

EQUALITY.CH

Schweizerische Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten SKG
Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité CSDE
Conferenza svizzera delle/dei delegate/i alla parità CSP

Baromètre national de l'égalité 2021

Zoom sur l'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré

Berne, le 30 novembre 2021

Avant-propos

La Constitution consacre le principe de l'égalité dans la famille, au travail et dans la formation. Elle garantit aussi que les femmes et les hommes ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. C'est ce que prescrit la loi. Mais comment la population évalue-t-elle le statut effectif de l'égalité?

Dans le cadre de deuxième Baromètre national de l'égalité, les personnes consultées se montrent nettement plus critiques concernant le degré de réalisation de l'égalité qu'il y a trois ans.

La Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité (CSDE) a choisi de consacrer l'édition 2021 du Baromètre à la relation entre l'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré. Il révèle combien les souhaits en termes de conciliation du travail rémunéré, familial et domestique sont éloignés de la réalité. Il montre clairement où le bât blesse. La majorité des personnes interrogées constate encore et toujours des lacunes en matière d'égalité entre les sexes dans la famille et au travail.

L'enquête représentative en ligne a été réalisée en avril 2021 sur mandat de la CSDE par la Haute Ecole Spécialisée de Lucerne – Travail social en collaboration avec gfs.bern. 2445 personnes de 18 à 65 ans provenant de la Suisse entière ont été consultées. Du fait de la pondération des données, l'échantillon est représentatif des différents types de ménages des sept grandes régions.

Les principaux résultats :

Statut de l'égalité

Pour la large majorité des personnes interrogées, l'égalité entre femmes et hommes dans la famille, la formation et le travail, telle que requise par la Constitution fédérale, n'est pas atteinte. La perception du statut de l'égalité est moins bien évalué qu'il y a trois ans, en particulier dans les domaines de la famille, du travail et de la politique. Les femmes sont nettement plus critiques que les hommes.

Répartition du travail de care non rémunéré

- 82 pourcents des personnes interrogées sont d'avis que les femmes effectuent plus ou plutôt plus de travail domestique et de prise en charge non rémunérés. Les hommes partagent majoritairement cet avis.
- Les personnes vivant dans un ménage composé d'un couple de même sexe estiment qu'elles assument une part de travail de care plus équitable que les personnes vivant dans un ménage composé d'un couple de sexes différents.

Conciliation de l'activité professionnelle et du travail de care

- Les femmes exerçant une activité lucrative considèrent plus fréquemment que les hommes que la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée est difficile ou plutôt difficile. Ce sont en particulier les femmes qui prennent simultanément en charge des enfants et des proches nécessitant des soins, ainsi que les mères et les pères à la tête d'un ménage monoparental qui estiment que la conciliation est particulièrement difficile.
- En termes de modèle de travail privilégié, la majorité des personnes consultées souhaite que les deux parents travaillent à temps partiel. Seul·e·s 10 % des hommes et 11 % des femmes plébiscitent le modèle traditionnel du soutien de famille (l'homme travaille à plein temps, la femme reste à la maison).

Impact de la pandémie de Coronavirus

- Pour environ 60 pourcents des personnes interrogées, la situation professionnelle n'a pas changé depuis le début de la pandémie, même si cela se vérifie plus fréquemment pour les personnes sans obligation de prise en charge que pour celles qui en ont.
- La pandémie de Coronavirus a alourdi les charges de travail préexistantes: ce sont en particulier les personnes assumant des obligations de prise en charge qui ont vécu plus difficilement que d'habitude la conciliation de l'activité professionnelle, du travail familial et du travail domestique durant la pandémie. Indépendamment du type de ménage, les femmes sont plus fortement mises à l'épreuve.
- Les personnes interrogées évaluent très prudemment les potentiels effets positifs à long terme de la pandémie de Coronavirus sur l'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré. Les hommes se montrent plus optimistes que les femmes à cet égard. C'est avant tout sur la politique familiale de l'entreprise ou sur l'économie en général qu'un effet positif est envisagé.

Mesures entrepreneuriales, politiques et sociétales pour une répartition plus équitable entre travail rémunéré et travail de care non rémunéré

- Une nette majorité de toutes les personnes consultées, c'est-à-dire pas uniquement les personnes professionnellement actives, souhaite pouvoir bénéficier du job sharing, du temps partiel, de la réduction du taux d'occupation à tous les échelons hiérarchiques et des horaires flexibles. L'approbation aux mesures concernant les mêmes opportunités de carrières et l'égalité salariale entre femmes et hommes est encore plus large.
- En termes de mesures politiques, le congé parental rémunéré et le droit au temps partiel sont plébiscités par une majorité. 11 % des personnes interrogées rejettent toutes les mesures politiques proposées.
- Au niveau sociétal, la grande majorité des personnes consultées souhaite la disparition des stéréotypes concernant les hommes qui assument des tâches de prise en charge des enfants et des dépendants, des discriminations à l'encontre des couples de parents de même sexe, de la représentation stéréotypée des genres dans les médias et des stéréotypes de genre dans la formation.

Changements souhaités pour sa propre situation de vie

40 % des participant-e-s ont fait part, pour leur propre situation, de leurs attentes en matière de travail de care. Les résultats indiquent que les hommes, en particulier, sont satisfaits de la situation actuelle. Toutefois, des souhaits de changements sont exprimés, tant à l'échelon individuel, pour sa propre situation, qu'aux niveaux sociétal, politique et légal.

Plus de temps
Bonifications pour l'AVS et la caisse de pension
Salaire pour le travail de care
Autre chose

Partage des tâches entre partenaires
Congé parental Accueil extra-familial
Déductions fiscales

Reconnaissance sociétale

Réponses à la question ouverte « Quels sont, pour votre propre situation de vie, vos souhaits en matière de travail de care ? »

Idées pour l'égalité entre les sexes dans le travail de care

Les personnes consultées ont proposé un large éventail de mesures, tant au niveau politique, économique que sociétal, pour faire évoluer l'égalité entre les sexes en matière de travail de care.

Valorisation sociétale
Reconnaissance sociétale
Temps pour le travail de care
Emplois de care mieux rémunérés
Jobsharing Horaires flexibles Homeoffice
Déconstruire les stéréotypes
Salaire pour le travail de care
Egalité salariale
Congé parental rémunéré
Promotion du temps partiel

Réponses à la question ouverte: «De manière générale, que pourrait-on faire pour atteindre l'égalité des sexes en matière de travail de care?»

Les réponses indiquent la direction à suivre. Il est maintenant urgent de mettre les changements en œuvre. L'égalité des sexes est très importante pour la population, les revendications en matière de politique égalitaire sont largement soutenues. C'est ce qu'établissent aussi d'autres enquêtes nationales, à l'instar du Baromètre de la jeunesse du Credit Suisse.

L'égalité dans les faits n'est pas 'à bien plaire'. Le deuxième Baromètre national de l'égalité le montre clairement, le respect du mandat constitutionnel de l'égalité effective relève de la responsabilité collective – de la politique, de l'économie et de la société.

Maribel Rodriguez

Présidente de la CSDE

Cheffe du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes, canton de Vaud

Baromètre national de l'égalité 2021

Zoom sur «L'activité professionnelle
et le travail de care non rémunéré»

Rapport final

Gesine Fuchs
Lucia M. Lanfranconi
Marina Abbas
Christian Eckerlein

Version originale: allemand

A l'attention de la

Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité

www.equality.ch

Contact

Haute Ecole Spécialisée de Lucerne – Travail social

Institut de management social, de politique sociale et de prévention

Pr Dr Gesine Fuchs

Pr Dr Lucia M. Lanfranconi

Werftestrasse 1

Case postale 2945

CH-6002 Lucerne

gesine.fuchs@hslu.ch

lucia.lanfranconi@hslu.ch

Table des matières

Liste des illustrations	3
Liste des tableaux	4
L'essentiel en bref	5
1 Préambule	9
1.1 Notions de travail non rémunéré et de travail de care	9
1.2 Impact de la pandémie de Covid-19	11
1.3 Objectif du Baromètre	12
2 Perception de l'égalité	13
2.1 Perceptions 2021: Les femmes se montrent beaucoup plus critiques que les hommes	13
2.2 Attitudes majoritairement plus critiques qu'en 2018	14
3 Le travail de care non rémunéré	16
3.1 Perception de la répartition du travail de care non rémunéré	16
3.2 Répartition du travail de care non rémunéré dans les ménages: Grandes différences selon le type de ménage et le sexe	17
3.3 Perception de l'égalité en matière de travail de care non rémunéré dans les ménages composés d'un couple de même sexe et dans les ménages composés d'un couple de sexe différent	19
3.4 Valeurs en matière de travail rémunéré et de travail de care	20
4 Conciliation du travail rémunéré, familial et domestique	23
4.1 Conditions de travail	23
4.2 Accueil extrafamilial des enfants	26
4.3 L'expérience de la conciliation du travail rémunéré, familial et domestique	27
4.4 Conciliation du travail rémunéré, familial et domestique en contexte de Coronavirus	30
4.4.1 Conditions de travail en contexte de Coronavirus	30
4.4.2 Conciliation du travail rémunéré, familial et domestique depuis la pandémie de Covid-19	32
4.4.3 La crise du Coronavirus, une opportunité?	34
5 Souhaits et propositions pour une répartition plus égalitaire du travail de care non rémunéré	36
5.1 Souhaits en termes de situation personnelle et modèles de travail privilégiés	36
5.2 Mesures pour une répartition plus égalitaire du travail de care	40
5.2.1 Propositions pour une égalité des sexes dans le travail de care	40
5.2.2 Approbation aux mesures au niveau entrepreneurial, politique et sociétale	43
5.2.3 Mesures politiques	44
5.2.4 Changement sociétaux	45

Table des matières

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

6 Conclusion	46
Bibliographie	48
Annexe	51
A) Méthodologie du sondage	51
B) Contrôle des données et échantillon	51
C) Questionnaire	53

Liste des illustrations

Illustration 1:	Ampleur du travail non rémunéré	10
Illustration 2:	Pensez-vous que l'égalité des sexes est atteinte en Suisse? (Sexe)	13
Illustration 3:	Pensez-vous que l'égalité des sexes est atteinte en Suisse? (2018/2021, personne exerçant une activité lucrative)	15
Illustration 4:	Selon vous, laquelle des affirmations suivantes concernant le travail domestique et les obligations de prise en charge dans les ménages suisses se vérifie le plus souvent aujourd'hui?	16
Illustration 5:	Qui effectue principalement les tâches suivantes? (Personnes dans un ménage de couple de sexe différent)	17
Illustration 6:	Qui effectue principalement les tâches suivantes? (Personnes dans un ménage de couple de même sexe)	18
Illustration 7:	De quelle manière le travail de care est-il réparti? (Personnes dans un ménage de couple de sexe différent)	19
Illustration 8:	De quelle manière le travail de care est-il réparti? (Personnes dans un ménage de couple de même sexe)	20
Illustration 9:	(Large) approbation aux diverses affirmations relatives à la répartition entre les femmes et les hommes du travail rémunéré et du travail de care non rémunéré	21
Illustration 10:	Les possibilités suivantes existent-elles sur votre lieu de travail?	23
Illustration 11:	À quelle fréquence les situations suivantes se produisent-elles dans votre travail?	25
Illustration 12:	Comment vivez-vous actuellement la conciliation entre vie professionnelle et vie privée?	27
Illustration 13:	A quelle fréquence avez-vous l'impression que votre entourage en a assez de votre charge de travail?	28
Illustration 14:	A quelle fréquence avez-vous le sentiment que vos responsabilités familiales vous empêchent de consacrer autant de temps que vous le devriez à votre activité professionnelle?	29
Illustration 15:	Taux d'occupation actuel par rapport au taux d'occupation souhaité	29
Illustration 16:	En raison de la pandémie de Covid-19, travaillez-vous à la maison, respectivement en télétravail?	30
Illustration 17:	Comment votre situation professionnelle a-t-elle évolué depuis janvier 2020, à savoir depuis le début de la pandémie de Coronavirus?	31
Illustration 18:	Comment votre charge de travail a-t-elle évolué depuis janvier 2020, à savoir depuis le début de la pandémie de Coronavirus?	32
Illustration 19:	Comment vivez-vous la conciliation entre vie professionnelle et vie privée depuis la pandémie de Covid-19?	33
Illustration 20:	En Suisse, la pandémie de Coronavirus a eu un impact important sur la vie professionnelle, la vie familiale et le travail domestique. Comment évaluez-vous les potentielles répercussions?	35
Illustration 21:	Si vous avez des enfants, si vous en souhaitez ou si vos enfants sont déjà grands: Quelle répartition du travail au sein de la famille souhaitez-vous ou auriez-vous souhaité?	39
Illustration 22:	Je souhaiterais que les entreprises proposent les mesures suivantes à leurs employé-e-s...	43
Illustration 23:	Je souhaiterais les mesures politiques suivantes...	44
Illustration 24:	Je souhaiterais les changements sociétaux suivants...	45

Liste des tableaux

Tableau 1: Pensez-vous que l'égalité entre les sexes est atteinte en Suisse? (Grandes régions)	14
Tableau 2: (Large) approbation aux diverses affirmations relatives à la répartition entre les femmes et les hommes du travail de care et du travail rémunéré	22
Tableau 3: Les possibilités suivantes existent-elles sur votre lieu de travail?	24
Tableau 4: À quel accueil extra-familial pour enfants avez-vous recours?	26
Tableau 5: Quels sont, pour votre propre situation de vie, vos souhaits en matière de travail de care?	37
Tableau 6: De manière générale, que pourrait-on faire pour atteindre l'égalité des sexes en matière de travail de care?	41
Tableau 7: Description de l'échantillon	52

L'essentiel en bref

En avril 2021, sur mandat de la Conférence suisse des délégué.e.s à l'égalité (CSDE), 2'245 personnes de 18 à 65 ans ont été interrogées pour le présent Baromètre sur leur perception du travail rémunéré et du travail de care non rémunéré. Parmi elles, 1'134 se sont identifiées en tant qu'homme, 1'110 en tant que femme et une personne ne s'est identifiée ni en tant que femme, ni en tant qu'homme. L'enquête représentative en ligne a été réalisée en trois langues, en collaboration avec l'institut de recherche gfs.bern. Les objectifs du sondage étaient de savoir, premièrement comment le niveau de l'égalité entre les sexes en Suisse était appréhendé par la population en âge de travailler, deuxièmement comment le rapport entre travail rémunéré et travail de care non rémunéré et leur répartition entre femmes et hommes étaient évalués. En troisième lieu, l'enquête visait à apprendre comment la conciliation entre travail rémunéré, familiale et domestique était perçue et de quelle manière cette perception avait évolué durant la pandémie de Covid-19. Finalement, l'enquête a cherché à savoir si la répartition du travail rémunéré et du travail de care non rémunéré était problématique et quels étaient les changements souhaités, tant dans l'environnement privé, dans le ménage qu'à travers des mesures entrepreneuriales, politiques ou sociétales.

a) Niveau de l'égalité

Les personnes actives interrogées évaluent la réalisation de l'égalité de manière nettement plus critique qu'il y a trois ans lors du premier Baromètre national de l'égalité en 2018, en particulier dans les domaines de la famille, du travail et de la politique. La détérioration la plus sévère concerne la perception de l'égalité dans la famille: Comparé à 2018, seule environ la moitié des personnes consultées considère encore que cet objectif est (partiellement) atteint. Les femmes se montrent, à cet égard, nettement plus sceptiques que les hommes. La Région lémanique et le Tessin sont les plus critiques quant au niveau de l'égalité, tandis que la Suisse centrale et Zurich sont les plus positives. Un tiers des personnes interrogées estime que l'égalité entre les sexes dans les fonctions dirigeantes n'est «absolument pas atteinte». Cette valeur a augmenté de 12 % depuis 2018.

b) Le travail de care non rémunéré

La grande majorité des personnes consultées (82 %) estime que les femmes consacrent davantage de temps au travail de care que les hommes. Cette perception diffère fortement selon le sexe: les femmes considèrent nettement plus fréquemment que les hommes qu'elles consacrent davantage de temps au travail de care (87 % contre 77 %), alors que les hommes sont bien plus souvent d'avis qu'hommes et femmes investissent autant de temps pour ces tâches (16 % contre 7 %).

Une majorité de femmes affirme qu'elles assurent seules la lessive (67 %), les soins aux membres de la famille malades/ âgé.e-s/en situation de handicap (56 %) et la préparation des repas (53 %). Les hommes, quant à eux, déclarent le plus souvent qu'ils assument seuls les tâches administratives privées (59 %), les petites réparations et le jardinage (43 %). 70 % des hommes et 35 % des femmes considèrent que la prise en charge des enfants est un travail partagé. Dans les ménages de couple de même sexe, les partenaires estiment que le travail de care est beaucoup plus équitativement réparti entre les deux.

La perception de l'égalité dans le partage des tâches au sein du ménage est bien moindre chez les femmes, en particulier chez celles qui n'exercent pas d'activité lucrative, que chez les hommes. Les personnes vivant dans un ménage constitué d'un couple de même sexe évaluent l'égalité dans la répartition des tâches plus positivement que celle vivant dans un ménage constitué d'un couple de sexe différent: 54 % estiment qu'elles effectuent une part plus ou moins égale de travail de care. Seule une petite partie de ces personnes considère qu'elles en font beaucoup moins (3 %) ou beaucoup plus (4 %) de ce qui serait égalitaire. Dans les ménages composés d'un couple de sexe différent, cette proportion est sept fois plus élevée du point de vue des femmes («beaucoup plus»), soit environ 28 %, et presque trois fois plus élevée du point de vue des hommes («beaucoup moins»), soit 9 %.

Ces dernières années, les attitudes égalitaires ont gagné du terrain et les attitudes traditionnelles sont moins courantes. Les attitudes adoptées à l'égard des rôles habituellement dévolus aux hommes et aux femmes divergent selon les grandes régions. Selon les données recueillies, la Suisse centrale et la Suisse orientale sont plus traditionnelles, la Région lémanique et l'Espace-Mitteland sont plus progressistes.

c) Conciliation entre travail rémunéré, familial et domestique

Selon les personnes interrogées, les options de travail flexible sont très répandues dans leur entreprise. Le temps partiel (70 %), le travail à domicile (59 %) et / ou les horaires flexibles (59 %) sont les options les plus courantes. Trois quarts des personnes consultées peuvent souvent ou toujours participer à la planification de leurs horaires de travail. Un tiers environ des personnes actives en Suisse travaillent jusqu'à très souvent le week-end (35 %), le soir ou la nuit (34 %) ou ont respectivement des séances en dehors de leurs heures habituelles de travail (31 %). 14 % d'entre elles travaillent sur appel.

Les parents d'enfants de moins de 14 ans s'adressent principalement aux grands-parents (40 %) pour les garder. Un cinquième des personnes consultées fait appel à des solutions de prise en charge institutionnelles, telles que les crèches (21 %) ou les accueils parascolaires (19 %). Un tiers des parents (33 %) n'a recours à aucun accueil extrafamilial.

La conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle est vécue (plutôt) plus difficilement par les femmes exerçant une activité lucrative (39 %) que par les hommes (30%). Cet écart entre les sexes est plus important chez les personnes qui ont des enfants. Dans l'ensemble, ce sont les hommes qui élèvent seuls leurs enfants (62 % difficile ou plutôt difficile) ainsi que les femmes vivant dans un ménage avec des enfants et des proches nécessitant des soins (55 % difficile ou plutôt difficile), suivis des femmes à la tête d'un ménage monoparental (47 % difficile ou plutôt difficile) qui considèrent que la conciliation entre vie professionnelle et vie privée est la plus difficile.

Les hommes (14 %) ont un peu plus souvent que les femmes (12 %) le sentiment que leur entourage pâtit de leur charge professionnelle. En revanche, les femmes (13 %) considèrent nettement plus souvent que les hommes (5 %), que leur vie professionnelle est entravée par leurs obligations familiales.

59 % des femmes et 70 % des hommes qui exercent une activité professionnelle et qui ont des enfants travaillent au taux d'occupation souhaité, à savoir bien davantage d'hommes que de femmes. Il y a significativement plus de personnes (29 % de femmes et 26 % d'hommes) qui préféreraient réduire leur taux d'occupation plutôt que l'augmenter. Cependant, les femmes (12 %) sont trois fois plus nombreuses que les hommes (4 %) à souhaiter travailler davantage.

d) Impact de la pandémie de Covid-19

La pandémie de Covid-19 a eu des répercussions sur les situations professionnelles, les charges et la conciliation entre l'activité lucrative et le travail domestique et familial. L'impact diffère en fonction des obligations de prise en charge et du sexe.

Depuis la pandémie, la part de télétravail a augmenté pour 42 % des personnes interrogées. Toutefois, plus de la moitié des personnes actives occupées continuent à travailler à l'extérieur.

60 % environ des personnes ayant participé au sondage déclarent que leur situation professionnelle n'a pas changé depuis le début de la pandémie, mais cela concerne plus souvent les personnes sans obligation de prise en charge que celles qui en ont. Un cinquième à un quart du panel a augmenté son taux d'occupation, les hommes un peu plus que les femmes. Une personne sur six environ a au contraire réduit son taux d'occupation, avant tout celles qui ont des obligations de prise charge.

Les femmes qui ont des responsabilités familiales (18 %) déclarent plus fréquemment qu'elles ont moins de disponibilités que leur partenaire (10 %) pour leur activité professionnelle en raison de leurs obligations familiales et de prise en charge. Pour les hommes, c'est l'inverse. En comparant ces données à celles récoltées au printemps 2020 durant le semi-confinement, il peut être conclu que la tendance au retour aux rôles traditionnels genrés constatée au début de la pandémie de Covid-19 perdure une année plus tard, bien qu'elle semble diminuer à nouveau.

Ce sont en particulier les personnes vivant dans un ménage avec des enfants et des personnes nécessitant des soins, de même que celles vivant dans un ménage avec des enfants ou dans un ménage monoparental qui estiment que la conciliation entre vie professionnelle et vie privée est «plus difficile que d'habitude». Dans les ménages avec des enfants et des personnes nécessitant des soins, les femmes (21 % resp. 14 %) sont plus nombreuses que les hommes (16 % resp. 10 %) à considérer que la conciliation est «plus difficile que d'habitude». Dans les ménages monoparentaux, la conciliation est plus souvent considérée comme «plus difficile que d'habitude» par les hommes (12 %) que par les femmes (10 %).

De manière générale, les femmes exerçant une activité professionnelle (13 %) affirment un peu plus fréquemment que les hommes (10 %) que la conciliation depuis le début de la pandémie de Covid-19 est «plus difficile que d'habitude». Dans le même temps, les femmes (8 %) sont également plus nombreuses que les hommes (5 %) à déclarer que la conciliation est «plus facile que d'habitude».

Les hommes se montrent plus optimistes que les femmes quant à un effet positif à long terme de la pandémie de Coronavirus sur l'égalité entre femmes et hommes, sur le partage égalitaire du travail de care non rémunéré et sur la politique familiale des entreprises.

e) Problèmes perçus en matière d'activité professionnelle et de travail de care non rémunéré, souhaits et mesures

L'éventail des réponses apportées à la question ouverte relative aux souhaits des personnes consultées en matière de travail de care non rémunéré pour leur propre situation de vie est large. Dans l'ensemble, les femmes ont répondu nettement plus fréquemment que les hommes à cette question. Les hommes ont le plus souvent mentionné être satisfaits de la situation actuelle (32 %), souhaiter davantage de temps personnel, de temps partiel ou de temps pour le travail de care (20 %) et enfin un partage plus égalitaire des tâches entre les partenaires (16 %). Les femmes, elles, évoquent en premier lieu le souhait d'une répartition plus égalitaire du travail entre les partenaires (27 %) – à pourcentage égal avec la satisfaction de la situation actuelle (27 %). Viennent ensuite, en troisième et quatrième position, les souhaits de plus de considération (15 %), d'un soutien financier pour le travail de care ou d'une meilleure prise en compte de celui-ci par le système des assurances sociales (14 %).

La majorité des femmes (61 %) et des hommes (54 %) interrogé-e-s souhaiterait que les deux parents travaillent à temps partiel. Le modèle traditionnel de répartition des rôles – l'homme travaille à plein temps et la femme reste à la maison et s'occupe des enfants – est en recul non seulement dans la réalité vécue mais également en tant que concept: seul-e 10 % des hommes et 11 % des femmes aspirent à vivre ainsi. Le modèle directement opposé (la femme travaille à plein temps et l'homme reste à la maison et s'occupe des enfants) n'est plébiscité que par 2 % des femmes et 5 % des hommes. Pour 9 % des femmes et 11 % des hommes, le modèle souhaité est celui des deux parents travaillant à plein temps.

L'éventail des mesures proposées en réponse à la question ouverte de savoir ce qui pourrait être envisagé pour parvenir à une répartition égalitaire du travail de care non rémunéré entre les sexes, est également vaste. Les femmes se sont là aussi clairement davantage exprimées que les hommes. Le souhait de mesures entrepreneuriales ou politiques (plus de 40 % des participant-e-s pour chacune des mesures) est plus souvent évoqué que celui de mesures sociétales (plus de 30 %). La promotion du travail à temps partiel et d'autres mesures organisationnelles au sein des entreprises, par exemple en matière d'égalité salariale, figurent en tête de liste.

L'essentiel en bref

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

Il importe de souligner qu'une personne interrogée sur cinq propose une indemnisation du travail de care (24 % des femmes, 16 % des hommes). 10 % des participant-e-s proposent des mesures fiscales, davantage de congés parentaux rémunérés ainsi que des structures d'accueil extrafamiliales plus performantes et moins onéreuses (9 %). Environ 5 % souhaitent que le travail de care soit expressément reconnu par les assurances sociales.

A l'échelon sociétal, les personnes consultées suggèrent l'élimination des stéréotypes de genre (15 %), davantage de reconnaissance sociétale (10 %) et de la sensibilisation (8 %).

En ce qui concerne les mesures concrètes: Une nette majorité des participant-e-s, à savoir pas uniquement les personnes professionnellement actives, souhaite pouvoir bénéficier du job sharing, du travail à temps partiel, de la réduction du taux d'occupation à tous les niveaux hiérarchiques (68 %), ainsi que d'horaires de travail flexibles (71 %). Le consensus est encore plus évident concernant les mêmes opportunités de carrières (72 %) et l'égalité salariale entre femmes et hommes (75 %). Plus de 60 % des personnes exerçant une activité lucrative aimeraient pouvoir travailler à domicile. Moins de 2 % des participant-e-s ne souhaitent aucune mesure entrepreneuriale.

Le congé parental rémunéré et le droit au travail à temps partiel sont soutenus par la majorité des deux sexes (52 %). Une majorité des femmes (51 %) souhaite en outre des solutions professionnelles de prise en charge des enfants et de soins plus fortement subventionnées. Une minorité de 11 % rejette toutes les mesures politiques.

La large majorité des personnes consultées demande l'élimination des stéréotypes relatifs aux hommes qui assument des tâches care, des discriminations à l'encontre des couples de parents de même sexe ainsi que de la représentation stéréotypée des sexes dans les médias et dans la formation. 18 % des personnes interrogées ne souhaitent aucun des changements sociétaux mentionnés.

En résumé, le Baromètre de l'égalité «activité professionnelle et travail de care non rémunéré» montre qu'en Suisse, une grande partie des personnes de 18 à 65 ans souhaite une répartition plus égalitaire entre activité professionnelle et travail de care non rémunéré. Pour y parvenir, les personnes consultées envisagent toute une série d'alternatives au sein de leur ménage, où le modèle de prédilection est celui basé sur une répartition des rôles au sein du couple et le travail à temps partiel des deux partenaires. Dans les entreprises, le besoin de plus de flexibilité concernant le lieu et les horaires de travail se fait clairement sentir. Sur le plan politique, sont notamment plébiscités le congé parental payé, la rémunération du travail de care et la suppression des obstacles, en matières fiscale et d'assurances sociales, qui pénalisent les couples qui répartissent également l'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré. Ces résultats laissent clairement entrevoir la nécessité d'une action politique et pratique.

1 Préambule

La Constitution fédérale suisse consacre le principe de l'égalité entre femme et homme dans la famille, dans la formation, le travail et en matière de rémunération. La question de la répartition entre les sexes de l'activité professionnelle et du travail de care non rémunéré est importante pour évaluer le niveau de l'égalité entre les sexes, cerner les perceptions et les appréciations de la population de 18 à 65 ans en capacité de travailler et proposer les futures mesures nécessaires.

Sur mandat de la Conférence suisse des délégué.e.s à l'égalité (CSDE), le présent Baromètre national de l'égalité (ci-après Baromètre) a été développé et réalisé par une équipe de la Haute école de travail social de Lucerne. Il s'agit d'une enquête représentative de la population suisse de 18 à 65 ans avec un zoom sur l'«activité professionnelle et le travail de care non rémunéré». Le sondage en ligne a été réalisé en avril et mai 2021 par l'Institut de recherche gfs.bern sur mandat de la Haute école de travail social de Lucerne, qui l'a ensuite exploité et interprété. 2'445 personnes de 18 à 65 ans provenant de la Suisse entière ont été consultées. Parmi elles, 1'134 se sont identifiées en tant qu'homme, 1'110 en tant que femme et une personne ne s'est identifiée ni en tant qu'homme, ni en tant que femme. Du fait de la pondération des données, l'échantillon est représentatif des différents types de ménages des sept grandes régions.

Le premier Baromètre national de l'égalité, ciblé sur l'«égalité salariale» (Fuchs et al. 2018), a été réalisé en 2018. Certaines questions de 2018 ont à nouveau été posées dans le Baromètre 2021, en particulier celles en lien avec la perception du niveau de l'égalité. La taille de l'échantillon permet de comparer les résultats obtenus en 2018, lorsque seules des personnes professionnellement actives avaient été consultées, avec ceux de 2021.

Le Baromètre 2021 comporte des questions relatives à l'évaluation du niveau de l'égalité, à la répartition du travail de care non rémunéré et aux souhaits et mesures proposées en matière de travail de care. En outre, des questions sur l'impact de la pandémie de Covid-19 ont été posées aux participant.e.s. Le questionnaire contient principalement des questions fermées et deux questions ouvertes.

1.1 Notions de travail non rémunéré et de travail de care

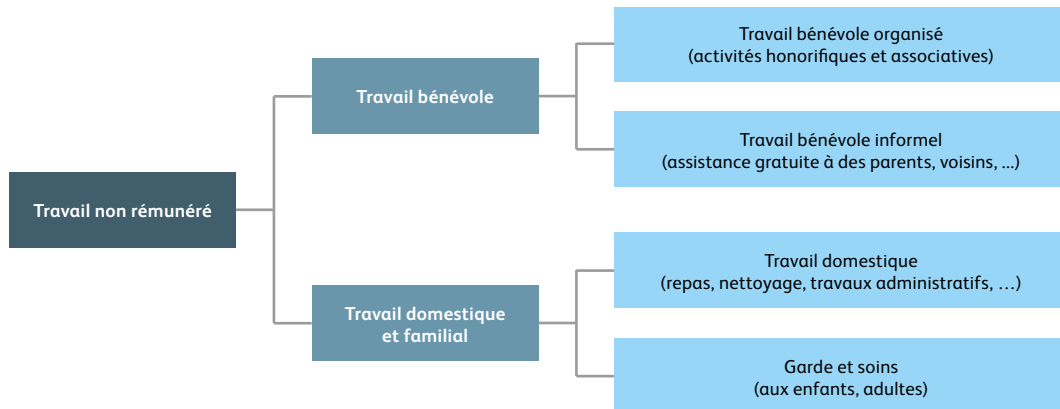
Le **travail non rémunéré** correspond aux «tâches pour lesquelles aucun salaire n'est perçu mais qui pourraient théoriquement être exécutées par un tiers contre rémunération. Il s'agit notamment **du travail domestique et familial**, des activités associatives et honorifiques au profit d'associations et d'organisations (**bénévolat organisé**) et de l'aide personnelle gratuite apportée à des proches ou à des parents ne vivant pas dans le même ménage (**bénévolat informel**)» (OFS 2020a, cf. Illustration 1). En 2016, 7.9 milliards d'heures de travail rémunéré et 9.2 milliards d'heures de travail non rémunéré ont été effectuées en Suisse (OFS 2017a).

Le travail rémunéré et le travail non rémunéré sont inégalement répartis entre les sexes en Suisse et différemment connotés en termes d'argent et de reconnaissance. Il est notoire que les femmes effectuent davantage de travail domestique et familial et qu'hommes et femmes s'investissent de manière quasi identique dans le bénévolat, même si les femmes s'engagent plutôt dans le bénévolat informel et les hommes dans le bénévolat organisé (OFS 2017b). En 2020, les femmes ont consacré 28.7 et les hommes 19.1 heures par semaine aux tâches domestiques et familiales. Dans les ménages avec enfants, le travail domestique et familial des femmes représentait 52.3 heures et le bénévolat 1.3 heures par semaine. Les hommes ont quant à eux consacré 31.7 heures par semaine au travail domestique et familial et une heure par semaine au bénévolat.

1 Préambule

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

Illustration 1: Ampleur du travail non rémunéré



Source: Travail non rémunéré, OFS, Neuchâtel 2009

Le travail de care non rémunéré désigne la part du «travail non rémunéré» transcrite dans l'illustration 1 par «travail domestique et familial». Il comprend le travail domestique (la préparation des repas, les courses pour le ménage, le nettoyage, les tâches administratives privées, p. ex. les impôts et les factures, les petites réparations, les travaux de jardinage et la lessive) et le travail de prise en charge (des enfants et des adultes nécessitant des soins).

En Suisse, la part prédominante **du travail de care non rémunéré**, à savoir environ 92 %, est fourni pour la prise en charge des enfants.

Le travail de care peut être effectué contre rémunération (dans des institutions publiques ou privées comme des crèches, des hôpitaux, des homes et des ménages privés) ou à titre gracieux. Un tiers environ de la totalité du travail de care pour les adultes est effectué gratuitement (BFEG 2012, p. 7–9). Dans ce contexte, lorsque les besoins de prise en charge ne sont plus suffisamment (bien) couverts, on parle de crise du care. De nombreux et nombreuses **proches aidant-e-s (majoritairement des femmes)** doivent réduire leur activité lucrative, voire l'interrompre. L'expansion de l'offre des pouvoirs publics étant limitée, un marché pour les **prestataires de care privé-e-s aux conditions de travail souvent précaires**, a émergé (Brüschweiler et Wigger 2014 ; Fuchs 2018, p. 52).

Le travail rémunéré et non rémunéré sont liés à bien des égards et s'influencent mutuellement: le travail rémunéré a impérativement besoin des tâches reproductives pour préserver la force de travail et lui permettre de se reconstituer.¹ Etant donné que la sécurité sociale reste intrinsèquement liée au statut professionnel, la répartition inégale entre travail rémunéré et travail de care non rémunéré constitue un problème pour l'égalité des sexes, en particulier pour les femmes qui, puisqu'elles disposent de moins de temps de travail rémunéré, gagnent moins, font moins facilement carrière et perçoivent finalement des rentes de vieillesse inférieures à celles des hommes. (Bonoli et al. 2016). A ce propos, des études récentes montrent qu'une **répartition plus égalitaire du travail rémunéré et du travail de care non rémunéré** entre les sexes aurait de multiples effets positifs (European Institute for Gender Equality 2020; Pusec 2017; Johansson 2010; Lanfranconi 2020): Dans les couples de sexe différent, il y aurait davantage de compréhension réciproque, les enfants profiteraient d'un père plus actif au sein du ménage et de la famille et se développeraient de façon plus positive à long terme. La relation entre le père et ses enfants serait renforcée. Les femmes gagneraient en satisfaction au travail et auraient plus de succès, ce qui profiterait à la société dans son ensemble.

¹ Historiquement, la séparation entre logement et «travail», en raison de l'industrialisation et de la modernisation de la société, a entraîné une répartition sexospécifique du travail qui, combinée aux stéréotypes de genre, a conduit les femmes à assumer la majorité du travail reproductif non rémunéré dans le ménage et les hommes la majorité du travail rémunéré à l'extérieur du foyer, selon le modèle bourgeois de l'«homme soutien de famille». Pour une vue d'ensemble cf. Scheele 2018.

1 Préambule

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

Les facteurs qui influent la répartition concrète du travail rémunéré et du travail de care non rémunéré peuvent être répartis sur trois niveaux:

1. au **niveau micro des ménages**; par exemple la présence d'un-e partenaire et son taux d'occupation professionnelle, la présence d'enfants ou d'autres membres de la famille à prendre en charge, les possibilités de soutien dans l'entourage privé, les facteurs socioéconomiques, mais aussi sa propre représentation des rôles (de genre) et celle du ou de la partenaire.
2. au **niveau méso, à savoir celui des organisations du travail ou des entreprises**; par exemple les options de travail à temps partiel, la flexibilité quant au lieu de travail (p. ex. travail à domicile) et aux horaires ou le soutien (émotionnel et instrumental) de l'entreprise en matière de conciliation / politique familiale.
3. et au **niveau macro des politiques économique, de formation, familiale et d'égalité**; par exemple les horaires de travail et les horaires scolaires, l'existence de structures d'accueil extrafamilial, les congés de maternité, de paternité ou parental, mais aussi la représentation sociétale des rôles (de genre) (Lanfranconi et al. 2019).

Il faut garder ces influences à l'esprit lors d'une analyse portant sur le travail rémunéré et le travail de care non rémunéré. Au niveau macro, certains efforts ont été entrepris ces dernières années à l'échelle nationale, notamment pour améliorer la conciliation entre travail rémunéré, familial et domestique, par exemple en termes de soutien financier pour la prise en charge extrafamiliale des enfants. Dans les faits, la situation varie encore fortement d'un canton à l'autre, voire d'une commune à l'autre (cf. COFF 2021). Dans l'ensemble, l'offre de prise en charge en Suisse se situe à un faible niveau en comparaison européenne.² Dans le cadre de ce Baromètre, les personnes ont été consultées sur les mesures qu'elles souhaitaient voir adoptées aux trois niveaux de la société.

1.2 Impact de la pandémie de Covid-19

La pandémie de Covid-19 a mis en lumière le fragile équilibre entre activité professionnelle et travail de care non rémunéré en 2020. Elle a accentué les inégalités entre les sexes, du moins à court terme, aussi en ce qui concerne la répartition entre l'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré au sein des ménages. Les premières études internationales sur la pandémie de Covid-19 font état d'un renforcement massif des inégalités sexospécifiques en matière de répartition entre activité lucrative et travail de care non rémunéré (Lanfranconi et al. 2021 avec des indications supplémentaires; Femina Politica 2020, Imboden/Michel 2021). Une première étude représentative de la situation des familles avec enfants nécessitant une prise en charge durant le semi-confinement en Suisse montre que les femmes ont subi une baisse de leur capacité de travailler plus fréquente de dix points par rapport aux hommes (Bütikofer et al. 2020). Une étude non représentative menée par la Haute Ecole Spécialisée de Lucerne – Travail social montre le même état de fait avec des différences encore plus marquées en fonction du sexe; alors que la moitié des femmes avec enfants interrogées ont déclaré avoir réduit leur temps de travail durant le semi-confinement du printemps 2020 en raison de leurs obligations familiales, seul un quart des hommes dans la même situation ont fait le même constat (Lanfranconi et al. 2021; cf. à ce propos chapitre 4.4).

² L'OCDE classe la Suisse avec la Grèce, Chypre, le Royaume-Uni et l'Irlande parmi les pays ayant les plus mauvaises conditions-cadre pour les familles (Chzhen/Gromada/Rees 2019). En effet, la Suisse ne consacre que 0.2 % de son PIB à la prise en charge et à l'éducation de la petite enfance, la moyenne de l'Union européenne se situe à 0.8 % du PIB, cf. OCDE, 2017, p. 310; sur la problématique de la mise en place cantonale de structures d'accueil, Zollinger/Widmer 2016. La prise en compte du contexte institutionnel cantonal aurait été souhaitable pour obtenir des résultats plus précis, mais elle dépasse le cadre du Baromètre.

1 Préambule

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

1.3 Objectif du Baromètre

L'objectif du Baromètre 2021 «Activité professionnelle et travail de care non-rémunéré» est d'obtenir auprès des personnes consultées des réponses fiables et représentatives aux questions suivantes:

1. Comment évaluent-elles le niveau de l'égalité en Suisse?
2. Comment perçoivent-elles le rapport entre activité lucrative et travail de care non rémunéré et comment cette perception a-t-elle évolué durant la pandémie de Covid-19?
3. Comment perçoivent-elles la conciliation du travail rémunéré, domestique et familial et comment cette perception a-t-elle évolué durant la pandémie de Covid-19?
4. Quelle répartition du travail de care non rémunéré souhaitent-elles pour leur propre ménage et quelles sont, selon elles, les mesures entrepreneuriales, politiques et sociétales nécessaires pour parvenir à une répartition plus égalitaire entre activité lucrative et travail de care non rémunéré?

De plus amples informations relatives à la réalisation de l'enquête, à l'échantillon, au contrôle des données, aux indicateurs statistiques et au questionnaire se trouvent dans l'annexe. Les écarts significatifs, qui sont toujours mentionnés comme tels dans la légende des graphiques, sont ceux qui sont très peu susceptibles d'être liés au hasard. Dans le texte, sauf indication contraire, les différences signalées sont significatives.

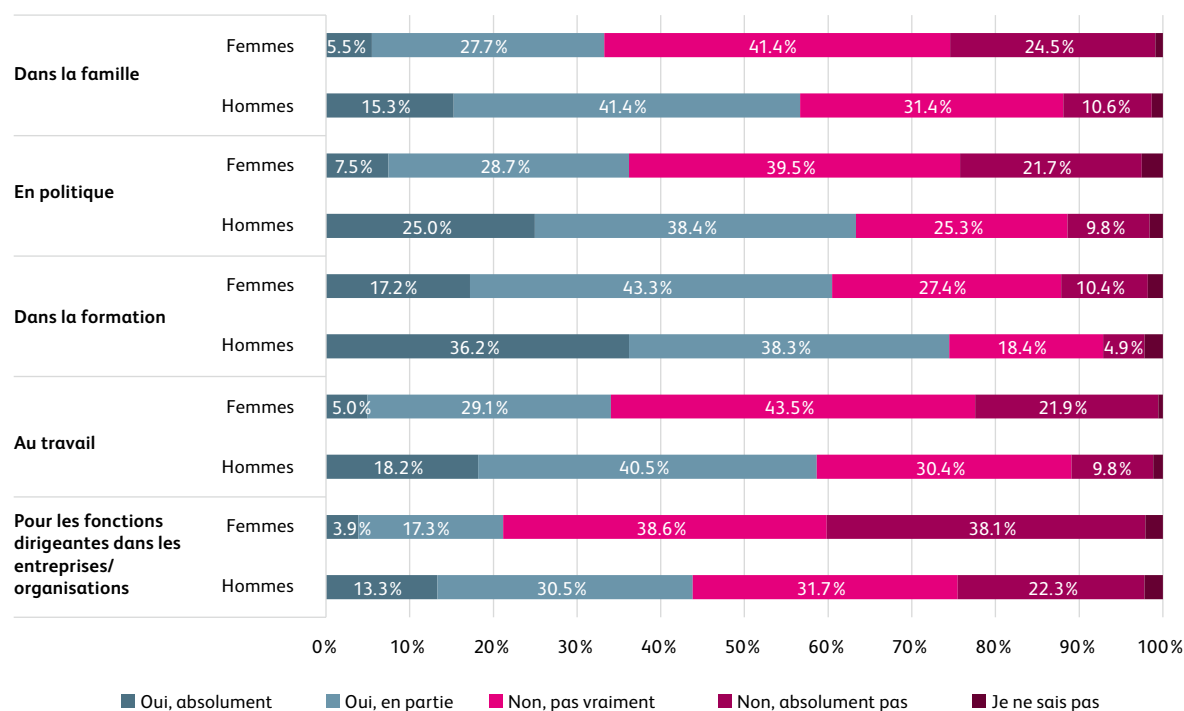
2 Perception de l'égalité

2.1 Perceptions 2021: Les femmes se montrent beaucoup plus critiques que les hommes

Selon la Constitution fédérale (art. 8, al. 3): «L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.»

Comment la réalisation de ce mandat constitutionnel est-elle perçue par les femmes et les hommes en Suisse? L'illustration 2 présente les résultats ventilés par sexe.

Illustration 2: Pensez-vous que l'égalité des sexes est atteinte en Suisse? (selon le sexe, N=2244-2245)



Légende: Écart significatif selon le sexe

C'est dans les domaines de la famille, du travail rémunéré, et plus particulièrement dans les fonctions dirigeantes, que le niveau d'égalité est perçu de la manière la plus critique. Cependant, hommes et femmes estiment le plus souvent que l'égalité est atteinte en matière de formation. Dans ce domaine, les hommes considèrent bien plus fréquemment que les femmes que l'égalité est «absolument atteinte» (écart: 19 %), vient ensuite le domaine de la politique (écart: 17.5 %). Alors qu'environ un homme sur trois considère que l'égalité est «absolument» atteinte dans ce domaine, seule une femme sur six estime que c'est le cas (femmes 17 %, hommes 36 %). Dans tous les domaines, les femmes sont plus critiques que les hommes dans leur évaluation du niveau de l'égalité.

2 Perception de l'égalité

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

La perception de la réalisation de l'égalité dans les divers domaines diffère selon les grandes régions, comme l'indique le Tableau 1.

Tableau 1: Pensez-vous que l'égalité entre les sexes est atteinte en Suisse? («Oui, totalement atteinte», N=2244-2245)

	Région lémanique (VD, VS, GE)	Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	Suisse du Nord-ouest (BS, BL, AG)	Zurich (ZH)	Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	Tessin (TI)	Total
Dans la famille	7.3%	10.8%	10.5%	12.9%	12.3%	10.2%	8.0%	10.5%
En politique	10.3%	15.3%	20.7%	19.5%	15.3%	22.3%	10.2%	16.3%
Dans la formation	19.9%	23.9%	30.6%	32.8%	25.6%	33.5%	21.6%	26.7%
Au travail	9.4%	11.4%	9.9%	16.1%	11.4%	13.0%	5.7%	11.6%
Pour les fonctions dirigeantes dans les entreprises/organisations	6.9%	9.5%	8.9%	10.4%	8.8%	7.9%	5.7%	8.7%

Légende: Écart toujours significatif selon la région de domicile.

Alors qu'au Tessin et dans la région lémanique, le degré de réalisation de l'égalité dans les domaines de la famille, de la politique, du travail et des fonctions dirigeantes est jugé nettement plus négativement que dans les autres cantons, c'est dans le canton de Zurich que la réalisation de l'égalité dans la famille, en politique et au travail est le plus souvent considérée comme atteinte. En politique et dans la formation, c'est en Suisse centrale que le niveau d'égalité est perçu le plus positivement et, comme cela était déjà le cas dans le Baromètre 2018, la région lémanique qui se montre la plus critique à cet égard.

2.2 Attitudes majoritairement plus critiques qu'en 2018

L'illustration 3 compare la perception des personnes interrogées en 2018 et en 2021. Les deux sondages se basent sur la population active (puisque en 2018, seules les personnes professionnellement actives avaient été consultées).

La majorité des personnes actives en Suisse estime que l'égalité entre femmes et hommes telle que consacrée par la Constitution fédérale n'est pas atteinte ou en partie seulement. Ce sentiment s'est renforcé depuis 2018, en particulier dans les domaines de la famille, de la politique et dans les fonctions dirigeantes. Le recul est particulièrement marqué en ce qui concerne la perception de l'égalité dans la famille. Les personnes qui considèrent que l'égalité dans ce domaine est (partiellement) atteinte sont deux fois moins nombreuses qu'il y a trois ans. Un tiers environ des personnes interrogées sont d'avis que l'égalité dans les fonctions dirigeantes n'est «absolument pas atteinte», à savoir 12% de plus qu'en 2018.

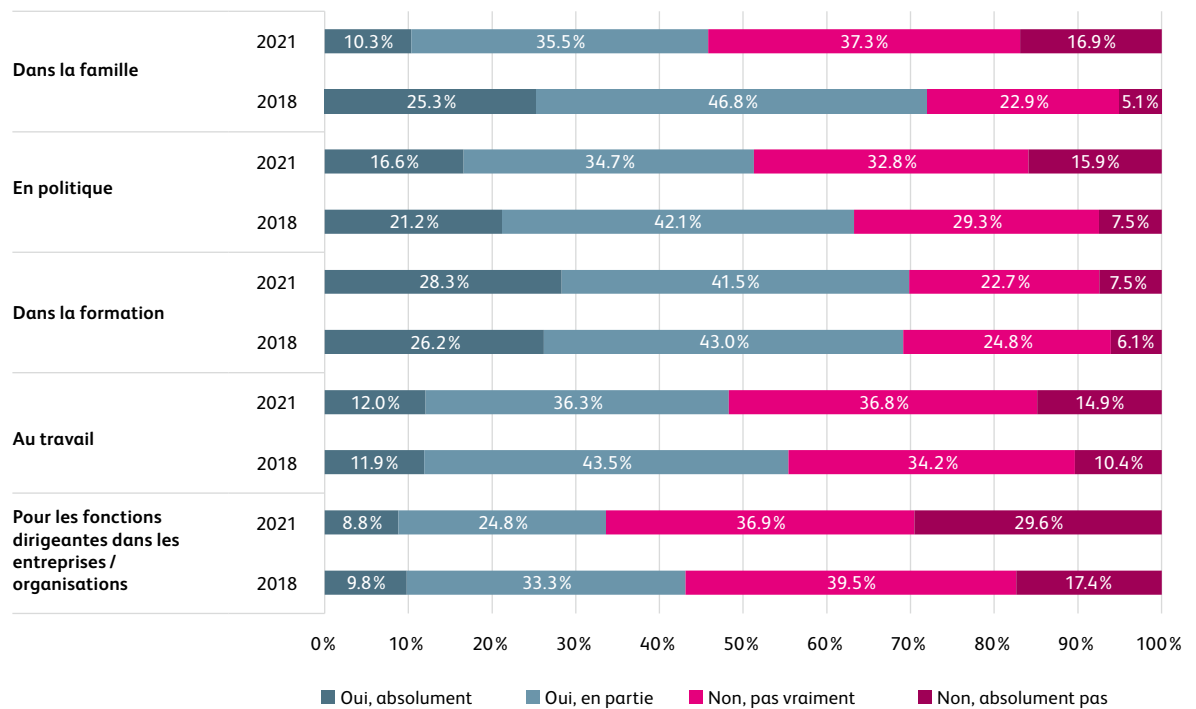
La perception de la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes dans la **formation** est le seul indicateur qui n'a quasiment pas varié en trois ans. En 2021, 28 % des personnes actives consultées considèrent que l'égalité entre femmes et hommes dans la formation est totalement atteinte (2018: 26 %). Comparé à 2018, le nombre de personnes estimant que l'égalité est inexistante en **politique** a doublé (2018: 8 %, 2021: 16 %).

2 Perception de l'égalité

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

Illustration 3: Pensez-vous que l'égalité des sexes est atteinte en Suisse?

(Personnes exerçant une activité lucrative; 2021: N=1734-1762, 2018: N=1811-1831)



Alors qu'il y a trois ans, l'égalité dans la **famille** était encore perçue comme (partiellement) atteinte par 72 % des personnes interrogées, en 2021, seules 46% d'entre elles estiment que c'est le cas. La proportion de personnes qui considère qu'il n'y a pas du tout d'égalité dans ce domaine a plus que triplé (de 5 % à 17 %).

La progression des évaluations critiques est moindre en ce qui concerne l'égalité **au travail** (de 45 % de «pas (réellement) atteinte» à 52 %) et pour les **fonctions dirigeantes** des entreprises et des organisations (de 57 % de «pas (réellement) atteinte» à 67 %). Toutefois, la proportion des personnes qui estiment en 2021 que l'égalité n'est absolument pas réalisée dans ces domaines est substantielle, à savoir 30 %. Il s'agit là de la valeur la plus critique du sondage, puisqu'elle est supérieure de 12% à celle de 2018.

3 Le travail de care non rémunéré

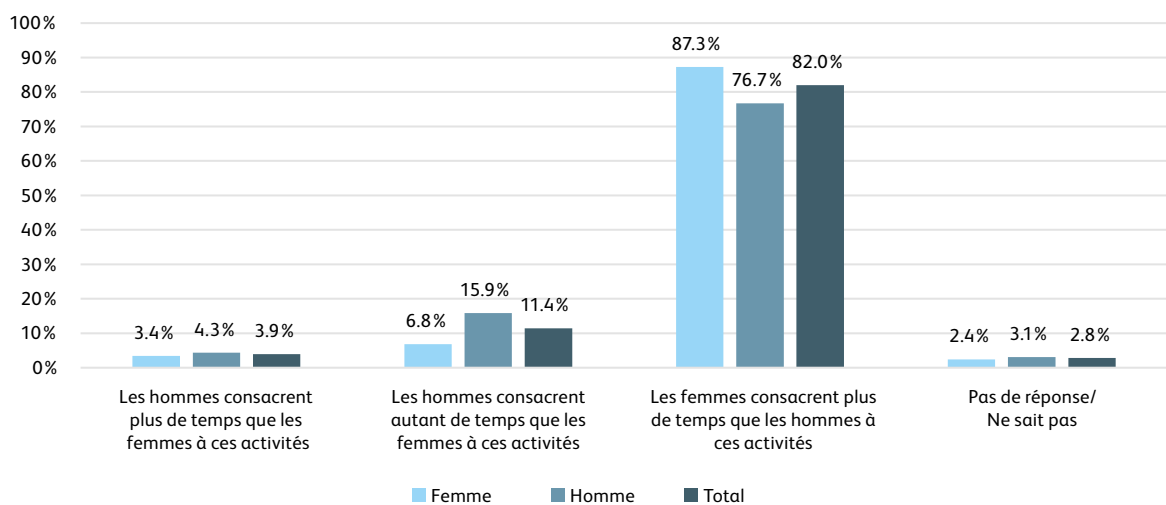
Les travaux de care non rémunérés désignent des tâches pour lesquelles aucun salaire n'est perçu mais qui pourraient théoriquement être exécutées par un tiers contre rémunération. Il s'agit notamment du travail domestique et familial et de l'aide personnelle apportée à des proches ou à des parents ne vivant pas dans le même ménage (cf. OFS 2020a).

Ce chapitre présente la façon dont la répartition du travail de care non rémunéré entre les sexes est perçue en Suisse et comment l'égalité en matière de travail de care non rémunéré est évaluée.

3.1 Perception de la répartition du travail de care non rémunéré

L'évaluation de diverses affirmations relatives à la répartition du travail de care non rémunéré entre les sexes est présentée ci-après. L'illustration 4 montre comment les personnes consultées perçoivent la répartition du travail domestique et des obligations de prise en charge dans les ménages suisses.

Illustration 4: Selon vous, laquelle des affirmations suivantes concernant le travail domestique et les obligations de prise en charge dans les ménages suisses se vérifie le plus souvent aujourd'hui? (N=2245)



Légende: Écart significatif selon le sexe

Conformément à l'opinion d'une grande majorité des personnes consultées (82%), les femmes consacrent davantage de temps au travail domestique et aux devoirs de prise en charge que les hommes. Les perceptions y relatives divergent fortement selon le sexe.

Les femmes sont significativement plus enclines que les hommes à considérer qu'elles consacrent davantage de temps au travail domestique et familial que les hommes (87 % contre 77 %), tandis que les hommes ont clairement plus l'impression qu'hommes et femmes investissent autant de temps pour ces tâches (16% contre 7%). Seules environ 4 % des personnes ayant répondu au sondage pensent que les hommes y consacrent plus de temps.

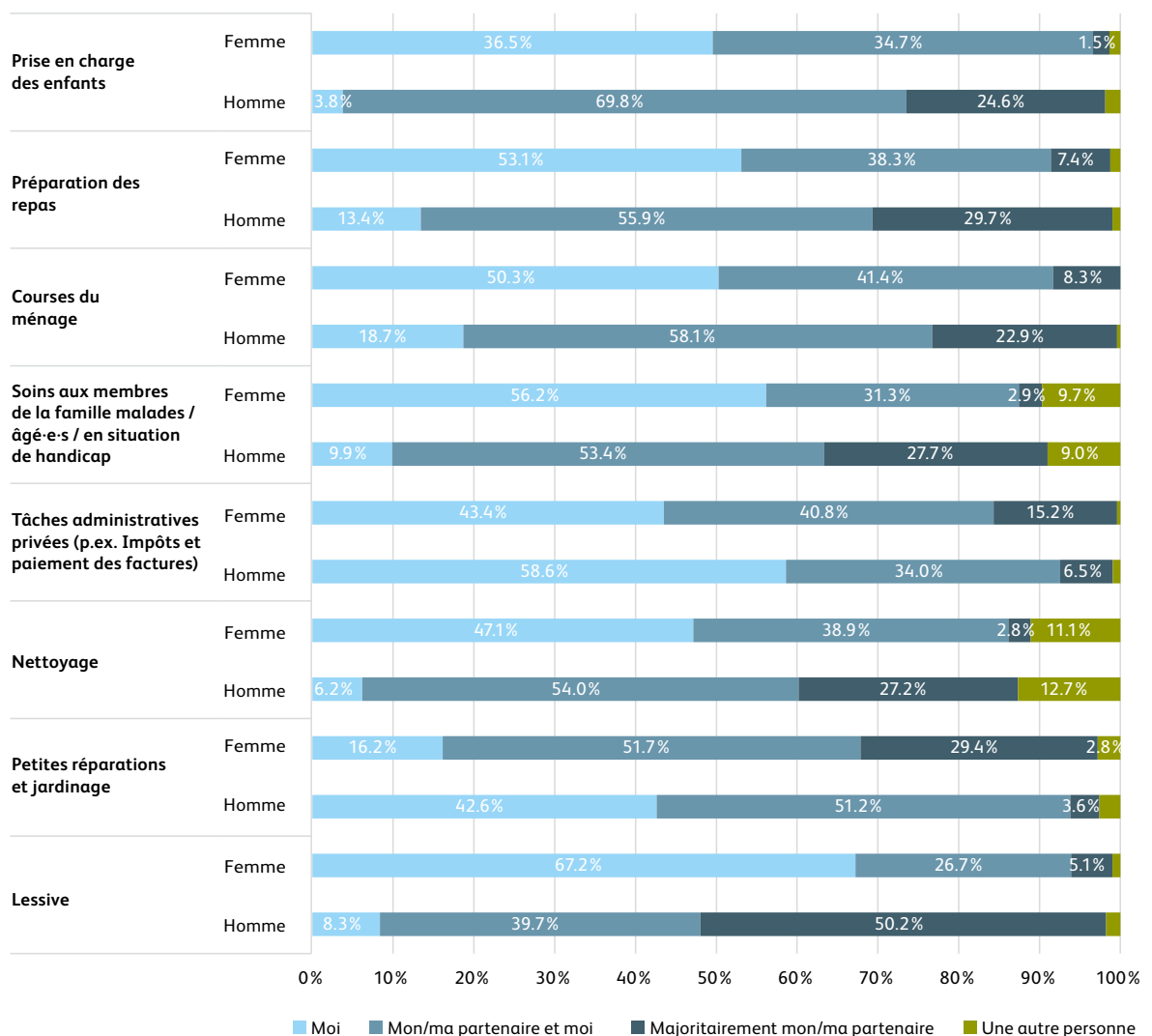
3 Le travail de care non rémunéré

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

3.2 Répartition du travail de care non rémunéré dans les ménages: Grandes différences selon le type de ménage et le sexe

L'illustration 5 indique qui, du point de vue des femmes et des hommes vivant dans un ménage constitué d'un couple de sexe différent, assume certaines tâches données.

Illustration 5: Qui effectue principalement les tâches suivantes? (Personnes dans un ménage de couple de sexes différents (avec/sans enfant), selon le sexe, N=952-1466. «Je ne peux pas me prononcer» a été exclu.)



Légende: Écart significatif selon le sexe pour toutes les tâches de care

Les femmes, bien plus souvent que les hommes, estiment qu'elles accomplissent seules les tâches de care, alors que les hommes ont davantage tendance à considérer que ces tâches sont effectuées à parts égales.

3 Le travail de care non rémunéré

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

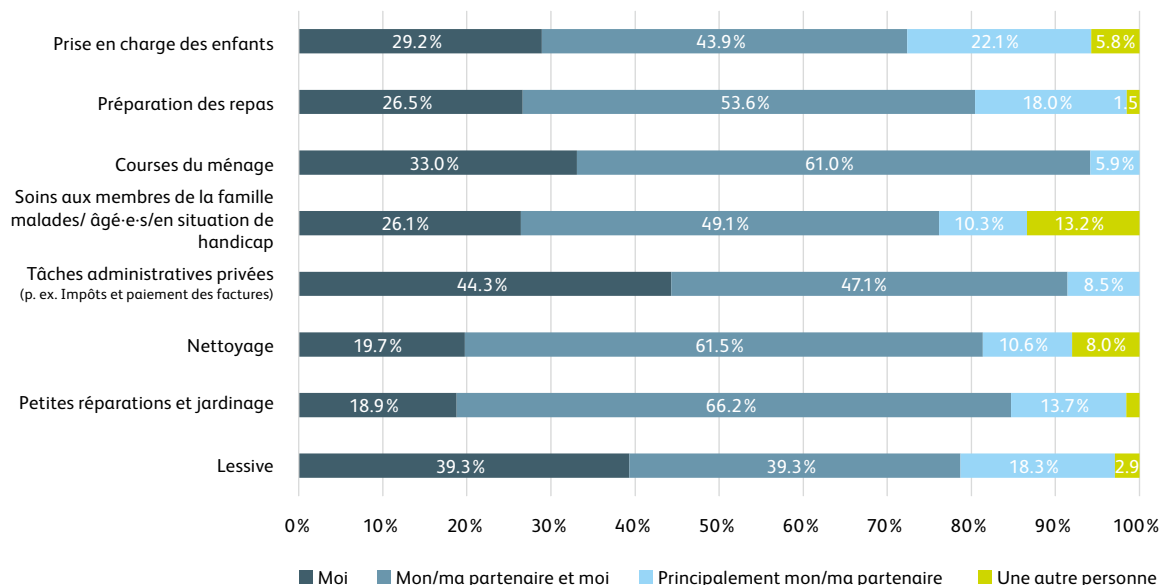
67 % des femmes vivant dans un ménage suisse affirment faire la lessive seules. La moitié des femmes environ déclare qu'elles assument seules la responsabilité de la préparation des repas (53 %) et des courses du ménage (50 %). Ce n'est que concernant les tâches administratives privées que les hommes répondent majoritairement (59%) qu'ils accomplissent cette tâche seuls. Dans 70 % des cas, les hommes ont le sentiment que la prise en charge des enfants est une tâche partagée, alors qu'environ un tiers des femmes partage cet avis (35 %).³

Comme le montre l'illustration 5, des disparités régionales existent en ce qui concerne la lessive, laquelle, dans les ménages constitués d'un couple de sexe différent, est majoritairement effectuée uniquement par les femmes. C'est au Tessin (81 %), en Suisse orientale et en Suisse centrale (72 % chacune) que les femmes répondent le plus souvent «moi» à la question de savoir qui accomplit cette tâche. L'Espace Mittelland (58 %) et le canton de Zurich (66 %) affichent, à cet égard, les pourcentages les plus faibles.

Les tâches administratives privées sont, selon les hommes vivant dans un ménage composé d'un couple de sexe différent, majoritairement accomplies par eux seuls. Sur ce point, les disparités régionales sont peu significatives. Dans toutes les régions, la majorité des hommes considère que la responsabilité de cette tâche leur incombe. C'est dans la Suisse du Nord-Ouest que ce pourcentage est le plus élevé, avec 64 % d'hommes répondant «moi» et dans l'Espace Mittelland qu'il est le plus faible, avec 53 %.

L'illustration 6 présente la répartition des tâches chez les personnes vivant dans un ménage de couple de même sexe.

Illustration 6: Qui effectue principalement les tâches suivantes?
(Personnes dans un ménage de couple de même sexe, N=30-68)



Légende: Prise en charge des enfants (n=30), soins aux membres de la famille malades/âgé-e-s/en situation de handicap (n=37)

La répartition du travail de care est nettement plus égalitaire dans les ménages constitués d'un couple de même sexe que dans ceux constitués d'un couple de sexe différent.

³ En comparant ces chiffres avec ceux d'une étude de l'OFS (OFS 2018) portant sur des personnes de 15 à 54 ans, on constate que les perceptions des femmes dans le Baromètre diffèrent nettement moins des résultats de l'étude de l'OFS que celles des hommes. Les différences peuvent aussi être expliquées par la méthode de récolte des données.

3 Le travail de care non rémunéré

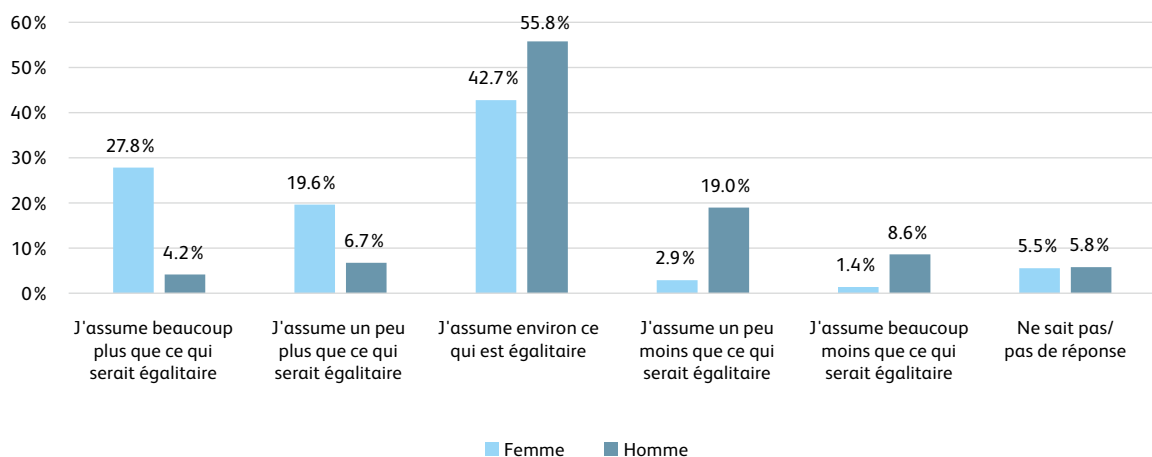
Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

Les personnes interrogées qui vivent dans un ménage constitué d'un couple de même sexe affirment que toutes les tâches (hormis la lessive) sont majoritairement effectuées «par moi et mon ou ma partenaire», à savoir les réparations/ le jardinage, le nettoyage (66 %) et les courses du ménage (61 %). Pour plus d'un tiers d'entre elles, les tâches administratives privées (44 %) et la lessive (39 %) sont les seuls travaux qui sont accomplis seul-e.

3.3 Perception de l'égalité en matière de travail de care non rémunéré dans les ménages composés d'un couple de même sexe et dans les ménages composés d'un couple de sexe différent

L'illustration 7 présente la répartition du travail de care non rémunéré chez les personnes vivant dans un ménage constitué d'un couple de sexe différent.

Illustration 7: De quelle manière le travail de care (travail domestique et de prise en charge) est-il réparti entre vous et votre partenaire? (Personnes dans un ménage de couple de sexe différent, N=1467)



Légende: Écart significatif selon le sexe

Près de la moitié des femmes (48 %) estiment qu'elles effectuent beaucoup plus (28 %) ou un peu plus (20 %) de travail de care que ce qui semble égalitaire. Inversement, 28 % des hommes considèrent qu'ils assument beaucoup moins (9 %) ou un peu moins (19 %) de travail de care que ce qui paraît égalitaire.

Par ailleurs, les données récoltées montrent (cela ne ressort pas de l'illustration 7) que 37 % des femmes au foyer mais aussi 26 % des femmes exerçant une activité lucrative considèrent qu'elles en font plus que ce qui semble égalitaire.

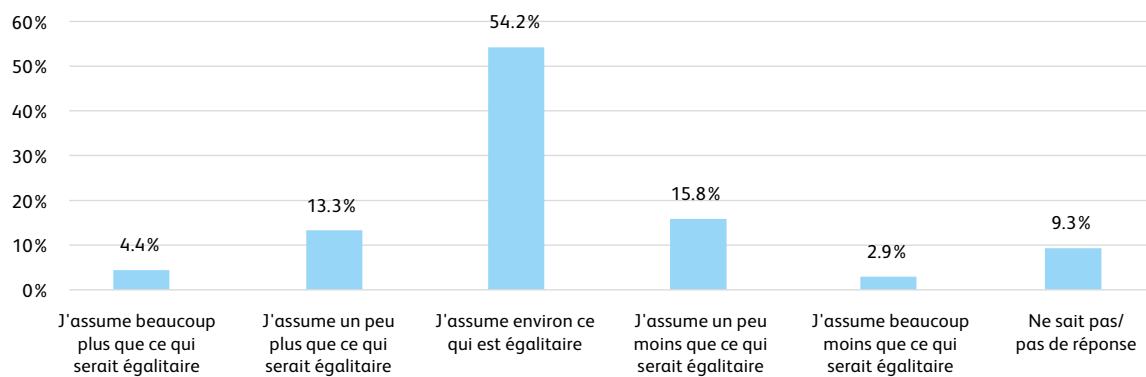
Plus de la moitié des hommes (56 %) estiment que leur implication en matière de travail de care est plus ou moins égalitaire, alors que les femmes sont 43 % à partager cet avis.

3 Le travail de care non rémunéré

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

L'illustration 8 présente la répartition du travail de care (travail domestique et de prise en charge) dans les ménages composés d'un couple de même sexe.

Illustration 8: De quelle manière le travail de care (travail domestique et de prise en charge) est-il réparti entre vous et votre partenaire? (Personnes dans un ménage de couple de même sexe, N=68)



La majorité des personnes qui vivent dans un ménage constitué d'un couple de même sexe considère leur investissement en matière de travail de care comme égalitaire (54%).

La situation est sensiblement différente selon que les personnes consultées vivent dans un ménage constitué d'un couple de sexe différent ou dans un ménage constitué d'un couple de même sexe où 54 % d'entre elles estiment que leur investissement en matière de travail de care est égalitaire. Seule une très petite partie des personnes ayant répondu au sondage considère qu'elles en font beaucoup moins (3 %) ou beaucoup plus (4 %) que ce qui paraît égalitaire. Dans les ménages composés d'un couple de sexe différent, cette proportion est sept fois plus élevée du point de vue des femmes (qui considèrent qu'elles en font «beaucoup plus»), soit environ 28%, et presque trois fois plus élevée du point de vue des hommes (qui estiment qu'ils en font «beaucoup moins»), soit 9 %.

3.4 Valeurs en matière de travail rémunéré et de travail de care

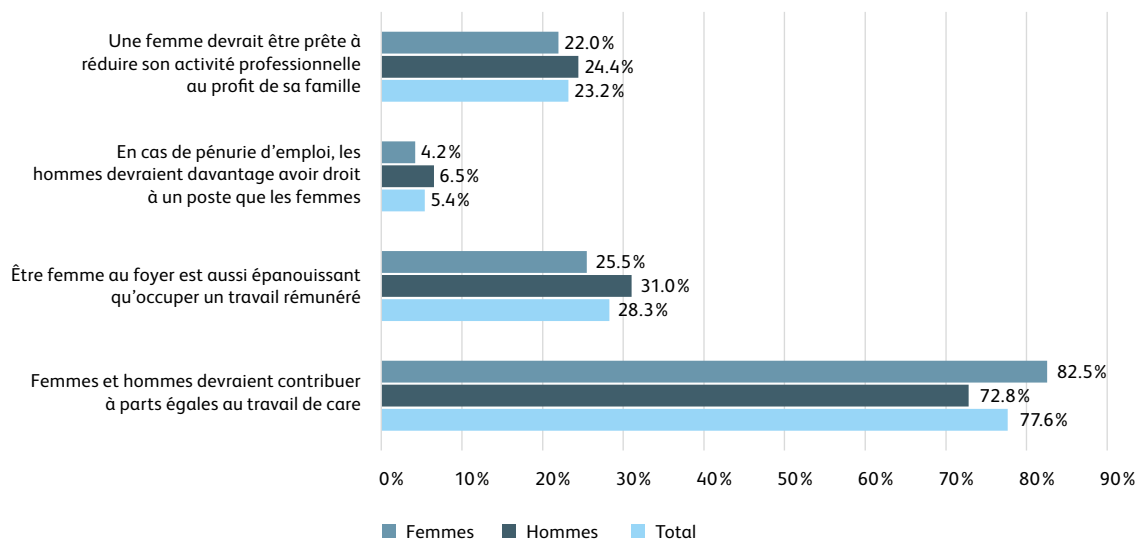
Dans le Baromètre 2021, il a été demandé aux personnes interrogées d'approuver ou de désapprouver certaines affirmations relatives aux rôles de genre. Ce sont des indicateurs qui sont aussi utilisés dans les études comparatives internationales et pour lesquels des données évolutives sont en partie disponibles. Ils permettent notamment d'établir dans quelle mesure les attitudes traditionnelles, sexostéréotypées ou égalitaires sont prédominantes dans la société.

3 Le travail de care non rémunéré

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

L'illustration 9 indique le degré d'approbation aux diverses affirmations relatives à la répartition entre les femmes et les hommes du travail rémunéré et du travail de care non rémunéré.

Illustration 9: (Large) approbation de diverses affirmations relatives à la répartition entre les femmes et les hommes du travail rémunéré et du travail de care non rémunéré (N=2245-2246)



Légende: Écart significatif selon le sexe; Échelle de réponses: Tout à fait d'accord – D'accord – Ni d'accord, ni pas d'accord – Pas d'accord – Pas du tout d'accord – (Je ne sais pas)

On constate que les attitudes égalitaires ont gagné du terrain et que les modèles traditionnels sont moins répandus qu'il y a encore quelques années (cf. également Bornatici et al. 2021).

- Un quart environ des personnes consultées (23 %) estiment qu'une femme devrait être prête à réduire son activité professionnelle au profit de sa famille. Pour ce point, l'écart entre les sexes est moindre (2.4 %).
- 5 % approuvent l'idée selon laquelle les hommes auraient davantage droit à un emploi en cas de pénurie.
- L'affirmation «être femme au foyer est aussi épanouissant qu'occuper un travail rémunéré» est davantage plébiscitée par les hommes (31 %) que par les femmes (26 %).
- Plus de trois quarts des personnes interrogées (78 %) considèrent que femmes et hommes devraient contribuer à parts égales au travail de care.

Dans l'ensemble, les hommes ont des attitudes plus traditionnelles que les femmes pour toutes les affirmations. De même, les groupes de personnes plus âgées ont tendance à avoir des attitudes plus traditionnelles que les plus jeunes. Il y a toutefois une exception: Concernant l'affirmation selon laquelle les femmes devraient être prêtes à réduire leur activité professionnelle au profit de leurs enfants, le groupe de personnes qui approuve le plus largement est celui des 30-39 ans (27 %) et le plus faiblement celui des 50-59 ans (18 %).

3 Le travail de care non rémunéré

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

Le degré d'approbation aux affirmations précitées a été divisé par plus de deux au cours des dix dernières années. En 2010, 60 % des Suisses et des Suissesses interrogé.e.s les approuvaient dans l'European Social Survey, voire 64 % en 2004 (cf. Fuchs 2018: 55).⁴

Le tableau 2 présente le degré d'approbation aux affirmations relatives à la répartition du travail entre femmes et hommes selon les grandes régions.

Tableau 2: (Large) approbation de diverses affirmations relatives à la répartition entre les femmes et les hommes du travail de care et du travail rémunéré (N=2245-2246)

	Région lémanique (VD, VS, GE)	Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	Suisse du Nord-ouest (BS, BL, AG)	Zurich (ZH)	Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	Tessin (TI)	Total
Femmes et hommes devraient contribuer à parts égales au travail de care	81.5%	78.9%	79.7%	75.9%	75.6%	69.0%	80.7%	77.6%
Être femme au foyer est aussi épanouissant qu'occuper un travail rémunéré	30.3%	27.0%	27.6%	26.0%	31.4%	31.0%	21.8%	28.3%
En cas de pénurie d'emploi, les hommes devraient davantage avoir droit à un poste que les femmes	7.8%	5.0%	3.9%	2.9%	5.5%	7.9%	4.5%	5.3%
Une femme devrait être prête à réduire son activité professionnelle au profit de sa famille	19.5%	18.3%	25.0%	21.8%	32.9%	27.4%	24.1%	23.2%

Légende: Écart significatif selon la région de domicile pour toutes les affirmations

Pour ces affirmations, le degré d'approbation est différent selon les grandes régions. Les données récoltées montrent que la Suisse centrale et la Suisse orientale sont plutôt traditionnelles alors que la Région lémanique et l'Espace Mittelland sont plutôt progressistes. A titre d'exemple, alors qu'un tiers des personnes interrogées en Suisse orientale et 27 % en Suisse centrale considèrent qu'une femme devrait être prête à réduire son activité professionnelle au profit de sa famille, elles ne sont qu'un cinquième à partager cette opinion dans la Région lémanique (20 %) et dans l'Espace Mittelland (18 %).

⁴ Dans ce cas, l'entier de la population avait été interrogée, y compris les personnes ayant atteint l'âge de la retraite.

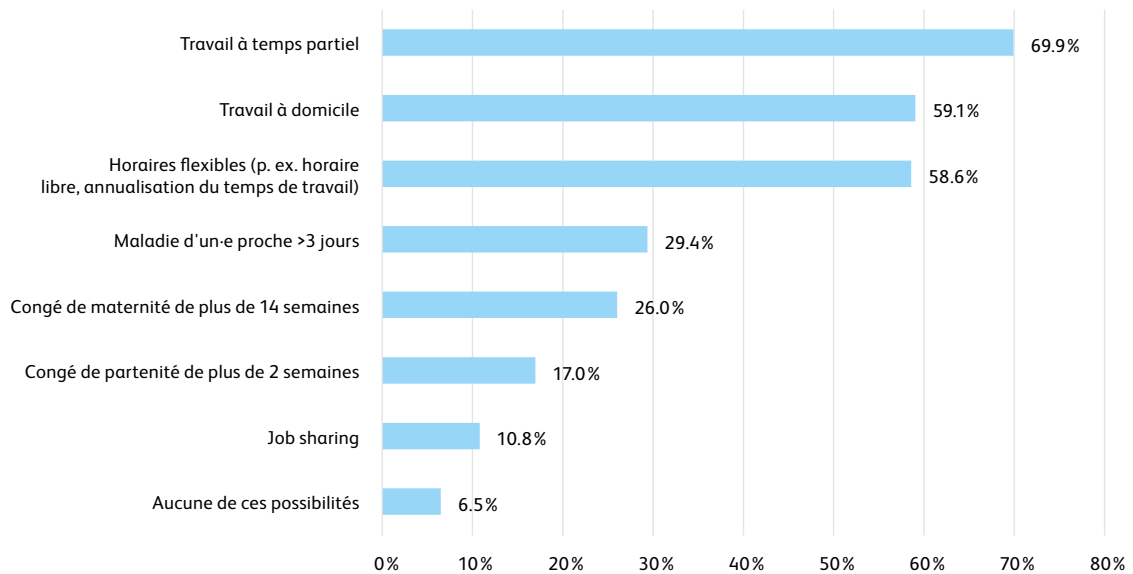
4 Conciliation du travail rémunéré, familial et domestique

La conciliation du travail rémunéré, domestique et familial peut être qualifiée de «point de friction entre les injonctions du monde du travail et la sphère privée» (Böhle 2018: 80). Une méta-analyse récente (Lanfranconi et al. 2019)⁵ établit que la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée est influencée par divers facteurs au niveau macro de la société, au niveau micro des individus et des ménages mais avant tout au niveau dit méso des entreprises. Les conditions de travail des employé-e-s, notamment la flexibilité des formes et lieux de travail, l'organisation, la planification et l'aménagement des horaires, sont l'un des aspects importants du niveau méso.

4.1 Conditions de travail

L'illustration 10 expose la prévalence des formes de travail flexibles et des mesures de politique familiale des entreprises qui sont accessibles aux personnes professionnellement actives consultées.

Illustration 1: Les possibilités suivantes existent-elles sur votre lieu de travail? (Personnes exerçant une activité lucrative, N=1175)



Les options du temps partiel (70%), du télétravail (59%) et / ou des horaires flexibles (59%) sont largement répandues auprès des personnes consultées. Seules environ 6% d'entre elles n'ont accès à aucune de ces formes de travail dans leur entreprise.

⁵ Lanfranconi et al. (2019) décrivent l'évolution historique de la notion dans plusieurs disciplines économiques et analysent, sur la base de la littérature existante, les divers aspects de vie à concilier ainsi que les principaux facteurs influant sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

4 Conciliation du travail rémunéré, familial et domestique

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

Les prestations accordées en cas d'urgence ou de parentalité allant au-delà des exigences ou des obligations légales, par exemple les congés en cas de maladie d'un-e proche (29 %), le congé de maternité de plus de 14 semaines (26 %) ou le congé de paternité de plus de deux semaines (17 %), sont beaucoup moins courantes que les options du temps partiel, du télétravail ou des horaires flexibles. L'accès au job sharing est relativement exceptionnel dans les entreprises. Cet instrument, pourtant pertinent en termes d'égalité dans les carrières professionnelles, n'est proposé qu'à environ 11 % des personnes interrogées.

L'accès au télétravail a augmenté de manière vertigineuse en raison de la pandémie de Covid-19. L'Enquête suisse sur la population active (ESPA) fait état d'une lente progression du télétravail de 18 % en 2013 à 25 % en 2019. Ce pourcentage a bondi à 34 % en 2020. En l'espèce, cela signifie que les personnes travaillent occasionnellement ou régulièrement (> 50 % du temps de travail) depuis leur domicile (OFS 2020). 59 % des personnes consultées dans le cadre du présent Baromètre 2021 ont répondu que leur entreprise leur proposait l'option du télétravail.

Le tableau 3 présente la prévalence des formes de travail flexibles dans les grandes régions.

Tableau 3: Les possibilités suivantes existent-elles sur votre lieu de travail? (Personnes exerçant une activité lucrative, selon les grandes régions, N=1775-1777)

	Région lémanique (VD, VS, GE)	Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	Suisse du Nord-ouest (BS, BL, AG)	Zurich (ZH)	Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	Tessin (TI)	Total
Temps partiel	67.2%	77.1%	70.7%	71.2%	66.1%	68.5%	49.3%	69.9%
Horaires de travail flexibles (p. ex. horaire libre, annualisation du temps de travail)	56.1%	60.4%	63.8%	58.6%	54.7%	60.1%	53.7%	58.6%
Télétravail*	59.7%	60.2%	62.7%	62.9%	49.2%	61.3%	50.7%	59.1%
Job sharing*	5.7%	11.1%	17.5%	12.6%	9.8%	10.7%	7.5%	10.8%
Maladie d'un-e proche >3 jours*	33.4%	34.5%	24.9%	29.5%	23.6%	26.2%	22.4%	29.4%
Congé de maternité (>14 semaines)*	32.5%	29.7%	20.5%	23.9%	20.0%	25.6%	25.4%	26.1%
Congé de paternité (>2 semaines)	20.6%	18.6%	15.4%	16.6%	12.5%	16.1%	16.4%	17.0%

Légende: *significatif selon la région de domicile

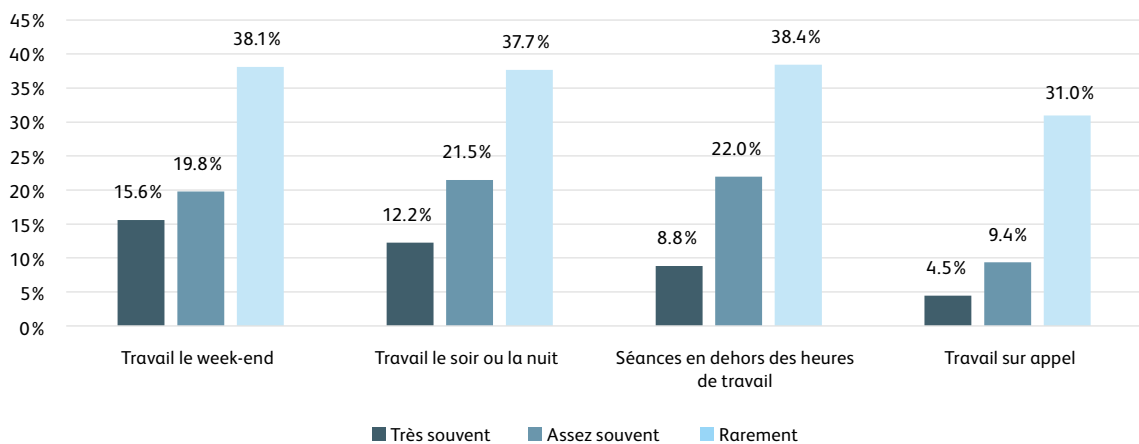
Il existe de grandes différences régionales en termes de formes de travail flexibles et de mesures de politique familiale. C'est au Tessin que les possibilités de travail flexible sont les plus rares. Seules 49 % des personnes consultées ont accès au temps partiel alors que dans la Suisse du Nord-Ouest, par exemple, plus de trois quarts des personnes actives (77 %) peuvent y avoir recours. C'est dans la région lémanique que le droit à un congé de maternité (33 %) ou de paternité (21 %) supralégal est le plus fréquent. En Suisse orientale, seules 13 % des personnes exerçant une activité lucrative disent avoir droit à un congé allant au-delà des prescriptions légales. Il faut toutefois garder à l'esprit que certaines branches sont beaucoup plus représentées dans certaines régions que dans d'autres.

4 Conciliation du travail rémunéré, familial et domestique

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

L'illustration 11 indique la fréquence à laquelle les personnes actives occupées en Suisse travaillent en dehors des heures réglementaires, de leurs horaires habituels ou sur appel, c'est-à-dire dans des conditions qui rendent difficile la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, que ce soit en raison de l'impossibilité de planifier convenablement son propre travail de care ou parce que les structures d'accueil ne sont pas flexibles ou pas disponibles en dehors des heures d'ouverture habituelles.

Illustration 11: À quelle fréquence les situations suivantes se produisent-elles dans votre travail?
(Personne exerçant une activité lucrative, N=1775)



Un tiers environ des personnes actives occupées en Suisse travaille assez souvent ou très souvent le week-end (35%) et/ou le soir, respectivement la nuit (34%) et/ou en dehors des horaires habituels (31%). 14% des personnes professionnellement actives travaillent sur appel.

Même si le travail en dehors des horaires habituels diffère selon le sexe (sauf pour le «travail sur appel»), les écarts sont peu importants. La différence la plus significative concerne le travail le soir ou la nuit: 31 % des femmes et 36 % des hommes y sont très souvent ou assez souvent astreint-e-s.⁶

Trois quarts environ des personnes exerçant une activité lucrative (77 %) peuvent souvent (38 %) ou toujours (39 %) participer à la planification de leurs horaires de travail. 14 % d'entre elles ne peuvent que rarement le faire et 8 % n'en ont pas du tout la possibilité. Aucun écart significatif selon le sexe ne peut être relevé. En comparaison européenne, les personnes professionnellement actives en Suisse sont très souvent consultées sur cette question. Une étude sur les conditions de travail en Europe publiée en 2017 (Eurofound 2017) a établi que 56 % des employé-e-s européen-ne-s ne sont pas invité-e-s à prendre part à la planification de leurs horaires de travail.

⁶ Les données de l'OFS indiquent des valeurs plus faibles en ce qui concerne ces conditions pénibles de travail, mais des (petites) différences similaires entre les sexes. Cf. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/conditions-travail/horaire-travail.html> (7 juillet 2021).

4 Conciliation du travail rémunéré, familial et domestique

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

4.2 Accueil extrafamilial des enfants

Le tableau 4 indique à quelles solutions d'accueil extrafamilial il est fait recours dans les grandes régions suisses.

Tableau 4: À quel accueil extra-familial pour enfants avez-vous recours? (Personnes avec des enfants jusqu'à 14 ans inclus, selon les grandes régions, N=883-886)

	Région lémanique (VD, VS, GE)	Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	Suisse du Nord-ouest (BS, BL, AG)	Zurich (ZH)	Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	Tessin (TI)	Total
Aucun accueil extra-familial pour enfant	33.0%	29.9%	37.2%	28.1%	37.2%	35.2%	43.2%	33.1%
Structures d'accueil collectif de jour (crèches)*	24.3%	21.8%	14.9%	28.1%	15.0%	19.3%	5.4%	20.9%
Accueil parascolaire (p. ex. école à horaire continu / accueil périscolaire)*	24.8%	16.0%	16.0%	23.7%	10.6%	18.2%	16.7%	18.9%
Grands-parents	35.9%	46.4%	38.3%	35.3%	46.0%	37.5%	43.2%	40.1%
Personnes de l'entourage (hormis les grands-parents)	9.2%	4.6%	3.2%	4.6%	5.3%	7.9%	10.8%	6.2%
Famille d'accueil ou parents de jour	9.2%	4.6%	3.2%	4.6%	5.3%	7.9%	10.8%	6.2%
Nounou, au pair*	11.7%	2.1%	2.1%	4.6%	0.9%	3.4%	2.7%	4.7%

Légende: *Écart significatif selon le sexe

En Suisse, un tiers des parents n'a recours à aucune modalité de prise en charge pour les enfants. La solution de garde externe la plus courante reste celle des grands-parents: 40% des parents font appel à eux. Viennent ensuite les crèches (21%) et l'accueil parascolaire (19%).

Le recours aux crèches et aux accueils parascolaires, de même qu'aux nounous / jeunes au pair diffère significativement selon les grandes régions. C'est à Zurich (28 %) que les crèches sont le plus souvent sollicitées et au Tessin qu'elles le sont le moins (5 %). L'accueil parascolaire est une solution adoptée par un quart des parents dans la région lémanique, mais seulement par un dixième d'entre eux (11%) en Suisse orientale. Les nounous et les jeunes au pair sont très souvent choisi-e-s en tant que solution de garde (12 %) dans la Région lémanique, mais pratiquement jamais en Suisse orientale (1 %).

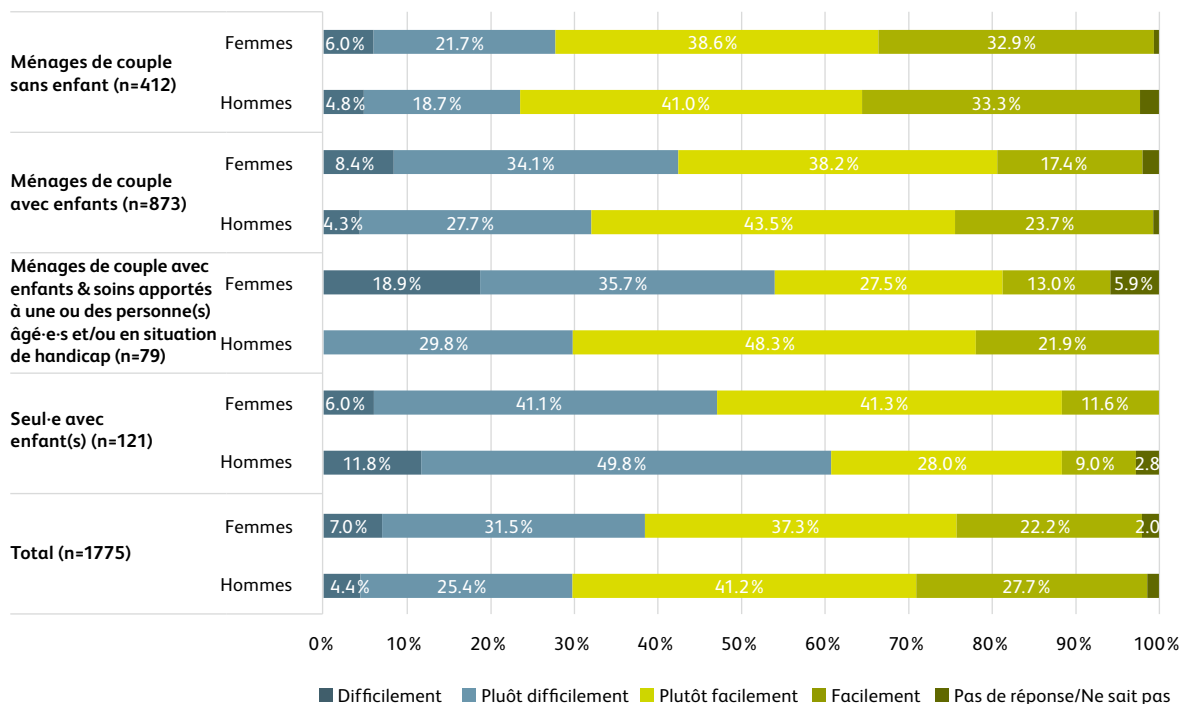
4 Conciliation du travail rémunéré, familial et domestique

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

4.3 L'expérience de la conciliation du travail rémunéré, familial et domestique

L'illustration 12 indique comment la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée est vécue actuellement, en fonction du type de ménage et du sexe.

Illustration 12: Comment vivez-vous actuellement la conciliation entre vie professionnelle et vie privée?
(Personnes exerçant une activité professionnelle, selon le type de ménage et le sexe)



Légende: Écart significatif selon le sexe

Les femmes qui exercent une activité lucrative (39%) font plus souvent que les hommes (30%) l'expérience d'une conciliation (assez) difficile entre vie professionnelle et vie privée. 7% des femmes et 4% des hommes exerçant une activité professionnelle estiment que la conciliation est difficile. Dans les ménages avec enfants, les femmes (8%) sont deux fois plus nombreuses que les hommes (4%) à considérer que la conciliation est difficile. Les écarts sont particulièrement importants en ce qui concerne les ménages avec enfants et une ou des personne(s) nécessitant des soins. Dans cette configuration, un femme sur cinq environ (19%) vit difficilement la conciliation alors qu'aucun homme interrogé n'estime que c'est le cas (0%). Il est intéressant de constater que les hommes à la tête d'une famille monoparentale (12%)⁷ sont deux fois plus nombreux à considérer que la conciliation est difficile (12%) que les femmes qui élèvent seules leurs enfants (6%).

Dans l'ensemble, la difficulté à concilier vie professionnelle et vie privée est relevée en premier lieu par les pères élevant seuls leurs enfants (62% «difficile» ou «assez difficile»), suivis des femmes vivant dans un ménage avec des enfants et des proches nécessitant des soins (55% «difficile» ou «assez difficile») et enfin par les femmes à la tête d'une famille monoparentale (47% «difficile» ou «assez difficile»).

⁷ Parmi les personnes consultées, il y avait trois fois plus de femmes (n=90) que d'hommes (n=31) à la tête d'une famille monoparentale.

4 Conciliation du travail rémunéré, familial et domestique

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

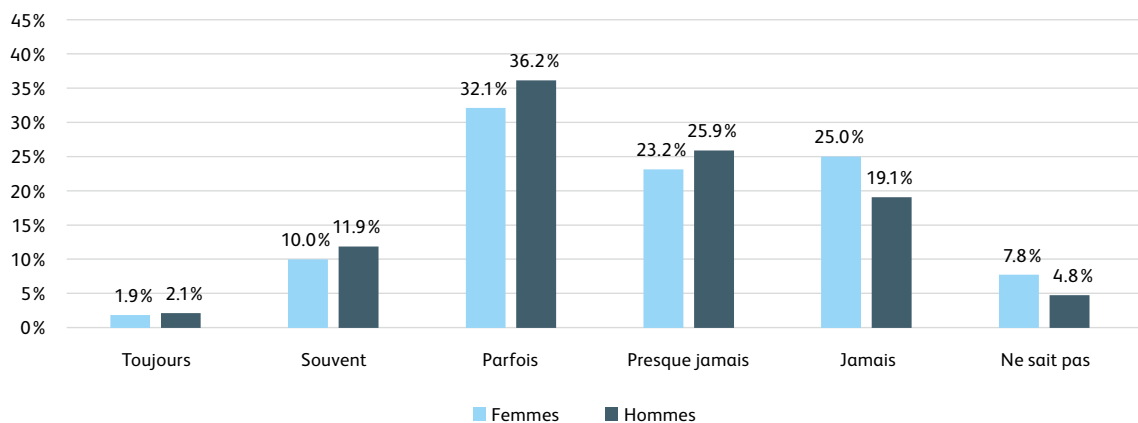
38% des personnes professionnellement actives qui n'ont pas d'enfant mais qui prennent en charge ou soignent une ou des personne(s) âgée(s) et / ou en situation de handicap estiment qu'il est (assez) difficile de concilier vie professionnelle et vie privée.

Le taux d'occupation joue aussi un rôle. Lorsqu'il est inférieur à 70 %, les femmes avec des enfants sont nettement plus enclines à considérer que la conciliation est (assez) difficile (40 %) que les hommes avec des enfants (29 %). Lorsque le taux d'occupation est supérieur à 70 %, les difficultés de conciliation augmentent, tout comme les écarts en fonction du sexe: 48 % des femmes et 34 % des hommes avec des enfants estiment que la conciliation est (assez) difficile. Cette différence est moindre pour les personnes sans enfant, en particulier lorsqu'elles sont occupées à moins de 70 %: 17 % des femmes considèrent la conciliation comme (assez) difficile contre 15% des hommes (n=27). Lorsque le taux d'occupation est plus élevé (>70 %), les femmes (36 %) considèrent plus souvent que les hommes (25 %) que la conciliation est (assez difficile).

L'analyse des données établit aussi que les personnes professionnellement actives qui peuvent bénéficier d'horaires flexibles (p. ex. horaires libres ou annualisés) considèrent plus souvent que la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée est (assez) facile que celles n'ayant pas accès à ces options.

L'illustration 13 présente la fréquence à laquelle les femmes et les hommes exerçant une activité lucrative ont le sentiment que leur vie professionnelle affecte leur vie privée.

Illustration 13: A quelle fréquence avez-vous l'impression que votre entourage en a assez de votre charge de travail? (N=1538)



Légende: Écart significatif selon le sexe

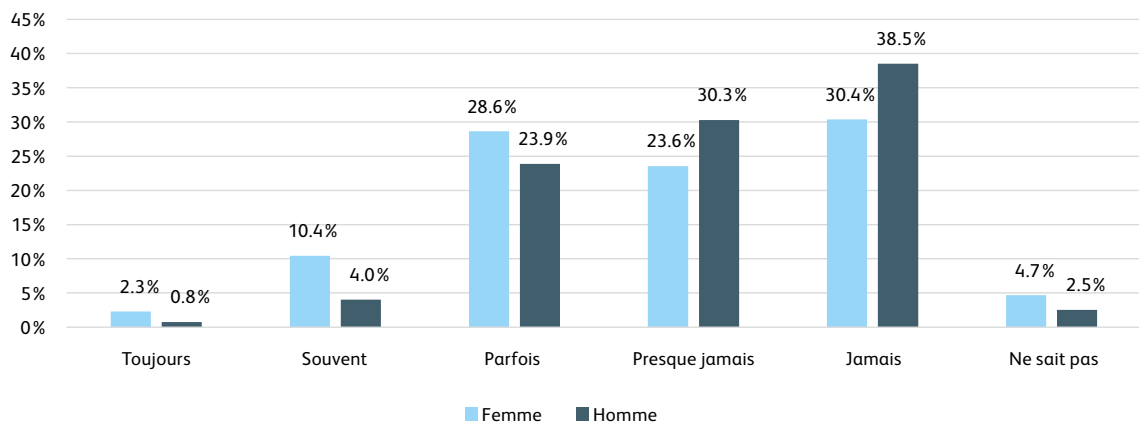
12% des femmes et 14% des hommes estiment que leur entourage est «toujours» ou «souvent» gêné par leur charge de travail. 48% des femmes et 45% des hommes n'ont «presque jamais» ou «jamais» ce sentiment.

4 Conciliation du travail rémunéré, familial et domestique

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

L'illustration 14 indique si l'impact inverse est aussi avéré: A quelle fréquence les femmes et les hommes exerçant une activité lucrative ont-elles et ont-ils l'impression que leur vie privée entrave leur activité professionnelle?

Illustration 14: A quelle fréquence avez-vous le sentiment que vos responsabilités familiales vous empêchent de consacrer autant de temps que vous le devriez à votre activité professionnelle? (N=1539)

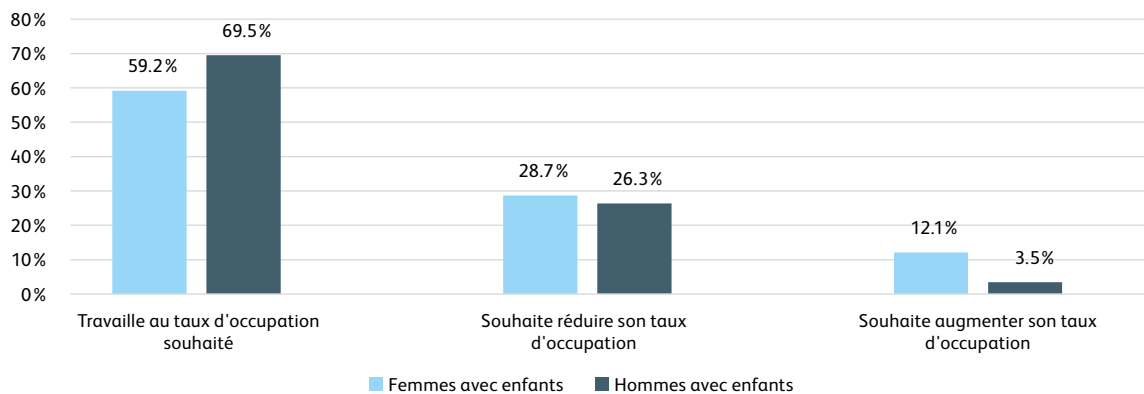


Légende: Écart significatif selon le sexe

Les femmes (13 %) ont nettement plus souvent que les hommes (5 %) le sentiment que leur vie professionnelle est «toujours» ou «souvent» entravée par leurs obligations familiales.

En résumé, les hommes (14 %) ont légèrement plus souvent que les femmes (12 %) l'impression que leur entourage est gêné par leur charge professionnelle, tandis que les femmes (13 %) ressentent nettement plus souvent que les hommes (5 %) que leurs obligations familiales entravent leur activité professionnelle. Les femmes et les hommes exerçant une activité lucrative et leur entourage ne se considèrent donc pas soumis-e-s à des charges équivalentes. Les écarts entre les sexes sont moins marqués pour l'activité lucrative que pour le travail de care. L'une des questions importantes en matière de conciliation est celle de savoir si les personnes travaillent au taux d'activité souhaité. C'est la raison pour laquelle les personnes ont été questionnées sur leurs souhaits en matière de taux d'occupation. L'illustration 15 présente les résultats pour les personnes professionnellement active avec enfants.

Illustration 15: Taux d'occupation actuel par rapport au taux d'occupation souhaité (Hommes et femmes avec des enfants de moins de 14 ans, N=532)



Légende: Écart non mesurable en termes de signification statistique

4 Conciliation du travail rémunéré, familial et domestique

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

59% des femmes et 70% des hommes exerçant une activité lucrative et ayant des enfants sont occupé-e-s à un taux correspondant à leur souhait, à savoir nettement plus d'hommes que de femmes. De manière très claire, les personnes consultées préféreraient réduire leur taux d'occupation plutôt que l'augmenter (29% de femmes et 26% d'hommes). Les femmes (12%) sont trois fois plus nombreuses que les hommes (4%) à souhaiter travailler plus.

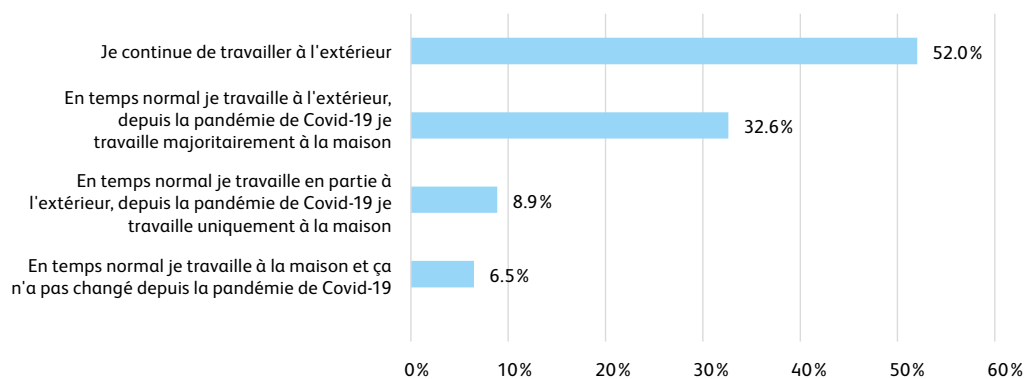
4.4 Conciliation du travail rémunéré, familial et domestique en contexte de Coronavirus

Comment les conditions de travail des femmes et des hommes avec ou sans responsabilités familiales ont-elles évolué depuis le début de la pandémie de Covid-19? Quelle influence cette dernière a-t-elle eu sur la perception de la conciliation du travail rémunéré, domestique et familial des personnes interrogées?

4.4.1 Conditions de travail en contexte de Coronavirus

L'illustration 16 présente l'évolution du télétravail depuis le début de la pandémie de Covid-19.

Illustration 16: En raison de la pandémie de Covid-19, travaillez-vous à la maison, respectivement en télétravail?
(Personnes exerçant une activité professionnelle, N=1709)



Légende: Écart n'est pas significatif selon le sexe

Pour 42% des personnes consultées, la part de télétravail a augmenté depuis le début de la pandémie. Plus de la moitié des personnes professionnellement actives travaillent toujours à l'extérieur.

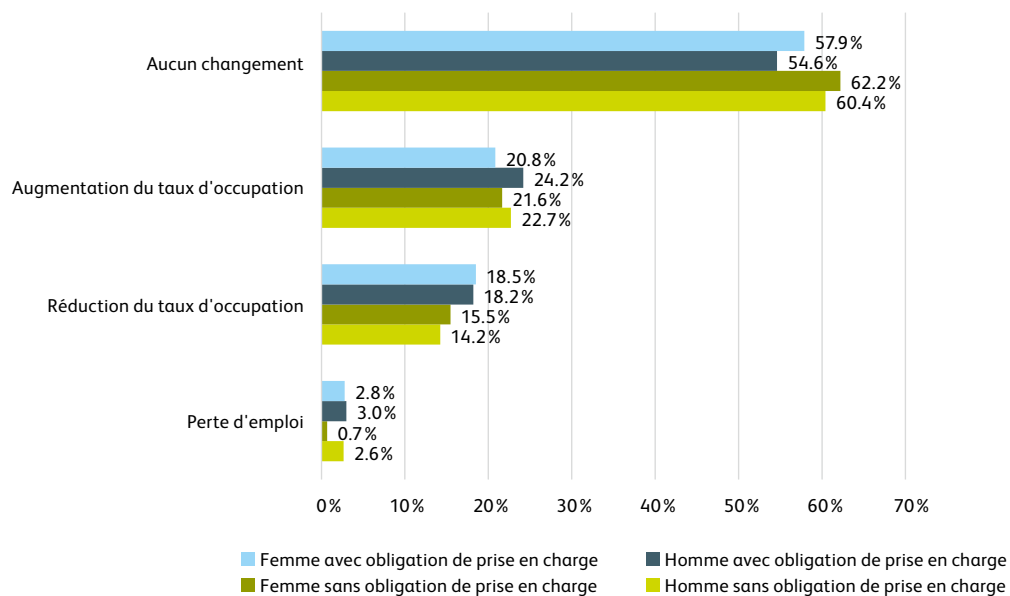
Les résultats de cette enquête montrent qu'environ 7 % des personnes interrogées travaillaient déjà habituellement à leur domicile avant le Coronavirus. Un tiers du panel (33 %) travaillait habituellement à l'extérieur, mais travaille majoritairement à la maison depuis le début de la pandémie de Covid-19. 9 % des personnes consultées travaillaient habituellement en partie à la maison et en partie à l'extérieur et travaillent désormais uniquement à la maison. De manière générale, la proportion de télétravail a fortement augmenté et s'élève maintenant, chez les personnes questionnées, à 42 %. Ces résultats sont conformes à ceux obtenus par de récentes études indiquant que les entreprises ont, en raison de la pandémie de Coronavirus, mis en place davantage de formes de travail nouvelles et flexibles, en termes d'horaire ou de lieu de travail (Kös et Schäfer 2020, Kaczynska et Kümmerling 2021).

4 Conciliation du travail rémunéré, familial et domestique

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

L'illustration 17 présente l'évolution de la situation professionnelle des personnes consultées depuis janvier 2020, à savoir depuis le début de la pandémie de Coronavirus.

Illustration 17: Comment votre situation professionnelle a-t-elle évolué depuis janvier 2020, à savoir depuis le début de la pandémie de Coronavirus? (Personnes exerçant une activité lucrative, selon le sexe et les obligations de prise en charge, N=670/800)



Légende: Femmes et hommes exerçant une activité lucrative sans obligation de prise en charge (N=670), femmes et hommes exerçant une activité lucrative avec obligations de prise en charge (N=800) Écart non mesurable en termes de signification statistique.

Le 16 mars 2020, toutes les écoles et la plupart des institutions de prise en charge ont fermé leurs portes du jour au lendemain en Suisse. Ces mesures exceptionnelles ont été progressivement levées à partir du 11 mai 2020 (Oesch et al. 2020). Les tâches de care jusque-là externalisées ont par conséquent (à nouveau) dû être réassumées principalement par les familles. Il a fallu en outre encadrer l'enseignement à domicile des enfants scolarisés (Lanfranconi et al. 2021). Même après la levée des mesures extraordinaires, les ménages avec enfants ont été davantage mis à contribution en 2020 et en 2021 en matière de travail de care, notamment en raison du nombre d'enfants mis en quarantaine.

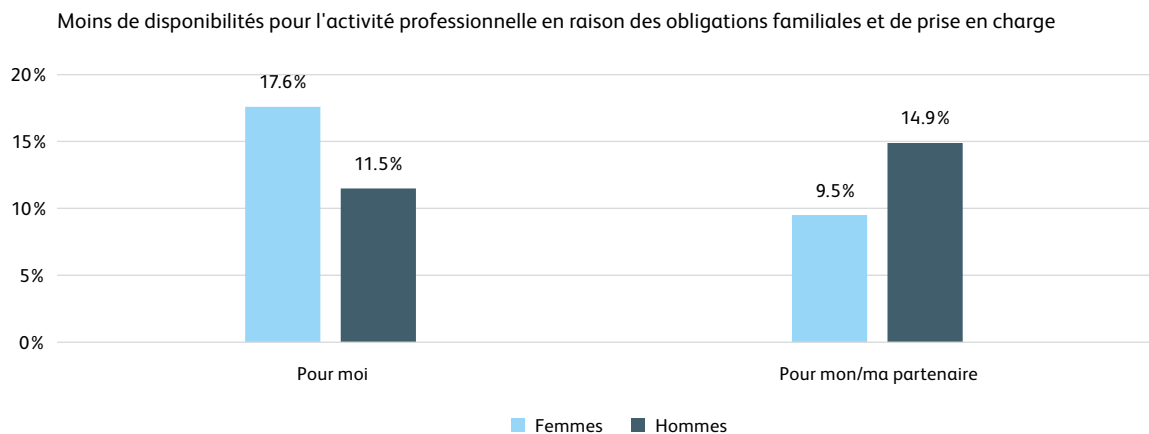
Pour environ 60 % des personnes interrogées en avril 2021, la situation professionnelle n'a pas changé depuis le début de la pandémie. Toutefois, cela se vérifie davantage pour les personnes sans obligations familiales que pour celles qui en ont. Un cinquième à un quart du panel environ déclare avoir augmenté son taux d'occupation, les hommes un peu plus fréquemment que les femmes. Il est vraisemblable que les personnes consultées ne faisaient pas référence à une augmentation réelle du taux d'occupation mais plutôt à une charge accrue de travail due entre autres à l'enseignement à domicile, aux quarantaines ou aux semi-confinements des enfants (Lanfranconi et al. 2021). A contrario, une personne sur six environ affirme avoir réduit son taux d'occupation. Les personnes avec des obligations familiales sont plus fortement représentées que celles qui n'en ont pas. Environ 2 % des personnes interrogées ont perdu leur emploi.

4 Conciliation du travail rémunéré, familial et domestique

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

L'illustration 18 indique la proportion de femmes et d'hommes ayant moins de disponibilités pour leur activité professionnelle en raison de l'augmentation du travail de care induite par la pandémie de Coronavirus.

Illustration 18: Comment votre charge de travail a-t-elle évolué depuis janvier 2020, à savoir depuis le début de la pandémie de Coronavirus? (Personnes exerçant une activité lucrative, personnes avec obligation de prise en charge. Pour moi: N=971; pour mon/ma partenaire: N=788)



Légende: Écart significatif selon le sexe

Les femmes avec des responsabilités de prise en charge estiment que ce sont plus souvent elles (18%) que leur partenaire (10%) qui ont moins de disponibilité pour leur activité professionnelle depuis le début de la pandémie de Covid-19, en raison des obligations familiales et de prise en charge. Les hommes, à l'inverse, déclarent plus souvent que c'est leur partenaire qui a moins de disponibilité pour l'activité professionnelle, mais l'écart entre les sexes est moins marqué (12% moi et 15% mon/ma partenaire).

Dans les ménages composés d'un couple de même sexe ayant des obligations de prise en charge, les personnes affirment plus rarement avoir moins de disponibilités pour leur activité professionnelle (3% «pour moi» et 7% «pour mon/ma partenaire»). Il s'agit toutefois d'un petit groupe de personnes (N=22-23).

Des études antérieures, réalisées lors du premier semi-confinement, au printemps 2020, font état de différences sexospécifiques encore plus prononcées en termes de réduction du temps de travail chez les personnes vivant dans un ménage avec des enfants. L'écart est de plus de dix points de pourcentage entre les femmes et les hommes avec des obligations de prise en charge qui ont réduit leur temps de travail en mars, avril et mai 2020 (Bütikofer et al. 2020: p. 6), alors que les résultats de la présente enquête montrent une différence de 3 points (parmi les hommes interrogés) à 8 points (parmi les femmes consultées). On peut en conclure que la tendance au retour à une distribution des rôles de genre traditionnelle observée durant le semi-confinement perdure une année plus tard, mais semble diminuer à nouveau.

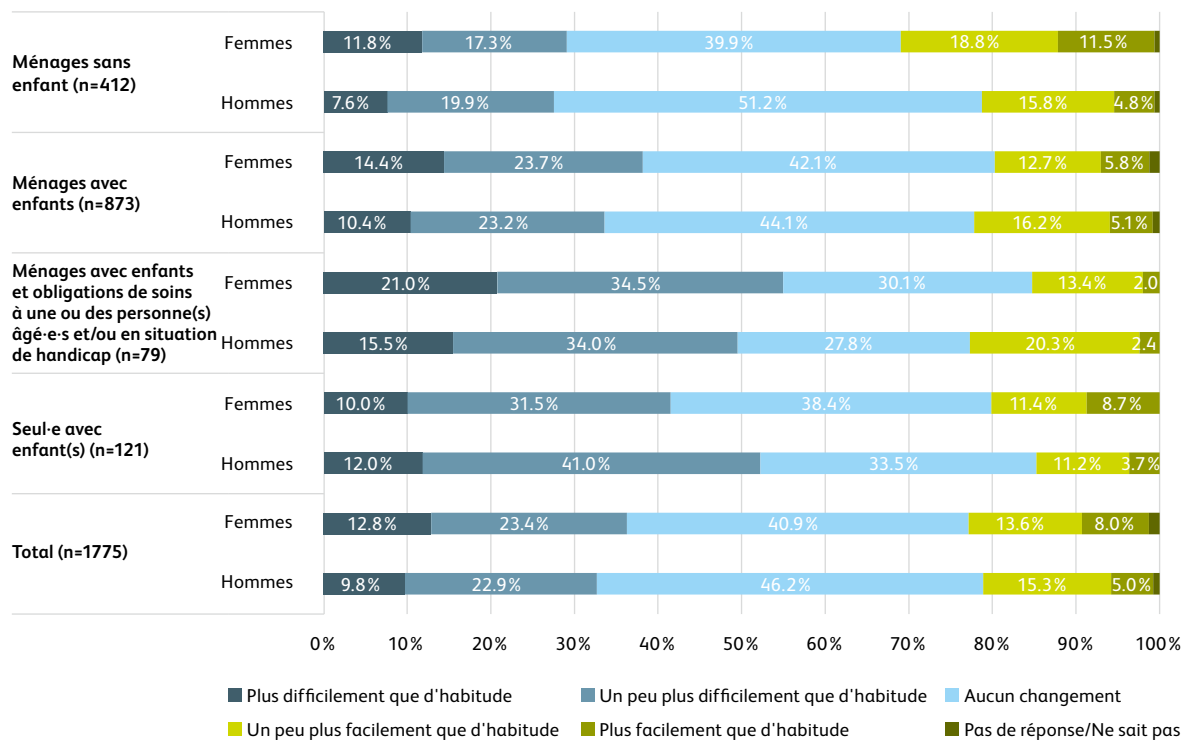
4.4.2 Conciliation du travail rémunéré, familial et domestique depuis la pandémie de Covid-19

Comment les personnes actives occupées vivent-elles la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée depuis le début de la pandémie de Covid-19? L'illustration 19 présente les résultats pour divers types de ménages.

4 Conciliation du travail rémunéré, familial et domestique

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

Illustration 19: Comment vivez-vous la conciliation entre vie professionnelle et vie privée depuis la pandémie de Covid-19? (Personnes exerçant une activité lucrative, selon le type de ménage et le sexe)



Légende: Écart significatif selon le sexe pour toutes les propositions

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée est plus difficile en particulier pour les personnes vivant dans: a) un ménage avec des enfants et des personnes nécessitant des soins, b) un ménage avec des enfants c) un ménage monoparental. Dans les cas a) et b) les femmes (21 % resp. 14 %) sont plus nombreuses que les hommes (16 % resp. 10 %) à estimer que la conciliation est plus difficile que d'habitude. Les hommes qui élèvent seuls leurs enfants (12 %) considèrent plus souvent que les femmes dans la même situation (10 %) que la conciliation est plus difficile.

Les femmes exerçant une activité lucrative (13 %) sont plus souvent que les hommes d'avis que la conciliation depuis le début de la pandémie de Covid-19 est «plus difficile que d'habitude». Parallèlement, les femmes (8 %) sont aussi plus nombreuses que les hommes (5 %) à estimer que la conciliation depuis le début de la pandémie de Covid-19 est «plus facile que d'habitude».

Dans les ménages avec enfants, les femmes (14 %) sont plus nombreuses que les hommes (10 %) à considérer la conciliation comme plus difficile que d'habitude, confirmant ainsi les résultats d'études antérieures (Alon et al. 2020; Manzo/Minello 2020; Farré et al. 2020; Lanfranconi et al. 2021). De même, les résultats de la présente enquête corroborent ceux d'études précédentes (Craig et Churchill 2020; Lanfranconi et al. 2021) établissant que les hommes avec des enfants avaient aussi perçu davantage de difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée durant la pandémie. Ce sont toutefois de loin les femmes prenant en charge des enfants et des adultes nécessitant des soins qui considèrent la conciliation depuis le début de la pandémie de Covid-19 comme plus difficile que d'habitude (21 %).

4 Conciliation du travail rémunéré, familial et domestique

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

Ces appréciations ne semblent pas être influencées par le fait d'avoir recours, en temps normal, à une solution d'accueil extrafamilial: 13 % des personnes actives occupées considèrent la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée comme plus difficile que d'habitude, qu'elles fassent ou non appel à des structures externes pour la prise en charge des enfants. Il y a toutefois des différences selon le mode de garde: La situation semble plus difficile que d'habitude lorsque les enfants sont pris en charge par des familles ou des parents de jour (20 %) et des crèches (16%). Lorsque les enfants sont pris en charge par des personnes de l'entourage (hormis les grands-parents), la situation est jugée plus difficile que d'habitude par seulement 12 % des personnes.⁸

Le taux d'occupation exerce aussi une influence sur la façon dont la conciliation est vécue. Sur ce point, les écarts entre les sexes sont toutefois plus faibles depuis le Coronavirus que ceux constatés pour les questions relatives à la conciliation en général (cf. chapitre 4.3). 34 % des femmes qui prennent en charge des enfants et qui travaillent à moins de 70 % estiment que la conciliation est (plutôt) plus difficile que d'habitude contre 30 % des hommes dans la même situation. Lorsque le taux d'occupation dépasse 70 %, l'écart s'accroît: 44 % des femmes et 35 % des hommes avec des enfants considèrent que la conciliation est (plutôt) plus compliquée depuis le début de la pandémie. Parmi les personnes sans enfant, les femmes sont aussi plus nombreuses que les hommes à estimer que la conciliation est devenue plus difficile qu'en temps normal. Les femmes sans enfant à charge (22 %) qui travaillent à moins de 70 % considèrent plus souvent que les hommes sans enfants (13 %) que la conciliation est devenue (plutôt) plus difficile que d'habitude. C'est le cas aussi pour un taux d'occupation plus élevé (> 70 %), puisque 36 % des femmes et 29 % des hommes sans enfant évaluent la conciliation comme étant (plutôt) plus compliquée qu'avant.

4.4.3 La crise du Coronavirus, une opportunité?

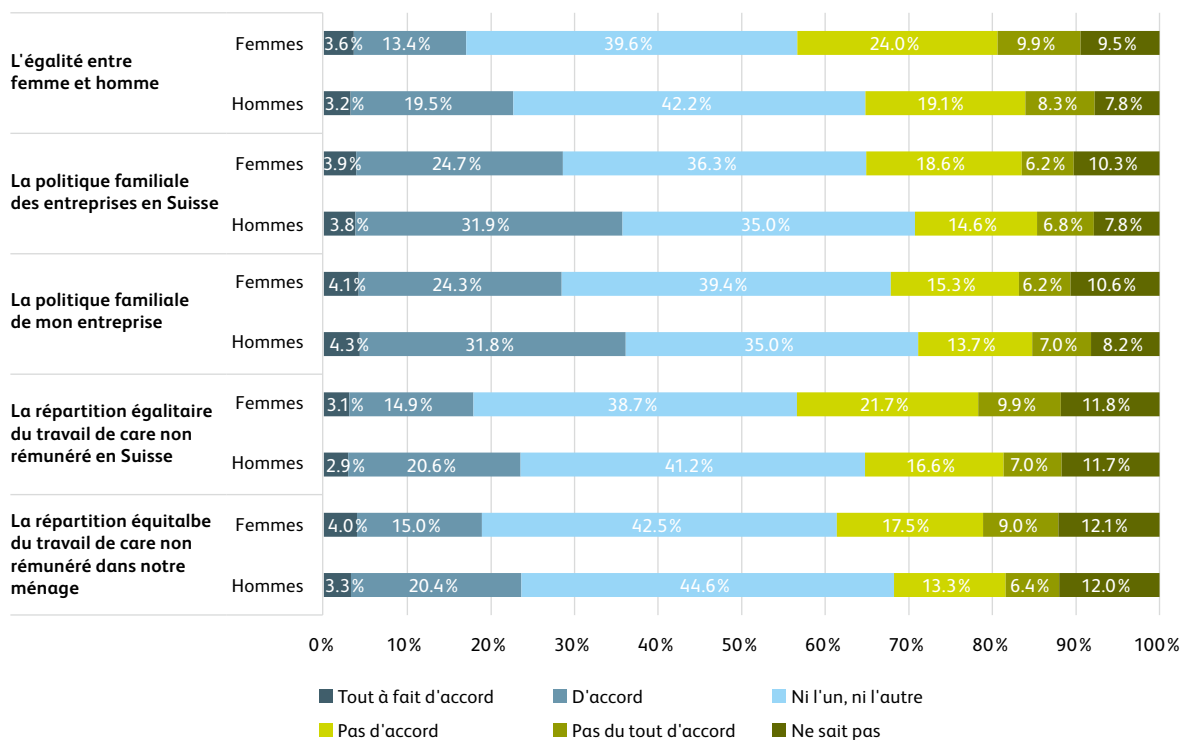
Les transformations brutales ne provoquent pas que des crises, elles peuvent aussi accélérer les évolutions sociétales et mener à des réformes politiques (cf. Kingdon 1995). Les évaluations du panel quant aux possibles effets positifs à long terme de la pandémie de Coronavirus en matière d'activité professionnelle et de travail de care non rémunéré sont toutefois prudentes, comme l'indique l'illustration 20.

⁸ L'une des raisons pourrait être le risque plus élevé de contamination dans les familles d'accueil ou respectivement de fermeture dans les crèches comparé à la prise en charge par des personnes individuelles.

4 Conciliation du travail rémunéré, familial et domestique

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

Illustration 20: En Suisse, la pandémie de Coronavirus a eu un impact important sur la vie professionnelle, la vie familiale et le travail domestique. Comment évaluez-vous les potentielles répercussions? La pandémie de Coronavirus aura, à plus long terme, un effet positif sur: (N=2244-2247)



Légende: Écart significatif selon le sexe

Dans l'ensemble, les hommes se montrent plus optimistes que les femmes concernant les effets positifs à long terme de la pandémie de Covid-19 sur l'égalité entre femmes et hommes et sur la répartition égalitaire du travail de care non rémunéré. Cette appréciation s'applique toutefois principalement à la politique familiale des entreprises.

Un effet positif de la pandémie est envisagé avant tout sur la politique familiale de sa propre entreprise, resp. des entreprises suisses. 36 % des hommes et 29 % des femmes environ adhèrent à cette dernière affirmation. C'est en termes d'égalité entre les sexes (34 % désapprouvent) et de partage égalitaire du travail de care non rémunéré dans leur ménage et en Suisse (27 % resp. 32 % désapprouvent) que les femmes sont le plus sceptiques. Les hommes sont moins dubitatifs que les femmes en ce qui concerne un effet positif de la pandémie sur l'égalité des sexes (27 % désapprouvent) et sur la répartition équilibrée du travail de care non rémunéré dans leur ménage et en Suisse (20 % resp. 24 %).

Ces résultats mettent en évidence deux effets qui interagissent probablement; la pandémie pourrait avoir certains effets positifs en matière de politique familiale des entreprises (liés à la flexibilité du lieu et des horaires de travail, Kös et Schäfer 2020, Kaczynska et Kümmerling 2021) tout en ne provoquant pas de réel changement en ce qui concerne l'égalité des sexes, notamment en termes de répartition égalitaire du travail de care. D'autres études devront analyser ces effets de manière approfondie dans les années à venir.

5 Souhaits et propositions pour une répartition plus égalitaire du travail de care non rémunéré

Afin d'appréhender les attentes et les souhaits en termes de répartition du travail de care non rémunéré, l'enquête a procédé en plusieurs étapes. D'une part, des questions ouvertes ont d'abord été posées aux personnes consultées sur leur situation personnelle en matière de travail de care et ensuite transposées directement dans une question fermée portant sur le modèle d'activité professionnelle qu'elles privilégiaient, respectivement auraient privilégié, si des enfants devaient être pris en charge (cf. chapitre 5.1). D'autre part, dans la première partie de l'enquête, il a été demandé ouvertement aux participant-e-s comment parvenir «de manière générale, à une répartition égalitaire du travail de care». Ce n'est que plus tard, dans la deuxième partie de l'enquête, que leur avis sur diverses mesures spécifiques dans les domaines économique, politique et sociétal a été requis (cf. chapitre 5.2). Cette combinaison de questions ouvertes et fermées ainsi que l'ordre dans lequel elles ont été posées permet d'obtenir une image précise de la diversité des attentes et des points de vue exprimés spontanément et en même temps une opinion condensée quant aux modèles et aux mesures privilégiés.

5.1 Souhaits en termes de situation personnelle et modèles de travail privilégiés

En réponse à la question ouverte «Quels sont, pour votre propre situation de vie, vos souhaits en matière de travail de care?», 897 personnes au total, soit 40 % du panel, ont donné des exemples, les femmes étant nettement plus nombreuses (530, soit 48 % de toutes les femmes interrogées) que les hommes (367, soit 32 % de tous les hommes interrogés) à avoir répondu.

258 personnes ont explicitement affirmé qu'elles n'avaient aucun souhait particulier et qu'elles étaient satisfaites de l'état actuel de la situation. Cela correspond à 29 % des personnes ayant répondu à cette question, parmi elles il y avait davantage d'hommes (32 %) que de femmes (27 %). Les personnes vivant («uniquement») en couple étaient plus souvent expressément satisfaites (46 % des femmes et 40 % des hommes) que les personnes à la tête d'un ménage monoparental (18 % des femmes, 23 % des hommes) ou celles avec une famille (21 % des femmes, 30 % des hommes). Ce sont les personnes de Suisse centrale et de l'Espace Mitteland qui sont le plus explicitement satisfaites (un tiers pour chacune des régions) et celles du Tessin qui le sont le moins (19 %). D'autres facteurs, comme le taux d'occupation ou l'aménagement des horaires de travail, n'induisent que des écarts mineurs.

5 Souhaits et propositions pour une répartition plus égalitaire du travail de care non rémunéré

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

Tableau 5: Quels sont, pour votre propre situation de vie, vos souhaits en matière de travail de care? (Base, toutes les personnes ayant donné des exemples, N=897)

Souhaits	Exemples	Femmes	Hommes	Total
Expressément satisfait de la situation actuelle	Je suis satisfait de la situation actuelle	141 (26.6%)	117 (31.8%)	258 (28.7%)
Meilleure répartition du travail entre partenaires	Un ou une partenaire plus présent-e, qui prend plus d'initiatives, qui assume davantage de charge mentale, qui partage expressément «moitié-moitié»: 24 F, 25 H	145 (27.4%)	60 (16.3%)	205 (22.8%)
Temps libre personnel	Avoir «plus de temps pour soi-même», «plus de temps pour la famille», diminuer son propre temps de travail ou celui du partenaire (uniquement pour les femmes)	68 (11%)	74 (20.2%)	132 (14.7%)
Soutien financier	Un soutien financier général, un salaire pour le travail de care, des bonifications pour le 1er et le 2e pilier, des déductions fiscales	75 (14.2%)	43 (11.7%)	118 (13.1%)
Plus de reconnaissance de la part de la société	De manière générale; pour les mères qui n'exercent pas d'activité lucrative, pour les pères qui assument du travail de care	80 (15.1%)	34 (9.3%)	114 (12.7%)
Plus d'infrastructures	Des accueils extra-familiaux plus nombreux, meilleurs et moins chers, des offres de conseils	28 (5.3%)	21 (5.7%)	49 (5.5%)
Temps libre institutionnel	Congé parental rémunéré, réduction du temps de travail habituel, d'autres modèles d'horaires de travail	9 (1.7%)	8 (2.2%)	17 (1.9%)
Autres	Revenu de base inconditionnel, soutien de l'entourage social	20 (3.8%)	11 (3%)	31 (3.5%)
Personnes ayant donné des exemples		530	367	897

Les hommes déclarent en premier lieu être satisfaits de la situation actuelle (32 %) et aspirent ensuite à disposer de plus de temps personnel, notamment pouvoir travailler à temps partiel ou avoir davantage de temps pour le travail de care (20 %). En troisième position, ils souhaitent une meilleure répartition des tâches entre partenaires (16 %).

Les femmes, elles, expriment en priorité le souhait d'une meilleure répartition des tâches entre partenaires (27 %), quasiment à pourcentage égal avec le fait d'être satisfaites de la situation actuelle (27 %). En troisième et quatrième lieu, elles mentionnent le souhait d'une plus grande valorisation (15 %) et d'un soutien financier pour le travail de care ou d'une meilleure reconnaissance de ce travail par les assurances sociales (14 %).

5 Souhaits et propositions pour une répartition plus égalitaire du travail de care non rémunéré

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

Dans l'ensemble, c'est le souhait d'un partage des tâches entre partenaires qui est le plus souvent évoqué: plus de 27 % des femmes et 16 % des hommes l'expriment. A cet égard, la gestion de la charge mentale⁹ joue clairement et implicitement aussi un rôle:

«Que mon partenaire se rende compte de la charge mentale qui est la mienne, à penser aux besoins de tout le monde tout le temps, à me voir reprocher le moindre oubli... J'aimerais que prendre du temps pour moi soit aussi normal que le fait qu'il va regarder son match de foot!»

«Ein Mann, der mithilft und vor allem auch mitdenkt.»¹⁰

Ces déclarations reflètent les différences en termes de perception de l'égalité dans le travail de care (cf. tableau 5). Les écarts entre les sexes pour ce type de souhaits sont les seuls à être significatifs.

Près de 15 % des exemples cités concernent le vœu d'avoir plus de temps pour la famille et le travail de care: «Avoir plus de temps de qualité avec les enfants» ou «avoir plus de temps, devoir travailler moins pour subvenir à ses besoins.»

Dans plusieurs déclarations, il apparaît clairement que ces souhaits ne peuvent pas être réalisés, souvent en raison de la charge professionnelle trop importante et de l'absence de possibilité de travailler à temps partiel:

«Mehr Zeit haben für die Kinder, anstatt immer 8.5 bis 10 Std à 5 Tage zu arbeiten... Wieso geht das im Ausland und bei uns nicht? Muss unsere Schweizer Produktivität wirklich so hoch sein? Wir belegen immer einen Spitzen-Platz!»¹¹

Outre la situation personnelle, les conditions-cadre ont aussi été thématiques. Celles-ci concernent les mesures financières, par exemple la revendication d'un salaire pour le travail de care, mais aussi la meilleure prise en considération de ce travail au niveau des assurances sociales (13 % des affirmations):

«Wertschätzung in Worten UND durch finanzielle Entschädigung. Kein Loch in Pensionskasse und in AHV!»¹²

Un peu moins de 2 % des participant-e-s souhaitent d'autres politiques de temps de travail, en particulier un congé parental rémunéré. Dans l'ensemble, les attentes relatives au temps de travail sont souvent associées à la préoccupation du manque d'argent en cas de réduction de l'activité professionnelle:

«Care-Arbeit macht mir Spass. Ist sehr befriedigend. Es geht um meine Kinder. Ich wünschte mir, dass meine Frau mehr verdient bei der Arbeit, sodass ich reduzieren könnte und sie mehr arbeiten könnte (...).»¹³

«Je souhaiterais diminuer mon temps de travail pour être davantage disponible, mais la vie est si chère que je n'arrive pas à baisser mon taux d'activité de plus de 10%.»

Environ 12 % des personnes questionnées regrettent le manque implicite ou explicite de valorisation sociétale du travail de care – que ce soit par exemple pour les femmes au foyer, pour le travail de care de manière générale ou pour les mères exerçant une activité lucrative:

⁹ Par charge mentale, on entend la charge représentée par le travail d'organisation quotidienne et la responsabilité du ménage et de la famille, le maintien des relations et la satisfaction des besoins personnels. Ces tâches sont souvent invisibles.

¹⁰ «Un homme qui m'aide, mais avant tout qui réfléchit avec moi.»

¹¹ «Avoir plus de temps pour les enfants au lieu de toujours devoir travailler de 8.5 à 10 heures par jour, 5 jours par semaine... Pourquoi cela fonctionne-t-il à l'étranger mais pas chez nous? La productivité suisse doit-elle vraiment être si élevée? Nous voulons toujours être les leaders!»

¹² «De la reconnaissance par les paroles ET par le biais d'indemnités financières. Pas de trou dans la caisse de pension et dans l'AVS!»

¹³ «Je prends du plaisir dans le travail de care. C'est très satisfaisant. Il s'agit de mes enfants. J'aimerais que ma femme gagne davantage dans son travail pour que je puisse réduire mon taux et qu'elle puisse augmenter le sien (...).»

5 Souhaits et propositions pour une répartition plus égalitaire du travail de care non rémunéré

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

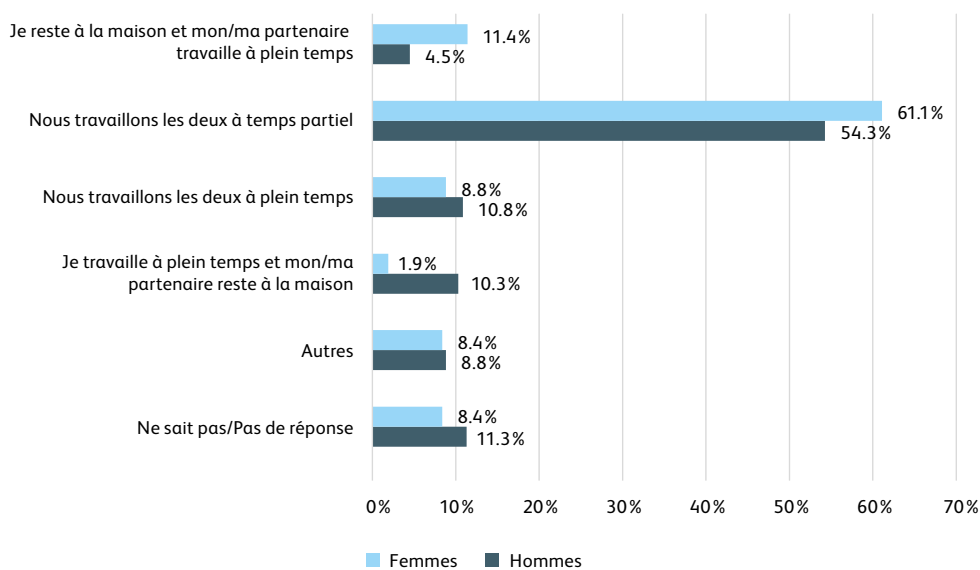
«Meine Frau (und alle anderen Hausfrauen) verdient von Politik und Gesellschaft den Respekt, die eine Managerin eines Kleinbetriebes erhält.»¹⁴

Finalement, un peu moins de 6 % du panel aimerait pouvoir bénéficier de meilleures infrastructures, en particulier dans le domaine de la prise en charge des enfants, avec des déclarations concises et précises telles que «Trouver une crèche pour garder mon bébé» ou «Flexibilität in der Kinderbetreuung/Ferienbetreuung, Ganztagschulen, professionelle Hausaufgabenbetreuung.»¹⁵

En résumé, l'interprétation des questions ouvertes indique que c'est pour soi-même et son propre ménage que les aspirations au changement sont les plus fréquentes. Toutefois, dans le même temps et pour sa propre situation de vie, des changements sur le plan sociétal, politique et légal sont aussi suggérés. La vision est donc à la fois individuelle et sociétale.

L'illustration 21 présente les souhaits des personnes interrogées en termes de partage des tâches au sein de la famille lorsqu'il y a des enfants à prendre en charge, respectivement quels auraient été rétrospectivement leurs souhaits ou quels seraient ces souhaits dans le futur, en cas de présence d'enfants dans le foyer.

Illustration 21: Si vous avez des enfants, si vous en souhaitez ou si vos enfants sont déjà grands: Quelle répartition du travail au sein de la famille souhaitez-vous ou auriez-vous souhaité? (N=2245)



Légende: Écart significatif selon le sexe

Une petite majorité d'hommes (54 %) et une nette majorité de femmes (61 %) souhaitent que les deux parents travaillent, travailleront ou aient travaillé à temps partiel. 10 % des hommes et 11 % des femmes plébiscitent le modèle traditionnel du soutien de famille (l'homme travaille à plein temps, la femme reste à la maison).

¹⁴ «Ma femme (et toutes les autres femmes au foyer) devrait avoir droit au même respect politique et sociétal que la dirigeante d'une petite entreprise.»

¹⁵ «De la flexibilité dans la prise en charge des enfants/ la prise en charge durant les vacances, des écoles à horaires continus, un accompagnement professionnel des devoirs.»

5 Souhaits et propositions pour une répartition plus égalitaire du travail de care non rémunéré

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

Une majorité des femmes (61 %) et des hommes (54 %) ayant participé à l'enquête souhaitent que les deux parents travaillent à temps partiel. Le modèle traditionnel de répartition des rôles – l'homme travaille à plein temps et la femme reste à la maison pour s'occuper des enfants – est en recul non seulement dans la réalité vécue mais également en tant que modèle: seuls 10% des hommes et 11 % des femmes le plébiscitent. Le modèle inverse (la femme travaille à plein temps et l'homme reste à la maison et s'occupe des enfants) n'est souhaité que par 2 % des femmes et 5 % des hommes. La réponse «autres» englobe la variante très répandue du modèle traditionnel modernisé (l'homme travaille à plein temps, la femme travaille à temps partiel et assume la majeure partie du travail de care). Pour 9 % des femmes et 11 % des hommes, le modèle souhaité est celui où les deux parents travaillent à plein temps.

5.2 Mesures pour une répartition plus égalitaire du travail de care

5.2.1 Propositions pour une égalité des sexes dans le travail de care

L'enquête a aussi procédé à une approche en deux temps en ce qui concerne les propositions et les mesures en termes d'égalité dans le travail de care non rémunéré. La question suivante a été posée dans la première partie du questionnaire: «De manière générale, que pourrait-on faire pour atteindre l'égalité des sexes en matière de travail de care?». Ce n'est que dans la deuxième partie qu'il a été demandé aux participant-e-s d'approuver ou de désapprouver certaines mesures. Les réponses spontanées apportées aux questions ouvertes illustrent ainsi la diversité des propositions exprimées par les participant-e-s en termes de conception du problème et de possibilités de solutions. 61 % du panel a répondu à la question ouverte (1'370 personnes). Les déclarations de 165 d'entre elles n'ont pas pu être clairement catégorisées, raison pour laquelle elles n'ont pas été incluses dans la présentation qui suit. Au total, le contenu des déclarations de 1'205 (54 %) personnes a pu être utilisé. Les femmes ont plus fréquemment proposé des mesures que les hommes (60 % contre 48 %).

5 Souhaits et propositions pour une répartition plus égalitaire du travail de care non rémunéré
Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

Tableau 6: De manière générale, que pourrait-on faire pour atteindre l'égalité des sexes en matière de travail de care?
(Base, les 1'205 personnes ayant donné des exemples)

Propositions	Exemples (sous-codes)	Femmes	Hommes	Total
Mesures au niveau des entreprises, de manière générale		309 (46.5%)	186 (34.4%)	495 (41.1%)
Adaptation des modèles de temps de travail	Promotion de l'activité lucrative à temps partiel, réduction du taux d'occupation aussi pour les fonctions de cadres, horaires de travail flexibles, job-sharing, extension du travail à domicile	218 (32.8%)	127 (23.5%)	347 (28.8%)
Mesures en termes de salaire	Egalité salariale, de plus hauts salaires pour les femmes et les emplois de care	121 (18.2%)	76 (14.1%)	197 (16.3%)
Mesures au niveau politique / de l'Etat social, de manière générale		304 (45.7%)	214 (39.6%)	518 (43.0%)
Amélioration des congés parentaux	Congé parental rémunéré, extension des congés de paternité et de maternité	80 (12.0%)	39 (7.2%)	119 (9.9%)
Compensation du travail de care	Sous forme de salaire ou d'heures de congé pour le travail de care	156 (23.5%)	87 (16.1%)	243 (20.2%)
Mesures au niveau sociétal, de manière générale		237 (35.6%)	139 (25.7%)	376 (31.2%)
Suppression des stéréotypes de genre	Concernant les hommes qui effectuent du travail de care, concernant les métiers typiquement masculins ou féminins, par le biais de mesures éducatives	115 (17.3%)	75 (13.9%)	180 (14.9%)
Reconnaissance sociétale du travail de care		70 (10.5%)	48 (8.9%)	118 (9.8%)
Personnes ayant donné des exemples		667	544	1205

La plupart des propositions relèvent des niveaux entrepreneurial et politique (41 % resp. 43 %). Il sied de mentionner à cet égard que les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes à proposer des mesures entrepreneuriales (47 % contre 34 %). Les réponses apportées font clairement état de lacunes en termes de modèles de travail flexible et à temps partiel et il est parfois formellement précisé que cela concerne en particulier les hommes. 33 % des femmes et 24 % des hommes demandent expressément le développement de postes à temps partiel, tout en soulignant que les opportunités de carrières ne devraient pas en être affectées. Il s'agit de loin de la mesure la plus fréquemment mentionnée dans toute l'enquête.

«Das Tabu eines Teilzeit arbeitenden Mannes muss fallen. Das Tabu eines Hausmannes muss fallen (...). Bezahlbare Kinderbetreuung zu finden, ist in der reichen Schweiz eine Katastrophe. Firmen ab 100 Mitarbeitenden sollten dazu verpflichtet werden, ein Krippenzimmer einzurichten, inkl. Personal (...).»¹⁶

«Den Männern soll mehr Teilzeitarbeit und den Frauen besser bezahlte Jobs zugestanden werden.»¹⁷

¹⁶ «Le tabou de l'homme travaillant à temps partiel doit tomber. Le tabou de l'homme au foyer doit tomber (...). Dans cette Suisse riche, trouver une solution abordable de prise en charge des enfants est une catastrophe. Les entreprises de plus de 100 employé-e-s devraient avoir l'obligation de disposer d'une crèche, y compris de personnel (...).»

¹⁷ «On devrait allouer davantage de jobs à temps partiel aux hommes et proposer des emplois mieux rémunérés aux femmes.»

5 Souhaits et propositions pour une répartition plus égalitaire du travail de care non rémunéré

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

Le deuxième thème le plus fréquemment abordé au niveau entrepreneurial est celui de l'égalité salariale. Une femme sur cinq et un homme sur sept demandent explicitement un salaire indépendant du sexe, notamment parce que sans «Gender Pay Gap», la probabilité que les hommes effectuent du travail de care non rémunéré augmenterait.

«Hätten Frauen die gleichen Jobperspektiven und den gleichen Lohn wie Männer, dann wäre es einfacher zu entscheiden, wer zu Hause bleiben möchte. Dann könnte man es sich teilen, ohne Einkommensverlust (...).»¹⁸

Les écarts entre les sexes sont moins importants en ce qui concerne les propositions de mesures politiques à l'échelon de l'Etat social: 46 % des femmes et 40 % des hommes ayant répondu ont cité des exemples dans ce domaine. Un quart des femmes et un sixième des hommes environ se prononcent en faveur d'une compensation financière au travail de care, une large majorité propose même un salaire pour ce travail. 5 % des personnes ayant répondu considèrent que la structure actuelle des assurances sociales, en particulier de l'AVS et de la prévoyance professionnelle, désavantage clairement les personnes effectuant du travail de care et réclament un changement à ce niveau.

«Care-Arbeit sollte zu einem AHV-Anspruch nach der Pensionierung führen. Die Care-Arbeit sollte auch einen finanziellen Wert haben, dadurch würde sie 'wertvoller' und auch für Männer attraktiver. Weg vom Versorgermodell. Frauen sind nicht von Natur aus besser für Care-Arbeit geeignet, das ist Kabis»^{19,20}

Malgré les deux semaines de congé de paternité approuvées par le peuple suisse en votation populaire, nombreuses sont les personnes qui considèrent qu'il reste un retard évident à rattraper en termes de durée des congés de prise en charge accordés aux parents (femmes: 12 %, hommes: 7 %). L'introduction d'un congé parental partagé ou l'extension du congé de paternité font partie des mesures demandées. En outre, 10 % des femmes et 7 % des hommes critiquent les solutions actuelles de prise en charge externe et demandent leur renforcement ou un meilleur soutien financier.

Au-delà des revendications aux niveaux entrepreneurial et sociopolitique, un tiers du panel environ identifie la nécessité d'un changement dans l'ensemble de la société. Là encore, on constate une nette différence entre les sexes (femmes: 36 %, hommes: 26 %). Une grande stéréotypisation de genre peut notamment être ressentie, comme le confirment 115 femmes et 75 hommes:

«(...) Jungs müssen bereits aufwachsen mit dem Wissen, dass Männer wie auch Frauen zu Hause bleiben können. Ein Hausmann zu sein, ist nicht unmännlich. Die Gesellschaft hier in den Randgebieten sieht die Frau noch immer am Herd, ist mit der Gleichberechtigung noch viele Jahre zurückgeblieben.»²¹

Un potentiel de changement et de sensibilisation se fait sentir, tant dans le domaine de la formation que de l'éducation et des médias:

«Une éducation différente des enfants en mettant sur le même pied d'égalité les garçons et les filles que ce soit dans la famille, école, société, pub, livres, etc. pour qu'une fois adulte chacun se sente concerné par le travail domestique, que dans une famille il y ait des partenaires capables de s'intervertir pour les tâches domestiques et de care. Arrêter de mettre, par exemple, des actions d'électroménagers pour la fête des mères et les outils pour la fête des pères (...) bref, un changement de mentalité qui va prendre encore des années.»

¹⁸ «Si les femmes avaient les mêmes perspectives d'emploi et les mêmes salaires que les hommes, il serait plus facile de décider qui souhaite rester à la maison. On pourrait alors partager, sans perte de revenu (...).»

¹⁹ Non-sens en dialecte suisse allemand.

²⁰ «Le travail de care devrait donner droit à des prestations AVS après la retraite. Le travail de care devrait aussi avoir une valeur monétaire, ainsi, il serait plus «gratifiant» et plus attractif pour les hommes. À bas le modèle du soutien de famille. Les femmes ne sont pas biologiquement plus qualifiées pour le travail de care, c'est n'importe quoi.»

²¹ «(...) les garçons doivent grandir en sachant qu'autant les hommes que les femmes peuvent rester à la maison. Être homme au foyer ce n'est pas être efféminé. La société, dans les régions périphériques, voit encore la femme au fourneau; elle a des années de retard en ce qui concerne l'égalité des sexes.»

5 Souhaits et propositions pour une répartition plus égalitaire du travail de care non rémunéré

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

De l'avis de nombreuses personnes interrogées, le travail de care ne bénéficie pas de la reconnaissance sociale qu'il mérite. 11 % des femmes et 9 % des hommes soulèvent cet aspect:

«(Care-Arbeit) wird nicht als 'Beruf' angesehen. Seit ich selber die Arbeit reduziert und an zwei Tagen Haushalt und Kinderbetreuung übernommen habe, weiss ich, wie anstrengend dies ist.»²²

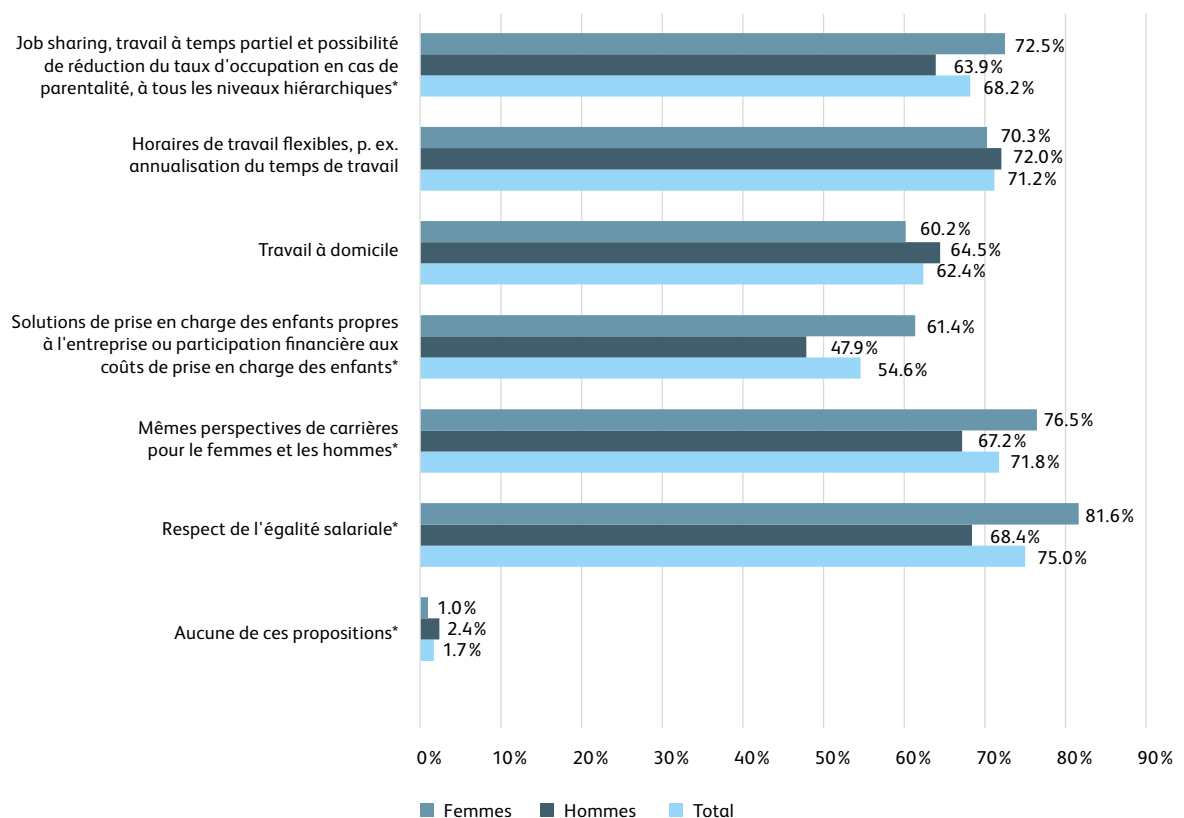
Les réponses ouvertes se caractérisent par le fait que des mesures, parfois formulées en termes concrets, ont été proposées dans tous les domaines, que ce soit au niveau des entreprises, de la politique ou de la société. Nombreuses sont les personnes consultées qui sont probablement confrontées depuis un certain temps déjà à la question du travail de care non rémunéré.

5.2.2 Approbation aux mesures au niveau entrepreneurial, politique et sociétale

Dans un deuxième temps, l'adhésion aux mesures définies a fait l'objet d'une question fermée. Les illustrations qui suivent présentent les réponses positives obtenues pour les mesures proposées au niveau entrepreneurial, politique et sociétal.

L'illustration 22 présente le point de vue des personnes interrogées à l'égard de mesures entrepreneuriales:

Illustration 22: Je souhaiterais que les entreprises proposent les mesures suivantes à leurs employé-e-s: (N=2245-2246)



Légende: *Écart significatif selon le sexe

²² «(Le travail de care) n'est pas considéré comme un 'métier'. Depuis que j'ai moi-même réduit mon temps de travail et que je m'occupe du ménage et des enfants deux jours par semaine, je sais à quel point c'est astreignant.»

5 Souhaits et propositions pour une répartition plus égalitaire du travail de care non rémunéré

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

Une nette majorité des personnes consultées, c'est-à-dire pas uniquement les personnes professionnellement actives, souhaite pouvoir bénéficier du job sharing, du temps partiel, de la réduction du taux d'occupation à tous les échelons hiérarchiques (68 %) et des horaires flexibles (71 %). L'adhésion aux mesures relatives aux mêmes opportunités de carrières (72 %) et à l'égalité salariale entre femmes et hommes (75 %) est encore plus large.

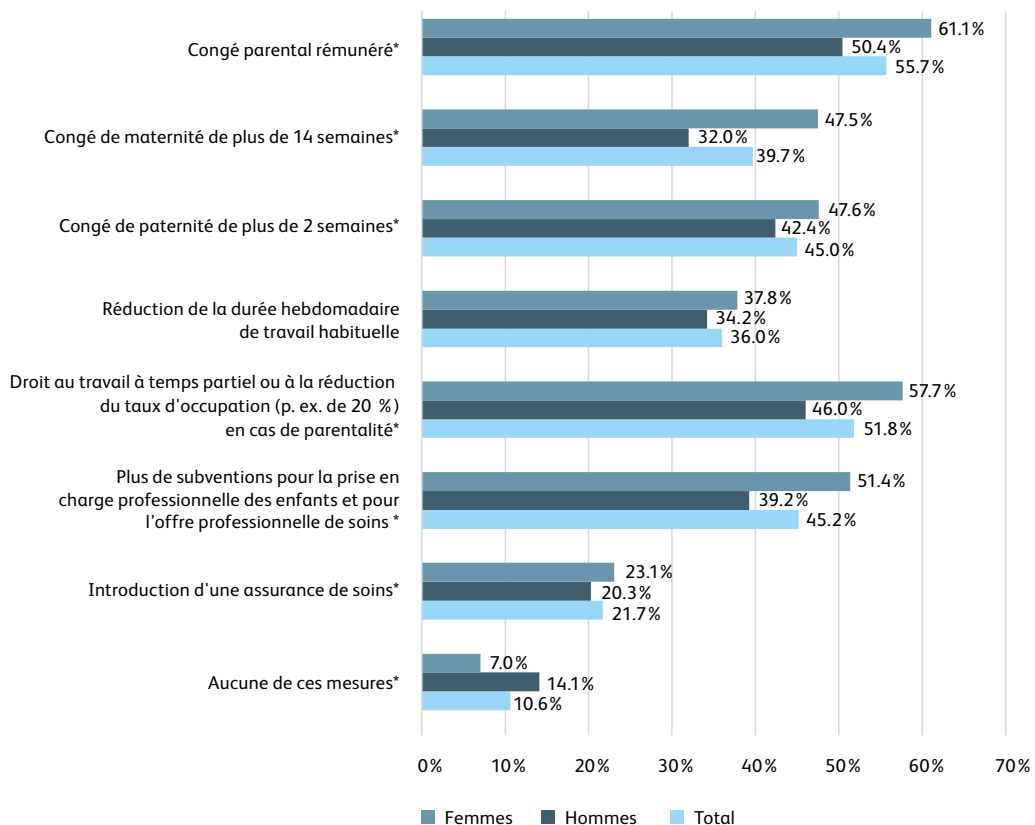
62 % des personnes interrogées souhaitent pouvoir travailler à domicile. Moins de 2 % d'entre elles ne demandent aucune mesure entrepreneuriale supplémentaire.

Au niveau des entreprises, les horaires flexibles et la réduction du taux d'occupation en cas de parentalité sont particulièrement bien accueillis. L'égalité salariale et l'égalité des opportunités de carrières sont essentielles pour près de trois quart du panel. Les écarts entre les sexes sont significatifs à chaque fois que les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à approuver une mesure (à savoir pour cinq des sept mesures proposées; les femmes ont approuvé en moyenne 4.2 mesures, les hommes 3.8). Ils sont particulièrement nets en ce qui concerne les «solutions de prise en charge des enfants internes à l'entreprise», pour lesquelles les femmes (61 %) sont clairement plus nombreuses que les hommes (48 %) à percevoir un besoin. Dans l'ensemble, ces résultats traduisent des attentes claires envers les employeurs et employeuses.

5.2.3 Mesures politiques

L'illustration 23 présente les résultats concernant les mesures envisageables à l'échelon politique:

Illustration 23: Je souhaiterais les mesures politiques suivantes: (N=2245)



Légende: *Écart significatif selon le sexe

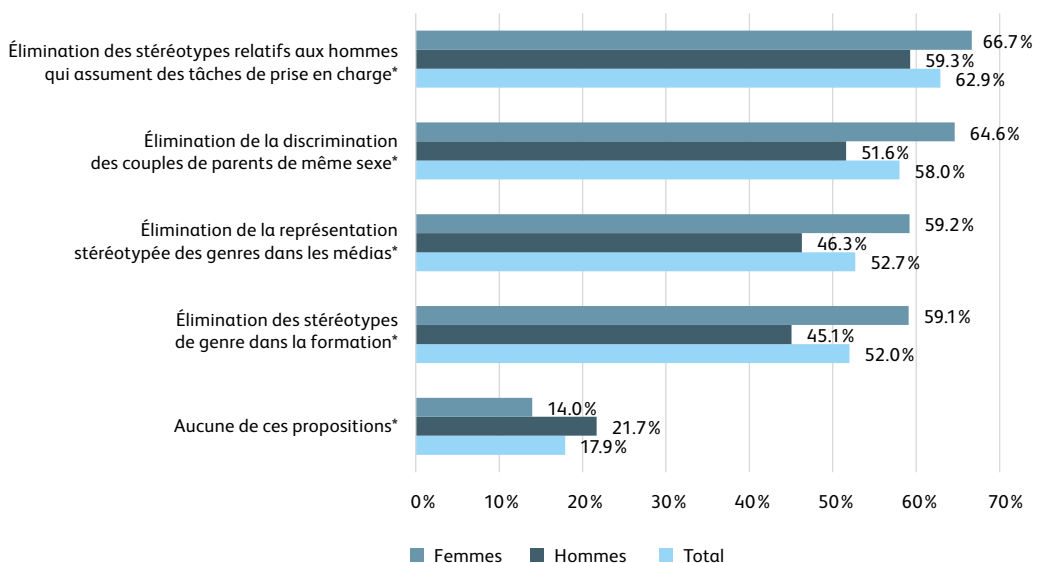
Le congé parental rémunéré (56%) et le droit au travail à temps partiel (52%) recueillent l'adhésion d'une majorité des personnes des deux sexes. Une courte majorité de femmes (51%) souhaite en outre des solutions professionnelles de prise en charge des enfants et de soins plus fortement subventionnées. Seule une minorité de 11% des personnes consultées rejette toutes les mesures politiques proposées.

Les mesures politiques relatives au temps de travail, aux congés et aux infrastructures sont plus contraignantes (p. ex. prétentions légales) que les mesures entrepreneuriales et sont par conséquent approuvées un peu moins largement en moyenne. Ici aussi, de nombreux écarts entre les sexes sont significatifs (les femmes ont approuvé en moyenne 3.3 mesures, les hommes 2.6). Le congé parental rémunéré et le droit au travail à temps partiel sont soutenus par une majorité de personnes des deux sexes. Une majorité de femmes (51%) souhaite en outre des solutions professionnelles de prise en charge des enfants et de soins plus fortement subventionnées. Le scepticisme, c'est-à-dire le rejet des toutes les mesures, est nettement plus grand pour les mesures politiques que pour les mesures entrepreneuriales et il est deux fois plus important parmi les hommes que chez les femmes (14% contre 7%).

5.2.4 Changement sociétaux

L'illustration 24 présente les opinions des personnes consultées sur les changements sociétaux proposés.

Illustration 24: Je souhaiterais les changements sociétaux suivants: (N=2245)



Légende: *Écart significatif selon le sexe

La majorité des personnes consultées souhaite l'élimination des stéréotypes concernant les hommes qui assument des tâches de prise en charge (63%), des discriminations à l'encontre des couples de parents de même sexe (58%), de la représentation stéréotypée des sexes dans les médias (53%) et des stéréotypes de genre dans la formation (52%).

Les changements sociétaux, qui sont ici largement thématiques, trouvent tous un écho favorable auprès de la majorité, même si les femmes les approuvent plus nettement que les hommes. Le scepticisme est toutefois relativement important: 22% des hommes et 14% des femmes ne soutiennent aucun des changements mentionnés.

6 Conclusion

Les résultats de cette enquête indiquent que le niveau de l'égalité des sexes en Suisse est appréhendé de manière nettement plus critique que lors de la précédente édition du Baromètre en 2018. La formation est le seul secteur pour lequel les valeurs sont restées stables. Les domaines spécifiquement touchés par la pandémie de Coronavirus – comme la famille et le travail – ont notamment été évalués plus sévèrement qu'il y a trois ans. Une grande partie des personnes interrogées considère que l'égalité dans les fonctions dirigeantes n'est «absolument pas atteinte» – là encore, beaucoup plus qu'en 2018. Seul 10 % du panel considère que l'égalité est «atteinte» au sein de la famille (2018: 25 %). Cela peut être lié, d'une part, au fait que la pandémie a contribué à visibiliser les inégalités existantes, mais aussi au fait que ce sont en premier lieu les personnes avec des obligations de prise en charge, à savoir en particulier les femmes, qui ont été très fortement impactées par les mesures prises durant la pandémie, comme la fermeture des écoles et des institutions de prise en charge. Par ailleurs, le débat public entourant la grève des femmes et les élections fédérales de 2019 a pu augmenter la conscience des enjeux d'égalité entre les sexes. Dans l'ensemble, les personnes consultées estiment que le niveau de l'égalité est relativement faible. Ces résultats laissent entrevoir la nécessité d'une action politique dans les années à venir: les politiques familiale et d'égalité doivent être mises en œuvre, aux niveaux fédéral, cantonal et communal, de manière plus systématique et contraignante qu'auparavant au moyen de ressources suffisantes et de mesures ciblées.

Les chiffres, notamment ceux de l'Office fédéral des statistiques, attestent une nouvelle fois de la répartition inégalitaire entre les sexes de l'activité professionnelle et du travail de care non rémunéré. Cela se reflète largement dans le présent Baromètre, notamment en ce qui concerne la perception du partage du travail de care non rémunéré entre les sexes de manière générale et au sein des ménages en particulier. Les femmes perçoivent cette situation de façon nettement plus injuste que les hommes, et les personnes vivant dans un ménage constitué d'un couple de même sexe la ressentent comme nettement plus égalitaire que celles vivant dans un ménage de couple de sexe différent. Ces différences de perception se vérifient aussi en matière de répartition du travail de care dans les ménages: les tâches sont clairement plus souvent effectuées par les deux partenaires dans les ménages composés d'un couple de même sexe que dans ceux constitués d'un couple de sexe différent. Les hommes (dans les ménages composés d'un couple de sexe différent) sont sensibilisés dans une moindre mesure et jugent que la part de travail domestique et de prise en charge qu'ils assument est insuffisante. Même si la majorité des femmes et des hommes ont des valeurs égalitaires, cela ne se traduit pas dans la réalité de la vie des ménages. De manière générale, la charge professionnelle et celle du travail de care des personnes interrogées est importante. De nombreux hommes et à peine moins de femmes estiment que leur environnement familial «en a assez» de leur charge de travail. Un certain nombre de femmes constatent en outre que leurs obligations familiales entravent leur activité professionnelle. Un quart des personnes consultées souhaiterait réduire son taux d'occupation. A l'inverse, les femmes sont nettement plus nombreuses que les hommes à vouloir l'augmenter, ce qui confirme les résultats d'études antérieures. Les participant-e-s ont formulé à plusieurs reprises un besoin d'action aux échelons politique et entrepreneurial, pour créer des structures permettant une répartition plus égalitaire du travail entre femmes et hommes.

Pour près de la moitié des personnes professionnellement actives consultées, l'émergence de la pandémie du Coronavirus a entraîné un transfert du travail vers le domicile. La majorité d'entre elles a continué à travailler au même taux d'occupation. Les femmes ont constaté plus fréquemment que les hommes qu'elles avaient moins de disponibilités pour leur activité professionnelle en raison de l'augmentation du travail de prise en charge induite par la pandémie de Coronavirus. Les résultats indiquent aussi distinctement que la pandémie de Covid-19 a péjoré la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée des personnes assumant des obligations de prise en charge, quel que soit leur sexe. La conciliation est vécue plus difficilement par les personnes avec des obligations de prise en charge que par celles qui n'en ont pas. Ce sont les femmes et les hommes vivant avec des enfants et s'occupant aussi de personnes âgées ou en situation de handicap, suivies des femmes avec des enfants et des personnes à la tête d'un ménage monoparental qui font les expériences les plus négatives en la matière. La pandémie de Coronavirus a en effet alourdi les charges déjà existantes: ce sont en particulier les personnes assumant des obligations de prise en charge, plus précisément les groupes précités, qui ont vécu plus difficilement que d'habitude la conciliation entre l'activité

6 Conclusion

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

professionnelle, le travail familial et le travail domestique durant la pandémie. Indépendamment du type de ménage, les femmes sont davantage mises à contribution.

La pandémie a eu certains effets positifs en termes de politique familiale des entreprises mais, parallèlement, a tendancielle fait reculer l'égalité entre les sexes, en particulier en ce qui concerne le partage du travail de care (Lanfranconi et al. 2021). En comparant ces données à celles récoltées au printemps 2020 durant le semi-confinement (Bütikofer et al. 2020), on peut conclure que la tendance à un retour à des rôles de genre traditionnels est observée durant le semi-confinement perdue une année plus tard, mais semble reculer à nouveau. D'autres études devront approfondir l'analyse de ces effets dans les années à venir.

La majorité des personnes interrogées souhaite une répartition plus égalitaire entre activité professionnelle et travail de care non rémunéré. De même, la majorité d'entre elles préférerait que les deux parents travaillent à temps partiel. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à souhaiter un changement concernant le partage des tâches domestiques. De très nombreuses femmes – mais aussi beaucoup d'hommes – considèrent que la valorisation sociétale du travail de care est insuffisante. Au niveau méso (des entreprises), les personnes des deux sexes demandent avant tout de plus amples possibilités de travail à temps partiel, des conditions de travail flexibles (en termes d'horaires et de lieu), des perspectives de promotion égalitaires pour les femmes ainsi que l'égalité salariale. Le congé parental, la compensation financière du travail de care et sa meilleure prise en considération par les assurances sociales sont les revendications principales des femmes et des hommes à l'échelon macro politique.

Dans l'ensemble, l'enquête montre clairement une grande sensibilité de la population, en particulier des femmes, pour les questions d'égalité. En 2021, les attitudes face à l'activité professionnelle et à la prise en charge des enfants sont plus égalitaires qu'il y a encore quelques années: Seules 11 % des personnes interrogées privilégient le modèle traditionnel du soutien de famille masculin. Considérant les nombreuses mesures entrepreneuriales soutenues par une large majorité (télétravail (60 %), job sharing, temps partiel et réduction du taux d'occupation à tous les niveaux hiérarchiques (68 %), horaires flexibles (71 %), égalité des opportunités de carrières (72 %) et égalité salariale (75 %)), mais avant tout les mesures politiques plébiscitées (congé parental rémunéré (56 %), droit au temps partiel (52 %)), des changements adaptés s'imposent pour ces prochaines années en matière fiscale et d'assurance sociales ainsi que dans les politiques familiale et égalitaire.²³

²³ Ce rapport n'a pas pu approfondir l'importance de certains facteurs ayant influé sur l'augmentation de la charge de travail durant la pandémie de Covid-19, les différences entre les ménages avec une répartition traditionnelle ou (plus) moderne du travail, ni proposer une analyse plus poussée en fonction du taux d'occupation, de la branche ou de la position dans l'entreprise. Ces questions doivent être laissées à une évaluation scientifique future.

Bibliographie

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

Bibliographie

- Alon, Titan; Doepke, Matthias; Olmstead-Rumsey, Jane; Tertilt, Michèle (2020): The Impact of COVID-19 on Gender Equality. Working Paper. Cambridge: National Bureau of Economic Research. Consulté sur <https://doi.org/10.3386/w26947>
- Böhle, Fritz (2018): Arbeit und Belastung. In: Fritz Böhle, G. Günter Voß et Günther Wachtler (Ed.): Handbuch Arbeitssoziologie. Tome 2: Akteure und Institutionen. 2e édition 2018. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH; Springer, p. 59–98.
- Bonoli, Giuliano; Crettaz, Eric; Auer, Daniel; Liechti, Fabienne (2016): Les conséquences du travail à temps partiel sur les prestations de prévoyance vieillesse. Rapport final. Mandat réalisé pour la Conférence suisse des délégué.e.s à l'égalité entre femmes et hommes (CSDE). Lausanne. Consulté sur http://www.equality.ch/pdf_d/Etude.pdf
- Bornatici, Christina; Gauthier, Jacques-Antoine; Le Goff, Jean-Marie (2021): Les attitudes envers l'égalité des genres en Suisse, 2000-2017. Lausanne (Social Change in Switzerland No. 25). Consulté sur <http://doi.org/10.22019/SC-2021-00001>.
- Brüscheiler, Bettina; Wigger, Annegret (2014): Prekäre Versorgung mit Care-Leistungen: Trends und Mechanismen. In: Soziale Sicherheit CHSS (4), p. 215–218.
- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, BFEG (2012): Absicherung unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern. Anpassungsbedarf des Sozialstaats in Zeiten sich ändernder Arbeitsteilung. Avec la collaboration de Heidi Stutz et Caroline Knupfer. Berne: BFEG.
- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, BFEG (2013): Auf dem Weg zur Lohngleichheit! Tatsachen und Trends. Berne: BFEG.
- Bütikofer, Sarah; Craviolini, Julie; Hermann, Michael; Krähenbühl, David (2020): Schweizer Familien in der Covid-19-Pandemie. Spezialauswertung des SRG-Corona-Monitors zu Familien- und Betreuungsstrukturen im Kontext der Krise. Zürich: Etude Sotomo. Consulté sur www.news.admin.ch/news/message/attachments/61707.pdf
- Chzhen, Yekaterina; Gromada, Anna; Rees, Gwyther (2019): Are the world's richest countries family friendly? Policy in the OECD and EU. Consulté sur https://www.unicef-irc.org/publications/pdf/Family-Friendly-Policies-Research_UNICEF_%202019.pdf
- Collins, Caitlyn; Landivar, Liana Christin; Ruppner, Leah; Scarborough, William J. (2020): COVID-19 and the Gender Gap in Work Hours. *Gender, Work & Organization*, 28(1), 101–112.
- Craig, Lyn; Churchill, Brendan (2020). Dual-earner Parent Couples' Work and Care during COVID-19. *Gender, Work & Organization*, 28(1), 66–79.
- Commission fédérale pour les questions familiales (COFF) (2021): L'accès à des offres d'accueil abordables et de qualité dépend du lieu de résidence. Consulté sur <https://ekff.admin.ch/fr/medias/communiqués-de-presse/détail/laccés-a-des-offres-daccueil-abordables-et-de-qualité-dépend-du-lieu-de-résidence>
- Eurofound (2017): Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Bibliographie

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

- European Institute for Gender Equality (2012): «The Involvement of Men in Gender Equality Initiatives in the European Union.» Consulté sur <https://eige.europa.eu/publications/involvement-men-gender-equality-initiatives-european-union>
- Farré, Lidia; Fawaz, Yarine; Gonzáles, Libertad; Graves, Jennifer (2020): How the COVID-19 Lockdown Affected Gender Inequality in Paid and Unpaid Work in Spain (Discussion Paper Series No. 13434). Schaumburg-Lippe: IZA Institute of Labor Economics. Consulté sur <http://ftp.iza.org/dp13434.pdf>
- Femina Politica (2020): Covid-19: Politiken der Sorge und Verletzbarkeit. In: femina politica, vol. 29, n° 2, p. 108–145.
- Fuchs, Gesine (2018): Gleichstellungspolitik in der Schweiz. Einführung in ein umstrittenes Politikfeld. Opladen: Barbara Budrich.
- Fuchs, Gesine; Lanfranconi, Lucia M.; Gebhard Ludwig, Oriana (2018): Baromètre national de l'égalité 2018 Zoom sur l'égalité salariale. Avec la collaboration de Franzisca Frania. Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité, Berne.
- Imboden, Natalie; Michel, Christine (2021): Die Risiken und Nebenwirkungen sind ungleich verteilt. Covid-19-Krise, Geschlecht und staatliches Handeln in der Schweiz. In: FEMINA POLITICA – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft 30 (1-2021), p. 102–109.
- Johansson, Elly-Ann (2010): The Effect of Own and Spousal Parental Leave on Earnings. Working Paper. Working Paper, 2010. Consulté sur <https://www.econstor.eu/handle/10419/45782>
- Kaczynska, Jennifer; Kümmerling, Angelika (2021): Flexibel in Zeit und Raum – Gelingensbedingungen von Homeoffice und mobiler Arbeit in KMU. In: Thomas Haipeter, Fabian Hoose et Sophie Rosenbohm (Ed.): Arbeitspolitik in digitalen Zeiten. Wiesbaden: Nomos, 83–108.
- Kingdon, John W. (1995): Agendas, Alternatives, and Public Policies. New York: Pearson Longman.
- Kohlrausch, Bettina; Zucco, Aline (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. (Policy Brief WSI, Nr. 40, 5/2020). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Consulté sur https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007676
- Kös, Hans-Peter; Schäfer, Holger (2020): Arbeitsmarktpolitik: Corona-Effekte und Handlungsoptionen. Eine beschäftigungspolitische Einordnung. In: IW-Policy Paper, No.20/2020.
- Lanfranconi, Lucia M.; Müller Marianne; Pilotto Maria; Fuchs Gesine; Gebhard Oriana (2019): Literatur- und Marktanalyse zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Consulté sur <https://zenodo.org/record/3378697#.YUckzedCQ2z>.
- Lanfranconi, Lucia M., Gebhard, Oriana, Lischer, Suzanne; Safi, Netkey (2021): Das gute Leben im Lockdown? Unterschiede zwischen Frauen und Männern mit und ohne Kinder im Haushalt während des Covid-19-Lockdowns 2020: Befragung an einer Deutschschweizer Hochschule. Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. (2), 29-47.
- Manzo, Lidia Katia C.; Minello, Alessandra (2020): Mothers, Childcare Duties and Remote Working under COVID-19 Lockdown in Italy: Cultivating Communities of Care. Dialogues in Human Geography, 10(2), 120–123.

Bibliographie

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

OCDE (2017): Education at a glance 2016. OECD indicators. Paris, Boston: Organisation for Economic Cooperation and Development.

OFS, Office fédéral de la statistique (2017a): Communiqué de presse. Compte satellite de la production des ménages 2016. La valeur du travail non rémunéré se monte à 408 milliards de francs. Consulté sur <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/communiqués-presse.assetdetail.3882344.html>

OFS, Office fédéral de la statistique (2017b): Travail bénévole. Consulté sur <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/themes-transversaux/mesure-bien-etre/tous-indicateurs/societe/travail-benevole.html>

OFS, Office fédéral de la statistique (2018): Répartition des tâches domestiques dans les ménages de couples. Consulté sur <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/actualites/quoi-de-neuf.assetdetail.10507331.html>

OFS, Office fédéral de la statistique (2020a): Conciliation travail et famille, travail non rémunéré. Consulté sur <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/conciliation-travail-non-remunere.html>

OFS, Office fédéral de la statistique (2020b): Télétravail. Consulté sur <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/culture-medias-societe-information-sport/societe-information/indicateurs-generaux/economie-nationale/teletravail.html>

OFS, Office fédéral de la statistique (2021): Travail non rémunéré en 2020. Les femmes ont accompli 50% de travail domestique et familial de plus que les hommes en 2020, mais ceux-ci gagnent du terrain. Consulté sur <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees/communiqués-presse.assetdetail.17124477.html>

Pusec, Nicole (2017): Väterliche Beteiligung an der Familienarbeit – Chance und Hindernisse in der Schweiz.

Bachelor-Arbeit. Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Consulté sur https://files.www.soziothek.ch/source/2017_ba_Pusec.pdf

Scheele, Alexandra (2018): Arbeit und Geschlecht. Erwerbsarbeit, Hausarbeit und Care. In: Beate Kortendiek, Birgit Riegraf et Katja Sabisch (Ed.): Handbuch interdisziplinäre Geschlechterforschung. Living reference work. Wiesbaden: Springer VS (Springer Reference Sozialwissenschaften, Volume 65), p. 1–10.

Zollinger, Christine; Widmer, Thomas (2016): Varieties of childcare policies in Swiss municipalities: Bounded possibilities for gender equality and social cohesion. In: Brigitte Liebig, Karin Gottschall und Birgit Sauer (Ed.): Gender Equality in Context. Policies and Practices in Switzerland. 1. tirage Leverkusen: Budrich Barbara, p. 111–136.

Annexe

A) Méthodologie du sondage

Le questionnaire utilisé pour l'enquête a été élaboré en février et mars 2021 par la Haute école de travail social de Lucerne en collaboration avec la mandante. Pour ce faire, diverses études existantes ont été consultées et, dans la mesure du possible, des questions déjà testées ont été reprises, notamment celles du Baromètre 2018 sur l'égalité salariale.

Le questionnaire a été prétesté auprès de 53 personnes et ensuite remanié par l'équipe du projet. La Haute école de travail social de Lucerne a chargé l'institut de recherches gfs-bern de mener le sondage. Celui-ci a été effectué en avril et mai 2021. L'échantillon provient du panel «Polittrends» et d'un panel de la société d'études de marché Bilendi, qui a coopéré à cet effet avec gfs.bern. En raison d'une sous-représentation des non-familles, un sondage complémentaire a été organisé. 404 entretiens ont été réalisés via un sondage entre le 21 et le 27 mai 2021. Le questionnaire était disponible en allemand, en français et en italien. Toutes les régions linguistiques ont été consultées.

B) Contrôle des données et échantillon

Un échantillon représentatif (N=2245) de la population Suisse de 18 à 65 ans a été utilisé pour le projet. Au total, 1'110 femmes et 1'134 hommes ont été interrogé-e-s; une personne a utilisé l'option de réponse «champ libre».

Dans l'enquête complémentaire, des quotas ont été appliqués aux grandes régions, aux ménages d'une personne et aux couples sans enfant. L'erreur d'échantillonnage peut être restituée comme suit: pour 1'000 personnes interrogées et une valeur déclarée de 50 %, la valeur effective s'établit à 50 % \pm 3.2 points de pourcentage. Les données ont été validées sur la base de la structure sociodémographique réelle et entrecroisée pour l'analyse dans une première étape selon le type de ménage par grande région, dans une deuxième étape selon l'âge / le sexe par grande région, et finalement, dans la dernière étape, les grandes régions ont été pondérées les unes par rapport aux autres. Du fait de la pondération des données, l'échantillon est représentatif des divers types de ménages dans les sept grandes régions.

Annexe

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

Tableau 7: Description de l'échantillon

Échantillon	Femmes	Hommes	Total
Région de domicile	Femmes	Hommes	Total
Région lémanique (VD, VS, GE)	218 (19.6%)	218 (19.2%)	436 (19.4%)
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	240 (21.6%)	243 (21.4%)	483 (21.5%)
Suisse du Nord-ouest (BS, BL, AG)	151 (13.6%)	154 (13.6%)	305 (13.6%)
Zurich (ZH)	202 (18.2%)	209 (18.4%)	411 (18.3%)
Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	150 (13.5%)	156 (13.8%)	307 (13.7%)
Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	105 (9.5%)	110 (9.7%)	215 (9.6%)
Tessin (TI)	44 (4.0%)	44 (3.9%)	88 (3.9%)
Type de ménage	Femmes	Hommes	Total
Seul-e	178 (16.1%)	211 (18.6)	389 (17.3%)
Seul-e avec des enfants	116 (10.5%)	38 (3.4%)	154 (6.9%)
Avec un-e partenaire	255 (23.0%)	280 (24.7%)	535 (23.8%)
Avec un-e partenaire et des enfants	491 (44.3%)	512 (45.1%)	1003 (44.7%)
... dans un autre type de ménage	57 (5.1%)	72 (6.3%)	130 (5.8%)
Ménage de couple de sexe différent	723 (96.8%)	744 (93.9%)	1467 (95.3%)
Ménage de couple de même sexe	23 (3.1%)	45 (5.7%)	68 (4.4%)
Activité	Femmes	Hommes	Total
Exerce une activité lucrative	842 (75.9%)	933 (82.3%)	1'775 (79.1%)
En recherche d'emploi	44 (4.0%)	26 (2.3%)	70 (3.1%)
En formation	57 (5.1%)	62 (5.5%)	120 (5.3%)
Gère le ménage et prend en charge les enfants	102 (9.2%)	21 (1.9%)	123 (5.5%)
N'exerce pas d'activité lucrative pour d'autres raisons	65 (5.9%)	91 (8.0%)	156 (7.0%)
Taux d'occupation	Femmes	Hommes	Total
Moins de 20%	29 (3.4%)	8 (0.9%)	37 (2.1%)
20-49%	152 (18.1%)	32 (3.4%)	184 (10.4%)
50-69%	161 (19.1%)	39 (4.2%)	200 (11.3%)
70-89%	205 (24.3%)	110 (11.8%)	315 (17.7%)
90-100%	295 (35.0%)	741 (79.3%)	1'036 (58.3%)
Obligations de prise en charge	Femmes	Hommes	Total
Pas de tâches de soins	462 (41.6%)	586 (51.7%)	1'049 (46.7%)
Un ou des enfants de moins de 3 ans	143 (12.9%)	150 (13.2%)	293 (13.1%)
Un ou des enfants entre 3 et 6 ans	172 (15.5%)	160 (14.1%)	332 (14.8%)
Un ou des enfants entre 7 et 14 ans	276 (24.8%)	226 (19.9%)	502 (22.4%)
Une ou plusieurs personnes âgées	114 (10.3%)	78 (6.9%)	192 (8.6%)
Une ou plusieurs personnes en situation de handicap	48 (4.3%)	32 (2.8%)	80 (3.6%)
Quelqu'un d'autre	44 (4.0%)	28 (2.5%)	72 (3.2%)
Prise en charge d'enfants (Personnes avec enfants ≤ 14 ans)	Femmes	Hommes	Total
Pas d'accueil extrafamilial pour enfants	167 (35.5%)	125 (30.2%)	292 (33.0%)
Accueil extrafamilial pour enfants	303 (64.5%)	289 (68.9%)	592 (67%)

C) Questionnaire

Bitte wählen Sie als erstes Ihre Sprache. Deutsch	Choisissez votre langue s.v.p. Français	Per favore seleziona la Sua lingua. Italiano
Erwerbsarbeit und Care-Arbeit In dieser Umfrage geht es um Erwerbsarbeit und unbezahlte Arbeit im Haus, in der Familie und der Betreuung (Care-Arbeit). Wenn Sie nach wenigen Fragen zu unserer Zielgruppe gehören, dauert die Befragung etwa 12 Minuten.	Travail rémunéré et travail de care Cette enquête porte sur le travail rémunéré et non rémunéré – soit les tâches domestiques, familiales et de prise en charge (travail de care). Si vous faites partie du groupe cible - ce qui se décidera au bout de quelques questions - sachez que l'enquête durera environ 12 minutes.	Lavoro retribuito e lavoro di cura Questo sondaggio riguarda il lavoro retribuito e il lavoro non retribuito in casa, in famiglia e nella cura (lavoro di cura). Attraverso poche domande capiremo se appartiene al nostro gruppo target. In seguito il sondaggio richiederà circa 12 minuti per essere completato
Wie alt sind Sie?	Quel âge avez-vous?	Quanti anni ha?
Ich bin... Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Je suis... Une seule réponse possible.	A quale genere si identifica? La preghiamo di inserire una sola
...eine Frau	...une femme	Donna
...ein Mann	...un homme	Uomo
Freie Eingabe:	Entrée libre:	Input libero:
Ich wohne... Hier können Sie nur eine Antwort geben.	J'habite ... Une seule réponse possible.	Con chi vive? La preghiamo di inserire una sola risposta.
...allein	...seul-e	Da solo/a
...allein mit Kindern	...seul-e avec enfants	Da solo/a con i figli
...mit Partner*in	...avec partenaire	Con il/la mio/a partner
...mit Partner*in und Kindern	...avec partenaire et enfants	Con il/la mio/a partner e i figli
...in einer anderen Haushaltsform	...dans une autre forme de ménage	In un'altra tipologia di economia domestica
Weiteres:	Autre:	Altro:
Mein*e Partner*in ist... Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Ma ou mon partenaire est... Une seule réponse possible.	Il/La mio/a partner è: La preghiamo di inserire una sola risposta.
...eine Frau	...une femme	Donna
...ein Mann	...un homme	Uomo
Freie Eingabe:	Entrée libre:	Input libero:
In welcher Region der Schweiz wohnen Sie? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Dans quelle région de Suisse habitez-vous? Une seule réponse possible.	In che regione della Svizzera abita? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Région lémanique (VD, VS, GE)	Région lémanique (VD, VS, GE)	Regione del Lemano (VD, VS, GE)
Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)	Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU)
Nordwestschweiz (BS, BL, AG)	Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG)	Svizzera del Nord-Ovest (BS, BL, AG)
Zürich (ZH)	Zurich (ZH)	Zurigo (ZH)
Ostschweiz (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)	Svizzera orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG)
Zentralschweiz (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)	Svizzera centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG)
Ticino (TI)	Tessin (TI)	Ticino (TI)
Würden Sie sich als Person mit Migrationshintergrund bezeichnen? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Vous considérez-vous comme personne issue de la migration? Une seule réponse possible.	Si descriverebbe come una persona con un passato migratorio? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Ja	Oui	Si
Nein	Non	No
Weiss nicht	Je ne sais pas	Non so

Annexe

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

Bitte wählen Sie als erstes Ihre Sprache. Deutsch	Choisissez votre langue s.v.p. Français	Per favore seleziona la Sua lingua. Italiano
Wie viele Personen – Sie selbst und Kinder eingeschlossen – leben regelmässig in Ihrem Haushalt?	Combien de personnes – vous-même et enfants compris – vivent régulièrement dans votre ménage?	Quante persone, inclusa lei e i bambini, vivono regolarmente al suo domicilio?
Welches ist Ihr höchster Bildungsabschluss? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Quel est votre diplôme le plus élevé obtenu ? Une seule réponse possible.	Qual è il suo titolo di studio più alto conseguito? La preghiamo di inserire una sola risposta
Kein Bildungsabschluss, obligatorische Schule	Pas de diplôme, école obligatoire	Nessun titolo di studio, scuola dell'obbligo
Berufslehre	Apprentissage	Apprendistato
Gymnasium, Berufsmatura, FMS	Gymnase, maturité professionnelle, ECG	Liceo, maturità professionale, scuola media specializzata
Höhere Fach- und Berufsausbildung	Formation supérieure spécialisée et professionnelle	Scuola superiore specializzata, Scuola superiore professionale
Fachhochschule, PH	Haute école spécialisée, HEP	Scuola universitaria professionale, Alta scuola pedagogica
Universität, ETH	Université, EPF	Università, Politecnico
Fragen zur Erwerbstätigkeit	Questions sur l'emploi	Domande sull'occupazione
Sind Sie zurzeit erwerbstätig? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Exercez-vous actuellement une activité lucrative? Une seule réponse possible.	Al momento esercita un'attività retribuita? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Ja. (Gilt auch, wenn Sie in Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub, Zivil-/Militärdienst oder in Kurzarbeit sind.)	Oui. (également si vous êtes en congé maternité ou paternité, au service militaire/civil ou au chômage partiel.)	Si. (si applica anche in caso di congedo maternità, congedo paternità servizio civile/militare o lavoro ridotto).
Nein, ich bin auf der Suche nach einer Erwerbstätigkeit.	Non, je cherche un emploi.	No, sono alla ricerca di un'attività retribuita.
Nein, ich bin in Ausbildung.	Non, je suis en formation.	No, sono in formazione.
Nein, ich führe den Haushalt bzw. betreue Kinder.	Non, je m'occupe du ménage/des enfants.	No, mi occupo delle faccende domestiche/ della cura dei figli.
Ich bin aus anderen Gründen nicht erwerbstätig.	Je suis sans emploi pour d'autres raisons.	No, per altri motivi non esercito alcuna attività retribuita.
Ist Ihr*e Partner*in zurzeit erwerbstätig? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Est-ce que votre partenaire exerce actuellement une activité lucrative? Une seule réponse possible.	Il/la suo/a partner esercita attualmente un'attività retribuita? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Ja. (Gilt auch, wenn Sie in Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub, Zivil-/Militärdienst oder in Kurzarbeit ist).	Oui. (également si vous êtes en congé maternité ou paternité, au service militaire/civil ou au chômage partiel.)	Si (si applica anche in caso di congedo maternità, congedo paternità, servizio civile/militare o lavoro ridotto).
Nein, mein*e Partner*in ist auf der Suche nach einer Erwerbstätigkeit.	Non, ma ou mon partenaire cherche un emploi.	No, il/la mio/a partner è alla ricerca di un'attività retribuita.
Nein, mein*e Partner*in ist in Ausbildung.	Non, ma ou mon partenaire est en formation.	No, il/la mio/a partner è in formazione.
Nein, mein*e Partner*in führt den Haushalt bzw. betreut Kinder.	Non, ma ou mon partenaire s'occupe du ménage/des enfants.	No, il/la mio/a partner si occupa delle faccende domestiche/della cura dei figli.
Mein*e Partner*in ist aus anderen Gründen nicht erwerbstätig.	Ma ou mon partenaire est sans emploi pour d'autres raisons.	No, per altri motivi il/la mio/a partner non esercita alcuna attività retribuita.
In welchem Umfang sind Sie erwerbstätig? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Quel est votre taux d'occupation? Une seule réponse possible.	Qual è il suo grado di occupazione? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Unter 20%	En dessous de 20%	Meno del 20%
20-49%	20-49%	20-49%
50-69%	50-69%	50-69%
70-89%	70-89%	70-89%

Annexe

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

Bitte wählen Sie als erstes Ihre Sprache. Deutsch	Choisissez votre langue s.v.p. Français	Per favore seleziona la Sua lingua. Italiano
90-100%	90-100%	90-100%
Keine Angabe/Weiss nicht	Pas d'indication/je ne sais pas	Nessuna indicazione/Non so
In welchem Umfang wären Sie gerne erwerbstätig? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Quel taux d'occupation souhaiteriez-vous occuper? Une seule réponse possible.	A quale percentuale le piacerebbe lavorare? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Unter 20%	En dessous de 20%	Meno del 20%
20-49%	20-49%	20-49%
50-69%	50-69%	50-69%
70-89%	70-89%	70-89%
90-100%	90-100%	90-100%
Keine Angabe/Weiss nicht	Pas d'indication/je ne sais pas	Nessuna indicazione/Non so
In welchem Umfang ist Ihr*e Partner*in erwerbstätig? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Quel est le taux d'occupation de votre partenaire? Une seule réponse possible.	Qual è il grado di occupazione del/la suo/a partner? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Unter 20%	En dessous de 20%	Meno del 20%
20-49%	20-49%	20-49%
50-69%	50-69%	50-69%
70-89%	70-89%	70-89%
90-100%	90-100%	90-100%
Keine Angabe/Weiss nicht	Pas d'indication/je ne sais pas	Nessuna indicazione/Non so
Wie hat sich Ihre Arbeitssituation seit Januar 2020, also seit Beginn der Corona-Pandemie, verändert? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Comment votre situation professionnelle a-t-elle évolué depuis le début de la pandémie de COVID-19 en janvier 2020? Une seule réponse possible.	Come è cambiata la sua situazione lavorativa da gennaio 2020, ovvero da quando è iniziata la pandemia Covid? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Verlust der Arbeitsstelle	Perte d'emploi	Perdita del lavoro
Reduktion des Arbeitspensums	Réduction du temps de travail	Riduzione della percentuale lavorativa
Erhöhung des Arbeitspensums	Augmentation du temps de travail	Aumento della percentuale lavorativa
Keine Angabe/Weiss nicht	Pas d'indication je ne sais pas	Nessuna indicazione/Non so
Keine Veränderung	Pas de changement	Nessun cambiamento
Wie hat sich Ihre Arbeitsbelastung seit Januar 2020, also seit Beginn der Corona-Pandemie, verändert? Hier können Sie mehrere Antworten geben.	Comment votre charge de travail a-t-elle évolué depuis le début de la pandémie de COVID-19 en janvier 2020? Plusieurs réponses possibles.	Come è cambiato il suo carico di lavoro da gennaio 2020, ovvero da quando è iniziata la pandemia Covid? Più risposte possibili.
Mehraufwand/Erhöhung der Arbeitsbelastung, resp. des Arbeits- und Auftragsvolumens	Charge accrue/augmentation de la charge de travail ou du volume de travail et des demandes	Oneri aggiuntivi/Aumento del carico di lavoro/Aumento dei volumi e/o delle richieste
Weniger Kapazitäten für Erwerbsarbeit wegen Familien- und Betreuungspflichten	Moins de capacité pour le travail rémunéré à cause des obligations familiales et de prise en charge	Minori capacità di dedicarsi al lavoro retribuito a causa degli obblighi familiari e di cura
Keine Veränderung	Pas de changement	Nessun cambiamento
Keine Angabe/Weiss nicht	Pas d'indication/je ne sais pas	Nessuna indicazione/Non so
Wie hat sich die Arbeitssituation Ihrer Partnerin/Ihres Partners seit Januar 2020, also seit Beginn der Corona-Pandemie, verändert? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Comment la situation de travail de votre partenaire a-t-elle évolué depuis le début de la pandémie de COVID-19 en janvier 2020? Une seule réponse possible.	Come è cambiata la situazione lavorativa del suo/della sua partner da gennaio 2020, ovvero da quando è iniziata la pandemia Covid? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Verlust der Arbeitsstelle	Perte d'emploi	Perdita del lavoro
Reduktion des Arbeitspensums	Réduction du temps de travail	Riduzione della percentuale lavorativa

Annexe

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

Bitte wählen Sie als erstes Ihre Sprache. Deutsch	Choisissez votre langue s.v.p. Français	Per favore seleziona la Sua lingua. Italiano
Erhöhung des Arbeitspensums	Augmentation du temps de travail	Aumento della percentuale lavorativa
Keine Angabe/Weiss nicht	Pas d'indication/je ne sais pas	Nessuna indicazione/Non so
Keine Veränderung	Pas de changement	Nessun cambiamento
Wie hat sich die Arbeitsbelastung Ihrer Partnerin/Ihres Partners seit Januar 2020, also seit Beginn der Corona-Pandemie, verändert? Hier können Sie mehrere Antworten geben.	Comment la charge de travail de votre partenaire a-t-elle évolué depuis le début de la pandémie de COVID-19 en janvier 2020? Plusieurs réponses possibles.	Come è cambiato il carico di lavoro del/ della suo/a partner da gennaio 2020, ovvero da quando è iniziata la pandemia Covid? Più risposte possibili.
Mehraufwand/Erhöhung der Arbeitsbelastung, resp. des Arbeits- und Auftragsvolumens	Charge accrue/augmentation de la charge de travail ou du volume de travail et des demandes	Oneri aggiuntivi/Aumento del carico di lavoro/Aumento dei volumi e/o delle richieste
Weniger Kapazitäten für Erwerbsarbeit wegen Familien- und Betreuungspflichten	Moins de capacité pour le travail rémunéré à cause des obligations familiales et de prise en charge	Minori capacità di dedicarsi al lavoro retribuito a causa degli obblighi familiari e di cura
Keine Veränderung	Pas de changement	Nessun cambiamento
Keine Angabe/Weiss nicht	Pas d'indication/je ne sais pas	Nessuna indicazione/Non so
Welche Stellung haben Sie im Unternehmen? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Quel poste occupez-vous au sein de l'entreprise? Une seule réponse possible.	Qual è la sua posizione all'interno dell'azienda? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Arbeitnehmer*in ohne Führungs-/Kaderfunktion	Employé-e sans fonction de direction/cadre	Collaboratore/trice senza funzioni direttive o di quadro
Arbeitnehmer*in mit Führungsfunktion, unteres und mittleres Kader (z. B. Abteilungsleitung, Projektleitung)	Employé-e avec fonction de direction, cadre inférieur et moyen (p. ex. responsable de service, responsable de projet)	Collaboratore/trice con funzioni direttive, quadro inferiore e medio (ad es. direzione di sezione, direzione di progetto)
Arbeitnehmer*in mit Führungsfunktion, oberes Kader (z. B. Geschäftsleitung)	Employé-e avec fonction de direction, cadre supérieur (p. ex. direction)	Collaboratore/trice con funzioni direttive, quadro superiore (ad es. direzione amministrativa)
Lernende*r, Praktikant*in	Apprenti-e, stagiaire	Apprendista, tirocinante
Selbständig mit oder ohne Angestellte*n	Indépendant-e avec ou sans employé-e-s	Collaboratore/trice autonomo/a con o senza dipendenti
Wie oft kommt dies bei Ihrer Arbeit vor?	Avec quelle fréquence travaillez-vous aux moments suivants?	Indichi quanto spesso accadono le seguenti situazioni nel suo lavoro?
Sehr oft	Très souvent	Molto spesso
Eher oft	Assez souvent	Spesso
Selten	Rarement	Raramente
Kommt nicht vor	Jamais	Non succede
Weiss nicht	Je ne sais pas	Non so
Arbeiten am Wochenende	Travail le week-end	Lavorare nel fine settimana
Arbeiten am Abend oder in der Nacht	Travail en soirée ou de nuit	Lavorare la sera o di notte
Arbeit auf Abruf	Travail sur appel	Lavoro su chiamata
Sitzungen an Randzeiten	Séances aux heures creuses	Riunioni fuori orario
Können Sie bei der Planung Ihrer Arbeitszeiten mitreden? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Avez-vous la possibilité de participer à la planification de vos heures de travail? Une seule réponse possible.	È coinvolto/a nella programmazione del suo orario di lavoro? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Immer	Toujours	Sempre
Oft	Souvent	Spesso
Selten	Rarement	Raramente
Gar nicht	Pas du tout	Mai

Annexe

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

Bitte wählen Sie als erstes Ihre Sprache. Deutsch	Choisissez votre langue s.v.p. Français	Per favore seleziona la Sua lingua. Italiano
Gibt es an Ihrem Arbeitsplatz die folgenden Möglichkeiten? Hier können Sie mehrere Antworten geben.	Est-ce que les possibilités suivantes existent sur votre lieu de travail? Plusieurs réponses possibles.	Il suo posto di lavoro le offre le seguenti possibilità? Più risposte possibili.
Teilzeit	Temps partiel	Lavoro a tempo parziale
Flexible Arbeitszeiten (z. B. Gleitzeit, Jahresarbeitszeit)	Horaires flexibles (p. ex. horaire libre, temps de travail annualisé)	Orario flessibile (ad esempio annualizzazione dell'orario, compensazione delle ore supplementari, ecc.)
Homeoffice	Télétravail	Telelavoro
Jobsharing	Job sharing (partage de poste)	Jobsharing
Bei Krankheit einer angehörigen Person: mehr als 3 Tage Abwesenheit möglich	En cas de maladie d'un·e proche: absence de plus de 3 jours possible	In caso di malattia di un familiare: più di 3 giorni di assenza consentiti
Mutterschaftsurlaub – Länger als 14 Wochen	Congé maternité de plus de 14 semaines	Congedo maternità di più di 14 settimane
Vaterschaftsurlaub – Länger als 2 Wochen	Congé paternité de plus de 2 semaines	Congedo paternità di più di 2 settimane
Nichts davon	Aucune de ces possibilités	Nessuna di queste possibilità
Arbeiten Sie aufgrund der Covid-19-Pandemie von zu Hause aus bzw. im Homeoffice? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Travaillez-vous à domicile/en home office à la suite de la pandémie de COVID-19? Une seule réponse possible.	A causa della pandemia Covid-19 lavora da casa o in telelavoro? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Normalerweise arbeite ich auswärts, aber seit der Covid-19-Pandemie arbeite ich mehrheitlich von zu Hause aus.	Normalement je travaille à l'extérieur, mais depuis la pandémie de COVID-19, je travaille majoritairement à domicile.	Solitamente lavoro in ufficio/fuori ma a causa della pandemia Covid-19 lavoro principalmente da casa.
Normalerweise arbeite ich von zu Hause aus und führe das seit der Covid-19-Pandemie auch so weiter.	Normalement je travaille à domicile. Cela n'a pas changé depuis la pandémie de COVID-19.	Solitamente lavoro da casa. La situazione non è cambiata con la pandemia Covid-19.
Normalerweise arbeite ich teils auswärts und teils zu Hause, aber seit der Covid-19-Pandemie arbeite ich nur von zu Hause aus.	Normalement je travaille en partie à l'extérieur et en partie à domicile, mais depuis la pandémie de COVID-19, je travaille uniquement à domicile.	Solitamente lavoro parzialmente da casa e parzialmente in ufficio/fuori, ma a causa della pandemia Covid-19 lavoro unicamente da casa.
Ich arbeite noch immer auswärts.	Je continue de travailler à l'extérieur.	Sto continuando a lavorare in ufficio/fuori.
Keine Angabe/Weiss nicht.	Pas d'indication/je ne sais pas	Nessuna indicazione/Non so
Im Folgenden geht es genauer um unbezahlte «Care-Arbeit». Damit sind die Hausarbeit sowie die Betreuung und Pflege von Kindern, pflegebedürftigen Erwachsenen, Senior*innen oder Menschen mit einer Beeinträchtigung gemeint.	Par la suite, il s'agit d'approfondir le travail de care non rémunéré qui englobe le travail domestique ainsi que la prise en charge d'enfants, de proches malades, de personnes âgées et de personnes handicapées.	Nelle seguenti domande approfondiamo il tema del lavoro non retribuito (lavoro di cura). Si intende per lavoro non retribuito il lavoro domestico, la cura dei figli, l'assistenza ai familiari bisognosi e alle persone con disabilità.
Betreuen oder pflegen Sie eine oder mehrere der folgenden Personen? Hier können Sie mehrere Antworten angeben.	Vous occupez-vous d'une ou de plusieurs personnes parmi celles énumérées ci-dessous? Plusieurs réponses possibles.	Si occupa della cura di una o più delle seguenti persone? Più risposte possibili.
Nein, ich habe keine Betreuungs- oder Pflegeaufgaben	Non, je n'assume pas de tâches de prise en charge.	No, non ho responsabilità di cura
Ein oder mehrere Kinder unter 3 Jahren	D'un ou plusieurs enfant(s) âgé(s) de moins de 3 ans	Si uno o più figli di età inferiore ai 3 anni
Ein oder mehrere Kinder zwischen 3 und 6 Jahren	D'un ou plusieurs enfant(s) âgé(s) de 3 à 6 ans	Si uno o più figli di età compresa fra i 3 e i 6 anni
Ein oder mehrere Kinder zwischen 7 und 14 Jahren	D'un ou plusieurs enfant(s) âgé(s) de 7 à 14 ans	Si uno o più figli di età compresa fra i 7 e i 14 anni
Eine oder mehrere ältere Personen	D'une ou plusieurs personne(s) âgée(s)	Si una o più persone anziane

Annexe

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

Bitte wählen Sie als erstes Ihre Sprache. Deutsch	Choisissez votre langue s.v.p. Français	Per favore seleziona la Sua lingua. Italiano
Ein oder mehrere Personen mit einer Beeinträchtigung	D'un ou plusieurs membre(s) de la famille atteint(s) d'un handicap	Si una più persone con disabilità
Jemand anderen	De quelqu'un d'autre	Si altre persone
Keine Angabe/Weiss nicht	Pas d'indication/je ne sais pas	Nessuna indicazione/Non so
Würden Sie sich als alleinerziehend bezeichnen? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Est-ce que vous vous considérez comme parent seul? Une seule réponse possible.	Si considera un genitore che cresce i figli da solo? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Ja	Oui	Si
Nein	Non	No
Welche familienergänzende Kinderbetreuung nehmen Sie in Anspruch? Hier können Sie mehrere Antworten geben.	À quel accueil extra-familial recourez-vous? Plusieurs réponses possibles.	A quali strutture di accoglienza extra-familiare ricorre? Più risposte possibili.
Keine familienergänzende Kinderbetreuung	Pas d'accueil extra-familial	Nessuna struttura di accoglienza extra-familiare
Kindertagesstätte (Kita)	Crèche	Nido d'infanzia
Schulergänzende Betreuung (z. B. Tagesschule/Hort)	Prise en charge extra-scolaire (p. ex. école de jour/accueil périscolaire)	Servizi extra-scolastici (scuola diurna, doposcuola)
Grosseltern	Grands-parents	Nonni
Personen aus dem Umfeld (ohne Grosseltern)	Personnes de l'entourage (autres que grands-parents)	Parenti o conoscenti (al di fuori dei nonni)
Tagesfamilie oder Tageseltern	Famille d'accueil ou parents de jour	Famiglie diurne
Nanny, Au-Pair	Nounou, fille ou fils au pair	Baby-Sitter, ragazzi/e alla pari
Vom wem werden folgende Arbeiten hauptsächlich erledigt?	Qui assume principalement les tâches ci-dessous?	Chi assume principalmente i seguenti compiti?
Von mir	Moi	Da me
Von mir und Partner*in	Moi et ma ou mon partenaire	Da me e dal/dalla mio/a partner
Von Partner*in	Ma ou mon partenaire	Dal/dalla mio/a partner
Von einer anderen Person	Une autre personne	Da altre persone
Kann es nicht sagen	Je ne sais pas	Non so
Kinderbetreuung	Prise en charge des enfants	Cura dei figli
Mahlzeiten zubereiten	Repas	Preparazione dei pasti
Haushaltseinkäufe	Courses	Spesa/acquisti
Kranke/betagte/beeinträchtigte Familienmitglieder betreuen	Prise en charge de proches malades/âgés/handicapés	Cura dei familiari malati, degli anziani, delle persone con disabilità
Private administrative Arbeiten (z.B. Steuern und Rechnungen bezahlen)	Travaux administratifs privés (p. ex. impôts, factures)	Lavoro amministrativo privato (tasse, fatture, ecc.)
Putzen	Nettoyage	Pulizie
Kleinere Reparaturen und Gartenarbeiten	Petites réparations et jardinage	Piccole riparazioni e giardinaggio
Waschen	Lessive	Lavare
Wie ist die Care-Arbeit (Haushalts- und Betreuungsarbeit) zwischen Ihnen und Ihrem/Ihrer Partner*in aufgeteilt? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Comment répartissez-vous le travail de care entre vous et votre partenaire (travail domestique et prise en charge)? Une seule réponse possible.	Come è ripartito il lavoro non retribuito (lavoro domestico e lavoro di cura) tra lei e il/la suo/a partner? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Ich übernehme viel mehr, als eigentlich fair wäre.	J'assume beaucoup plus que ce qui serait équitable	Faccio molto di più rispetto a ciò che sarebbe equo
Ich übernehme viel weniger, als eigentlich fair wäre.	J'assume beaucoup moins que ce qui serait équitable.	Faccio molto di meno rispetto a ciò che sarebbe equo.

Annexe

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

Bitte wählen Sie als erstes Ihre Sprache. Deutsch	Choisissez votre langue s.v.p. Français	Per favore seleziona la Sua lingua. Italiano
Keine Angabe/Weiss nicht	Pas d'indication/je ne sais pas	Nessuna indicazione/Non so
Antwort:	Réponse:	Risposta:
Wie oft...	Vous arrive-t-il ...	Quanto spesso...
Nie	Jamais	Mai
Fast nie	Presque jamais	Quasi mai
Manchmal	Parfois	Qualche volta
Oft	Souvent	Spesso
Immer	Toujours	Sempre
Weiss nicht	Je ne sais pas	Non so
...haben Sie das Gefühl, dass ihr Umfeld Ihre berufliche Belastung satt hat?	... de trouver que votre partenaire ou votre famille en a assez de la pression liée à votre travail?	... trova che il/la suo/a partner o la sua famiglia ne abbia abbastanza dello stress imposto dal suo lavoro?
...haben Sie das Gefühl, dass ihre familiären Verpflichtungen Sie daran hindern, so viel Zeit für Ihre Erwerbstätigkeit aufzuwenden, wie Sie eigentlich sollten?	... de trouver que vos responsabilités familiales vous empêchent de consacrer autant de temps que vous le devriez à votre travail?	... trova che le responsabilità familiari le impediscono di dedicare il tempo necessario al suo lavoro?
Wie erleben Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aktuell? Hier können Sie nur eine Antwort geben	Comment vivez-vous la conciliation entre travail et vie privée actuel? Une seule réponse possible.	Come definisce la conciliazione tra lavoro e vita privata attualmente? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Schwierig	Difficilement	Difficile
Eher schwierig	Plutôt difficilement	Piuttosto difficile
Eher einfach	Plutôt facilement	Piuttosto facile
Einfach	Facilement	Facile
Keine Angabe/Weiss nicht	Pas d'indication/je ne sais pas	Nessuna indicazione/Non so
Wie erleben Sie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben seit der Covid-19-Pandemie? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Comment vivez-vous la conciliation entre travail et vie privée depuis la pandémie de Covid-19? Une seule réponse possible.	Come definisce la conciliazione tra lavoro e vita privata da quando è iniziata la pandemia Covid? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Schwieriger als sonst	Plus difficilement que d'habitude	Più difficile del solito
Eher schwieriger als sonst	Un peu plus difficilement que d'habitude	Un po' più difficile del solito
Keine Veränderung	Pas de changement	Nessun cambiamento
Eher einfacher als sonst	Un peu plus facilement que d'habitude	Un po' più facile del solito
Einfacher als sonst	Plus facilement que d'habitude	Più facile del solito
Keine Angabe/Weiss nicht	Pas d'indication/je ne sais pas	Nessuna indicazione/Non so
Gleichstellung von Frau und Mann In diesem Abschnitt interessieren uns Ihre Einschätzungen und Erfahrungen zur Gleichstellung von Frau und Mann.	Égalité entre femmes et hommes Dans ce paragraphe, nous nous intéressons à vos appréciations et expériences concernant l'égalité entre femmes et hommes.	Pari opportunità tra donna e uomo In questa sezione ci interessiamo alla sua percezione delle pari opportunità tra donna e uomo.
Denken Sie, dass die Gleichstellung der Geschlechter in der Schweiz erreicht ist?	Pensez-vous que l'égalité des sexes est atteinte en Suisse?	Ritieni che in Svizzera sia stata raggiunta la parità dei sessi?
Ja, auf jeden Fall	Oui, tout à fait	Assolutamente sì
Ja, teilweise	Oui, en partie	Sì, in parte
Nein, nicht wirklich	Non, pas vraiment	No, non del tutto
Nein, überhaupt nicht	Non, pas du tout	Assolutamente no
Weiss nicht	Je ne sais pas	Non lo so
...in der Familie	... dans la famille	... in famiglia

Annexe

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

Bitte wählen Sie als erstes Ihre Sprache. Deutsch	Choisissez votre langue s.v.p. Français	Per favore seleziona la Sua lingua. Italiano
...in der Politik	... en politique	... nella politica
...in der Ausbildung	... dans la formation	... nella formazione
...am Arbeitsplatz	... sur le lieu de travail	... sul posto di lavoro
...bei Führungspositionen in Unternehmen und Organisationen	... aux postes de direction des entreprises et organisations	... nelle posizioni dirigenziali delle aziende e delle organizzazioni
Welche der folgenden Aussagen zu Hausarbeit und Betreuungsaufgaben in den Schweizer Haushalten trifft Ihrer Meinung nach heutzutage am ehesten zu? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Laquelle des affirmations ci-dessous sur le travail domestique et les tâches de prise en charge est la plus pertinente de nos jours? Une seule réponse possible.	Quale delle seguenti affermazioni sul lavoro domestico e di cura ritiene sia più pertinente al giorno d'oggi? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Männer wenden für diese Aktivitäten mehr Zeit auf als Frauen	Les hommes consacrent plus de temps à ces activités que les femmes.	Gli uomini dedicano più tempo delle donne a queste attività
Männer und Frauen wenden für diese Aktivitäten gleich viel Zeit auf	Les hommes consacrent autant de temps à ces activités que les femmes.	Uomini e donne dedicano lo stesso tempo a queste attività
Frauen wenden für diese Aktivitäten mehr Zeit auf als Männer	Les femmes consacrent plus de temps à ces activités que les hommes.	Le donne dedicano più tempo degli uomini a queste attività
Keine Angabe/Weiss nicht	Pas d'indication/je ne sais pas	Nessuna indicazione/Non so
Care-Arbeit Im Folgenden interessiert uns Ihre Meinung zur unbezahlten Care-Arbeit, also Haus-, Betreuungs- und Pflegearbeit. Ganz allgemein gesprochen, was könnte man tun, um die Gleichstellung der Geschlechter bei der Care-Arbeit zu erreichen?	Travail de care Par la suite, nous nous intéresserons à votre opinion sur le travail de care non rémunéré, donc le travail domestique, de prise en charge et de soins. Très généralement, qu'est-ce qu'on pourrait faire pour atteindre l'égalité entre femmes et hommes en ce qui concerne le travail de care?	Lavoro di cura In questa sezione ci interessiamo alla sua percezione sul lavoro non retribuito domestico e di cura. In maniera generale, cosa si potrebbe fare per raggiungere la parità tra donna e uomo nell'ambito del lavoro domestico e di cura?
Zur Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern bei Care- und bei Erwerbsarbeit gibt es unterschiedliche Meinungen. Bitte geben Sie an, wie sehr Sie folgenden Aussagen zustimmen oder Sie diese ablehnen.	Les opinions divergent quant à la répartition entre femmes et hommes du travail de care et de l'activité lucrative. Veuillez indiquer à quel point vous approuvez ou rejetez les affirmations ci-dessous.	Ci sono opinioni diverse sulla ripartizione del lavoro retribuito e il lavoro di cura tra donne e uomini. Indichi quanto è d'accordo o in disaccordo con le seguenti affermazioni.
Stimme stark zu	Tout à fait d'accord	Totalmente d'accordo
Stimme zu	Plutôt d'accord	D'accordo
Weder noch	Ni d'accord, ni en désaccord	Né d'accordo né in disaccordo
Lehne ab	Plutôt en désaccord	In disaccordo
Lehne stark ab	Tout à fait en désaccord	Totalmente in disaccordo
Weiss nicht	Je ne sais pas	Non so
Eine Frau sollte bereit sein, ihre Erwerbstätigkeit zu Gunsten ihrer Familie zu reduzieren.	Une femme doit être prête à réduire son activité lucrative pour le bien de sa famille.	Una donna dovrebbe essere disposta a ridurre il tempo dedicato al lavoro retribuito per il bene della famiglia
Wenn Arbeitsplätze knapp sind, sollten Männer mehr Recht auf eine Stelle haben als Frauen.	Quand les emplois sont rares, la priorité doit être donnée aux hommes plutôt qu'aux femmes pour un emploi.	Quando i posti di lavoro sono ridotti gli uomini dovrebbero avere più diritto al lavoro rispetto alle donne
Hausfrau zu sein ist genauso erfüllend wie gegen Bezahlung zu arbeiten.	Être femme au foyer est aussi gratifiant que travailler contre rémunération.	Essere una casalinga è altrettanto appagante che avere un lavoro retribuito
Frau und Mann sollten zu gleichen Teilen zur Care-Arbeit beitragen.	Les femmes et les hommes doivent contribuer au travail de care à parts égales.	Donne e uomini dovrebbero contribuire allo stesso modo al lavoro di cura
Was würden Sie sich für Ihre eigene Lebenssituation in Bezug auf Care-Arbeit wünschen?	Que souhaiteriez-vous pour votre situation personnelle en ce qui concerne le travail de care?	Quale desiderio avrebbe per la sua situazione personale in relazione al lavoro di cura?

Annexe

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

Bitte wählen Sie als erstes Ihre Sprache. Deutsch	Choisissez votre langue s.v.p. Français	Per favore seleziona la Sua lingua. Italiano
Falls Sie Kinder haben, gerne hätten oder wenn diese schon gross sind: Welche innerfamiliäre Arbeitsteilung würden Sie sich wünschen oder hätten Sie sich gewünscht? Hier können Sie nur eine Antwort geben.	Si vous avez des enfants, si vous aimeriez en avoir ou s'ils sont déjà grands: Quelle répartition du travail au sein de votre famille souhaiteriez-vous ou auriez-vous souhaitée? Une seule réponse possible.	Se ha dei figli, ne vorrebbe o se questi sono già cresciuti: che tipo di ripartizione del lavoro retribuito e di cura vorrebbe o avrebbe voluto? La preghiamo di inserire una sola risposta.
Ich bleibe zu Hause und mein*e Partner*in arbeitet Vollzeit.	Je reste à la maison et ma ou mon partenaire travaille à plein temps.	Resto a casa e il/la mio/a partner lavora a tempo pieno
Wir beide arbeiten Teilzeit.	Nous travaillons les deux à temps partiel.	Lavoriamo entrambi a tempo parziale
Wir beide arbeiten Vollzeit.	Nous travaillons les deux à plein temps.	Lavoriamo entrambi a tempo pieno
Ich arbeite Vollzeit und mein*e Partner*in bleibt zu Hause.	Je travaille à plein temps et ma ou mon partenaire reste à la maison.	Lavoro a tempo pieno e il/la mio/a partner resta a casa
Anderes	Autre	Altro
Keine Angabe/Weiss nicht	Pas d'indication/je ne sais pas	Nessuna indicazione/Non so
Abhilfe In der Öffentlichkeit werden verschiedene Massnahmen diskutiert, wie eine ausgeglichene Verteilung von unbezahlter Care-Arbeit zwischen Frauen und Männern erreicht werden könnte. Zum Schluss möchten wir wissen, ob und welche Massnahmen im wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Bereich Sie befürworten.	Solution Différentes mesures sont publiquement discutées ayant pour but d'atteindre une répartition plus égale du travail de care non rémunéré entre femmes et hommes. Pour finir, nous aimerions connaître les mesures économiques, politiques et sociétales que vous préconisez.	Soluzioni Il dibattito pubblico verte spesso su strumenti e misure che permetterebbero una ripartizione più equilibrata del lavoro domestico e di cura tra donne e uomini. A questo proposito vorremmo sapere se e quali misure ritiene appropriate nel settore economico, politico e sociale.
Ich wünsche mir, dass Unternehmen ihren Angestellten folgende Massnahmen bieten: Hier können Sie mehrere Antworten geben.	Je souhaite que les entreprises offrent les mesures suivantes à leur personnel: Plusieurs réponses possibles.	Vorrei che le aziende offrissero le seguenti misure ai/alle loro dipendenti: Più risposte possibili.
Jobsharing, Teilzeit und Möglichkeit von Pensenreduktion bei Elternschaft auf allen Hierarchiestufen	Job sharing, travail à temps partiel et possibilité de réduction du taux d'occupation en cas de parentalité à tous les niveaux hiérarchiques	Jobsharing, tempi parziali e possibilità di ridurre la percentuale di lavoro in caso di maternità/paternità a tutti i livelli gerarchici
Flexible Arbeitszeiten, z. B. Jahresarbeitszeiten	Horaire flexible, p.ex. temps de travail annualisé	Orari flessibili, ad esempio tempo di lavoro annualizzato
Homeoffice	Home office	Telelavoro
Betriebseigene Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder finanzieller Beitrag an Kinderbetreuungskosten	Service de garderie interne ou participation financière aux frais de garde des enfants	Strutture di accoglienza per l'infanzia integrate alle aziende o partecipazione finanziaria ai costi per la custodia dei figli
Gleiche Karrierechancen für Frauen und Männer	Perspectives de carrière égales pour femmes et hommes	Opportunità di carriera uguali per donne e uomini
Einhaltung der Lohngleichheit	Respect de l'égalité salariale	Rispetto della parità salariale
Nichts von all dem	Rien de tout cela	Nessuna di queste
Ich wünsche mir die folgenden politische Massnahmen: Hier können Sie mehrere Antworten geben.	Je souhaite les mesures politiques suivantes: Plusieurs réponses possibles.	A livello politico vorrei le seguenti misure: Più risposte possibili.
Bezahlte Elternzeit	Congé parental rémunéré	Congedo parentale remunerato
Mutterschaftsurlaub – länger als 14 Wochen	Congé maternité de plus de 14 semaines	Congedo maternità di oltre 14 settimane
Vaterschaftsurlaub – länger als 2 Wochen	Congé paternité de plus de 2 semaines	Congedo paternità di oltre 2 settimane
Reduktion der generellen Wochenarbeitszeit	Réduction du temps de travail hebdomadaire général	Riduzione generale delle ore lavorative settimanali

Annexe

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

Bitte wählen Sie als erstes Ihre Sprache. Deutsch	Choisissez votre langue s.v.p. Français	Per favore seleziona la Sua lingua. Italiano
Recht auf Teilzeitarbeit oder Pensenreduktion (z. B. um 20%) bei Elternschaft	Droit au travail à temps partiel ou à une réduction du taux d'occupation (p.ex. de 20%) en cas de parentalité	Diritto al lavoro a tempo parziale o alla riduzione della percentuale di lavoro (ad esempio del 20%) in caso di maternità/paternità
Stärker subventionierte professionelle Kinderbetreuung und Pflegeangebote	Plus de subventions pour la prise en charge professionnelle des enfants et pour l'offre professionnelle de soins	Più sovvenzioni per la custodia dei figli professionale e per i servizi di assistenza professionali
Einführung Pflegeversicherung	Introduction d'une assurance de soins	Introduzione di un'assicurazione per le cure
Nichts von all dem	Rien de tout cela	Nessuna di queste
Ich wünsche mir die folgenden gesellschaftlichen Veränderungen: Hier können Sie mehrere Antworten geben.	Je souhaite les changements sociétaux suivants: Plusieurs réponses possibles.	A livello sociale vorrei i seguenti cambiamenti: Più risposte possibili.
Abbau von Stereotypen über Männer, die die Betreuungsarbeit leisten	Élimination des stéréotypes décourageant les hommes à assumer le travail de prise en charge	Superamento degli stereotipi nei confronti degli uomini che svolgono lavoro di cura
Abbau von Diskriminierungen von gleichgeschlechtlichen Elternpaaren	Élimination des discriminations à l'égard des couples de parents de même sexe	Eliminazione delle discriminazioni nei confronti delle coppie di genitori dello stesso sesso
Abbau von stereotypen Darstellung der Geschlechter in den Medien	Élimination de la représentation stéréotypée des sexes dans les médias	Eliminazione della rappresentazione stereotipata dei sessi nei media
Abbau von Geschlechterstereotypen in der Bildung	Élimination des stéréotypes de sexe dans la formation	Eliminazione degli stereotipi di genere nella formazione
Nichts von all dem	Rien de tout cela	Nessuno di questi
Wünschen Sie sich noch andere wirtschaftliche, politische oder gesellschaftliche Massnahmen?	Souhaitez-vous encore d'autres mesures économiques, politiques ou sociétales?	Vorrebbe altre misure economiche, politiche e/o sociali?
Die Corona-Pandemie hat in der Schweiz starke Auswirkungen auf die Erwerbs-, Familien- und Hausarbeit. Wie schätzen Sie die möglichen zukünftigen Auswirkungen ein? Die Corona-Pandemie wird längerfristig einen positiven Einfluss haben auf:	La pandémie de COVID-19 a eu un fort impact sur l'activité lucrative ainsi que sur le travail familial et domestique en Suisse. Comment évaluez-vous les potentielles répercussions? À plus long terme, la pandémie de COVID-19 aura un impact positif sur:	In Svizzera, la pandemia Covid-19 ha avuto un forte impatto sul lavoro remunerato, il lavoro domestico e di cura. Come valuta i possibili effetti futuri? A lungo termine, la pandemia Covid-19 avrà un impatto positivo su:
Stimme stark zu	Tout à fait d'accord	Totalmente d'accordo
Stimme zu	Plutôt d'accord	D'accordo
Weder noch	Ni d'accord, ni en désaccord	Né d'accordo né in disaccordo
Lehne ab	Plutôt en désaccord	In disaccordo
Lehne stark ab	Tout à fait en désaccord	Totalmente in disaccordo
Weiss nicht	Je ne sais pas	Non so
Die gerechte Verteilung der unbezahlten Care-Arbeit in unserem Haushalt	La répartition équitable du travail de care non rémunéré au sein de notre ménage	La ripartizione equa del lavoro di cura all'interno della mia economia domestica.
Die gerechte Verteilung der unbezahlten Care-Arbeit in der Schweiz	La répartition équitable du travail de care non rémunéré en Suisse	La ripartizione equa del lavoro di cura in Svizzera.
Die Familienfreundlichkeit meines Unternehmens	La bienveillance de mon entreprise vis-à-vis de la famille	L'apertura della mia azienda verso condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia.
Auf die Familienfreundlichkeit von Unternehmen in der Schweiz	La bienveillance des entreprises en Suisse vis-à-vis de la famille	L'apertura delle aziende svizzere verso condizioni di lavoro favorevoli alla famiglia.

Annexe

Baromètre national de l'égalité 2021: Zoom sur «L'activité professionnelle et le travail de care non rémunéré»

Bitte wählen Sie als erstes Ihre Sprache. Deutsch	Choisissez votre langue s.v.p. Français	Per favore seleziona la Sua lingua. Italiano
Die Gleichstellung von Frau und Mann	L'amélioration de la politique familiale en Suisse	Il miglioramento della politica familiare in Svizzera.
Eine bessere Familienpolitik in der Schweiz	L'égalité entre femmes et hommes	La parità tra donna e uomo.
Haben Sie weitere Bemerkungen oder Anregungen zum Thema, die Sie uns gerne mitteilen möchten?	Aimeriez-vous nous communiquer d'autres remarques ou suggestions par rapport au sujet?	Ha ulteriori commenti o suggerimenti sul tema che vorrebbe comunicarci?
Vielen Dank für Ihre Teilnahme!	Nous vous remercions de votre participation !	Grazie per la sua partecipazione!

Conférence Suisse des délégué-e-s à l'égalité
Hotelgasse 1
Case postale
3001 Berne
Tel. +41 (0)31 328 40 46
info@equality.ch
www.equality.ch