

Et si l'égalité était aussi une

En matière d'égalité, les hommes ont un rôle important à jouer. Beaucoup d'entre eux s'y investissent déjà, en dépit d'un contexte peu favorable en Suisse.



Dominique Nussbaum

Bien qu'ancrée dans la Constitution depuis 38 ans, l'égalité n'est pas atteinte dans de nombreux domaines. Les femmes restent ultra minoritaires dans les directions d'entreprise et sont massivement plus nombreuses que leurs collègues masculins à travailler à temps partiel. On entend souvent qu'il incombe aux femmes de prendre leur destin en main. Mais les hommes n'ont-ils pas eux aussi un rôle à jouer?

«L'inégalité concerne évidemment aussi les hommes: ils sont partie du problème comme de la solution», commente Sylvie Durrer, directrice du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, selon qui toute inégalité qui frappe une femme a des répercussions sur un homme et inversement: «En cas d'inégalité salariale, par exemple, de l'argent manque à court terme aux femmes, mais aussi à leurs conjoints et à leurs familles. Inutile de souligner que c'est un enjeu important en situation de divorce. Et à plus long terme, cela influence le niveau des rentes vieillesse voire invalidité. Au final, c'est de l'argent qui manque à tout le monde».

De quels moyens disposent donc les hommes pour contribuer à davantage d'égalité? «En tant que groupe, ils sont majoritaires au niveau politique et au sein des directions d'entreprises: ils ont donc le pouvoir de créer un cadre général qui soit plus favorable aux femmes», rappelle Sylvie Durrer. A un niveau individuel, ils peuvent soutenir la vie professionnelle des femmes en partageant

les tâches domestiques. «C'est agaçant d'entendre dire d'un homme qu'il aide sa femme: non, il ne l'aide pas, il assume ses responsabilités et fait son travail».

LES HOMMES SE SENTENT CONCERNÉS

Mais les hommes se sentent-ils concernés? Le baromètre national sur l'égalité mandaté l'an dernier par la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité (CSDE)

«L'inégalité concerne évidemment aussi les hommes: ils sont partie du problème comme de la solution.»

montrait clairement que la grande majorité des Suisses, quel que soit leur sexe, partagent le point de vue selon lequel l'égalité n'est pas acquise dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. Ainsi 88% des hommes et 98% des femmes s'accordent sur la nécessité de nouvelles mesures pour concrétiser l'égalité salariale. «Au vu de tels résultats, il n'est plus possible de parler de questions de femmes», commente Sylvie Durrer.

Si les hommes se sentent concernés, sont-ils pour autant prêts à s'investir davantage? «Vider le lave-vaisselle ou faire

la lessive, ce n'est pas très séduisant. Ces tâches ménagères comme le soin aux enfants doivent cependant être effectuées et le temps qu'y consacrent majoritairement les femmes les empêche de s'investir dans d'autres domaines. A long terme, cela a des conséquences pour le fonctionnement familial mais aussi économique et politique», relève encore Sylvie Durrer.

Les voix des hommes progressistes se font néanmoins entendre sur ces questions, notamment à travers l'association männer.ch, qui regroupe des organisations d'hommes et de pères et s'engage depuis une quinzaine d'années pour que les hommes ne passent pas à côté du processus de parité. «Nous militons pour des conditions-cadres permettant que chacun dispose des mêmes chances de réaliser ce qu'il désire et ce qu'il sait faire le mieux», précise Gilles Crettenand, porte-parole de l'association en Suisse romande et responsable de son programme MenCare Suisse romande.

ABSENCE DE POLITIQUE FAMILIALE

«Au niveau suisse, il n'existe pas de politique familiale, tout est géré par la Confédération de manière très modeste, mais surtout par les communes et les cantons et il existe de grandes disparités. L'organisation structurelle sociale suisse est encore basée sur le modèle familial datant des années 70 où l'homme était au travail et la femme au foyer, regrette Gilles Crettenand qui rappelle qu'aujourd'hui près de 60% des femmes en Suisse sont actives pro-

affaire d'hommes?

fessionnellement, notamment parce qu'un seul salaire ne suffit plus pour vivre, surtout s'il y a des enfants.

Or, le manque de structures d'accueil entrave sérieusement la conciliation entre travail et famille. Par ailleurs, celles-ci sont trop chères et de nombreux ménages préfèrent recourir au travail à temps partiel. Et en raison des inégalités salariales, ce sont tendanciel-

«C'est agaçant d'entendre dire d'un homme qu'il aide sa femme: non, il ne l'aide pas, il assume ses responsabilités et fait son travail.»

lement les femmes qui baissent leur taux d'activité: «Si baisser massivement son taux peut constituer une bonne solution à court terme, c'est problématique à moyen et long terme puisque cela signifie moins de possibilités d'évolution professionnelle et moins de rentes», met en garde Sylvie Durrer.

Ursula Häfliger, responsable politique à la Société des employés de commerce, partage l'avis selon lequel des mesures de politique familiale sont nécessaires. «Les contributions des parents pour les frais de garde doivent baisser. Des mesures concrètes au niveau fiscal telles que l'égalité de traitement - indépendamment de l'état civil - et une déduction plus élevée des frais de garde pourraient avoir une influence positive. Cela constituerait en outre pour les femmes une incitation fiscale à continuer d'exercer une activité rémunérée». Selon la spécialiste, le système de prévoyance doit également être adapté pour que les bas salaires et les lacunes de revenu ne soient plus pénalisés.

Par ailleurs, la Suisse est, avec l'Irlande et l'Albanie, l'un des trois derniers pays d'Europe à ne pas disposer d'un congé paternité. Si certains employeurs le pratiquent déjà à titre volontaire, il n'est pas rare qu'un homme doive retourner travailler le lendemain de la naissance de son enfant. «Après l'émotion que suscite une naissance, on a la tête ailleurs, on se demande comment vont la mère et l'enfant, les premières nuits sont agitées: est-on réellement en mesure de travailler efficacement? Evidemment que non!» s'exclame Gilles Crettenand. Avec d'autres associations de la société civile, männer.ch a lancé une initiative pour un congé paternité de 20 jours pouvant être pris de manière flexible d'entente entre l'employeur et l'employé sur une durée d'un an.

«Il est indéniablement souhaitable que les pères puissent disposer de temps après une naissance pour créer un lien privilégié avec leur enfant», indique Ursula Häfliger, selon qui, toutefois, un congé parental de plusieurs mois constituerait la solution la meilleure et la plus efficace à long terme.

TEMPS PARTIEL, À DOUBLE TRANCHANT

Des chiffres récents de l'Office fédéral de la statistique indiquent une forte augmentation du travail à temps partiel masculin (17.5% en 2017 contre environ 7.7% en 1991). «Quand on connaît la difficulté et les risques que les hommes rencontrent lorsqu'ils souhaitent baisser leur temps de travail, on peut interpréter cette hausse comme un changement profond: de nombreux jeunes hommes refusent de choisir entre vie professionnelle et vie privée, tout en gardant les mêmes ambitions professionnelles», analyse Gilles Crettenand. Un travail à temps partiel partagé de manière paritaire dans le couple quand cela est souhaité et possible (deux 80% plutôt qu'un 100% et un 60%, par exemple) peut en effet faciliter une certaine équité en termes de partage des tâches, de possibilités de carrière et d'accès à la prévoyance professionnelle.

De nombreux ménages sont cependant contraints financièrement de travailler à temps plein. Et certaines catégories professionnelles ne le permettent tout simplement pas. «Il faut donc faire attention de ne pas stigmatiser les parents qui travaillent à 100%: en Suisse, il doit être possible de développer des modèles permettant de travailler à temps plein tout en bénéficiant d'une vie de famille de qualité», relève Sylvie Durrer.

Avis partagé par Gilles Crettenand qui intervient régulièrement au sein d'entreprises, notamment pour sensibiliser les dirigeants aux problèmes de conciliation entre vie professionnelle et familiale: «Il n'y a pas que le temps partiel, on peut commencer par arrêter de placer des séances à 8h le matin! Il faut aussi apprendre à moduler avec des horaires plus flexibles, permettant de s'occuper de ses enfants ou de s'adonner à d'autres activités. Il ne s'agit pas de réinventer la roue: des modèles efficaces tels que l'holocratie (entreprises libérées sans stress de carrière) ou le management agile font leur preuve; les managers doivent s'en inspirer s'ils souhaitent garder leurs employés motivés et efficaces». X

➤ **Midi-conférences «Equilimen» sur la conciliation entre vie professionnelle, familiale et privée:** mencare.swiss/fr/equilimen

➤ **«L'empreinte MenCare», une application qui teste la contribution des hommes aux activités domestiques:** fr.maenner.ch/footprint