2010). Voir ici le chapitre Explications. Calcul du volume et de la valeur du travail de care non rémunéré (p. 34).

Chapitre «Partage du travail»

- 16 Ces chiffres se rapportent au salaire médian. Dans l'économie privée, la différence est d'environ 24%, dont 40% ne peuvent être expliqués par d'autres facteurs que le sexe et doivent donc être qualifiés de discriminatoires (cf. BFEG 2009).

Chapitre «Conséquences»

- 17 Les horaires irréguliers sont courants précisément dans les métiers typiquement féminins (comme p. ex. dans le secteur de la santé). L'important dans ce cas est de pouvoir planifier et de faire participer les employé-e-s aux décisions.
- 18 Le bonus éducatif et le bonus pour tâches d'assistance correspondent à trois fois la rente AVS minimale au moment du calcul. Ils ne peuvent pas être cumulés. Les bonus ne constituent pas une reconnaissance du travail accompli: tous les parents ayant une charge d'assistance reçoivent des bonus éducatifs (partagés par moitié), que ce soient eux ou leur partenaire (divorcé) qui s'occupent des enfants. Les personnes qui prennent en charge un proche ne reçoivent un bonus que si elles accueillent ce proche sous leur toit. La 11ème révision de l'AVS devrait permettre d'obtenir le bonus pour les personnes prises en charge dans un autre ménage.
- 19 Exception: l'ex-conjoint-e soumis à l'obligation d'entretien est tenu de verser une « contribution de prévoyance », qui sert à alimenter une prévoyance professionnelle jusqu'ici insuffisante.

BIBLIOGRAPHIE

- Arn, Christof:** Hausarbeitsethik. Strukturelle Probleme und Handlungsmöglichkeiten rund um die Haus- und Familienarbeit in sozialetischer Perspektive. Coire/Zurich 2000.
- Bauer, Tobias:** Die Familienfalle. Wie und warum sich die Familiensituation für Frauen und Männer unterschiedlich auf die Erwerbsbiographie auswirkt – eine ökonomische Analyse. Coire/Zurich 2000.
- Bischofberger, Iren / Höglinger, Marc:** Mein Vater hat Alzheimer. Herausforderungen für die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenpflege. In: *Employeur suisse*, 8 octobre 2008.
- Bühler, Susanne:** Bébés et employeurs – Comment réconcilier travail et vie de famille. Version abrégée de l'étude comparative de l'OCDE portant sur la Nouvelle-Zélande, le Portugal et la Suisse. Aspects suisses. Ed. par l'Office fédéral des assurances sociales OFAS et le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO. Berne 2004.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ):** Siebter Familienbericht. Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Berlin 2006.
- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG:** Vers l'égalité des salaires. Faits et tendances. Informations aux entreprises, aux salariées et aux salariés. Berne 2009.
- Bürgisser, Margret:** Egalitäre Rollenteilung – Erfahrungen und Entwicklungen im Zeitverlauf. Zurich 2006.
- Bütler, Monika:** Arbeiten lohnt sich nicht, ein zweites Kind noch weniger. Zu den Auswirkungen einkommensabhängiger Tarife auf das (Arbeitsmarkt-)Verhalten der Frauen. In: *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 2007 8(1), p. 1–19.
- Bütler, Monika / Ruesch, Martin:** Quand le travail coûte plus qu'il ne rapporte. Impact de la fiscalité et des frais de crèche sur l'activité professionnelle des femmes. Ed. par la Conférence romande de l'égalité. égalité.ch 2009.
- Commission fédérale pour les questions féminines CFQF (éd.):** Le divorce mène-t-il tout droit à l'aide sociale? Faits et conséquences concernant la contribution d'entretien après le divorce, le soutien financier par des proches parents et l'aide sociale. Questions au féminin n° 1.2007.
- Commission fédérale de coordination pour les questions familiales COFF:** Du temps pour les familles ou comment concilier vie familiale et vie professionnelle: le problème vu sous l'angle de la politique familiale. Berne 2004.
- Commission fédérale de coordination pour les questions familiales COFF:** L'accueil de jour extrafamilial et parascolaire en Suisse. Un état des lieux. Berne 2008.
- Ehrenreich, Barbara / Hochschild, Arlie Russel (éd.):** Global Woman. Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy. New York 2004.
- Flückiger, Yves / Ferro-Luzzi, Giovanni:** Le travail domestique en Suisse. Genève, Observatoire universitaire de l'emploi 2008.
- Gazareth, Pascale:** Conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. In: Office fédéral de la statistique OFS: *Vers l'égalité? La situation des femmes et des hommes en Suisse. Troisième rapport statistique.* Neuchâtel 2003, p. 151–161.
- Gerfin, Michael / Stutz, Heidi / Oesch, Thomas / Strub, Silvia:** Le coût des enfants en Suisse. Ed. par l'Office fédéral de la statistique OFS. *Actualités OFS.* Neuchâtel 2009.
- Hochschild, Arlie Russell:** «The nanny chain», In: *The American Prospect*, 3/2000, p. 32–36
- Höpflinger, François / Hugentobler, Valérie:** Soins familiaux, ambulatoires et stationnaires des personnes âgées. *Observations et perspectives.* Chêne-Bourg 2006.
- Höpflinger, François:** Vieillesse démographique, longévité et besoins en soins. In: *Sécurité sociale (CHSS)* 5/2005, p. 258–261.
- Jochimsen, Maren A.:** Die Gestaltungskraft des Asymmetrischen – Kennzeichen klassischer Sorgesituationen und ihre theoretische Erfassung in der Ökonomik. In: *Zeitschrift für Wirtschafts- und Unternehmensethik*, 4/1 (2003), p. 38–51.
- Kadishi, Bernadette (éd.):** Schlüsselkompetenzen wirksam erfassen. Personalselektion ohne Diskriminierung. Altstätten 2001.
- Kadishi, Bernadette (éd.):** Familienarbeit macht kompetent. Wer den Haushalt managt, qualifiziert sich für das Berufsleben. Zurich 2002.
- Knobloch, Ulrike:** Sorgeökonomie als allgemeine Wirtschaftstheorie. In: *Olympe*, n° 30/2009, p. 27–36.
- Knüpfer, Caroline / Knöpfel, Carlo:** Wie viel bleibt einem Haushalt von einem zusätzlichen Erwerbseinkommen übrig? Berechnungen für verschiedene Falltypen mit unterschiedlichem Nettoeinkommen und unterschiedlicher Aufteilung der Erwerbsarbeit zwischen den Partnern für drei Hauptorte der Schweiz (Zürich, Lausanne und Bellinzona). Berne 2005. (Vereinbarkeit von Beruf und Familien Nr. 2. Studienreihe des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO und des Bundesamtes für Sozialversicherung BSV).

Longchamp, Claude et al.: *Sans-papiers en Suisse: c'est le marché de l'emploi qui est déterminant, non pas la politique d'asile. Rapport final sur mandat de l'Office fédéral des migrations (ODM). Gfs. Berne 2005.*

Ludi, Gina: *Existenzsicherung im Alter in jedem Fall? Die Auswirkungen der Wahl einer partnerschaftlichen Lebensform auf die Leistungen der AHV und BV. Themenarbeit an der Hochschule Luzern, Soziale Arbeit. Lucerne 2009.*

Lutz, Helma: *Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung. Opladen 2007.*

Madörin, Mascha: *Grössenordnungen der unbezahlten und bezahlten Arbeit. In: Olympe, n° 15/2001, p. 24–26.*

Madörin, Mascha: *Neoliberalismus und die Reorganisation der Care-Ökonomie. Eine Forschungsskizze. In: Denknetz (éd.), Jahrbuch 2007, Zurich 2007.*

Madörin, Mascha: *Beziehungs- oder Sorgearbeit? Versuch einer Orientierung. In: Olympe; n° 30/2009, p. 66–69.*

Madörin, Mascha / Schnegg, Brigitte / Baghdadi, Nadia: *Social and Political Economy of Care in Switzerland. In: Razavi, S. et Staab, S. (éd.); (Forthcoming): The Political and Social Economy of Care (working title). United Nations Research Institute for Social Development UNRISD/ Routledge, New York 2010.*

MecoP (Istituto di Microeconomia e Economia Pubblica), Università della Svizzera italiana / INFRAS, Forschung und Beratung, Zürich: *Familienergänzende Kinderbetreuung und Erwerbsverhalten von Haushalten mit Kindern. Wissenschaftlicher Schlussbericht. Bern 2007. (Studienreihe Vereinbarkeit von Beruf und Familie n° 3. Ed. SECO).*

Molinier, Pascale / Laugier, Sandra / Paperman, Patricia: *Qu'est-ce que le care? Souci des autres, sensibilité, responsabilité. Paris 2009.*

Observatoire suisse de la santé: *obsan fact sheet, février 2009. Neuchâtel 2009.*

Observatoire Universitaire de l'Emploi, prof. Yves Flückiger: *Le travail domestique en Suisse. Genève 2009. (sur mandat du SECO).*

Office fédéral de la statistique OFS: *Compte satellite de production des ménages. Projet pilote pour la Suisse. Neuchâtel 2004.*

Office fédéral de la statistique OFS: *Le ménage pour lieu de travail: le temps consacré au travail domestique et familial et son estimation monétaire. Bases statistiques et tableaux pour une évaluation du préjudice ménager sur la base de l'ESPA 2004 et de l'ESS 2004. Neuchâtel 2006.*

Office fédéral de la statistique OFS: *Les familles en Suisse. Rapport statistique 2008. Neuchâtel 2008.*

Office fédéral de la statistique OFS: *L'enquête suisse sur la structure des salaires 2008. Principaux résultats. Neuchâtel 2009a.*

Office fédéral de la statistique OFS: *Temps consacré au travail domestique et familial: évolutions de 1997 à 2007. Comparaison des résultats de 1997, 2000, 2004 et 2007 du module sur le «Travail non rémunéré» de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA). Neuchâtel 2009b.*

Office fédéral de la statistique OFS: *Corps enseignant 2007/08. Scolarité obligatoire et degré secondaire II. Statistique de la Suisse. Neuchâtel 2010.*

Office fédéral de la statistique OFS et Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG: *Vers l'égalité entre femmes et hommes. Situation et évolution. Neuchâtel 2008.*

Olympe: *Feministische Arbeitshefte zur Politik. N° 30/2009 zum Thema «Care-Ökonomie. Neue Landschaften von feministischen Analysen und Debatten». Ottenbach, 2009.*

Rapport national sur les besoins en effectifs dans les professions de santé 2009. *Besoins en personnel et mesures visant à garantir des effectifs suffisants au plan national. Conférence suisse des directrices et directeurs cantonaux de la santé (CDS) et OdASanté, l'organisation nationale faitière du monde du travail en santé (éd.). Berne 2009.*

Pfau-Effinger, Birgit: *Care im Wandel des wohlfahrtsstaatlichen Solidaritätsmodells. In: Carigiet Erwin et al. (éd.): Wohlstand durch Gerechtigkeit. Deutschland und die Schweiz im sozialpolitischen Vergleich. Zurich 2006, p. 239–251.*

Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD): *Rapport sur le développement humain 1999. New York, Oxford 1999.*

Razavi, Shahra: *The Political and Social Economy of Care in a Development Context. Conceptual Issues, Research Questions and Policy Options. UNRISD, Genève 2007.*

Schmid, Beat / Schön-Bühlmann, Jacqueline: *Répartition des tâches au sein du ménage. In: Office fédéral de la statistique OFS: Vers l'égalité? La situation des femmes et des hommes en Suisse. Troisième rapport statistique. Neuchâtel 2003, p. 131–149.*

Schmid, Hans / Sousa-Poza, Alfonso / Widmer, Rolf: Evaluation monétaire du travail non rémunéré. Une analyse empirique pour la Suisse basée sur l'enquête suisse sur la population active. Ed.: Office fédéral de la statistique OFS, Neuchâtel 1999.

Schön-Bühlmann, Jacqueline: Les prestations de soins non rémunérées des ménages et des particuliers. In: Sécurité sociale (CHSS) 5/2005, p. 274–280.

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO: Manuel PME «Travail et famille». Mesures visant à concilier vie professionnelle et vie familiale dans les petites et moyennes entreprises. Berne 2007.

Stern, Susanne / Banfi, Silvia / Tassinari, Sergio (éd.): Krippen und Tagesfamilien in der Schweiz. Aktuelle und zukünftige Nachfragepotenziale. Berne 2006.

Stiglitz, Joseph E. et al.: Rapport de la commission sur la mesure des performances économiques et du progrès social. (<http://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr/fr/index.htm>)

Strub, Silvia / Bauer, Tobias: Répartition du travail entre les sexes. Etat des lieux. Etude comparative de la répartition du travail rémunéré et non rémunéré dans les familles en Suisse et au niveau international. Ed. par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG. Berne 2002.

Strub, Silvia / Gerfin, Michael / Buetikofer, Aline: Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006. Untersuchung im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Rapport final sur mandat de l'Office fédéral de la statistique OFS et du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG. Berne 2008.

Stutz, Heidi: Ungleichheit der Geschlechter. In: Sozialalmanach 2008. Schwerpunkt: Bedrängte Solidarität. Caritas Verlag, Lucerne 2007, p. 195–208.

Stutz, Heidi / Strub, Silvia: Cash and Care: Der kleine Unterschied und seine Folgen für die Frauen auf dem Arbeitsmarkt. In: Meier, Bruno und Kuntner, Peter: Work in progress. Analysen und Geschichten zur Zukunft der Arbeit. Baden 2007, p. 139–153.

UNICEF: La transition en cours dans la garde et l'éducation de l'enfant. Tableau de classement des services de garde et d'éducation des jeunes enfants dans les pays économiquement avancés. Florence 2008. (Report Card 8)

Wandeler, Elsbeth: Ausländisches Pflegepersonal – Chancen und Risiken. Referat an der SGGP-Tagung vom 6. Mai 2008. www.sggp.ch/tagungen/tagung/mai06_08/Wandeler_text.pdf

Wiederkehr, Susi: Lohnungleichheit – eine Farce! Eine Geschichte ohne Ende. In: Olympe, n° 30/2009, p. 96–106.

