

POLITIQUE FAMILIALE

LE CANCRE SUISSE

LA LUTTE CONTRE LA PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE QUALIFIÉE
ET LE COMBAT EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES
PASSENT PAR LA MISE EN ŒUVRE
D'UNE POLITIQUE FAMILIALE COHÉRENTE AU NIVEAU NATIONAL.
RADIOGRAPHIE DES MESURES À PRENDRE.

PAR JEAN-PHILIPPE BUCHS



AUJOURD'HUI, Pirmin Bischof serait probablement conseiller fédéral. Or, le parlementaire démocrate-chrétien argovien, papa de deux petites filles, a renoncé en octobre 2018 à se porter candidat à la succession de Doris Leuthard. Il a préféré être «un bon père» comme il l'a dit dans un tweet plutôt que de devenir membre du gouvernement. A 38 ans, le socialiste vaudois Jean Christophe Schwaab a quitté le Conseil national au terme de la session d'hiver 2017 afin de se consacrer à son fils aîné souffrant d'un trouble du développement. «Je suis envahie par deux sentiments contradictoires. D'un côté, je salue leur attitude. Laquelle a valeur d'exemple. De l'autre, je regrette leur décision. Elle montre que les entraves restent encore importantes dans notre pays pour concilier, pour un homme comme pour une femme, activité professionnelle et vie familiale», relève Sabina Gani, auteure d'un ouvrage consacré à cette problématique

Des dépenses publiques très faibles

Alors que la Suisse truste les premières places dans les classements de l'innovation, de la compétitivité et des finances publiques, elle est le cancre européen de la politique familiale. Selon une étude de l'Unicef (Fonds des Nations Unies pour l'enfance) publiée en juin 2019, elle se place au dernier rang de son classement dominé par la Suède, la Norvège et l'Islande. Lequel est établi sur les critères suivants: la durée des congés parentaux intégralement rémunérés pour les mères et pour les pères, la proportion d'enfants de moins de trois ans en crèche et celle d'enfants entre trois ans et l'âge d'entrée à l'école bénéficiant d'un accueil (garderies ou autres structures). Voilà qui n'a rien de surprenant: en comparaison internationale, la part des dépenses publiques consacrées aux prestations familiales

DES PAPAS CHANCEUX

Active dans le développement d'applications web, Liip a reçu en 2014 le Prix Egalité décerné par la Société suisse des employés de commerce. Elle a aussi été identifiée par Pro Familia Suisse comme une des entreprises les plus favorables à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Présente à Fribourg, Lausanne, Berne, Zurich et Saint-Gall, Liip emploie quelque 180 employés, dont 70% d'hommes. Environ les deux tiers de l'effectif travaille ainsi à temps partiel (hommes: 60%, femmes: 70%). Chaque employé peut pratiquer le télétravail. A cela s'ajoutent un congé maternité supérieur à 16 semaines avec un salaire entier, un congé paternité de 4 semaines payé à 100% (67 papas en ont déjà profité), et des allocations familiales généreuses (Liip paie la différence entre 400 francs et le montant versé par le Canton). «C'est par conviction que nous avons mis en œuvre cette politique. Celle-ci a un coût, mais le retour sur investissement est garanti», souligne Gerhard Andrey, cofondateur de Liip.

TRAVAILLER À DOMICILE

Depuis le début de l'année 2019, les collaborateurs du Service du développement territorial (SDT) du canton de Vaud peuvent pratiquer le télétravail jusqu'à 50% de leur taux d'activité. L'objectif est de favoriser la conciliation vie privée/vie professionnelle et l'égalité hommes/femmes tout en réduisant les déplacements et la surface des bureaux. Cette souplesse organisationnelle a été rendue possible par la numérisation des dossiers du service, par exemple les plans communaux. Aujourd'hui, les trois quarts des 80 employés (hommes et femmes) restent une partie de la semaine à leur domicile. «Selon une enquête de satisfaction réalisée dernièrement, la majorité de l'effectif estime que le télétravail a des retombées positives. Il réduit la fatigue physique et émotionnelle, entraîne une meilleure efficacité et améliore la qualité de la vie privée», affirme Pierre Imhof, chef du SDT.

est faible en Suisse. Elle ne s'élevait qu'à 1,71% du produit intérieur brut en 2015. Soit deux fois moins qu'en Suède. Sur les 35 membres de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques), notre pays ne figure qu'au 23^e rang.

Les causes du retard accumulé par la Suisse sont connues. «La politique familiale repose principalement sur les principes du fédéralisme et de la subsidiarité qui limitent la possibilité de la Confédération de prendre des mesures nécessaires et indispensables à l'échelle nationale. La Confédération peut légiférer uniquement pour soutenir des mesures de tiers (cantons, communes, organisations privées)», constate Philippe Gnaegi, directeur de Pro Familia, dans un ouvrage consacré à la politique sociale.

La vision traditionnelle de la famille (l'homme travaille à 100% et la femme peut apporter un salaire d'appoint) joue aussi un rôle clé. Son poids a permis pendant longtemps d'occulter la question de l'égalité entre hommes et femmes au sein du couple et sur le marché du travail. Le refus de l'article constitutionnel sur la famille en mars 2013 a confirmé les clivages entre les cantons ruraux et les agglomérations urbaines et entre les cantons romands et les cantons alémaniques. Alors que le peuple glissait un oui dans les urnes, la Suisse centrale faisait pencher la balance du côté du non. Autrement dit, la famille doit rester une affaire privée et l'Etat ne doit jouer aucun rôle dans ce domaine. Cet article aurait contraint la Confédération et les Cantons à encourager les mesures permettant de concilier la vie familiale et l'exercice d'une activité lucrative. Les Cantons auraient aussi été tenus de pourvoir à une offre appropriée de structures de jour extrafamiliales et parascolaires.

Les conséquences de cette absence de politique familiale sont nombreuses. Malgré un léger redressement depuis 2001, le taux de natalité stagne autour de 1,5 enfant par femme. Dans les pays nordiques où la question de l'égalité hommes-femmes est primordiale, il s'élève par



Les structures d'accueil en crèche sont toujours insuffisantes en Suisse pour répondre à la demande.

exemple à 1,78 en Suède et à 1,75 au Danemark. Avec l'arrivée à la retraite de la génération des baby-boomers, le vieillissement de la population s'accélère. Pour la première fois dans l'histoire, le nombre de jeunes de moins de 18 ans sera bientôt inférieur à celui des personnes âgées de plus de 65 ans. Sur le marché du travail, le taux d'activité des mères est plus faible que celui des femmes sans enfants. De même, l'écart du taux d'occupation entre les hommes et les femmes est plus important en Suisse que dans les autres pays.

Un enjeu économique

Avec la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et l'adoption de l'initiative sur l'immigration de masse en 2014, la politique familiale est à un tournant. Ce n'est pas la question de l'égalité hommes-femmes qui est vraiment au cœur du débat, mais la conciliation vie privée/activité professionnelle. L'enjeu est avant tout économique. Celui-ci avait déjà été identifié par le patronat dans la première moitié des années 2000. «Les employeurs perdent souvent un précieux savoir professionnel lorsque les col-

laboratrices s'en vont», constatait l'Union patronale suisse (UPS). «Si le riche capital humain que les femmes représentent n'est pas exploité pour cause d'obligations familiales, il en résulte, affirmaient ses responsables, un coût net pour l'économie: sur le volume total des investissements de formation qui leur a été consacré, rien ne sera restitué à la collectivité sous la forme de cotisations sociales ou d'impôts.»

Voilà pour le constat. Encore faut-il agir.

Or, la politique familiale n'a guère évolué, alors que le niveau d'éducation des femmes a nettement progressé au cours des quinze dernières années. En 2018, les masters en chimie et sciences de la vie ainsi qu'en économie et services ont été décernés par les hautes écoles spécialisées à hauteur de 46% à des étudiantes. Dans les universités, les diplômées sont largement majoritaires dans les sciences humaines et sociales, le droit, la médecine et pharmacie.

Mais le patronat en reste toujours au niveau des intentions. «Il faut tout mettre en œuvre pour que les femmes puissent s'intégrer au marché du travail dans un contexte caractérisé par un manque de main-d'œuvre qualifiée et pour éviter un gaspillage de talents.

Toutefois, les entreprises doivent uniquement agir sur une base volontaire et

dans le cadre des conventions collectives de travail. Nous sommes opposés à toutes décisions législatives imposées à l'ensemble des acteurs économiques», insiste Marco Taddei, membre de la direction de l'UPS. C'est sur cette base que l'association patronale dévoilera, vraisemblablement l'an prochain, un catalogue de mesures que pourraient prendre les entreprises dans ce domaine. Malgré son opposition au congé paternité de deux semaines voté par le Parlement, l'UPS affirme qu'elle ne lancera pas de référendum.

Pour tenter d'augmenter le taux d'activité des femmes, l'environnement de travail et la flexibilité du temps de travail peuvent s'avérer décisifs pour autant que des dispositions coordonnées soient prises en parallèle pour accueillir les enfants en bas âge et durant leur scolarité, ainsi que dans le domaine de la fiscalité des familles et du congé parental.

«Or, jusqu'à présent, la Confédération et les Cantons ont pris des mesures au coup par coup, isolées les unes des autres. Ce serait à la Confédération de donner les lignes directrices d'une politique familiale cohérente dans l'espace national», observe Bernard Dafflon, professeur émérite de finances publiques de l'Université de Fribourg et auteur d'un ouvrage sur la politique familiale.



La Suède, la Norvège et l'Islande sont dans le trio de tête de la politique familiale.

Les atouts du job sharing

Dans l'univers des entreprises, le job sharing, qui permet de conjuguer temps partiel et carrière, peut constituer un atout. Selon la dernière enquête de l'Office fédéral de la statistique qui remonte à 2016, le partage d'un emploi avec une autre personne est peu fréquent. Il ne touche que 3,7% du total des salariés et 9,8% des travailleurs à temps partiel. Cofondatrice de PTO (Part-Time Association) et de We Jobshare, Irenka Krone-Germann œuvre depuis une dizaine d'années à promouvoir ce modèle de travail en Suisse: «L'évolution est positive, mais les réticences sont encore importantes. Les patrons, plus particulièrement dans les PME, ont des préjugés négatifs, alors qu'ils ne savent souvent pas de quoi il en retourne.» Et de constater: «Les cadres âgés de plus de 50 ans sont parmi les réfractaires au changement, car ils ont fait beaucoup de sacrifices pour atteindre leur objectif en termes de carrière.»

Le job sharing n'est pas l'addition de deux postes à temps partiel. Il s'agit d'un seul emploi avec des activités conjointes effectuées par au moins deux personnes

LES PAYS NORDIQUES EN TÊTE

Au sein de l'Union européenne, les politiques familiales se caractérisent par leur grande hétérogénéité. Dans un ouvrage de la collection «Que sais-je», le professeur Julien Damon en dresse un bref portrait. En France et dans les pays scandinaves, majoritairement protestants, «la politique familiale est hautement structurée et légitimée». Au Sud, en terres catholiques, et à l'Est, on peut dire qu'elle est «hésitante» et «parfois contestée». Entre ces deux pôles, on trouve des pays comme l'Allemagne et la Grande-Bretagne où «la rhétorique profamiliale est désormais très présente». Selon une étude publiée en juin 2019 par l'Unicef (Fonds des Nations Unies pour l'enfance), la Suède, la Norvège et l'Islande occupent les trois premières places du classement des politiques nationales les plus favorables aux familles. Celui-ci se base sur les critères suivants: la durée des congés parentaux entièrement rémunérés pour les mères et les pères, la proportion des enfants de moins de 3 ans en crèche et celle des enfants entre 3 ans et l'âge d'entrée à l'école bénéficiant d'un accueil.

et une responsabilité commune des résultats. Avec la numérisation et l'interconnectivité, les entraves organisationnelles disparaissent. «Le potentiel de développement est considérable. On l'estime entre 10 et 15% du volume de travail. Et la demande est élevée», relève Irenka Krone-Germann. Grâce à la plateforme wejobshare.ch, les employés comme les employeurs peuvent rechercher des partenaires correspondant aux besoins des entreprises.

Le partage d'un emploi commence aussi à toucher des fonctions de direction. On parle alors de top sharing. Avec le haut niveau d'éducation des femmes qui sortent des universités et des hautes écoles spécialisées, les hommes sont désormais confrontés à une rude concurrence sur le marché du travail et les couples avec enfants sont de plus en plus souvent formés de deux personnes disposant d'une formation supérieure. Le top sharing permet à chacun et à chacune d'utiliser au mieux ses compétences et aux entreprises d'éviter de perdre des talents. «Les hommes commencent à s'y intéresser. C'est une bonne nouvelle», se réjouit Irenka Krone-Germann. Mais, pour l'instant, rares sont les sociétés qui tentent de relever le défi. Selon le résultat d'un sondage auprès de 384 entreprises effectué en 2014 par la Haute Ecole spécialisée de la Suisse du Nord-Ouest sur le mandat de l'association PTO, sur les 27% d'établissements qui ont recours au job sharing, seuls 19% offrent de tels postes aux échelons supérieurs de la hiérarchie (cadres moyens et supérieurs).

Une place pour chaque enfant à la crèche

En Europe, ce sont les pays scandinaves qui sont le plus en avance. La Suède, la Norvège, la Finlande et le Danemark ga-

rantissent par la loi à chaque enfant une place dans une crèche après le congé parental. La Suisse n'envisage pas d'aller dans cette direction. Mais depuis que la Confédération peut allouer des aides financières pour soutenir la création de structures d'accueil, elle a fait un bond en avant. Entre 2003 et 2018, 60 000 nouvelles places ont vu le jour. Comparativement à sa population de 0 à 15 ans, ce sont Vaud et Neuchâtel qui en ont créé le plus dans les cantons francophones. Reste que le nombre de structures est toujours insuffisant pour répondre à la demande. La Commission fédérale pour les questions familiales constate par exemple que «l'offre pour les enfants en âge scolaire est encore peu développée». Une bonne nouvelle néanmoins: le Parlement vient de reconduire le programme d'impulsion de la Confédération jusqu'au 31 janvier 2023.

Pour les parents, faire garder leurs enfants par des tiers revient cependant très cher. «L'accueil non subventionné d'un enfant dans une structure extrafamiliale pendant cinq jours par semaine coûte dans la plupart des cantons entre 2200 et 2700 francs par mois. Les frais de garde à plein temps peuvent donc s'élever à environ 32 000 francs par enfant et par an», affirme Brigitte Behnisch, responsable de projets à l'Administration fédérale des contributions. Si les montants à charge d'une famille sont aussi importants, c'est parce que les dépenses publiques pour les crèches sont faibles. Selon une étude d'Infras et de l'Université de Saint-Gall réalisée en 2016, elles n'atteignent que 0,1% du produit intérieur brut en Suisse contre 0,44% en France et 0,88% en Suède. Les différences entre communes et cantons sont cependant très importantes. En ville de Zurich, la participation des collectivités publiques s'élève à 34%, alors que dans le canton de Vaud, elle grimpe à 49%. On estime que les parents supportent, en moyenne nationale, environ les deux tiers des charges. Vaut-il alors la peine de pousser les femmes à travailler si une famille n'en retire qu'un faible avantage financier?



UN TEST, UN LABEL ET UN PRIX POUR LES ENTREPRISES

Avec le Family Score, Pro Familia Suisse (en partenariat avec TransferPlus) a élaboré un instrument qui indique le degré de conciliation travail/famille au sein des entreprises (<https://transferplus.datacoll.net/ilpxvmdplo>). Les collaborateurs remplissent, sous le sceau de la confidentialité, un questionnaire (environ cinq minutes) dans lequel ils inscrivent leurs attentes et besoins, ainsi que l'offre de leur employeur. Une fois les croix inscrites, les participants découvrent le nombre de points attribués à l'entreprise. Ce qui leur permet de savoir si celle-ci mène une politique favorable aux familles. De son côté, l'employeur peut inciter ses collaborateurs à jouer le jeu en leur demandant de participer à l'enquête. Dans ce cas, Pro Familia Suisse établit un rapport (il sera gratuit en 2020) sur la base des évaluations reçues. Celui-ci indique les améliorations à apporter en comparaison avec d'autres acteurs économiques. Cette organisation décerne le label Family Score aux meilleures entreprises. En 2020, trois d'entre elles seront récompensées au niveau national.

La fiscalité des familles à réformer

Les frais de garde des enfants et l'imposition des couples mariés pénalisent les familles. Mais les acteurs politiques ne parviennent pas à s'entendre pour faire aboutir deux réformes fiscales majeures.

La première vise à augmenter, dans le cadre de l'impôt fédéral direct (IFD), la déduction pour frais de garde par des tiers de 10 100 à 25 000 francs par enfant et par an, ainsi que la déduction générale de 6500 francs à 10 000 francs par enfant et par an. Ce projet, qui s'inscrit dans le programme de la Confédération destiné à lutter contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, est combattu par la gauche. En raison de la forte progressivité de l'IFD, elle considère que cette réforme adoptée par les Chambres fédérales lors de la dernière session de la législature 2015-2019 profitera surtout aux classes aisées. Le ministre des Finances Ueli Maurer est du même avis. Lors du débat parlementaire, il a estimé que cette loi était «un allègement fiscal pour les hauts revenus». Comme le Parti socialiste a décidé de lancer un référendum contre ce projet, la population devra trancher.

La seconde réforme a pour objectif de modifier l'imposition des couples mariés et de la famille au niveau de l'IFD. Comme le premier objet, c'est un serpent de mer qui hante le Parlement depuis de nombreuses années. Le Conseil fédéral propose de supprimer la pénalisation du mariage devant l'impôt (elle touche environ 700 000 couples). Selon son projet, l'autorité de taxation commence par déterminer l'impôt du couple d'après les règles en vigueur qui prévoit la taxation commune des revenus. Puis, elle procède à un deuxième calcul de l'impôt qui se fonde sur l'imposition individuelle des concubins. Le couple s'acquittera du montant le moins élevé.

Or, cette réforme ne convainc pas. Lors de sa session d'automne, le Conseil des

RADIOGRAPHIE DE LA POLITIQUE FAMILIALE ET DE L'EMPLOI FÉMININ EN SUISSE EN QUELQUES

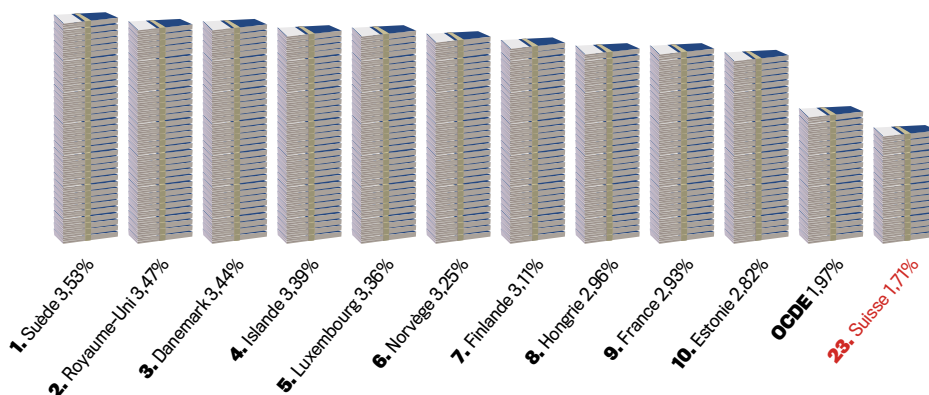
AU DERNIER RANG DE L'UNICEF

SELON LE CLASSEMENT 2019

Rang	Pays	Moyenne obtenue*
1.	Suède	7,25
2.	Norvège	8,75
3.	Islande	10,00
4.	Estonie	10,75
5.	Portugal	11,50
6.	Allemagne	11,75
6.	Danemark	11,75
8.	Slovénie	12,00
9.	Luxembourg	12,25
10.	France	12,75
31.	Suisse	28,75

AU 23^e RANG SUR 35 POUR LES DÉPENSES PUBLIQUES

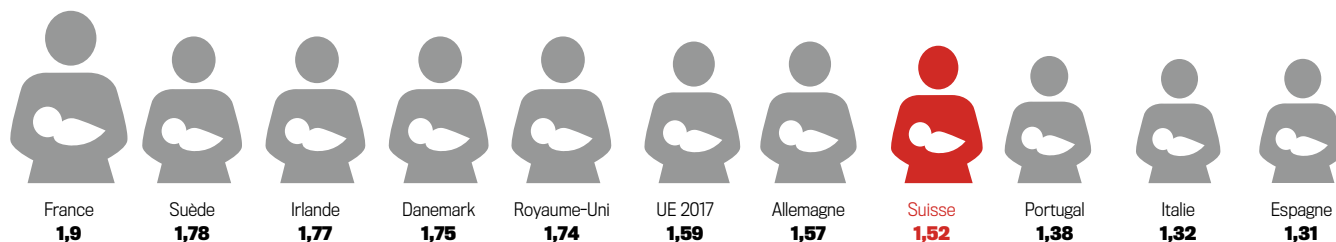
SELON LES PRESTATIONS FAMILIALES, EN % DU PIB EN 2015



* Ce classement de l'Unicef est établi sur la durée des congés parentaux intégralement rémunérés pour les mères et pour les pères, la proportion d'enfants de moins de trois ans en crèche, la part des enfants âgés entre trois ans et l'âge d'entrée à l'école bénéficiant d'un accueil (crèche ou autre structure périscolaire). La moyenne est calculée sur la base des rangs obtenus pour chaque critère.

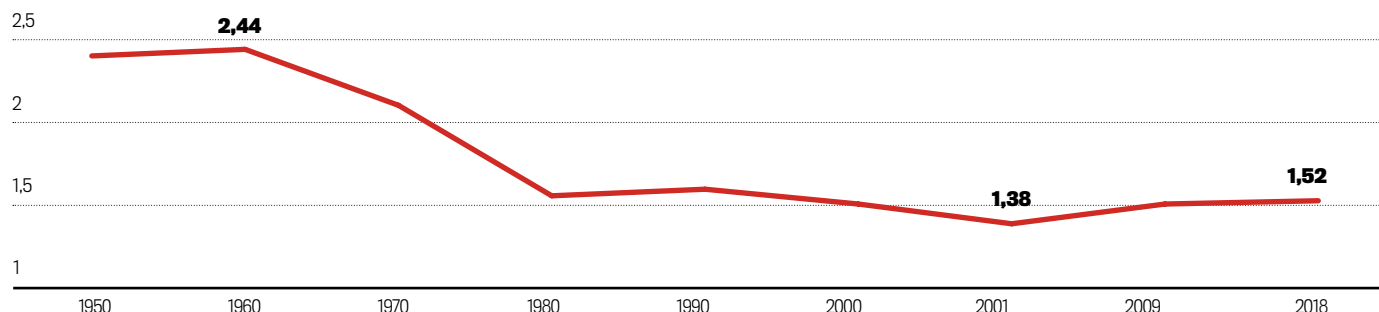
UNE FAIBLE NATALITÉ EN SUISSE

SELON L'INDICATEUR CONJONCTUREL DE FÉCONDITÉ, NOMBRE D'ENFANTS PAR FEMME, 2017



LE TAUX DE NATALITÉ REMONTE DEPUIS 2001

SELON L'INDICATEUR CONJONCTUREL DE FÉCONDITÉ, NOMBRE D'ENFANTS PAR FEMME EN SUISSE



Sources: Office fédéral de la statistique, Eurostat, AVS+AI, Département fédéral de l'intérieur, Unicef, OCDE

CHIFFRES

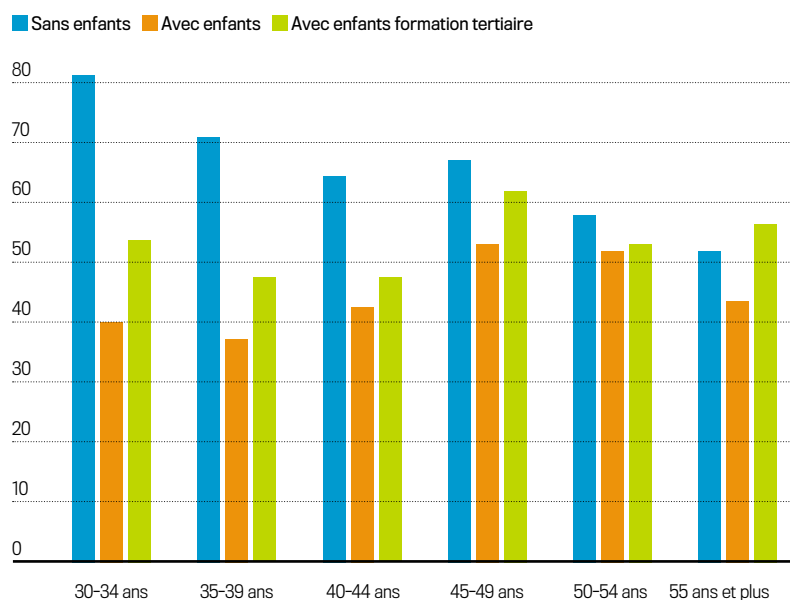
LE TAUX D'ACTIVITÉ DES FEMMES EST PLUS FAIBLE...

COMPARAISON DU TAUX D'ACTIVITÉ STANDARDISÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES DE 15 ANS ET PLUS, AU 4^E TRIMESTRE 2018

	Hommes	Femmes	Variation en points de pourcentage
Norvège	65,8%	62,3%	3,5
Islande	83,9%	77,4%	6,5
Suède	69,1%	62,3%	6,8
Finlande	62,3%	54,8%	7,6
France	60,3%	51,8%	8,5
Danemark	66,9%	58,1%	8,8
Belgique	59,3%	59%	9,3
Pays-Bas	69,7%	59,5%	10,2
Allemagne	67,2%	56,5%	10,7
Autriche	67,3%	55,9%	11,4
Suisse	74,5%	63%	11,5
UE 28	64,5%	52,1%	12,4
Italie	59,3%	41,2%	18,1

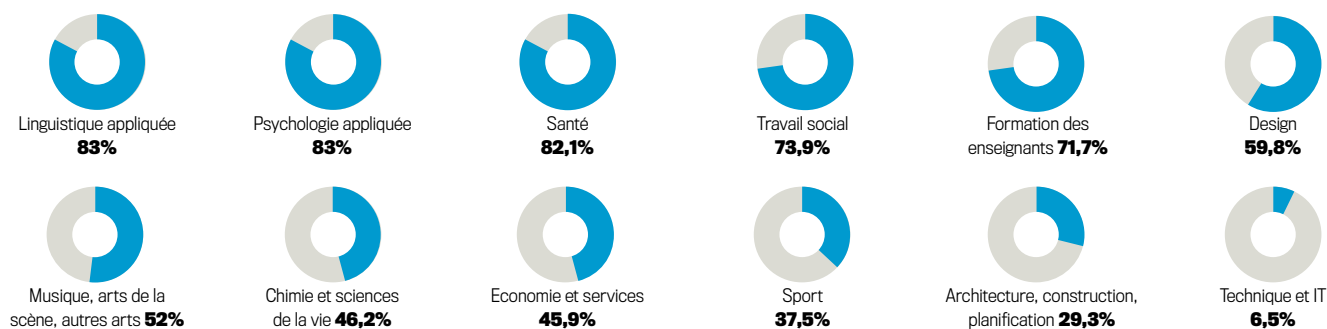
... PARTICULIÈREMENT POUR LES MÈRES DE JEUNES ENFANTS

TAUX D'ACTIVITÉ MOYEN DES FEMMES AVEC ET SANS ENFANTS SELON L'ÂGE ET LA FORMATION, 2014

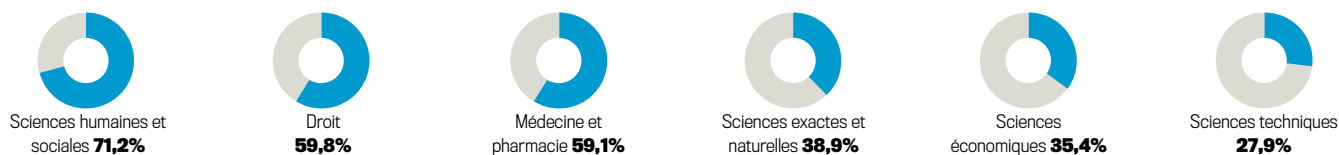


UN NIVEAU D'ÉDUCATION ÉLEVÉ

DIPLÔME DE MASTER HES, PART DES FEMMES PAR DOMAINE D'ÉTUDES, 2018



DIPLÔME DE MASTER HAUTE ÉCOLE UNIVERSITAIRE, PAR DOMAINE D'ÉTUDES, 2018





Le congé paternité est une étape, l'objectif ultime étant le congé parental rémunéré.

Etats a renvoyé le paquet au gouvernement. Et la commission de l'économie et des redevances du Conseil national partage son avis. Elle exige que les couples mariés et les concubins soient traités sur un pied d'égalité: «Il faut non seulement abolir la pénalisation du mariage, mais instaurer un système fiscal globalement juste.» En d'autres termes, il s'agit d'aboutir à l'imposition individuelle de chaque membre du couple.

Le professeur Bernard Dafflon conteste la pertinence du premier projet. «Il est

impossible, affirme-t-il, de poursuivre des objectifs de politique sociale et familiale par le biais des déductions fiscales. D'une part, parce que les revenus bas et faiblement moyens ne sont pas soumis à l'IFD, ils ne bénéficient pas de cette mesure. D'autre part, telle qu'elle existe et telle qu'elle est proposée, la déduction contribue d'autant plus à réduire l'impôt que le revenu est élevé, en raison du barème progressif des taux.» C'est pour cette raison que le Fribourgeois estime qu'une politique familiale équitable nécessite un

changement de paradigme complet. Il défend un système combinant une allocation pour enfant défiscalisée et une déduction fiscale (par enfant et pour la garde d'enfant) sur le montant de l'impôt et non sur le revenu imposable.

Un congé parental de plusieurs semaines

Un bond pour la Suisse, un petit pas pour la famille! Au mois de septembre 2019, le Parlement a adopté un contre-projet à une initiative exigeant un congé paternité de quatre semaines. Celui-ci prévoit d'en fixer la durée à deux semaines. Le financement sera assuré par les allocations pour pertes de gain. Par crainte de perdre devant le peuple, les auteurs de l'initiative – le syndicat Travail.Suisse et 180 organisations – ont décidé de retirer leur texte.

Aujourd'hui, les pères ont droit à un jour de congé à la naissance d'un enfant. Mais les conventions collectives de travail vont souvent au-delà. Mises sous pression par cette initiative, plusieurs grandes entreprises ont annoncé des mesures supplémentaires. Le groupe Credit Suisse

LES MESURES À PRENDRE

<h2 style="margin: 0;">Travail</h2> 	<ul style="list-style-type: none"> • Job sharing • Télétravail • Horaire de travail libre ou souple • Réduction du temps de travail • Congé parental rémunéré pour les mères et les pères • Vacances supplémentaires non payées
<h2 style="margin: 0;">Fiscalité</h2> 	<ul style="list-style-type: none"> • Déductions fiscales sur le montant de l'impôt pour la garde d'enfants • Allocations familiales défiscalisées • Imposition individuelle des couples mariés
<h2 style="margin: 0;">Crèche</h2> 	<ul style="list-style-type: none"> • Crèche à disposition du personnel • Garantir à chaque enfant une place dans une crèche après le congé postnatal • Garde d'enfants en cas de maladie via un réseau de crèches • Horaire continu à l'école

PHOTO: MELANIE STETSON FREEMAN/THE CHRISTIAN SCIENCE MONITOR/GETTY IMAGES

offre le choix entre un congé de 12 jours, une réduction temporaire du taux d'occupation à 80% pendant trois mois sans réduction de salaire ou une combinaison des deux possibilités. Johnson & Johnson et Microsoft octroient respectivement 8 et 6 semaines de congé. De son côté, le géant pharmaceutique Novartis a introduit un congé parental de 18 semaines à la fois pour la mère (il s'ajoute au congé maternité de 14 semaines) et le père. Les entreprises tentent ainsi de se démarquer pour attirer des talents dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Le congé paternité est un premier pas. L'objectif ultime est le congé parental rémunéré. La Suisse est, là aussi, à la traîne. Selon la Commission fédérale pour les questions familiales, la moitié des membres de l'OCDE proposent un congé maternité ou un congé parental d'au moins 43 semaines, la durée moyenne s'élevant à 54 semaines. Dans ses recommandations en faveur d'un tel système, elle est plus modeste pour la Suisse. Son projet consiste en un congé parental de 38 semaines: un congé maternité de 14 semaines (il est déjà en vigueur), un congé paternité de 8 semaines pour le père et de 16 semaines à répartir au sein du couple. Ce soutien aux familles vise une meilleure intégration des femmes sur le marché du travail: «Une augmentation de seulement 1% du taux d'emploi générerait suffisamment de recettes fiscales pour compenser un congé parental intégralement rémunéré d'une durée de 18 à 20 semaines.» Le débat ne fait que commencer. Le Parti socialiste prévoit de lancer une initiative pour un congé de 30 à 40 semaines.

De nombreuses études montrent qu'une politique familiale cohérente génère de multiples effets positifs. Les entreprises offrant des conditions d'emploi attractives constatent une hausse de leur rentabilité et parviennent à engager des valeurs sûres. Et en augmentant leur participation sur le marché du travail, les femmes peuvent améliorer leurs prestations de prévoyance vieillesse en cas de divorce. La politique familiale est surtout un choix de société! ■



«LES ATTENTES POUR CONCILIER TRAVAIL ET VIE PRIVÉE SONT ÉNORMES»

Il faudrait reconfigurer la place du travail, mais les employeurs peinent à évoluer vers plus de diversité, explique Stéphane Haefliger.

Stéphane Haefliger observe depuis vingt ans le climat et les conditions de travail en Suisse. Il est membre de la direction de Vicario Consulting, cabinet de conseil en ressources humaines installé dans sept villes helvétiques, ainsi que blogueur sur bilan.ch.

Quelles sont les attentes des collaborateurs-trices par rapport à la conciliation entre vie privée et activité professionnelle?

Leur objectif est de redessiner les relations avec leur employeur. Cela passe par un assouplissement des conditions-cadres, un enrichissement des prestations sociales et par la prise en compte d'un élément nouveau, la diversité. Toutes les générations confondues, et pas seulement la génération Y, souhaitent reconfigurer

la place du travail dans leur vie afin de trouver un meilleur équilibre. Les nouvelles technologies devraient permettre de mieux conjuguer performance et conciliation travail/vie personnelle. Les attentes sont énormes.

Les entreprises parviennent-elles à répondre à ces attentes?

Force est de reconnaître que les entreprises peinent à répondre aux nouvelles injonctions de la société pour trois raisons. La première est sociologique: les directeurs généraux et les cadres supérieurs ont mis souvent au moins vingt ans pour parvenir au sommet de la pyramide. Ils ne sont donc pas pressés de changer les règles qui leur ont permis d'accéder aux postes suprêmes. La seconde est économique: les prestations sociales ont un coût. Les PME, qui constituent le tissu économique helvétique, ne pourront que difficilement mettre en œuvre ce nouveau modèle de société. La troisième est culturelle: les entreprises sont très conservatrices, donc attentistes. Elles observent avec crainte l'apparition de nouvelles demandes et normes sociales. Certaines y voient des opportunités, mais d'autres des menaces.