

Zeitschrift: L'Émilie : magazine socio-culturelles
Herausgeber: Association Femmes en Suisse et le Mouvement féministe
Band: [94] (2006)
Heft: 1505

Artikel: Via2 : l'éducation à la conciliation
Autor: Canning, Nadene
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-283044>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 04.05.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Les 7 recommandations de l'OCDE pour améliorer «l'équilibre entre la vie active et la vie de famille en Suisse» :

1. Accroître les dépenses publiques pour les services de garde d'enfants et d'accueil parascolaire ; développer l'accès aux structures scolaires couvrant l'ensemble de la journée de manière à encourager la participation (à plein temps) des femmes au marché du travail.

2. Commencer à réorienter le financement des services de garde d'enfants et d'accueil parascolaire des prestataires vers les parents. Cette démarche donnera plus de choix aux parents, sensibilisera les prestataires aux coûts pour améliorer l'efficacité de leur gestion, et supprimera le système de financement de leurs déficits, que certaines communes utilisent actuellement.

3. Envisager l'introduction de l'imposition individuelle comme moyen (parmi d'autres) d'encourager les deux adultes d'un ménage biparental à travailler.

4. En cas de mise en application d'une législation nationale sur des prestations complémentaires pour les familles, éviter de compromettre les incitations financières à travailler, par exemple en subordonnant une partie de la prestation à l'exercice d'un emploi. (...)

5. Développer les conditions de travail favorables à la famille dans les entreprises, par exemple en étendant le soutien d'initiatives fournissant aux entreprises des conseils adaptés pour des mesures en faveur des familles, et veiller dans le même temps à un engagement de longue durée de la part des firmes qui participent, par le biais d'évaluations et d'audits réguliers.

6. Réformer le régime actuel de prestations « maladie » versées directement par l'employeur en cas de maternité en un régime d'assurance maternité regroupant les ressources des entreprises.

7. Sous réserve d'un droit à reprendre un emploi à plein temps après notification en bonne et due forme, instaurer un droit au travail à temps partiel limité dans le temps pour les parents d'enfants en très bas âge.

Via2 : l'éducation à la conciliation

Double nationale canado-suisse, Nadene Canning a travaillé sur plusieurs continents dans les domaines du management et de la communication dans les organisations privées et publiques. Depuis quatre ans, elle dirige deux organisations à buts non lucratifs : Via2 (www.via2.ch) et le Bureau Information Femmes (www.bif-vd.ch).

L'émilie: Comment vous est venue l'initiative de créer l'association via2 ?

N.C: En 2000, j'ai participé, en tant que membre du Business and Professional Womens' Club de Genève et sur l'initiative du Career Womens' Forum, à une étude autour de la réflexion «que pourrait-on faire pour aider les femmes cadres et indépendantes ?». Les résultats de cette étude, ajoutés aux statistiques suisses sur la santé des employé-e-s, m'ont convaincue que la thématique de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale est une des clés de voûte de l'égalité, non pas entre les hommes et les femmes mais pour les hommes et les femmes. L'association Via2 (acronyme de 'Vie à deux') est née en 2003 du constat que de plus en plus

d'hommes et de femmes en Suisse romande souhaitent être professionnellement actifs sans pour autant sacrifier le temps destiné à leurs enfants et à leurs proches. Nos prestations ciblées aux entreprises et aux administrations publiques ont pour objectif de changer les schémas managériaux classiques concernant l'organisation du travail.

L'émilie: L'injonction de la conciliation entre travail professionnel et familial s'adresse presque exclusivement aux femmes et ce sont elles qui doivent en assumer les principales contradictions : cumul des tâches, emplois à temps partiel souvent disqualifiants et précaires. De quelle manière tenez-vous compte de ces inégalités dans votre travail de sensibilisation et de conseil ?

N.C: Une grande partie du travail de l'association Via2 a consisté ces trois dernières années à sensibiliser les organisations publiques et privées sur les avantages découlant de la mise en place de mesures favorisant la conciliation entre vie professionnelle et familiale aussi bien pour les hommes que pour les femmes. C'est un travail de longue haleine qui prendra certainement plusieurs générations, puisqu'il consiste à changer les mentalités. En effet, en la matière, les idées préconçues sont nombreuses et l'autocensure fréquente. Comme vous le soulignez vous-même, c'est souvent à la femme qu'il incombe de se débrouiller pour harmoniser ses engagements professionnels et familiaux. Pourtant, la conciliation concerne tout le monde et à tous les moments de la vie. Nous pensons que pour aider les femmes il faut aider les hommes, et vice versa.

(suite)

Si les hommes ont les moyens de gérer autrement leur activité rémunérée, ils pourront plus facilement consacrer du temps à leur famille. Nous cherchons à favoriser et à valoriser cet état des choses en travaillant sur les conditions cadres (organisation du travail, culture d'entreprise), mais aussi en déconstruisant les idées toutes faites, aussi bien auprès des hommes que des femmes. Il nous est arrivé de rencontrer des femmes pour lesquelles un homme travaillant à temps partiel est un cas social !

Aujourd'hui, il est nettement plus difficile pour un homme de demander une réduction du temps de travail qu'une femme. Chaque année, de multiples hommes font part à Via2 de la disqualification qu'ils subissent auprès de leur employeur après avoir osé demander une réduction de leur temps de travail. Très souvent, l'employeur refuse d'entrer en matière par crainte de créer un précédent. Pour faire face à ce type de situation, nous travaillons avec les hommes sur leur capacité à négocier, la gestion par objectifs et l'autonomie.

Autre exemple, 46% des salarié-e-s suisses sont des femmes, mais leurs revenus sont en moyenne de plus d'1/5 inférieurs à ceux des hommes pour le même nombre d'heures de travail. Par conséquent, lorsqu'un couple décide lequel des conjoints va diminuer son temps de travail pour s'occuper de la famille, c'est souvent la femme qui fait ce choix. Un des moyens proposés par Via2 pour remédier à cette discrimination est de prôner, selon la culture de l'entreprise, une plus grande transparence salariale, un système de rémunération basé sur des critères clairs, une communication interne ouverte et, pour les collaborateurs et collaboratrices, un suivi concernant la mise en valeur de leurs compétences et un entraînement à la négociation salariale. Aussi, malgré le fait que les femmes sont de plus en plus qualifiées, près d'une organisation sur cinq est confrontée au fait que les collaboratrices ne réintègrent pas leur place de travail après leur congé-maternité (une fois sur deux ou moins d'une fois sur deux). Ce chiffre élevé montre que la mauvaise planification du retour du congé-maternité peut engendrer des conséquences négatives pour l'entreprise (perte de savoir institutionnel, frais de recrutement) et pour la collaboratrice (gestion du plan de carrière). Dans ce cas de figure, Via2 peut intervenir pour favoriser la mise en place de mesures d'encadrement permettant d'accroître le taux de réinsertion.

L'émilie: L'un de vos objectifs principaux est de favoriser des mesures de conciliation pour inciter les femmes à travailler davantage dans le domaine professionnel. Avez-vous également une politique spécifique à l'attention des hommes ?

N.C: Via2 part du principe que la conciliation entre l'activité professionnelle et la famille concerne toutes les personnes professionnellement actives avec charge familiale, c'est-à-dire les pères et les mères exerçant une activité lucrative. Et indépendamment du niveau hiérarchique occupé au sein de l'entreprise. Je le répète, la conciliation n'est pas une thématique exclusivement féminine: autant les pères que les mères ressentent la nécessité de trouver des solutions pour mieux harmoniser leurs engagements professionnels et privés. Via2 incite entre autres les parents professionnellement actifs à davantage dialoguer entre eux dans le but de définir clairement leurs besoins, de les encourager à veiller continuellement aux choix possibles liés à la conciliation de leurs différentes vies, et comprendre que l'équilibre de l'individu, du couple et de la famille est un parcours dynamique et non pas une destination en soi.

L'émilie: Quelles réactions obtenez-vous de la part des entreprises quand vous cherchez à les convaincre qu'une plus grande égalité des sexes ou des structures de travail mieux adaptées aux besoins des femmes vont dans le sens de leurs propres intérêts ?

N.C: Très souvent, les entreprises ne mesurent pas le potentiel d'impact sur la stratégie de gestion de l'entreprise des initiatives favorisant la conciliation entre activité professionnelle et familiale auprès des membres du personnel. Le thème de la conciliation est considéré comme un dossier à traiter en dernier, après les choses «plus importantes».

Nous parlons rarement d'égalité des sexes aux entreprises, mais plutôt d'une augmentation de la motivation et de la productivité du personnel. Actuellement, les entreprises romandes entrent en matière sur la mise en place de mesures favorisant la conciliation seulement quand un collaborateur ou une collaboratrice en a émis le besoin. Encore faut-il que la direction ait pris conscience de la valeur ajoutée de telles mesures. Nous connaissons pourtant des entreprises – même petites et moyennes – qui implémentent des mesures pour l'ensemble du personnel simplement en raison du fait que cela correspond à leur culture. Selon nous, le changement majeur doit encore se faire dans la tête des managers car ils et elles ne peuvent pas envisager de travailler «autrement».