



FAIRPLAY-AT-WORK | POUR LES PÈRES DE FAMILLE





FAIRPLAY-AT-WORK

Pour les pères qui désirent concilier profession et famille

Un nombre croissant de pères de famille reconsidèrent leur façon de penser. Ils ont constaté que s'investir uniquement dans son activité professionnelle ne rend pas heureux et aimeraient réduire leur taux d'occupation au profit de leur famille. Ils veulent consacrer du temps à leurs enfants et participer aux tâches domestiques.

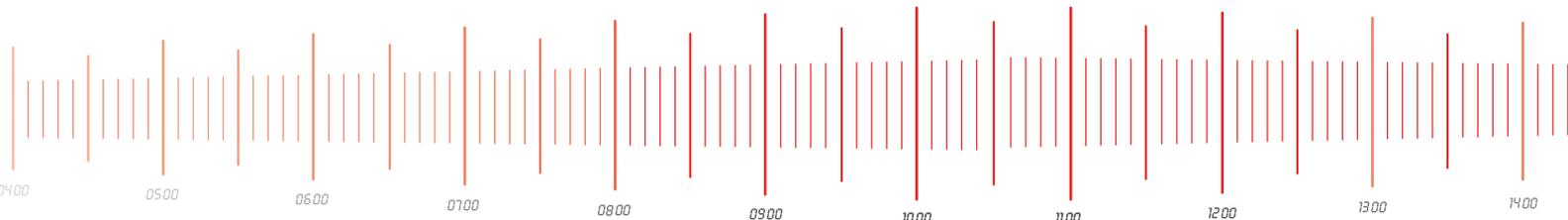
La présente brochure s'adresse aux pères qui désirent assumer de façon active leurs responsabilités non seulement professionnelles mais aussi familiales. Les mères, quant à elles, ont déjà une longue expérience en la matière.

Il existe actuellement diverses manières de concilier plus harmonieusement ces deux types de responsabilités. Cette brochure vous renseigne sur les possibilités de réduire votre taux d'occupation et fournit quelques astuces pour amener votre chef-fe à tenir compte de votre désir. Elle expose ensuite différentes formes de prise en charge des enfants hors de la famille et invite à réfléchir aux conséquences qu'entraîne la réduction du temps de travail sur le plan juridique et en matière d'assurances sociales. FAIRPLAY-AT-WORK contient également les adresses de services de consultation compétents et une liste commentée d'ouvrages susceptibles de vous aider dans votre démarche.

A bien des égards, il est aujourd'hui beaucoup plus facile qu'il y a quelques années de faire admettre son désir de concilier activité professionnelle et famille,

car de nombreuses entreprises ont elles aussi pris acte de la tendance à réduire la première au profit de la seconde. Elles se sont mises à développer des modèles de temps de travail plus favorables à cette option. Elles savent que la préservation de l'environnement social et un équilibre harmonieux entre profession et famille ont une incidence positive sur la motivation du personnel et sur la productivité de l'entreprise.

Néanmoins, faire le pas nécessite encore et toujours un gros effort et une bonne dose de courage. Nous vous souhaitons beaucoup de succès.



CONCILIER PROFESSION ET FAMILLE

Vous savez sans doute que les conditions cadres actuelles, dans notre société, ne favorisent pas la conciliation optimale de la profession et de la famille. Vous n'ignorez pas non plus que les salaires des femmes pour un travail de valeur égale restent inférieurs à ceux des hommes et que les emplois qualifiés à temps partiel sont rares.

Vous souhaitez cependant que les tâches familiales ne reposent pas uniquement sur les épaules de votre compagne et êtes prêt, dans un esprit de partenariat, à assumer votre part des travaux domestiques et de la prise en charge des enfants.

Bref: vous voulez mettre profession et famille sur un pied d'égalité, trouver une solution qui satisfasse chaque partenaire.

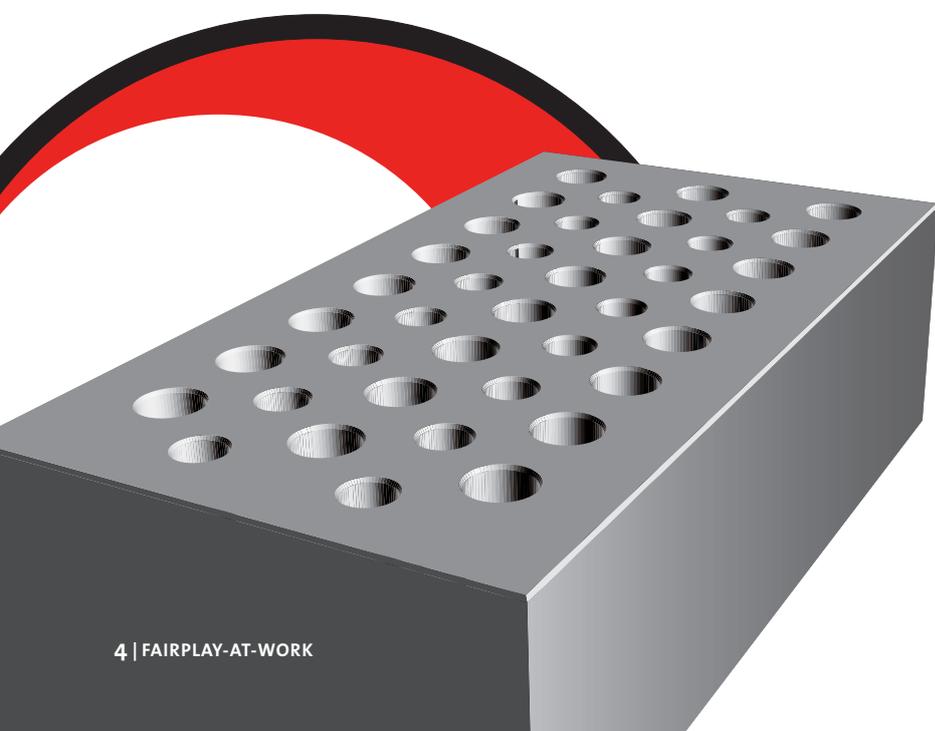
Quelques conseils:

- Parlez de vos préoccupations avec votre compagne. Exprimez clairement votre désir de partager équitablement les tâches professionnelles et les tâches familiales.
- Évaluez le temps que vous consacrez chacun par semaine à votre profession, au ménage et à la famille.

- Discutez ensemble de la nouvelle répartition du travail:
 - Qui s'occupe des enfants et quand?
 - Qui assume quoi sur le plan domestique?
 - Qui exerce une activité professionnelle et quand?
 - Quel doit être votre taux d'occupation minimum et celui de votre partenaire pour que vous ayez les moyens de pourvoir aux besoins de la famille?
- Avez-vous besoin d'une aide externe en ce qui concerne la prise en charge des enfants? Informez-vous des possibilités existant dans votre commune ou dans la région.

Astuce: La brochure «FAIRPLAY-AT-HOME. Une impulsion», avec son questionnaire, est l'instrument idéal pour faire le point avec précision sur la répartition actuelle des tâches au sein du couple. Elle vous suggère également d'autres manières de mettre en pratique votre conception égalitaire de la vie commune.

Elle est disponible sur Internet à l'adresse www.fairplay-at-home.ch ou auprès du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Schwarztorstrasse 51, 3003 Berne.





CONDITION SINE QUA NON: RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL

La plupart des hommes qui désirent concilier profession et famille n'y parviennent que s'ils diminuent leur taux d'occupation. Le travail à temps partiel ne se résume toutefois pas à la réduction des heures de travail quotidiennes. Il peut se présenter sous des formes très diverses, applicables de manière fixe ou flexible. Voici les plus courantes:

Travail à temps partiel quotidien

Vous travaillez chaque jour, mais selon un horaire individuel fixe de 3, 4, 5, 6 ou 7 heures quotidiennes.

Travail à mi-temps

Vous exercez généralement votre activité à 50 pour cent, répartie de manière fixe sur cinq matins ou cinq après-midi.

Horaire de travail calculé sur une base hebdomadaire

Vous travaillez toute la journée, mais un nombre réduit de jours par semaine, soit 4, 3, 2 ou 1 jour(s). Les taux d'occupation possibles s'échelonnent de 20 à 80 pour cent.

Travail par équipe en rotation

Vous travaillez seulement une semaine sur deux, ou trois semaines sur quatre ou la première semaine de chaque mois. Le nombre d'heures de travail est fixe ou flexible, mais dans certaines limites en cas d'horaire variable.

Avantages liés au travail à temps partiel avec horaire fixe

Vous pouvez convenir avec votre entreprise d'une forme de travail à temps partiel qui corresponde à vos objectifs et à vos besoins. L'horaire fixe vous permet de planifier de façon optimale vos tâches professionnelles, domestiques et familiales. Quant à l'entreprise, elle peut compter sur votre présence et votre engagement aux heures convenues.

Désavantage lié au travail à temps partiel avec horaire fixe

Cette formule implique pour vous comme pour l'entreprise un inconvénient: la possibilité de modifier le temps de travail en cas d'événement imprévu est restreinte.

Horaire de travail annualisé

L'horaire à temps partiel annualisé est applicable à tous les taux d'occupation, qu'il soit fixe ou flexible.

Vous occupez par exemple un emploi à 60 pour cent sur une base annuelle, c'est-à-dire:

- toute l'année, trois jours par semaine,
- toute l'année, les lundis et mardis ainsi que les mercredis et jeudis matin,
- pendant six mois à 80 pour cent et pendant les six autres à 40 pour cent, etc.

Jobsharing

Le jobsharing peut revêtir des formes très diverses: soit deux personnes se partagent un emploi à plein temps et assument en commun les responsabilités (jobpairing); soit elles se répartissent les tâches et les obligations qu'il comporte et chacune assume par conséquent uniquement les responsabilités qui lui ont été attribuées (jobsplitting).

Travail à temps partiel en groupe

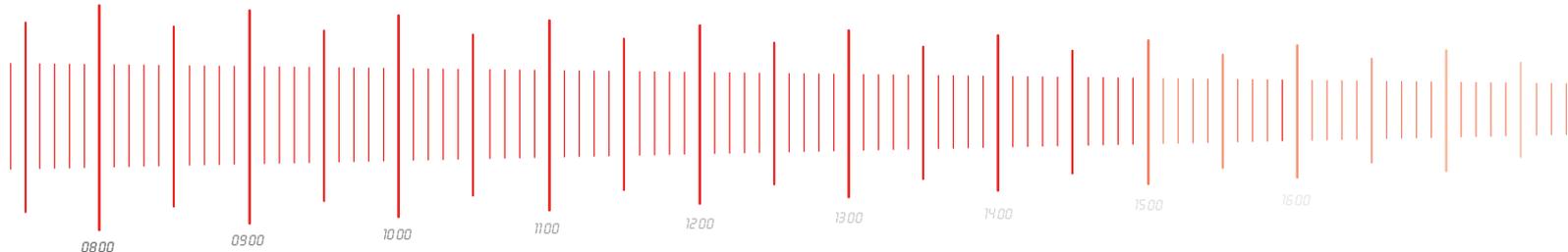
Au lieu de deux personnes, comme dans le cas du jobsharing, trois personnes ou plus se partagent une fonction. Les possibilités de combiner divers taux d'occupation et formes de travail à temps partiel, avec horaire fixe ou flexible, ne sont soumises à aucune limite. Cette formule procure à l'entreprise une grande souplesse et aux collaboratrices et collaborateurs une large autonomie en matière de gestion du temps. Le fait de pouvoir déterminer soi-même son temps de travail risque néanmoins d'engendrer des conflits parmi le personnel.

Avantage lié au travail à temps partiel avec horaire flexible

Il est à tout moment possible d'adapter le temps de travail à vos désirs ou aux besoins de l'entreprise.

Désavantage lié au travail à temps partiel avec horaire flexible

Il se pourrait, dans la pratique, que la flexibilité soit exploitée au détriment des travailleuses et travailleurs; par exemple, dans le cas du «travail sur appel».



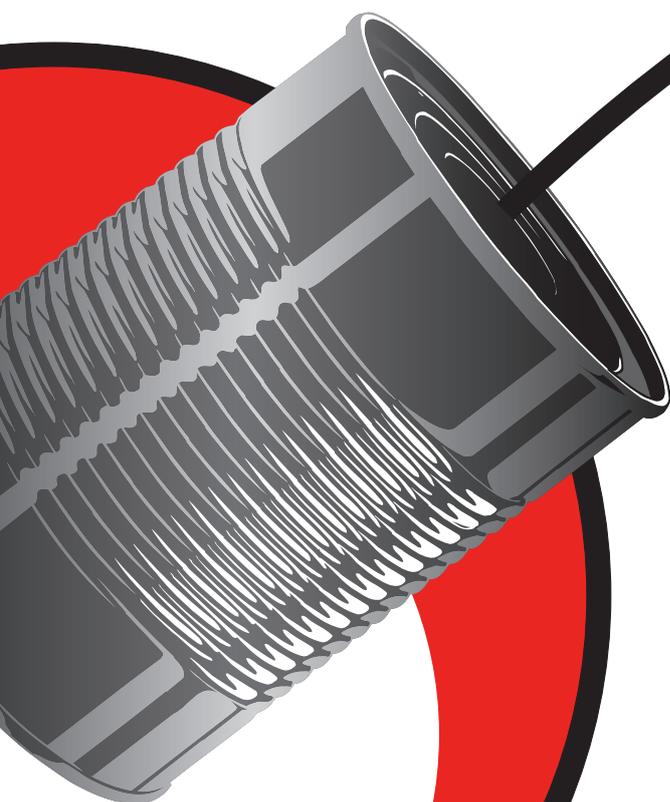
COMMENT VAIS-JE EN PARLER À LA CHEFFE OU AU CHEF?

Vous avez acquis la conviction que voulez réduire votre temps de travail, afin de pouvoir concilier de manière équilibrée vos tâches professionnelles, domestiques et familiales. Il s'agit maintenant de faire preuve d'assurance, de ténacité et d'adresse lors de l'entretien avec votre chef-fe.

Préparation à l'entretien

- Réfléchissez aux conséquences qu'aurait la réduction de votre temps de travail (salaire, responsabilités, activité, relations sociales, prestations sociales).
- Quels compromis êtes-vous résolu à faire avec l'entreprise?
- Quel comportement adopterez-vous si votre demande de réduction de votre temps de travail est rejetée?
- Imaginez tous les motifs de rejet concevables et essayez de les réfuter dans un jeu de rôles (par ex. avec votre partenaire).

- Informez-vous si d'autres collaboratrices et collaborateurs souhaitent réduire leur temps de travail et examinez la possibilité d'entreprendre une démarche en commun. Votre désir est peut-être plus simple à réaliser dans le cadre de la réorganisation d'une équipe entière ou d'un département.
- Examinez s'il existe déjà dans votre entreprise des modèles de temps de travail qui pourraient s'appliquer à votre cas.
- Examinez si l'entreprise se soucie, dans sa charte, de donner d'elle l'image d'une entreprise sociale et avancée. Dans l'affirmative, référez-vous à ces déclarations lors de votre entretien avec votre chef-fe.





Comportement pendant l'entretien

- Montrez-vous conscient de votre propre valeur. Vous ne quémandez pas, vous ne faites que soumettre à votre chef-fe une proposition qui présente des avantages pour vous et pour l'entreprise.
- Faites bien comprendre à cette personne que vous prenez vos obligations familiales au sérieux et avez l'intention de les remplir.
- Exposez-lui vos besoins personnels.
- Signalez-lui à plusieurs reprises les avantages qu'implique le travail à temps partiel pour l'entreprise.*
 - motivation accrue des collaboratrices et collaborateurs
 - mieux-être des collaboratrices et collaborateurs, d'où une atmosphère de travail plus agréable et une diminution des accidents professionnels
 - baisse des heures d'absence pour cause de maladie
 - fluctuation moins importante du personnel
 - attractivité accrue de l'entreprise sur le marché du travail
 - productivité plus élevée des personnes occupées à temps partiel, comparée à celle des personnes occupées à plein temps
 - efficacité plus grande grâce aux formes flexibles d'organisation du travail
 - gain de savoir-faire et de compétences-clés acquises hors de la sphère professionnelle

- Faites preuve de compréhension face aux problèmes qui en découleraient pour l'entreprise et aidez à trouver des solutions. Convenez par exemple d'une période d'essai de six mois, suivie d'un bilan de la situation.

- Formulez des propositions concrètes en ce qui concerne l'attribution de vos tâches à d'autres personnes lorsque vous êtes absent.

- Acceptez d'être atteignable en cas d'urgence.

Persévérez

Votre désir de réduire votre temps de travail ne sera peut-être pas tout de suite satisfait.

Ne vous découragez pas, mais examinez:

- s'il serait envisageable de répartir vos tâches entre vous et un-e collègue de travail (jobsharing) et faites ensuite une proposition dans ce sens;
- si, vu la qualité de vos prestations, vous êtes devenu pour ainsi dire indispensable et pouvez par conséquent vous permettre d'insister.

* Vous trouverez des informations détaillées sur la politique du personnel favorable à la famille dans la brochure «FAIRPLAY-AT-WORK dans les entreprises». Elle est disponible sur le site www.fairplay-at-work.ch ou auprès du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Schwarztorstrasse 51, 3003 Berne.

LA PRISE EN CHARGE DES ENFANTS N'EST PAS UNE TÂCHE À CARACTÈRE EXCLUSIVEMENT PRIVÉ



La qualité de votre relation avec vos enfants devrait être l'un des motifs les plus importants qui vous incitent à rechercher un meilleur équilibre entre profession et famille. Vous voulez être présent dans leur vie quotidienne également, partager leurs joies et leurs peines, être un père sur lequel ils puissent compter.

Cependant, vous ne pouvez et ne devez pas être tout pour vos enfants. Ils ont aussi besoin de structures extrafamiliales qui contribuent à l'épanouissement de leur personnalité et à leur socialisation.

La plupart des couples qui travaillent sont confrontés au problème de la prise en charge des enfants hors de la famille. Il importe qu'elle s'effectue dans de bonnes conditions et en toute sécurité. Selon le domicile et l'âge des enfants, vous avez le choix entre diverses possibilités. Dénicher la formule idéale n'est pas chose facile et il importe préalablement de clarifier vos besoins et vos exigences.

Signalons à ce propos que l'offre de places d'accueil est toujours et encore insuffisante, qu'il s'agisse d'enfants d'âge préscolaire ou d'écoliers et écolières. Les Chambres fédérales

l'ont elles aussi admis et il a été décidé que la Confédération allouerait dès 2003 un crédit réparti sur plusieurs années, à titre d'incitation financière devant favoriser la création de places d'accueil pour enfants hors du milieu familial.

Formes de prise en charge des enfants hors du milieu familial

Foyers de jour pour enfants

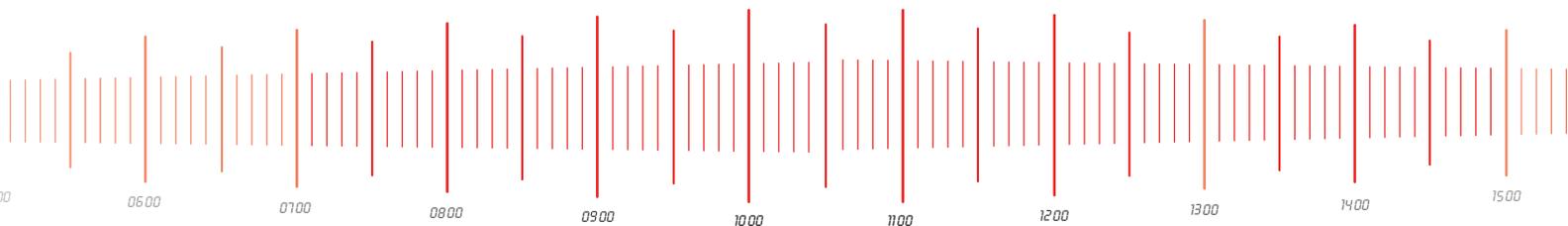
Les foyers de jour accueillent des enfants d'âge préscolaire, en principe chaque jour ouvrable, de 6h30 à 18h30. Le nombre de foyers à disposition varie beaucoup d'une région à l'autre. Il est généralement plus élevé dans les zones urbaines que dans les zones rurales.

Vous trouverez des informations détaillées concernant ces structures d'accueil sur le site www.krippenverband.ch (en allemand).

Ecoles à horaire continu

Les écoles à horaire continu sont des écoles publiques ouvertes à tous les enfants en âge de scolarité, qui les prennent en charge du matin au soir. Contrairement à ce qui se





passent dans les autres écoles publiques, elles assurent la prise en charge de 7 h 00 à 18 h 00, y compris pendant le repas de midi. Ce genre d'école existe surtout dans les zones urbaines.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter le site www.tageschulen.ch (en allemand).

Ecoles avec repas de midi

Un nombre croissant d'écoles pratiquent l'accueil pendant la pause de midi. Il s'agit d'une version simplifiée de l'école à horaire continu, qui inclut la possibilité de manger sur place à midi et, selon les besoins, la prise en charge des élèves et l'aide aux devoirs par des professionnel-le-s.

Pour des informations détaillées, adressez-vous aux autorités scolaires de votre commune.

Familles de jour

L'accueil de votre enfant par une famille de jour est dans de nombreuses régions la seule possibilité de prise en charge hors de la famille. Proposée à la journée, à la demi-journée ou à l'heure, elle est donc tout à fait adaptable aux besoins des parents. Les parents de jour et les parents des enfants ont la plupart du temps constitué une association, qui délivre les autorisations nécessaires et règle la question des assurances.

Vous trouverez des informations détaillées sur le site www.tagesfamilien.ch (en allemand).

Voisin-e-s, connaissances et grands-parents

S'il n'y a, dans votre région, ni foyers de jour ni écoles avec repas de midi ni familles de jour, il existe peut-être parmi vos voisin-e-s, vos connaissances ou dans votre parenté une personne qui acceptera de s'occuper de votre enfant. Vous pouvez éventuellement leur proposer de le faire à tour de rôle. Dans de nombreuses familles, ce sont les grands-parents qui assument cette tâche lorsque mère et père exercent une activité professionnelle.

Prise en charge des enfants dans le cadre de l'entreprise

Depuis quelque temps, les grandes entreprises ne sont plus les seules à proposer des solutions en matière de prise en charge des enfants. Renseignez-vous auprès de votre chef-fe ou du service du personnel sur les soutiens offerts par votre entreprise dans ce domaine. Il se peut qu'elle ait créé une structure d'accueil interne, conclu un arrangement avec un foyer de jour externe ou qu'elle autorise les enfants des collaboratrices et collaborateurs à prendre le repas de midi à la cantine.

Scuola dell'infanzia (modèle tessinois)

Le canton du Tessin met à disposition un réseau de formules de prise en charge des enfants hors de la famille: foyers de jour, jardins d'enfants, garderies pendant la pause de midi et aide aux devoirs après les heures d'école. Ainsi la «scuola dell'infanzia», qui accueille des enfants dès l'âge de trois ans du lundi au vendredi, de 8h45 à 15h45. Le repas de midi est facultatif. Les parents dont les enfants mangent à l'école versent une contribution tout à fait raisonnable, fixée en fonction de leur revenu.

Le plan d'études de la «scuola dell'infanzia» est identique à celui des écoles primaires. A la «doposcuola», les élèves ont en outre la possibilité de faire leurs devoirs sous surveillance.

Le modèle tessinois contribue ainsi dans une large mesure à la conciliation des tâches professionnelles et des tâches familiales.



ASPECTS JURIDIQUES

Le passage au travail à temps partiel implique des changements d'ordre financier, juridique et en matière d'assurances.

De nombreuses prestations dans le domaine des assurances sociales sont liées au taux d'occupation et au salaire. En cas de chômage, d'accident, d'invalidité, de décès, lors d'une succession ou dès la retraite, les prestations sont moins élevées si la personne travaille à temps partiel; mais en cas de maladie, le revenu n'est pas déterminant.

En revanche:

- Si vous travaillez moins de 8 heures par semaine, vous n'êtes pas du tout couvert en cas d'accident non professionnel.
- Si vous gagnez moins de 25'320 francs par an (état janvier 2003), vous n'avez pas droit au 2ème pilier (caisse de retraite).

Vu que les prestations des assurances sociales varient d'un cas à l'autre, mieux vaut vous renseigner auprès des institutions et des personnes de contact suivantes:

- le service du personnel de votre entreprise
- votre association professionnelle
- votre syndicat
- les bureaux de consultation juridique
- le bureau de l'égalité de votre canton
(la liste des bureaux de l'égalité figure sur le site www.equality.ch)

RENSEIGNEMENTS ET CONSEILS

| Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes

Schwarztorstrasse 51, 3003 Berne
Tél. 031 322 68 43, fax 031 322 92 81
E-mail: ebg@ebg.admin.ch
E-mail: info@fairplay-at-work.ch
www.equality-office.ch
www.fairplay-at-work.ch
www.fairplay-at-home.ch

| Fachstelle UND

Vie familiale et vie professionnelle pour les femmes et pour les hommes

Bâle: Case postale 2824, 4055 Bâle
Tél. 061 283 09 83
Berne: Case postale 6060, 3001 Berne
Tél. 031 839 23 35
Lucerne: Case postale 2913, 6002 Lucerne
Tél. 041 497 00 83
Zurich: Case postale 9422, 8036 Zurich
Tél. 01 462 71 23
E-mail: info@und-online.ch
www.und-online.ch (en allemand)

| Pro Familia Suisse

Secrétariat général
Laupenstrasse 45, Case postale 7572, 3001 Berne
Tél. 031 381 90 30, fax 031 381 91 31
E-mail: profamilia@bluewin.ch
www.profamilia.ch

| pro juventute

Secrétariat central
Seehofstrasse 15, 8032 Zurich
Tél. 01 256 77 77, fax 01 256 77 78
E-mail: info@projuventute.ch
www.projuventute.ch

| Plate-forme pour la famille et l'emploi

www.famille-emploi.ch est un site Internet alimenté par Pro Familia Suisse, pro juventute et l'Union patronale suisse. Vous y trouverez des informations sur les crèches, garderies, familles de jour, écoles à horaire continu, cantines, offres de baby-sitting et tarifs, ainsi que sur le thème «concilier profession et famille». Il contient également d'autres liens utiles.

| Office fédéral des assurances sociales

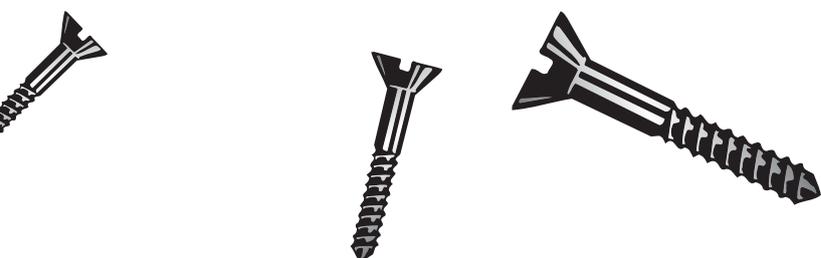
Effingerstrasse 20, 3003 Berne
Tél. 031 322 90 11, fax 031 322 78 80
E-mail: info@bsv.admin.ch
www.bsv.admin.ch

| Association des Crèches Suisses

Rennweg 23, Case postale, 8022 Zurich
Tél. 01 212 24 44, fax 01 212 24 45
E-mail: chkrippen@smile.ch
www.krippenverband.ch (en allemand)

| Association suisse des écoles à horaire continu

Rötelstrasse 11, 8006 Zurich
Tél. 01 361 42 88, fax 01 361 42 90
E-mail: info@tagesschulen.ch
Internet: www.tagesschulen.ch (en allemand)





LITTÉRATURE

| FAIRPLAY-AT-HOME. Une impulsion

Une brochure destinée aux jeunes pères et mères

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Berne 2002

La brochure incite les couples à examiner et décider ensemble, en répondant à un questionnaire, comment répartir les tâches au sein du foyer ainsi qu'à œuvrer de façon concrète en faveur d'une répartition équitable des tâches familiales et des tâches professionnelles.

Elle est disponible sur le site Internet www.fairplay-at-home.ch ou auprès du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Schwarztorstrasse 51, 3003 Berne.

| FAIRPLAY-AT-WORK dans les entreprises

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Berne 2003

La brochure est le pendant de celle destinée aux pères de famille et s'adresse aux entreprises et aux administrations. Elle montre les multiples avantages qu'impliquent les mesures favorables à la famille et comment elles aident les collaboratrices et collaborateurs à réaliser l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. La brochure fournit de nombreux arguments aux femmes et aux hommes qui souhaitent militer en faveur de ce type de mesures sur leur lieu de travail et indique la manière de se préparer à l'entretien avec le ou la chef-fe.

Elle est disponible sur le site Internet www.fairplay-at-work.ch ou auprès du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Schwarztorstrasse 51, 3003 Berne.

| Bürgisser Margret: Concilier le travail et la famille

Brochure n° 13 de la Société suisse des employés de commerce, 2000

En cinquante pages, cette brochure donne un aperçu de tout ce qui se rapporte à FAIRPLAY-AT-HOME et FAIRPLAY-AT-WORK. L'auteure – statistiques à l'appui – traite des tensions entre monde du travail et vie familiale, des modèles de temps de travail courants favorables à la famille, de la prise en charge des enfants par des personnes externes et des problèmes en matière d'assurances sociales. Vous pouvez la commander au Secrétariat romand de la SEC Suisse, Tél. 032 721 21 37 ou par e-mail via info@secsuisse.ch.





Autres ouvrages sur le thème «comment mieux concilier profession et famille»

| **Société suisse des employés de commerce, Brochure n° 5**
Le travail à temps partiel, Zurich 1996

| **Société suisse des employés de commerce, Brochure n° 7**
Le temps de travail – flexible et réduit, Zurich 1997



VOTRE CONTRIBUTION À FAIRPLAY-AT-WORK

Que pensez-vous de FAIRPLAY-AT-WORK? Quelles expériences faites-vous dans ce contexte? A quelles difficultés vous heurtez-vous? Comment vous y êtes-vous pris lors de l'entretien avec votre chef-fe? Comment avez-vous résolu le problème de la prise en charge de vos enfants hors du milieu familial?

Votre opinion nous aiderait à faire en sorte que FAIRPLAY-AT-WORK interpelle le maximum d'hommes et d'entreprises possible. L'idéal serait que chaque partenaire, au sein du couple, assume dans un esprit d'équité sa part des responsabilités professionnelles et familiales.

N'hésitez pas à nous faire part de vos idées, à formuler vos requêtes au sujet de FAIRPLAY-AT-WORK, si possible par écrit.

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes

Schwarztorstrasse 51
3003 Berne

Fax: 031 322 92 81

E-mail: info@fairplay-at-work.ch

Internet: www.fairplay-at-work.ch



Impressum:

Edition/direction de projet:

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes;
Thomas Beyeler, Flurina Derungs,
Marianne Geisser, Verena Laedrach-Feller

Traduction:

Francine Matthey, Lausanne

Berne, mars 2003
03.2003 5'000

Maquette:

Contexta AG, Berne

Impression:

Merkur SA, Langenthal

Diffusion:

OFCL, Diffusion publications, CH-3003 Berne
www.bbl.admin.ch/bundespublikationen
No d'art. 301.963.f





FAIRPLAY-AT-WORK.CH

Schwarztorstr. 51 CH-3003 Bern
Telefon 031 322 68 43, Fax 031 322 92 81
www.equality-office.ch
e-mail ebg@ebg.admin.ch



Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes
Ufficio federale per l'uguaglianza fra donna e uomo
Uffizi federal per l'egualitad tranter dunna ed um