



Ministère fédéral  
de la Famille, des Personnes âgées,  
de la Femme et de la Jeunesse

# Deuxième rapport du Gouvernement fédéral allemand sur l'égalité entre les genres

Synthèse



## Mesdames, Messieurs,

Nous devons chaque jour organiser notre travail ainsi que nos responsabilités familiales et bénévoles afin de pouvoir les accomplir de façon satisfaisante. La manière dont nous y parvenons relève, certes, de la sphère personnelle, et la politique ne devrait pas intervenir en la matière. Toutefois, nous n'avons pas toujours la main sur les facteurs qui influencent nos décisions. Il peut s'agir des horaires d'ouverture de crèche, de la disponibilité d'un service de soins, du salaire des femmes et des hommes, ou encore de la flexibilité du temps de travail.

La politique, notamment celle qui se consacre à l'égalité entre les genres, entend agir sur ces conditions fondamentales, qui, jusqu'à présent, constituent des obstacles, notamment pour les femmes, dans l'accès à un emploi décent et durable, tout en limitant le temps que les hommes peuvent consacrer à leur famille. Le travail rémunéré et le travail non rémunéré – désigné sous le terme « care work » en anglais et qui inclut les activités non lucratives d'aide à la famille, le travail domestique et le bénévolat – ne sont pas répartis équitablement entre les genres. Cette situation ne résulte pas uniquement de la volonté des personnes concernées, mais également de la difficulté à modifier l'organisation établie. Pour changer cet état de fait, nous avons adopté ces quatre dernières années un certain nombre de mesures importantes en matière de politique d'égalité entre les genres : expansion du réseau de structures d'accueil de la petite enfance, mise en place de l'allocation *ElterngeldPlus*, adoption de la loi sur la transparence de la rémunération et instauration de quotas de genre aux postes de direction dans les entreprises cotées.

Le Deuxième rapport du Gouvernement fédéral allemand sur l'égalité entre les genres, fort de quelque 250 pages, décrit d'autres facteurs conduisant fréquemment à une répartition inéquitable des tâches entre les femmes et les hommes, et formule des propositions pour changer la donne.



Nous en avons extrait les idées et les recommandations essentielles, afin de les synthétiser dans la présente brochure. Vous y découvrirez des pistes qui pourront être exploitées par les responsables politiques, afin de contribuer à ce que les femmes et les hommes puissent organiser leur vie conformément à leurs attentes et à leurs souhaits, et ce, à toutes les étapes de leur existence.

Je vous souhaite à toutes et tous une bonne lecture, en espérant qu'elle fasse germer de nombreuses idées novatrices et stimulantes.

Sincères salutations,

A handwritten signature in blue ink that reads "Katarina Barley". The signature is fluid and cursive, with the first name "Katarina" written in a larger, more prominent script than the last name "Barley".

Katarina Barley  
Ministre fédérale de la Famille, des Personnes âgées,  
des Femmes et de la Jeunesse  
Membre du Bundestag allemand

## Sommaire

I.	Pourquoi un rapport sur l'égalité entre les genres ? .....	7
II.	Repenser ensemble l'organisation du travail rémunéré et du travail non rémunéré .....	9
	2.1 Introduction .....	9
	2.2 Travail rémunéré et travail non rémunéré : une organisation axée sur l'égalité entre les genres .....	11
	2.3 Recommandations d'action .....	16
	2.4 Défis actuels de la politique d'égalité entre les genres .....	50
III.	Prise de position du Gouvernement fédéral .....	63
	3.1 Introduction .....	63
	3.2 Ligne directrice et orientation de l'expertise .....	63
	3.3 Travail rémunéré et non rémunéré .....	64
	3.4 Évolutions et structures .....	66
IV.	La commission d'expertise et le Bureau .....	69
	Informations complémentaires .....	70



# I.

## Pourquoi un rapport sur l'égalité entre les genres ?

L'égalité entre les genres signifie que les êtres humains, quel que soit leur genre, disposent des mêmes possibilités pour réaliser leurs aspirations pour une vie de qualité. Cela implique de bénéficier d'opportunités équivalentes du point de vue de l'évolution professionnelle, ainsi que de la participation sociale et familiale. Ainsi, femmes et hommes peuvent faire valoir leurs connaissances et leurs expériences de manière égale, et leurs intérêts peuvent être pris en compte. Ces possibilités de jouir de droits de participation équivalents ne doivent pas rester théoriques, il faut pouvoir les appliquer concrètement. L'inégalité des chances entre femmes et hommes repose par ailleurs sur d'autres causes – par exemple, des idées préconçues largement répandues dans la société sur les compétences qui caractérisent les hommes ou les comportements attendus de la part des femmes.

Depuis 2009, le Gouvernement fédéral publie, lors de chaque législature, un rapport dressant le bilan de l'égalité entre les genres en Allemagne. À cette fin, une commission de spécialistes rédige un rapport d'expertise, qui contient des recommandations visant à

améliorer l'égalité entre les genres. Le Gouvernement fédéral élabore ensuite une prise de position au sujet de ce rapport d'expertise. Le rapport du Gouvernement fédéral sur l'égalité entre les genres se compose de ces deux documents.

La commission d'expertise du Deuxième rapport sur l'égalité entre les genres a lancé ses travaux en mai 2015. Lors des sessions de travail, ses membres ont échangé leurs conclusions sur le sujet et ont ordonné des analyses supplémentaires. En janvier 2017, leur rapport a été remis au Ministère fédéral de la Famille, des Personnes âgées, des Femmes et de la Jeunesse, qui a ensuite élaboré une prise de position, en lien avec d'autres ministères fédéraux. Le Cabinet fédéral a arrêté sa position en juin 2017 et remis le Deuxième rapport du Gouvernement fédéral sur l'égalité entre les genres.

La présente brochure récapitule les principaux points du Deuxième rapport sur l'égalité entre les genres et indique à quelles sections du rapport se référer pour davantage d'informations sur les différents thèmes.

## Le deuxième rapport sur l'égalité entre les genres

est composé du rapport de la commission d'expertise et de la prise de position du Gouvernement fédéral



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Deutscher Bundestag  
18. Wahlperiode

Unterrichtung  
durch die Bundesregierung

Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung

Inhaltsübersicht

	Seite
<b>Stellungnahme der Bundesregierung</b> .....	3
Inhaltsverzeichnis .....	3
A. Allgemeiner Teil.....	5
B. Stellungnahme zu einzelnen Punkten des Gutachtens .....	7
Anlage: Bilanz des Ersten Gleichstellungsberichtes.....	23
<b>Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung – Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten</b> .....	
Inhaltsverzeichnis .....	59
A. Einführung .....	60
B. Die gleichstellungsorientierte Gestaltung von Erwerbs- und Sorgearbeit.....	76
C. Handlungsempfehlungen .....	83
D. Aktuelle Herausforderungen in der Gleichstellung.....	
E. Zusammenfassung .....	



## II.

### Repenser ensemble l'organisation du travail rémunéré et du travail non rémunéré

*Synthèse du rapport de la commission d'expertise*

#### 2.1 Introduction

##### Recommandations pour des opportunités d'accomplissement équivalentes

La politique, l'économie et la société doivent garantir une répartition **des chances et des risques au cours de la vie** indépendamment du genre. C'est également ce qu'exige la Loi fondamentale (*Grundgesetz*), qui donne à la politique pour mission d'appliquer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, ainsi que d'œuvrer à la suppression des discriminations persistantes.

Manuela Schwesig ancienne ministre, ministre de la Famille, des Personnes âgées, des Femmes et de la Jeunesse en exercice à l'époque, a mandaté en 2015 une commission interdisciplinaire composée de douze spécialistes, afin d'établir un rapport sur l'égalité entre les genres. Cette commission avait

pour rôle de **préparer, en se fondant sur son expertise, des décisions politiques** sur les mesures relatives à l'organisation future des rapports entre les genres et de l'égalité des chances entre les genres au sein de la République fédérale d'Allemagne.

Le travail de la commission se concentre sur la question des étapes concrètes nécessaires pour mettre en œuvre une réelle égalité entre les genres et éliminer les discriminations qui demeurent, conformément aux résultats du Premier rapport sur l'égalité entre les genres.

L'objectif de l'égalité n'est pas encore atteint. Les disparités entre les femmes et les hommes quant aux opportunités d'accomplissement se manifestent dans de nombreux domaines de la vie et se traduisent par un déséquilibre de la participation sociale, économique et politique. Les inégalités résultent également des obstacles structurels qui

entravent la réalisation de projets de vie en raison du genre. La commission d'expertise identifie les barrières et les obstacles suivants : la discrimination, les rapports de violence, les désavantages structurels provoqués par les règles institutionnelles et les conditions-cadres ayant des effets négatifs pour l'un des genres, ainsi que les rôles et les stéréotypes de genre. Elle note que l'organisation du travail rémunéré et du travail non rémunéré a une grande influence sur l'égalité entre les genres.

À travers son rapport, la commission d'expertise aspire à « *une société offrant des opportunités d'accomplissement équivalentes aux femmes et aux hommes, et dans laquelle les chances et les risques sont équitablement répartis.* »

Ce rapport, intitulé « **Repenser ensemble l'organisation du travail rémunéré et du travail non rémunéré** », a été remis à la ministre fédérale, Manuela Schwesig ancienne ministre, le 17 janvier 2017. Il est synthétisé dans les pages qui suivent. Afin que le lecteur puisse se retrouver facilement au sein du rapport, les titres indiquent les numéros de chapitres correspondants.

### Objectifs en matière de politique d'égalité entre les genres

De cette **ligne directrice** ont été tirés des objectifs concrets en matière de politique d'égalité, pour l'organisation du travail rémunéré et du travail non rémunéré :

- Autonomie financière reposant sur une intégration égale dans le travail rémunéré
- Autonomie financière reposant sur une protection sociale pour le travail non rémunéré
- Autonomie financière des personnes âgées
- Relations de partenariat entre les genres et disparition des stéréotypes de genres
- Répartition égale du travail domestique, indépendamment du genre
- Conciliation entre vie de qualité, travail rémunéré et travail non rémunéré
- Infrastructures d'accueil et de soin accessibles (également sur le plan financier) et de haute qualité
- Égalité des salaires pour un travail identique et équivalent
- Élimination de la discrimination et protection contre la violence liée au genre

Le rapport complet, différentes fiches thématiques ainsi que d'autres informations – par exemple sur les membres de la commission d'expertise – sont disponibles sur le site Internet du Bureau Deuxième rapport du Gouvernement fédéral sur l'égalité entre les genres (*Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*) à l'Institut du travail social et de l'éducation sociale (*Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V.*), à l'adresse [www.gleichstellungsbericht.de](http://www.gleichstellungsbericht.de).

## 2.2 Travail rémunéré et travail non rémunéré : une organisation axée sur l'égalité entre les genres

Le rapport d'expertise destiné au Deuxième rapport sur l'égalité entre les genres adopte, de même que la première édition du rapport, une **perspective basée sur le parcours de vie**. Cet angle de vue permet de constater que l'existence comporte de nombreuses phases de transition, qui nécessitent la prise de décisions. Ces décisions, adoptées à des moments décisifs, ne dépendent pas uniquement des préférences personnelles et des ressources disponibles, mais également d'une multitude de paramètres généraux d'ordre social, économique, individuel et, éventuellement, familial. Leur configuration relève de la responsabilité d'une politique de l'égalité entre les genres axée sur le parcours de vie.

Dans ce contexte, le genre est considéré comme une catégorie sociale, qui n'est pas appréhendée isolément des autres, telles que l'appartenance ethnique ou culturelle, la nationalité ou la classe. Ces catégories de différenciation doivent justement être analysées du point de vue de leurs interdépendances et de leurs recouvrements (perspective intersectionnelle). Dans la mesure du possible, le rapport reflète cette intersectionnalité et tente d'identifier les effets des recommandations d'action pour les différents groupes de femmes et d'hommes. Il s'efforce également de prendre en compte la situation des personnes qui n'entrent pas dans le champ des normes de genre binaires et/ou hétérosexuelles (LGBTQI\*).

## L'écart de temps de travail non rémunéré entre les genres met en évidence une inégalité

L'organisation sociale du travail rémunéré et du travail non rémunéré entraîne une forte corrélation entre la situation économique et sociale d'une personne et son genre. Le degré d'inégalité entre les genres peut être représenté à l'aide d'indices statistiques (**indicateurs**) : l'écart de salaire, l'écart de revenu tout au long de la vie, l'écart de retraite, l'écart de temps de travail et l'indice d'égalité de genre. Ces indicateurs se réfèrent principalement au travail rémunéré et aux revenus perçus par ce biais. Il n'existe à ce jour aucun indicateur adapté mesurant la répartition inégale du travail non rémunéré.

La commission d'expertise a donc entrepris de calculer l'écart de temps de travail non rémunéré entre les genres et l'a présenté dans le cadre de ses conclusions destinées au Deuxième rapport sur l'égalité entre les genres. L'écart de temps de travail non rémunéré mesure le rapport entre, d'une part la différence entre le temps alloué quotidiennement au travail non rémunéré par les femmes et les hommes, et d'autre part le temps alloué quotidiennement au travail non rémunéré par les hommes. Il est calculé à partir des données représentatives des enquêtes sur l'utilisation du temps réalisées par l'Office fédéral allemand de la statistique (*Statistisches Bundesamt*).

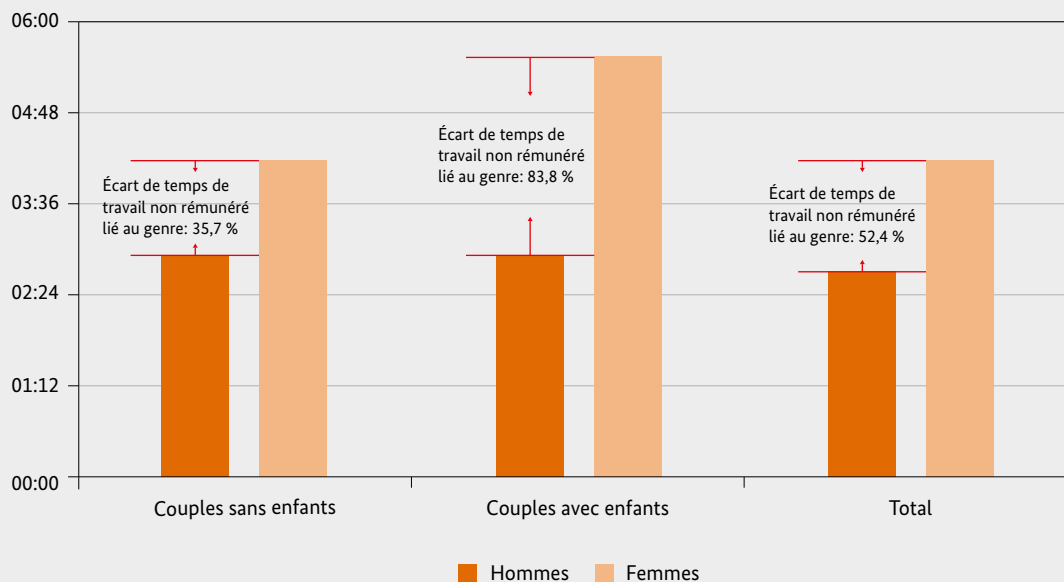
**L'écart de temps de travail non rémunéré entre les genres s'élève à 52,4 %** (compte tenu de la dernière enquête sur l'utilisation du temps de 2012/2013). Cela signifie que les femmes passent chaque jour 52,4 % de temps en plus que les hommes à effectuer du travail non rémunéré, ce qui représente une heure et 27 minutes.

Le temps alloué au travail non rémunéré pris en compte pour le calcul de l'écart de temps de travail non rémunéré entre les genres comprend les tâches suivantes (ainsi que les temps de trajet correspondants) :

- Tâches relatives à la gestion du foyer (y compris travaux de réparation, jardinage, soins aux animaux),
- Soins et prise en charge d'enfants et d'adultes,
- Engagement bénévole
- Aide informelle à d'autres foyers.

Cet écart de temps de travail non rémunéré entre les genres de 52,4 % concerne tous les groupes d'âge (à partir de 18 ans), tous les types de ménages et tous les taux d'occupation. Il peut également être calculé pour chaque groupe isolément. Le graphique montre le temps de travail non rémunéré quotidien des

**Temps de travail non rémunéré quotidien des hommes et des femmes dans l'ensemble pour différents types de ménages**



Source : Klünder 2017, représentation élaborée par les auteurs

hommes et des femmes pour différents types de ménages, et met en évidence l'écart correspondant.

Dans tous les types de ménages, les femmes consacrent davantage de temps que les hommes au travail non rémunéré. L'importance de l'écart de temps de travail non rémunéré entre les genres varie d'un type de ménage à l'autre : il est nettement supérieur à la moyenne chez les couples avec enfants.

### Permettre l'apparition d'un modèle de travail mixte

La répartition du travail au quotidien au sein des couples ou des familles est fortement influencée par les réglementations publiques, la politique, le droit et les normes sociales.

En République fédérale d'Allemagne, les réglementations publiques, les institutions et la culture sont fondées sur le « **modèle du pourvoyeur de la famille** ». Dans ce contexte, le travail non rémunéré relève majoritairement de la sphère privée, c'est-à-dire qu'il est organisé au sein des relations de couple et des rapports familiaux : au sein du couple, l'un des partenaires assure la subsistance du ménage et l'autre prend en charge la gestion du foyer et le travail non rémunéré privé. La personne qui assume ces tâches non rémunérées – il s'agit la plupart du temps des femmes – se trouve en situation de dépendance financière vis-à-vis de l'autre partenaire et risque de se voir confrontée à la pauvreté lors de sa vieillesse. Dans la mesure où ce modèle

repose sur le postulat de base que le travail non rémunéré est et doit être effectué dans le cercle privé, les infrastructures publiques demeurent sous-développées, ce qui entrave considérablement l'essor d'autres modèles. Cette situation est par exemple difficile pour les familles monoparentales. À l'inverse, la personne qui subvient aux besoins de la famille – majoritairement des hommes – est contrainte de consacrer du temps et de l'énergie exclusivement à son activité professionnelle ; il ne lui reste que peu de temps disponible pour le travail non rémunéré.

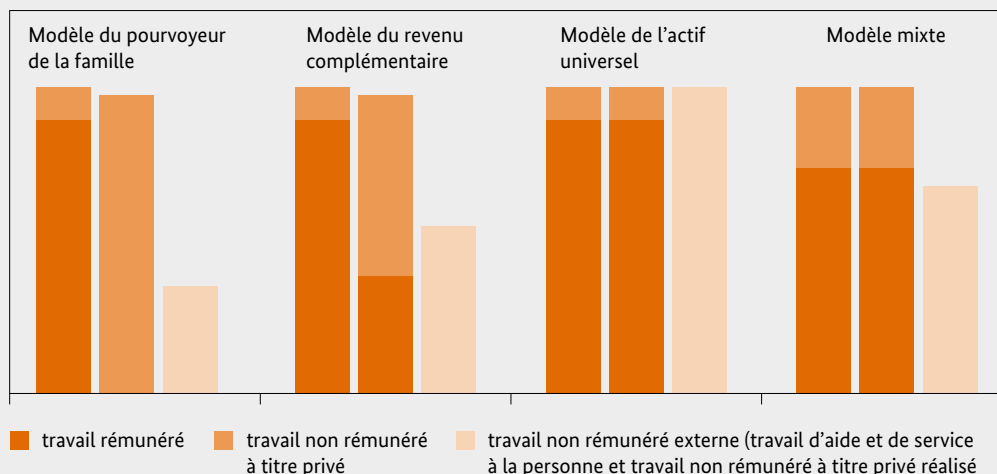
Avec l'intégration croissante des femmes dans la sphère professionnelle au cours des dernières décennies, ce modèle s'est transformé pour tendre vers un « **modèle du revenu complémentaire** ». Dans cette configuration, les femmes traversent souvent quatre phases au cours de leur carrière professionnelle : insertion sur le marché du travail, congé parental, reprise du travail à temps partiel, puis retour à un travail rémunéré à plein temps. Une large partie de la société allemande vit aujourd'hui selon ce modèle d'organisation. Cependant, du point de vue de la politique d'égalité entre les genres, il s'agit simplement d'une variation du modèle du pourvoyeur de la famille. La plupart du temps, le revenu complémentaire est assuré par les femmes, qui assument alors la charge de devoir concilier travail rémunéré à temps partiel et travail non rémunéré familial. Il est en outre plus difficile de subvenir à ses besoins et d'évoluer professionnellement avec un travail à temps partiel.



### **La commission d'expertise lors de sa première réunion de travail**

*de gauche à droite : Jun.-Prof. Dr. Eva Blome, Prof. Dr. Thomas Beyer, Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe, Christina Schildmann, Anne Wizorek, Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok, Prof. Dr. Eva Kocher, Prof. Ph.D. Helmut Rainer, Prof. Dr. Carsten Wippermann, Prof. Dr. Stephan Rixen, Prof. Dr. Holger Bonin (non présente sur la photo: Prof. Dr. Ute Klammer)*

## Différentes configurations du travail non rémunéré et du travail rémunéré au sein des couples



D'autres réglementations, par exemple, celles édictées par l'Union européenne, aspirent à un « **modèle de l'actif universel** » (« adult worker model ») : il prévoit pour toutes les personnes une activité rémunérée à plein temps tout au long de la vie – indépendamment de leur situation familiale et au mépris de tout travail non rémunéré. Tout d'abord, il ne tient pas compte du travail non rémunéré effectué dans le cadre privé ou informel et part du principe que ces tâches peuvent être sous-traitées à des professionnels et professionnelles. La plupart des familles ne peuvent cependant pas assumer une telle charge financière à hauteur de leurs besoins. Dans ce contexte, le travail non rémunéré délégué à des tiers demeure systématiquement sous-payé ou fait même l'objet d'emplois non déclarés, souvent liés à des

conditions de travail problématiques. À cela s'ajoute le fait que les tâches domestiques ne peuvent jamais être totalement confiées à des tiers, car une certaine durée et une certaine coordination restent toujours nécessaires. Les familles monoparentales et celles qui ont choisi une configuration à deux revenus se trouvent donc particulièrement surmenées. De nombreuses personnes souhaitent cependant assumer elles-mêmes une partie du travail non rémunéré informel, car ce dernier fait aussi partie de la vie. De nos jours, les femmes de 15 à 25 ans attendent non seulement de bénéficier d'opportunités professionnelles équitables, mais également que leur emploi ne prenne pas totalement le pas sur leur vie personnelle. De nombreux hommes souhaiteraient pouvoir travailler moins qu'ils ne le font aujourd'hui.

Le Premier rapport sur l'égalité entre les genres plaidait déjà en faveur d'une « nouvelle norme de l'employé ou de l'employée avec des obligations d'aide à la personne ». En conséquence, la commission d'expertise du Deuxième rapport sur l'égalité entre les genres considère qu'une organisation du travail rémunéré et du travail non rémunéré axée sur l'égalité doit pouvoir permettre à toutes et tous, indépendamment du genre, de concilier au même titre travail rémunéré et travail non rémunéré tout au long de la vie. La commission d'expertise propose d'employer le terme de « **modèle mixte** » pour désigner cette configuration du travail rémunéré et du travail non rémunéré, imaginée dans le cadre de la politique d'égalité entre les genres. Cette approche doit donner la possibilité à chacun, en fonction des exigences de son parcours de vie, de se consacrer au travail non rémunéré d'ordre privé en plus de son activité professionnelle, et dans le même temps, de concilier à tout moment travail non rémunéré informel et travail rémunéré.

Pour y parvenir, il convient de mettre en place des conditions-cadres permettant à toutes et tous de participer au même titre à la vie professionnelle, sans pour autant devoir renoncer au travail non rémunéré privé. Le modèle mixte exige par conséquent une politique qui prenne à bras le corps les problèmes existants en matière de répartition du travail rémunéré et du travail non rémunéré, et de ne pas laisser à la discrétion de la sphère privée l'organisation du travail non rémunéré. À l'inverse,

il s'agit de mettre en place un cadre institutionnel et politique garantissant que les configurations à deux revenus puissent subsister sans entraîner de surmenage. Il conviendrait de permettre aux hommes de se consacrer au travail non rémunéré informel sans se heurter à une résistance stéréotypée, ni se retrouver dans une impasse financière – comme c'est le cas pour de nombreuses femmes. Le modèle mixte doit pouvoir être adopté indépendamment du genre.

## 2.3 Recommandations d'action

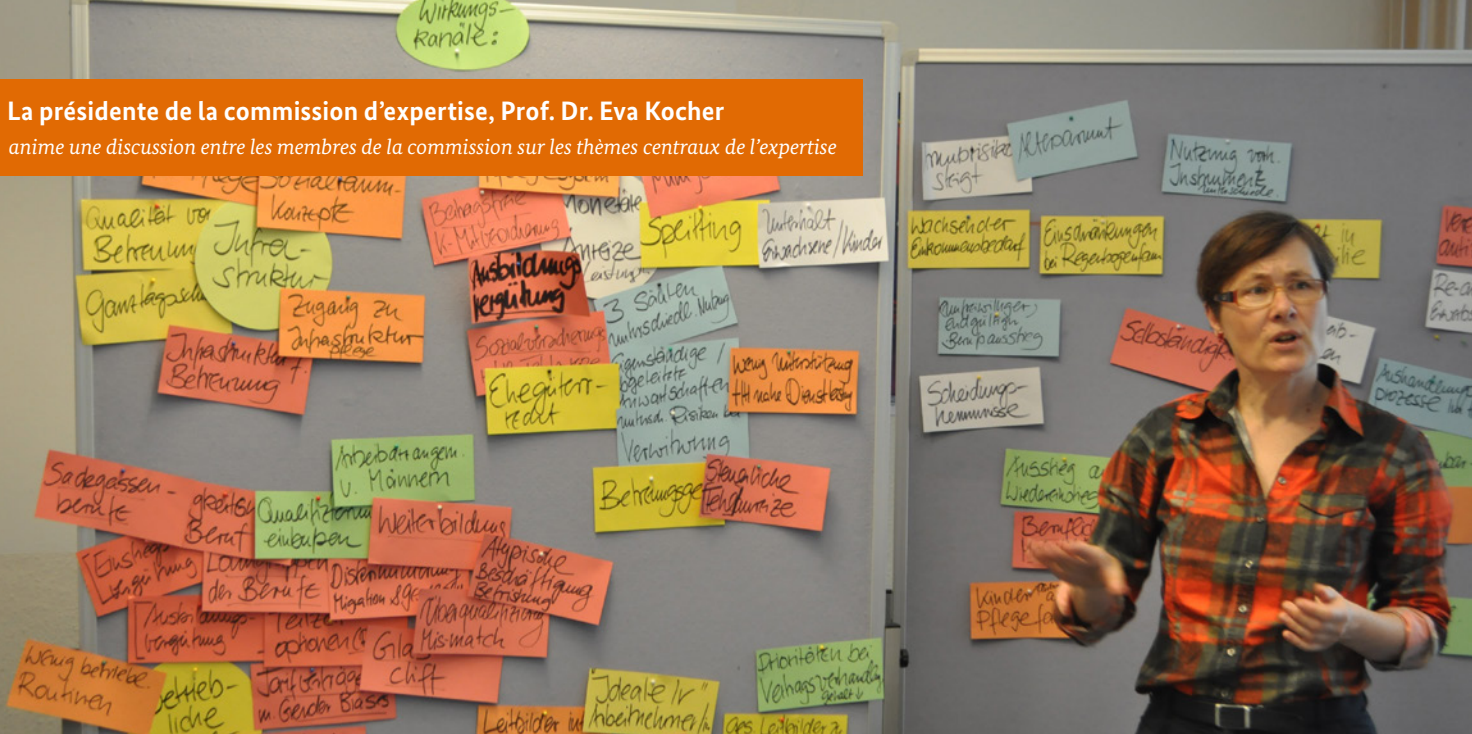
### Égalité des genres dans le travail rémunéré salarié

L'accès à un travail rémunéré, des possibilités d'évolution identiques et un environnement professionnel non discriminant sont des conditions essentielles à l'indépendance financière et à l'autonomie de subsistance de toutes et tous. Une organisation du travail rémunéré salarié axée sur l'égalité entre les genres permet d'adopter le modèle mixte. Elle porte sur de nombreux champs d'action et impose des exigences à l'ensemble des protagonistes de la politique économique et sociale qui agencent le marché du travail, ainsi qu'aux associations, aux partenaires sociaux, aux entreprises employeuses, aux comités d'entreprise et du personnel, aux responsables des questions d'égalité, aux organes représentant les personnes handicapées et à une multitude d'autres parties prenantes.



## La présidente de la commission d'expertise, Prof. Dr. Eva Kocher

anime une discussion entre les membres de la commission sur les thèmes centraux de l'expertise



Le contexte général des « conditions de travail normales » encore dominantes aujourd'hui ne permet que difficilement à de nombreux individus soumis à des obligations d'aide à la personne d'adopter un modèle mixte avec leur partenaire. Le fait de considérer comme normale une semaine de travail de 40 heures pour un emploi salarié n'est pas conforme aux besoins d'une majeure partie des personnes actives et défavorise celles et ceux qui ne peuvent ou ne veulent pas se consacrer exclusivement à leur travail rémunéré en raison de leurs obligations d'aide à la personne. Car la responsabilité du travail non rémunéré dans l'intérêt des enfants, des proches ou de soi-même passe alors au second plan. C'est à juste titre que les personnes employées à plein temps souhaiteraient réduire leur

temps de travail et que celles qui exercent à temps partiel aimeraient travailler davantage. Bien qu'il existe des modèles de temps de travail flexibles dans les entreprises et un droit légal à la réduction du temps de travail, **l'approche axée sur les phases de la vie** n'a pas beaucoup progressé en Allemagne pour ce qui est de l'organisation du temps de travail. Le temps partiel est souvent un « piège », car il n'existe aucun droit légal à une réduction provisoire du temps de travail et, plus généralement, à adapter celui-ci de manière flexible aux différentes phases de la vie. Dans les entreprises, le concept d'« égalité » est souvent réduit à la notion de « compatibilité » et plus ou moins considéré comme une offre destinée au personnel féminin. Une conception du temps et du lieu de travail axée sur les phases de la vie permet

cependant à toutes et tous, au même titre, d'adopter le modèle mixte avec leur partenaire. Des modèles de temps de travail correspondants peuvent amorcer un changement dans les pratiques habituelles en la matière et contribuer à l'éradication des discriminations envers les personnes qui travaillent à temps partiel. La commission d'expertise recommande par conséquent de récapituler les droits individuels au sein d'une **loi sur le choix du temps de travail** et de les lier à l'obligation d'élaborer les modèles de temps de travail en coopération avec les parties prenantes. Une loi de ce type garantirait l'adoption au sein des entreprises de cultures du temps de travail permettant au personnel de s'organiser en toute autonomie, indépendamment de modèles de normes précis imposés. Elle resterait par ailleurs ouverte aux souhaits des minorités et aux évolutions sociales futures.

Le **travail mobile** et le **télétravail** offrent des opportunités pour adopter le modèle mixte. Dans la pratique, ils contribuent considérablement à modifier l'utilisation du temps. Les hommes qui travaillent depuis la maison s'occupent davantage des enfants. Les femmes qui font de même ont à leur actif davantage d'heures de travail et une situation souvent moins précaire. Le temps de transport ainsi économisé est en outre à 80 % consacré à la famille. Toutefois, la flexibilité des horaires et du lieu de travail, ainsi que le travail mobile présentent également un risque de décloisonnement, de surmenage et de surcharge de travail si une disponibilité perpétuelle

est attendue. Il se peut en outre que la répartition inégale du travail rémunéré et du travail non rémunéré entre les genres se consolide. Travail rémunéré et travail non rémunéré ne peuvent et ne doivent pas être effectués en parallèle, même à domicile. Le travail mobile devrait devenir partie intégrante des modèles de temps de travail des entreprises et d'une nouvelle loi sur le choix du temps de travail. La commission d'expertise recommande la création d'un droit au travail mobile, dans la mesure où celui-ci est applicable dans l'entreprise. Les modèles de temps de travail flexibles doivent cependant être assortis de mesures de protection.

En Allemagne, la différence de salaire brut entre les femmes et les hommes s'élève à 21 % – un écart non négligeable. Le pays affiche ainsi, par rapport à ses voisins européens et mondiaux, un retard considérable à rattraper en matière d'**égalité des rémunérations** – et ce, malgré un niveau de qualification professionnelle quasiment équivalent des femmes et des hommes. À de nombreux égards, la situation actuelle manque de clarté et de transparence, ce qui encourage et maintient les inégalités de rémunération, en renforçant notamment l'asymétrie informationnelle dans le cadre des négociations salariales. La commission d'expertise mise sur deux instruments essentiels : les procédures de vérification au sein des entreprises (audits de rémunération), d'une part, et les droits individuels à l'information, d'autre part. La commission recommande par conséquent aux directions et aux partenaires

sociaux d'effectuer régulièrement, à intervalles de plusieurs années, des audits de rémunération. Dans ce contexte, il conviendrait de réaliser des analyses de la proportion de femmes et d'hommes dans chaque groupe de salaires ou à chaque poste, ainsi qu'un examen du système d'évaluation et de classification professionnelle appliqué. Il faudrait par ailleurs fournir des informations détaillées sur la rémunération et sur les différences liées au genre en la matière. La commission d'expertise recommande de plus de créer un droit individuel pour les salariées et les salariés d'accéder à des informations comparatives concernant un groupe de référence à des postes similaires, tout en garantissant l'anonymat au sein dudit groupe. La réglementation juridique devra être évaluée au plus tard quatre ans après son entrée en vigueur.

Les systèmes de rémunération qui suivent des procédures d'évaluation du travail objectives et non discriminantes ont le potentiel de contrebalancer les discriminations en matière de rémunération et de les éradiquer. La commission d'expertise recommande de soutenir les entreprises à travers la mise en place d'une certification des procédures et des systèmes d'évaluation non discriminants, ainsi que des procédures de vérification en interne. Pourraient également être élaborées des évaluations d'activité contribuant à éviter une possible discrimination directe.

La loi sur l'égalité de participation des femmes et des hommes **aux postes de direction** dans l'économie privée et le service public (*Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst – FüPoG*) constitue un complément essentiel au cadre législatif visant à encourager la politique d'égalité entre les genres dans les entreprises. Cette loi oblige les entreprises cotées en bourse ou cogérées (soit environ 3500) à se fixer des valeurs cibles quant à la part de femmes au sein des conseils d'administration, des comités directeurs et des deux niveaux de direction inférieurs à celui du comité, et à rendre des comptes en la matière. La commission d'expertise recommande d'étendre le champ d'application du quota fixe de 30 % prescrit par la loi : il conviendrait d'inclure toutes les entreprises cogérées et toutes les entreprises cotées en bourse, indépendamment du type de cogestion (également les entreprises à vocation extraéconomique, par exemple), ainsi que les entreprises familiales de plus de 5000 personnes. Il faudrait également exiger des objectifs supérieurs au statu quo pour ce qui est de la part de femmes au sein des deux niveaux de direction inférieurs à celui du comité.

Entreprises et partenaires sociaux ont déjà élaboré des mesures de politique d'égalité entre les genres et défini des objectifs pour les entreprises, par exemple : formations destinées à interroger et modifier la conception des rôles de genre à tous les niveaux de direction, incluant une information et une sensibili-

sation à la question des LGBTQI\* (personnes lesbiennes, gays, bi, trans\*, queer et intersexes\*) ; offres de formation continue axées sur l'égalité entre les genres : prévention et lutte contre le harcèlement lié au genre dans les relations entre collègues ; organisation non discriminante de l'environnement de travail ; rémunération des cadres indexée sur les objectifs en matière de politique d'égalité des genres pour le personnel ; mise en place de procédures de candidature anonymisées et de programmes de mentoring afin de combler les lacunes d'information des postulants et des postulantes dans le cadre des négociations à l'embauche. Une gestion du personnel axée sur l'égalité entre les genres constitue en outre une composante essentielle de la politique d'égalité au sein de l'entreprise.

Pour qu'un changement puisse s'opérer dans les cultures de travail des entreprises et des administrations, la direction elle-même doit agir de manière exemplaire et devenir un modèle. Cela implique des cultures de direction capables de renoncer à leurs attentes de disponibilité lorsque celle-ci est incompatible avec les responsabilités liées au travail non rémunéré. Ainsi, le management à temps partiel, par exemple dans le cadre d'un tandem où deux cadres se partagent un poste, compte parmi les nombreuses possibilités en la matière.

Les lois relatives à l'égalité entre les genres ou à la promotion des femmes obligent la Fédération et les Länder à adopter des **mesures de gestion du personnel**

**axées sur l'égalité entre les genres.** Le service public peut adopter une attitude exemplaire et ainsi initier un changement dans les cultures de travail et d'encadrement. Dans ce contexte, l'organisation des entreprises publiques reposant de plus en plus souvent sur le droit privé constitue un défi quant à l'effectivité du droit en matière d'égalité. De nombreuses lois n'incluent pas directement les entreprises publiques dans leur champ d'application, mais exigent uniquement que l'État, en tant qu'actionnaire majoritaire, participe à la réalisation des objectifs de la loi. La commission d'expertise recommande d'inclure explicitement toutes les entreprises de droit privé avec une participation (majoritaire) du Land (ou de la Fédération) dans le champ d'application direct de la loi sur l'égalité entre les genres concernée.

La commission recommande en outre une analyse de l'efficacité des lois sur l'égalité entre les genres de la Fédération et des Länder. En effet, on constate aujourd'hui l'absence d'évaluations systématiques et comparatives permettant de déterminer quelles règles sur l'égalité entre les genres se sont avérées particulièrement efficaces dans le service public. L'expérience tirée de la pratique laisse penser qu'un renforcement du rôle des plans d'égalité et des responsables dans ce domaine serait particulièrement utile. Afin de pouvoir répondre à ces exigences, les personnes en charge de ces questions ont besoin de droits sur lesquels s'appuyer dans le cadre des prévisions budgétaires, dès lors que l'égalité entre les genres (et l'autonomie d'organisation du temps de travail) est en jeu.

Dans le service public, où les promotions professionnelles et les carrières sont plus formalisées que dans le secteur privé, l'évaluation du personnel joue un rôle clé. Activité à temps partiel, télétravail, congé parental ou congé de proche aidant sont souvent considérés de façon négative, même si cela n'est pas justifié dans la pratique. Les critères d'évaluation devraient être formulés de façon objective afin de créer plus de transparence, et les personnes chargées d'effectuer les évaluations devraient bénéficier de formations, notamment quant à leurs compétences en matière de genre et aux risques de discrimination. Les personnes chargées de l'égalité entre les genres et le comité du personnel doivent être associés lors des phases décisives d'une procédure d'évaluation, notamment lors de la définition des critères d'évaluation et des discussions entre les responsables de la décision.

### Choix de carrière et formation professionnelle continue

La répartition stéréotypée par genre des professions et des activités a pour conséquence une distribution inégale des opportunités et des risques au cours de la vie. Certains groupes, principalement les femmes, sont désavantagés dans le cadre de l'évolution professionnelle. Cela se traduit notamment par des salaires moins élevés, une moins bonne assurance individuelle et un moindre accès aux postes de direction. Statistiquement, nombre d'opportunités et de risques sont étroitement liés à la profession

apprise. Le choix de carrière influe sur le type d'opportunités et de risques que rencontre une personne au cours de sa vie. Les possibilités d'évolution, les promotions et la capacité future d'insertion professionnelle individuelle dépendent fortement des possibilités en termes de formation professionnelle.

Une orientation professionnelle compétente en matière de genre, de diversité et d'interculturalité est par conséquent nécessaire. Elle doit être sensible aux stéréotypes et attirer l'attention sur les schémas de choix professionnels. Afin que les facteurs décisifs dans l'orientation professionnelle ne soient pas les rôles imposés et les stéréotypes, mais plutôt les compétences et les centres d'intérêts de chacune et chacun, les aptitudes individuelles doivent être prises en compte et encouragées indépendamment du genre, que ce soit à l'école, dans les organismes de formation ou sur le marché du travail. Dans le cadre de l'orientation professionnelle, l'objectif en matière de politique d'égalité entre les genres doit systématiquement devenir un principe directeur dépassant la portée d'une simple recommandation d'action ou d'une règle de procédure. La commission d'expertise recommande par conséquent dans un premier temps de concrétiser dans la loi une **orientation professionnelle compétente en matière de genre et de diversité**, qui aborde également les possibilités de rémunération et leur importance à l'échelle du parcours de vie. Elle préconise en outre d'ancrer dans la loi l'information des entreprises au sujet des préjudices liés au genre et à l'origine sur le marché





**Le Bureau pour le Deuxième rapport sur l'égalité entre les genres,**  
*sous la direction du Dr. Regina Frey (au 1er plan), soutient l'élaboration de l'expertise*

de la formation et du travail. De cette manière, il sera possible de s'adresser aux entités concernées – et notamment aux petites entreprises – et de les amener à appliquer les principes d'égalité entre les genres. Il est essentiel pour leur mise en œuvre que les compétences en matière de genre, de diversité et d'interculturalité deviennent des qualifications clés de toutes les personnes impliquées dans le processus de choix de carrière.

L'un des obstacles à la **formation continue** réside dans la méconnaissance des possibilités de financement et d'indemnisation existantes, ainsi que des contenus de formation. Cela s'explique principalement par la complexité du système *ad hoc*. Il est par conséquent recommandé de renforcer le regroupement et l'orientation stratégique transversale des quelque 200 programmes de promotion de la formation continue de la Fédération et des Länder sous la bannière d'une « **formation continue de qualité** ». La commission d'expertise recommande également l'inscription d'un droit légal au conseil en matière de formation professionnelle et de bilan de compétences (comme offre indépendante de l'activité) dans le code social allemand (SGB II et III), qui permettra d'une part de renforcer la mise en place de points de contact sur l'ensemble du territoire, d'autre part de supprimer les obstacles à la délivrance de conseils.

Les personnes travaillant à temps partiel utilisent moins souvent les offres de formation continue ; en outre, lorsque le nombre d'enfants au sein du ménage s'accroît, le taux de participation des femmes chute, tandis qu'il augmente chez les hommes. Les situations du parcours de vie sont mieux prises en compte lorsque des mesures sont proposées à différents moments et pour différentes durées. Des **standards en matière de politique d'égalité** devraient être mis en place en ce sens, au moins pour la formation continue bénéficiant de subventions publiques.

Les femmes sont nettement sous-représentées, notamment dans la formation continue en entreprise, tant en termes de taux de participation que de durée de la formation. Les femmes sont plus souvent obligées de prendre sur leur temps libre pour profiter des offres de formation continue en entreprise et bénéficient en moyenne de soutiens financiers moins élevés. La commission d'expertise recommande que les femmes soient davantage incluses par les entreprises dans les concepts ciblés d'encouragement de la promotion. Elle préconise, notamment pour les petites et moyennes entreprises (PME), qui emploient une large part de femmes, la création d'une aide (publique) (au démarrage) de l'Agence fédérale pour l'emploi (*Bundesagentur für Arbeit*), destinée aux groupements de formation régionaux. En effet, il est particulièrement difficile pour ces entreprises de proposer ou de soutenir des mesures de formation professionnelle continue appropriées.

**Les possibilités de formation à l'âge adulte** – qu'il s'agisse de qualifications secondaires et de promotion ou de l'acquisition *a posteriori* de diplômes de la formation initiale (dans le sens d'une « seconde chance ») – doivent être accessibles à toutes et tous, indépendamment du genre. L'aide à la formation telle que visée par la loi fédérale éponyme (*Bundesausbildungsförderungsgesetz* – BAföG) n'est cependant versée que dans le cadre d'un cursus à l'université ou dans une école secondaire, et ce, jusqu'à l'âge limite de 30 ans (35 ans pour un cursus de Master). La commission d'expertise recommande d'élever les limites d'âge pour l'accès aux cursus de formation, aux aides et aux bourses. Cette mesure essentielle offrirait davantage de possibilités d'obtenir des diplômes, même après une phase d'activité professionnelle : par exemple, un Bachelor à l'issue d'une formation professionnelle ou un Master à la suite d'une période de travail non rémunéré ou d'activité professionnelle. Pour poursuivre la formation à un métier académique, une élévation de la limite d'âge actuelle spécifiée dans la BAföG est essentielle et doit s'accompagner de la mise en place d'une composante familiale dans le taux défini par la BAföG, qui soit supérieure au supplément mensuel de 130 euros par enfant versé actuellement. Pour les personnes de plus de 35 ans, une reconversion ou des études pendant ou après une période d'activité professionnelle ne peuvent actuellement être soutenues que par le biais des prestations prévues par la loi sur la promotion de l'emploi. La commission d'expertise recommande en outre la création d'une

prestation s'apparentant à un revenu de base pour la formation continue et garantissant des moyens de subsistance équivalents au niveau de la loi d'encouragement de la promotion et le perfectionnement (*Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz*) ou de la BAföG. Cette subvention devrait être liée à une évaluation du besoin de formation et des perspectives de réussite. Afin d'éliminer les barrières d'accès, les conditions de ressources devraient être assouplies par rapport au SGB II et à la BAföG, et des franchises devraient être prévues. Cette aide à la formation pour les adultes devrait notamment permettre d'acquérir une qualification supplémentaire de niveau Master.

En Allemagne, les femmes (qualifiées) qui se trouvent dans des situations professionnelles précaires ont tout particulièrement bénéficié des programmes de soutien, tels que les chèques de formation continue et les primes de formation. Il est par conséquent recommandé de conserver ces programmes et de les étendre à certains groupes cibles.





### Echanges avec la société civile

*Les expert.e.s ont associé des organisations civiles et associations pour l'élaboration de l'expertise (photo d'une journée d'expertise le 29 septembre 2016)*

## Égalité des genres dans le travail rémunéré indépendant

Le travail rémunéré indépendant peut d'une part faciliter l'organisation du travail non rémunéré personnel, grâce à la flexibilité horaire relativement élevée qu'il offre, et peut ainsi constituer une option de réinsertion sur le marché du travail. D'autre part, il n'est pas rare qu'une activité indépendante (individuelle) ne permette pas de subvenir à ses propres besoins et de s'assurer une retraite convenable. On

constate également dans ce domaine une différence de revenus entre les hommes et les femmes, qui est cependant nettement plus élevée que dans le cadre des activités salariées, même dans les branches où les femmes sont davantage représentées.

Pour que les femmes et les hommes bénéficient de chances équivalentes de parvenir à assurer leur subsistance de façon autonome dans le cadre du travail rémunéré indépendant, il est essentiel que toutes et tous puissent accéder aux ressources néces-

saires à la création de l'entreprise, notamment au capital. La commission d'expertise recommande une optimisation de **l'accès au capital, aux compétences et aux réseaux**, notamment pour les femmes. Cette mesure devrait être intégrée à la politique de soutien de l'Établissement de crédit pour la reconstruction (KfW). Cet aspect devrait continuer d'être pris en compte dans le cadre de la conception et du développement des offres de coaching. La commission préconise d'ajuster les réglementations juridiques relatives à l'aide à la création d'entreprise et les règles de procédure de l'Agence fédérale pour l'emploi (*Bundesagentur für Arbeit*). Dans ce contexte, la liberté d'appréciation accordée à celle-ci jusqu'à présent devrait être spécifiée ; les dispositions qui encadrent cette liberté d'appréciation, et qui visent à garantir globalement l'égalité entre les hommes et les femmes, devraient souligner la situation particulière des créatrices d'entreprises. Le financement de départ devrait davantage contribuer à faire face aux périodes où les commandes sont rares. En outre, les programmes (de crédit) existants devraient être organisés de façon à minimiser les risques en cas d'événement de la vie précairant – comme la maternité, la maladie ou l'assistance à un proche.

Afin que les risques et les opportunités liés au travail rémunéré indépendant soient équitablement répartis entre les genres, un **revenu minimum social** constitue une condition indispensable. Pour améliorer la protection sociale précaire des personnes

indépendantes travaillant seules, notamment des femmes, la commission d'expertise recommande de faire évoluer les systèmes d'adhésion obligatoire ou volontaire aux différentes branches d'assurances sociales (notamment la promotion et la protection de l'emploi), pour créer une obligation d'assurance globale, couvrant la retraite, la maladie, les soins et le chômage. Conformément à l'intégration ponctuelle des personnes indépendantes (travaillant seules) dans la protection sociale jusqu'à présent, une assiette de cotisation minimale devrait être définie, afin de pouvoir calculer les cotisations. L'organe législatif fédéral devrait vérifier si les règles relatives à la rémunération minimale dans chaque domaine pour les personnes indépendantes sont pertinentes, au même titre que les dispositions correspondantes applicables au personnel salarié.

Dans le cadre d'une activité professionnelle indépendante, la naissance d'un enfant constitue la plupart du temps un risque entrepreneurial. De manière générale, les responsables en matière de législation à l'échelle fédérale devraient vérifier si des prestations suffisantes sont garanties pour assurer la protection sociale des femmes indépendantes durant la maternité. Il est en outre problématique qu'une majeure partie des femmes indépendantes travaillent seules et que les solutions de remplacement pendant la période périnatale demeurent quasiment inexistantes. La commission d'expertise préconise l'intégration obligatoire à l'assurance maladie, entre autres, qui permettrait le versement d'indemnités de

maladie et de maternité. Il serait souhaitable que la modification de la loi sur le contrat d'assurance (*Versicherungsvertragsgesetzes – VVG*) garantisse à l'avenir le droit à des indemnités de maladie pour une indépendante bénéficiant d'une assurance privée et devenue mère. Le projet de réforme de la loi sur le congé maternité (*Mutterschutzgesetz*) du 28.06.2016 inclut dans son champ d'application la catégorie de la personne assimilable à une personne salariée (*arbeitnehmerähnliche Person*) – en raison de sa dépendance économique. Il conviendrait de vérifier si cette approche ne pourrait pas constituer une source d'inspiration et si la protection sociale des indépendantes et des indépendants ne pourrait pas évoluer globalement dans cette direction.

### Revaloriser les métiers d'aide et de service à la personne

À ce jour, le marché du travail est fortement segmenté par genre. Cette ségrégation des secteurs et des professions s'est développée avec le temps et reflète les stéréotypes de genre traditionnels, ainsi qu'une déconsidération du travail d'aide et de service à la personne. La commission d'expertise préconise l'élaboration d'une stratégie cohérente de revalorisation du travail d'aide et de service à la personne. Cela contribuerait d'une part à ce que les personnes employées dans ces professions, principalement des femmes, parviennent plus facilement à subvenir à leurs propres besoins et à s'assurer une retraite convenable. D'autre part, cette approche

permettrait d'améliorer la disponibilité du travail d'aide et de service à la personne pour les proches aidant-e-s et soignant-e-s, favorisant ainsi une organisation du travail rémunéré et non rémunéré axée sur l'égalité entre les genres.

Le travail d'aide et de service à la personne englobe différentes branches professionnelles : le travail social, les services domestiques, les soins et la santé, ainsi que l'éducation (que la commission d'expertise désigne en allemand par l'**acronyme « SAHGE »**). L'importance de ces métiers, très majoritairement occupés par des femmes, pour la réussite de l'économie nationale et le fonctionnement de la société n'a, à ce jour, pas trouvé de traduction dans les structures nécessaires, à savoir, le système de formation, le système de rémunération, le système des relations de travail, etc. De nombreuses professions d'aide et de service à la personne demeurent des « voies de garage ». Aujourd'hui encore, elles ne sont pas entièrement pensées pour permettre aux personnes qui les exercent de se lancer dans un parcours professionnel solide, qui leur permettra de subvenir de façon durable et décente à leurs besoins. Les emplois d'aide et de service à la personne doivent dorénavant offrir de véritables perspectives de **carrière**, avec des postes à long terme et des possibilités d'évolution.

La commission d'expertise recommande une **réforme des profils professionnels, de la formation initiale et continue, ainsi que des possibilités de promotion** dans les métiers d'aide et de service à la

personne. La nouvelle ligne directrice pour la formation initiale et continue dans ces domaines devrait reposer sur les principes de facilité d'accès et de perméabilité en direction d'une qualification supérieure ou d'études universitaires. Il faut par ailleurs disposer d'un système offrant une formation initiale gratuite et facilement accessible, ainsi que d'un système de formation continue transparent, modulaire et suffisamment subventionné.

- La formation aux métiers de la petite enfance et de l'éducation se déroule dans des écoles professionnelles et n'est généralement pas rémunérée, ou seulement en troisième année. Dans la perspective de conditions de formation décentes, il conviendrait dans un premier temps de garantir à l'échelle nationale une rémunération dans le cadre de la formation en alternance. L'harmonisation de la formation entre les Länder permettrait d'en faciliter l'accès, d'éviter les incertitudes de planification en cas de changement de domicile et de garantir la qualité de la formation.
- Dans le domaine des soins, le projet de loi de réforme des métiers de soins du 09.03.2016 prévoit de supprimer les frais de scolarité et de rémunérer la formation des professionnels et des professionnelles. La commission d'expertise recommande de mettre en place d'autres voies d'accès réglementées aux formations de soins, au-delà des conditions prévues dans le projet de loi. Elle estime qu'il est indispensable de permettre d'accéder aux profes-

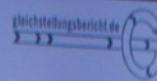
sions de soins par le biais de la promotion professionnelle. Afin de prévenir une possible perte d'attrait du secteur des soins aux personnes âgées, il conviendrait d'améliorer sensiblement les conditions de travail dans ce domaine afin de le rendre plus attractif, et ce, en parallèle de la réforme de la formation. La commission d'expertise considère notamment qu'une revalorisation des métiers de soins aux personnes âgées est nécessaire de toute urgence.

- Une réforme s'impose également dans le domaine du travail domestique. Pour certains groupes cibles, on constate une insuffisance de formations d'aide ménagère facilement accessibles et modularisées, offrant des perspectives concrètes d'obtention d'un diplôme professionnel par la suite ou permettant d'accéder à d'autres domaines de prestations domestiques. Le curriculum-cadre « Qualifizierung für haushaltsbezogene Dienstleistungen » (*Qualifizierung für haushaltsbezogene Dienstleistungen*) de la Société allemande d'économie domestique (*Deutschen Gesellschaft für Hauswirtschaft*) fournit une base solide pour mettre sur pied ces solutions. La commission d'expertise recommande par conséquent d'ancrer l'utilisation de ce document dans la formation initiale et continue aux professions domestiques.

La commission d'expertise préconise de subventionner les **structures de demande et de rémunération appropriées pour une main-d'œuvre mieux qualifiée.**

## Présentation des résultats de l'expertise

par la présidente de la commission d'expertise, Prof. Dr. Eva Kocher



# Gleichstellung der Geschlechter – ein nicht erreichtes Ziel

Zum Gutachten der Sachverständigenkommission  
für den Zweiten Gleichstellungsbericht der BReg

Dr. Eva Kocher, Vorsitzende der  
Sachverständigenkommission

Sachöffentliche Veranstaltung der Kommission  
September 2016

cht.de

Pa





- Le développement des offres de garde destinées aux enfants de moins de trois ans, ainsi que la grande proportion d'enfants dont la langue maternelle n'est pas l'allemand, accentue tout particulièrement les besoins en matière de formation continue dans le domaine de la petite enfance. Cependant, le marché de la formation continue dans les métiers de l'éducation est complexe et non structuré, en raison d'un manque de coordination sur le fond et sur la forme. L'engagement dans une formation continue devrait être le gage d'une reconnaissance financière ultérieure et favoriser clairement l'avancement de carrière, également pour rendre plus attractive la profession d'éducatrice ou d'éducateur et lutter ainsi contre le manque d'attrait du métier.
- Dans le domaine des soins, le temps à la disposition du personnel est de plus en plus réduit, tandis que les exigences envers leur travail ne cessent de s'accroître. Une charge de travail trop élevée en raison d'un manque de personnel diminue l'attractivité des métiers des soins. Un nouveau système d'évaluation du personnel doit être élaboré d'ici 2020 pour les institutions de soin – il s'agit là d'une opportunité du point de vue de la politique d'égalité entre les genres. La commission d'expertise recommande d'exploiter cette piste pour améliorer la dotation en personnel de façon adéquate et axée sur la qualification et l'égalité entre les genres. Elle préconise en outre aux syndicats et aux entreprises de conclure des conventions col-

lectives sur le modèle de celle de la Charité de Berlin, sur la protection de la santé et les règles de service minimum.

- Les prestations domestiques se caractérisent aujourd'hui par des minijobs, une activité indépendante individuelle précaire et des emplois irréguliers. Avec la mise en place d'un système de bons axé sur la demande, une transformation de ces activités en emplois réguliers de prestations de services pourrait avoir lieu dans l'ensemble du pays.

Les **conditions-cadres institutionnelles des métiers des soins** devraient être réformées : malgré le manque de main-d'œuvre naissant, voire criant dans de nombreux domaines, les responsables ne parviennent pas à instaurer une hausse de salaire et une amélioration des conditions de travail suffisantes dans les professions d'aide et de service à la personne. Les raisons sont de nature structurelle. Pour le secteur des soins, on remarque dans une certaine mesure une fragmentation structurelle. Le financement (partiel) des frais liés aux soins par l'assurance correspondante entraîne une forte pression en termes de coûts pour les établissements. Ce mécanisme a un impact sur les conditions de travail et la main-d'œuvre se trouve à son tour sous pression. Les relations de travail se caractérisent par des cadres de négociation et des structures réglementaires fragmentés. Une déclaration d'application générale des conventions collectives existantes du

service public pourrait renforcer le pouvoir de négociation du personnel. La commission d'expertise recommande en outre d'instaurer une « Commission pour la réorganisation du travail dans le domaine des services à la personne ». Il convient en parallèle de considérer les conditions-cadres publiques. Le principe « ambulatoire avant résidentiel » va à l'encontre de la mise en place d'un système de soins global, conforme au modèle scandinave. La commission préconise de remettre en question l'approche en la matière. La pression concurrentielle dans le secteur des soins, qui est régulièrement répercutée sur les employées et les employés, doit diminuer.

### Conditions-cadres et infrastructures d'accueil des enfants

Nombre de femmes et d'hommes ne peuvent pas réaliser leurs souhaits professionnels du fait des conditions-cadres et des infrastructures existantes pour l'accueil des enfants. Un système d'accueil des enfants adapté aux besoins des individus est essentiel, particulièrement pour ce qui est de concilier travail non rémunéré informel et travail rémunéré susceptible de garantir sécurité et autonomie financière. Dans le même temps, le subventionnement de l'accueil institutionnel constitue l'un des moyens les plus efficaces d'instaurer une égalité des chances pour les enfants provenant de différents milieux socio-économiques.

La commission d'expertise recommande par conséquent de poursuivre **l'amélioration de l'infrastructure d'accueil au sein des crèches et des écoles à plein temps**. De nombreux progrès ont été réalisés en la matière ces dernières années. Cependant, les conditions-cadres et la disponibilité de l'offre varient encore substantiellement d'une localité à l'autre. La commission invite instamment à redoubler les efforts entrepris pour améliorer la disponibilité des structures d'accueil pour enfants, également en fonction des besoins de flexibilité des parents, et à fournir les ressources nécessaires à l'échelle de la Fédération, des Länder et des communes. Dans la mesure où les dotations en personnel sont parfois insuffisantes pour permettre un taux d'encadrement pertinent sur le plan pédagogique, la commission considère que des mesures doivent être prises pour améliorer la qualité des lieux d'accueil des enfants. Cet aspect devrait être pris en compte dans le cadre de la loi envisagée de développement qualitatif de l'accueil des enfants (*Qualitätsentwicklungsgesetz für die Kindertagesbetreuung*).

La commission préconise par ailleurs de redoubler les efforts en vue de **développer une infrastructure d'accueil à plein temps conforme aux besoins dans les écoles**. Malgré l'amélioration réalisée ces dernières années, on constate encore et toujours un excédent de demandes de places à plein temps en primaire : tandis que 67 % des parents souhaitent bénéficier d'un accueil à plein temps pour leur enfant, élève en primaire, seuls 39 % des élèves de primaire sont

accueillis dans des garderies et des écoles à plein temps. Le taux de participation aux offres à plein temps varie considérablement d'un Land à l'autre. La diversité des concepts de développement à l'échelle fédérale a engendré un panorama très inégal de l'accueil (scolaire) à plein temps. La commission recommande donc de procéder à un réajustement, notamment des définitions propres à chaque Land, composantes d'une infrastructure fiable et adaptée aux besoins des individus.

Jusqu'à présent, les pères prenaient souvent un congé de repos durant la période périnatale. Dans la mesure où la période de maternité a également pour fonction de protéger la relation entre la mère et le nouveau-né, il conviendrait de mettre en place une prestation similaire pour les pères ou pour le deuxième parent, car nombreux sont ceux et celles qui souhaitent aujourd'hui construire une relation approfondie avec leur enfant. Il conviendrait donc d'instaurer un congé payé postnatal également pour le père (ou pour le coparent, dans le cas des couples homoparentaux). La commission recommande par conséquent – en s'appuyant sur les réglementations d'autres pays européens – de créer un « **congé paternité** » de deux semaines, devant être pris dans les 30 jours suivant la naissance de l'enfant.

Afin de renforcer la participation des pères au travail non rémunéré lié aux enfants en bas âge, il conviendrait en outre de revoir l'aménagement du congé parental, notamment des « mois des partne-

naires » (*Partnermonate*) dans le cadre de l'allocation parentale. Les interruptions de l'activité professionnelle des pères à long terme pour se consacrer au travail non rémunéré nécessitent encore souvent des explications et demeurent difficiles à faire accepter dans l'entreprise. Dans ce contexte, la commission recommande à long terme une nouvelle répartition des droits à l'allocation parentale en augmentant les « **mois des partenaires** » (*Partnermonate*). À moyen terme, il serait envisageable d'allouer quatre mois à chaque parent et six mois à répartir librement entre les deux. À long terme, l'objectif pourrait être de procéder par tiers.

La loi sur le congé maternité (*Mutterschutzgesetz – MuSchG*) actuellement en vigueur prévoit un maintien de 100 % de la rémunération pendant le congé maternité. La cotisation patronale correspondante est financée depuis 2006 via le **prélèvement U2** dans le cadre d'un système de compensation par répartition, conformément à la loi relative à la compensation des dépenses (*Aufwandsausgleichsgesetz – AAG*), afin d'éviter une inégalité de contribution des entreprises employant différentes proportions de femmes. On observe depuis lors que l'allègement de l'entreprise via la compensation totale des coûts en cas d'interdiction de travailler pose dans la pratique un nouveau problème : le corps médical constate plus rapidement et plus fréquemment les conditions requises pour une interdiction de travailler. Pour éliminer ce dysfonctionnement, la commission d'expertise recommande d'étendre le rembourse-



ment solidaire des coûts via le système de répartition (U2) aux situations dans lesquelles l'entreprise adapte et organise la relation de travail.

Si l'on adopte une perspective sur l'ensemble du parcours de vie, on constate que le congé parental représente un choix décisif quant à l'organisation future au sein de la famille. La flexibilisation du congé et des allocations parentales recommandée dans le Premier rapport sur l'égalité entre les genres a été en partie mise en œuvre depuis 2015 avec l'allocation *ElterngeldPlus*. La nouvelle règle, qui s'adresse explicitement aux mères et aux pères en matière d'activité rémunérée et de travail domestique, et élargit les possibilités de choix, pourrait donc avoir un effet positif sur l'égalité entre les genres. Demeure cependant inchangé le fait que seuls les parents qui en ont les moyens financiers utilisent la totalité du congé parental. Pour soutenir de façon effective une transition en douceur vers une activité professionnelle rémunérée permettant aux deux parents d'assurer leur subsistance et leur autonomie financière, il est nécessaire de mettre en place des aides supplémentaires en matière de politique familiale. Selon l'avis majoritaire de la commission d'expertise, les prestations financières existantes pendant le congé parental doivent être complétées d'une aide pécuniaire destinée à soutenir le « **temps de travail familial** ». Lorsque les deux parents décident de réduire leur activité à temps plein dans le cadre d'une fourchette donnée (p. ex. de 80 % à 90 % du temps de travail habituel),

ils devraient pouvoir percevoir chacun une prestation forfaitaire (« allocation familiale »), pour une durée allant jusqu'à 24 mois. Cette mesure va dans le sens des souhaits de nombreuses femmes en termes de temps de travail. Au lieu d'un temps partiel précaire, il serait possible, grâce à cette mesure, de favoriser un emploi décent et gage d'autonomie pour les deux parents. Le temps de travail familial inciterait les pères à concrétiser leur souhait de réduire leur temps de travail. Si la prestation proposée est mise en place, il conviendrait d'évaluer à l'avenir dans quelle mesure elle permet de contribuer à la réalisation des objectifs en matière de politique d'égalité entre les genres. Des mesures d'encadrement tarifaire et opérationnel sont dans tous les cas nécessaires pour la mise en place d'un temps de travail familial. Lors de sa concrétisation et de sa mise en œuvre, il conviendra en outre de veiller à ce que la perception de cette prestation soit associée de façon simple et compréhensible aux prestations existantes, notamment l'allocation *ElterngeldPlus*. La commission d'expertise recommande notamment une harmonisation des termes et des conditions requises, afin de réduire la complexité du dispositif.

Afin de pouvoir percevoir l'allocation parentale, les étrangers et les étrangères doivent, entre autres, avoir le droit de résider de façon permanente en Allemagne et d'exercer une activité rémunérée. La commission préconise de vérifier dans quelle mesure ces restrictions et celles du même ordre



### Remise du rapport d'expertise

À la ministre fédérale, Manuela Schwesig ancienne ministre

sont justifiées dans les autres lois relatives aux prestations sociales.

Au-delà du congé parental, il est nécessaire de disposer de solutions supplémentaires pour se rendre disponible pour les enfants. Il se présente inmanquablement des situations qui exigent une flexibilité d'emploi du temps de la part des parents : visites chez le médecin, scolarisation, fêtes de l'école ou maladie de la personne s'occupant habituellement de l'enfant. La commission d'expertise recommande par conséquent la mise en place d'un **budget de temps flexible** (par ex. de 120 jours par enfant au total jusqu'à sa majorité), associé à une véritable prestation compensatoire de la perte de salaire (par ex. du montant de l'allocation parentale). Dans

la mesure où ce budget serait fractionnable à la journée et n'entraînerait pas d'interruption d'activité prolongée, il pourrait être facilement utilisable – même pour les pères. Il pourrait également bénéficier aux familles monoparentales, qui ne peuvent pas compter sur un partenaire pour l'organisation de la prise en charge des enfants.

Parmi tous les types de ménages, les **familles monoparentales** présentent le risque le plus élevé de faire face à la pauvreté de revenu. Des situations problématiques évidentes demeurent dans le cadre de l'organisation des avances de pension alimentaire et de l'interaction des prestations sociales pour les bas revenus. Force est de constater que l'adoption de mesures législatives est nécessaire en la matière.



Nonobstant les éventuelles réformes nécessaires à d'autres égards dans le domaine du droit de l'obligation alimentaire, la commission salue par conséquent les projets qui ont permis, à compter de 2017, d'élever à 18 ans la limite d'âge pour les avances de pension alimentaire et de supprimer la durée de perception maximale de 72 mois. Elle considère en outre comme pertinente la mesure consistant à limiter à la moitié de l'allocation familiale la déduction effectuée dans le cadre du calcul de l'avance de pension alimentaire.

Les familles monoparentales gérées par des femmes sont les plus touchées par la complexité et le manque de cohérence dans le cadre du cumul des prestations sociales pour les tranches de bas reve-

nus. Les différentes règles d'attribution dans le cadre du cumul des prestations de revenu de base, des pensions alimentaires privées, des avances de pension alimentaire, du supplément familial et des allocations logement, influent aussi bien sur la situation économique que sur l'insertion professionnelle des femmes à la tête de familles monoparentales, exerçant ainsi un effet négatif sur leurs chances de participation. La commission recommande de contrôler et de réformer les règles d'attribution dans le cadre du cumul de différentes prestations sociales pertinentes.

## Conditions-cadres et infrastructures de prise en charge des personnes dépendantes

La dépendance bouleverse non seulement la vie de la personne concernée, mais également celle de ses proches et des personnes dans son environnement social direct qui en assument la responsabilité. Du point de vue de l'égalité entre les genres, cette situation a un impact non négligeable à bien des égards. Les personnes dépendantes ont besoin d'une infrastructure de soins de grande qualité – c'est-à-dire tout aussi compétente en matière de genre que de diversité et d'interculturalité. Les proches qui apportent une aide informelle – toujours majoritairement des femmes – sont tributaires des conditions-cadres garantissant leur propre subsistance, actuelle et durant la vieillesse. Prise en charge professionnelle et informelle sont directement liées l'une à l'autre : lorsqu'aucune aide professionnelle n'est disponible, ce sont la plupart du temps les proches qui compensent. Dans ce contexte, il convient de déterminer de quelle façon les structures du système de soins peuvent être modifiées de façon à améliorer leur compétence en matière de genre et à faire prendre davantage conscience de la pertinence du genre au quotidien dans le cadre des soins. Il convient par ailleurs d'améliorer les chances de concilier travail rémunéré et travail de soins informel comme forme de travail non rémunéré, tant pour les femmes que pour les hommes, et de faire en sorte que celles-ci soient réparties le plus équitablement possible entre les genres.

Pour des infrastructures respectant l'égalité entre les genres, la commission d'expertise recommande de prendre en compte les **aspects liés au genre dans le cadre de la planification et du financement**. À ce jour, les infrastructures de soins ne procèdent pas, dans le cadre de leur planification, à l'analyse, à l'évaluation et à la pondération standardisées des aspects liés au genre. Les instances de normalisation responsables doivent à cet effet modifier les lois (relatives à la planification) concernées à l'échelle de la Fédération et des Länder. Le législateur fédéral devrait par conséquent inscrire les objectifs correspondants dans le droit de la rémunération de l'assurance sociale dépendance. Les ressources humaines et financières nécessaires pour une prise en charge compétente sur le plan de l'interculturalité, des genres et de la diversité devraient être intégrées dans le financement régulier des établissements. Les **offres de soins dans l'espace social respectant l'égalité entre les genres** devraient être soutenues. Il convient dans ce contexte de penser au développement des structures et des concepts de prise en charge.

La commission d'expertise recommande de s'inspirer du « modèle scandinave », avec une part de financement public plus élevée, afin de garantir la grande qualité et l'accessibilité de l'infrastructure de soins. Les offres de soutien professionnelles doivent être nettement consolidées, pour permettre la mise en place de **modalités de prise en charge combinées**, qui se caractérisent par de meilleures possibilités

d'agencement des différents éléments, axées sur les besoins concrets de l'entourage aidant et des personnes dépendantes. L'organisation systématique des modalités de prise en charge combinées constitue une condition essentielle pour que les femmes, notamment, disposent de chances réalistes d'évolution et de poursuite de carrière en cas de dépendance de proches, en parallèle de leur travail non rémunéré informel. Afin que ce fonctionnement puisse véritablement opérer, il est impératif de renoncer à moyen et à long terme au modèle où prédomine la prise en charge informelle, qui se dissimule derrière le principe « ambulatoire avant résidentiel » garanti actuellement dans le droit positif. La loi ne devrait plus entériner la priorité donnée à la prise en charge informelle. Les conditions-cadres de la prise en charge devraient se fonder de manière systématique sur le modèle mixte. Par conséquent, il conviendrait de développer considérablement les approches en faveur d'un soutien quotidien flexible, inscrites dans le droit de l'assurance dépendance. Le développement des modalités de prise en charge combinées, garanti par le droit, pourrait être intégré à un système de conseil en la matière entièrement refondé, compétent en matière de genre et s'adressant aux femmes et aux hommes.

Une prise en charge compétente en matière de genre se traduit par une approche sensible et réfléchie des besoins des personnes dépendantes à cet égard. Ce paramètre influe sur la relation entre la personne aidante et celle qui est dépendante. Aborder cet

aspect de façon compétente et développer une conception correspondante de la profession sont des éléments non négligeables d'une prestation de soins de qualité. La commission d'expertise recommande de poursuivre la consolidation des **compétences du personnel soignant** en la matière. Si les aspects liés au genre sont déjà en partie abordés dans les programmes-cadres d'enseignement des Länder et dans les programmes de formation des entreprises et des établissements, la situation actuelle montre cependant des disparités. Les compétences en matière de genre, de diversité et d'interculturalité devraient impérativement être inscrites dans les programmes. Leur enseignement devrait également être intégré à l'ordonnance envisagée de formation et d'examen pour les professions de soins (*Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Pflegeberuf*).

Les exigences qualitatives sur le plan technique et la volonté d'être soigné dans la dignité, dans le respect de l'identité de chacun et chacune, ainsi que des besoins liés au genre, nécessitent des conditions-cadres appropriées. Lorsque, dans la pratique quotidienne, le manque de temps et de ressources empêche le personnel soignant de travailler conformément à ses convictions techniques et éthiques, sa motivation est mise en péril, de même que sa volonté de poursuivre sa carrière dans ce domaine. La condition essentielle d'une prise en charge de qualité, compétente en matière de genre, est une **dotation en personnel** adaptée. Les nouveaux objectifs applicables depuis le 01.01.2016 en vertu de la deuxième

loi sur le renforcement du système de soins (*Pflegestärkungsgesetz II*) doivent être appliqués dans ce contexte. Il conviendrait également de vérifier si les réglementations du droit national seraient susceptibles de fixer des valeurs indicatives en termes de ressources humaines.

La commission d'expertise recommande d'améliorer la **situation des proches aidant-e-s**. Ces dernières années, différentes solutions en matière de réduction du temps de travail et de prise de congés pour les proches aidant-e-s ont été mises en place. Ces dispositions prévues par les lois relatives au congé pour soins aux personnes dépendantes et à la famille (*Pflegezeitgesetz et Familienpflegezeitgesetz*) devraient être synthétisées et organisées de façon plus transparente et plus claire. Il faut également que **les possibilités de prise de congé** soient développées. Les partenaires sociaux sont en outre appelés à améliorer les options de prise de congé ainsi que la protection sociale des proches aidant-e-s. Une harmonisation des dispositions relatives à la prise en charge des personnes dépendantes avec celles concernant l'éducation des enfants devrait être entreprise. En effet, il s'agit, au même titre dans les deux cas, de travail non rémunéré, qui devrait en principe être soumis aux mêmes règles. Une prestation compensatoire de la perte de salaire est nécessaire pour les périodes de prise en charge des proches dépendants : la commission d'expertise propose la création d'un **budget de temps flexible** de 120 jours au total, financé par les recettes fiscales, et

des prestations compensatoires de la perte de salaire à hauteur de l'allocation parentale. Le montant proposé correspond environ à un semestre d'activité à plein temps et à la durée des congés autorisés conformément à la loi relative au congé pour soins aux personnes dépendantes. Cependant, tandis que l'allocation ne s'applique pas dans ce dernier cas, la prestation compensatoire proposée offre une possibilité de financement véritablement envisageable. Les personnes actives ont besoin de s'assurer que la prise en charge d'un proche dépendant ne leur porte pas préjudice professionnellement et financièrement.

### Conditions-cadres et infrastructures de services domestiques privés

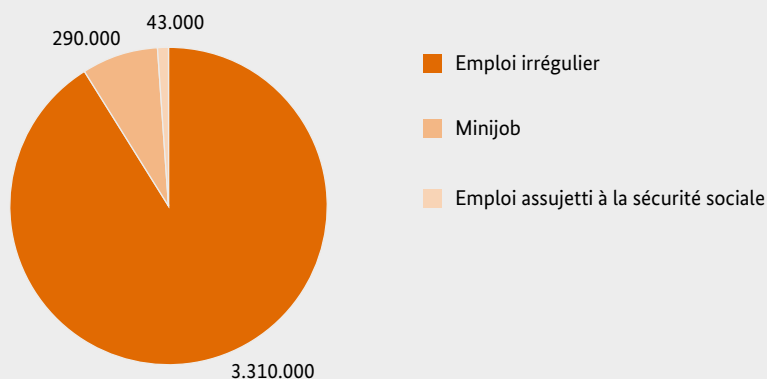
Des conditions-cadres et une infrastructure de services domestiques de qualité contribuent à alléger les ménages et participent à une répartition plus équitable du travail entre les genres. Elles sont en outre essentielles, du point de vue du droit du travail, pour la protection des personnes travaillant dans ce domaine. Il conviendrait par conséquent d'encourager l'emploi de personnes à domicile dans le cadre d'un contrat assujéti au régime de sécurité sociale ; dans ce contexte, de bonnes conditions de travail doivent être garanties, aussi bien pour les employées et les employés que pour les ménages. Actuellement, la majeure partie des personnes fournissant des services domestiques en Allemagne exerce dans des conditions de travail irrégulières

(« travail au noir »). Une petite partie occupe des minijobs et une part infime est assujettie au régime de sécurité sociale.

Les services à domicile incluent aussi bien les prestations matérielles que la prise en charge et l'aide quotidiennes auprès des enfants et des proches dépendant-e-s. Il existe aujourd'hui un vaste marché pour ces services, caractérisé par des structures très hétérogènes de prestataires. Certains se considèrent comme de simples intermédiaires et d'autres comme des entreprises employeuses ; il s'agit la plupart du temps de plateformes en ligne. Selon les configurations, les personnes employées et les ménages peuvent courir des risques considérables. Ainsi, dans

le cas de l'emploi de personnes originaires d'un pays étranger, les prestataires ne peuvent pas se conformer entièrement aux responsabilités qui leur incombent en vertu du droit du travail. Dans le cadre de la prise en charge des personnes dépendantes par des employées ou des employés logé-e-s à domicile, les conditions de travail sont particulièrement problématiques dans la majorité des cas et se caractérisent par des rémunérations peu élevées, un temps de travail excessif, l'absence de protection sociale, une sécurité au travail insuffisante et le risque de subir des violences physiques. Il en résulte des inégalités en fonction du genre, de l'ethnie et de l'origine nationale ou sociale. Dans les pays d'origine, cela se traduit souvent par un déficit de services, comblé par les

**Ensemble des personnes fournissant des services domestiques aux ménages**



grands-parents, par d'autres proches, voire par de la main-d'œuvre transnationale, provenant à son tour d'autres pays – dans la mesure des possibilités financières. Ce phénomène conduit à la formation de chaînes de services mondiales entre les économies et les sociétés des différents pays (« global care chains »).

La commission d'expertise recommande par conséquent d'encourager l'emploi des prestataires de services domestiques dans le cadre d'un contrat de travail assujetti au régime de sécurité sociale, en ayant recours aux entreprises de services, afin de créer des conditions de travail correctes et de garantir la valorisation de ces activités ainsi que la qualité et la durabilité des prestations. La commission préconise également de réglementer les **standards minimaux en matière de droit du travail**, en référence à l'accord sur le « Travail décent pour les travailleurs domestiques » de l'Organisation internationale du travail (OIT). Ce principe est notamment applicable à la main-d'œuvre hébergée à domicile, qui accomplit 24 h/24 des tâches de soin ou de prise en charge dans le foyer.

Outre la réglementation des standards minimaux, il est important de soutenir les ménages à travers des informations et des modèles d'incitation. Les ménages ont besoin d'informations sur la qualité des relations de travail afin de disposer d'outils de décision. La condition essentielle réside dans l'**élaboration de standards de qualité unifiés pour les services domestiques**. La commission d'expertise

recommande de créer un certificat pour les services domestiques au sens strict et un autre pour la prise en charge à domicile. Afin d'encourager la demande de services domestiques et de proposer aux ménages des solutions pour mettre fin au travail irrégulier, la commission préconise de mettre en place des **bons**, sur le modèle belge (dans un premier temps avec une subvention de 20 bons par mois maximum, d'une valeur de neuf euros chacun pour une heure de prestation). Les bons peuvent être utilisés auprès d'entreprises de services certifiées publiques ou privées. En complément, les ménages pourraient bénéficier de la possibilité d'acheter des bons assortis d'avantages fiscaux et les utiliser pour rémunérer des prestations familiales, sur le modèle français (« Chèque emploi service universel »). La mise en place d'un système de bons sera non seulement le gage d'une gestion du quotidien allégée pour les ménages et d'une répartition du travail équitable entre les genres, mais aussi de nouveaux emplois à plein temps non précaires et assujettis au régime de sécurité sociale.

### Retour à une activité professionnelle rémunérée

Les parcours de vie peuvent comporter des phases de travail non rémunéré et de travail rémunéré qui se succèdent ou se recourent. La politique d'égalité entre les genres devrait par conséquent avoir pour objectif de supprimer ou de réduire les obstacles au retour à une activité professionnelle rémunérée,



afin que l'autonomie de subsistance à long terme puisse demeurer garantie lors de la transition entre ces différentes phases. Pour la commission, la réussite du retour au travail rémunéré du point de vue de la politique d'égalité entre les genres doit se mesurer au niveau de protection sociale à long terme, d'autonomie de subsistance et de progression de carrière indépendamment du genre, et ce, compte tenu des périodes d'interruption de l'activité professionnelle en faveur du travail non rémunéré.

De nombreuses personnes retournant à une activité rémunérée après une longue interruption ont besoin d'une **formation continue ou supplémentaire**, pour mettre à jour les connaissances techniques et spécialisées relatives à leur activité ou à leur métier. Les projets de retour à l'emploi, tels que le programme fédéral « *Perspektive Wiedereinstieg* », s'appliquent ici. La commission préconise l'ancrage dans la loi d'un droit à la participation aux offres de ce programme pour les personnes retournant à une activité professionnelle. Afin de supprimer les obstacles, il serait en outre utile de proposer une prestation de conseil par un organisme d'information indépendant de l'activité, afin d'accompagner la transition entre les différentes phases de la vie. Pour les besoins spécifiques en matière de conseil et d'information des familles monoparentales et des parents d'enfants porteurs de handicap, la commission recommande la création d'organismes d'information spécialisés indépendants (de l'activité). Concernant les fondements juridiques de promotion de

l'emploi sur lesquels reposent les mesures de formation continue, une plus grande flexibilité est exigée vis-à-vis des tâches de prise en charge prévisibles à long terme. Un droit à la subvention de la formation continue professionnelle ou la réintroduction de l'allocation de subsistance seraient par conséquent les bienvenus.

Pour une reprise réussie de l'activité professionnelle, la consolidation et le développement des **droits de retour à l'emploi**, y compris l'aide correspondante aux entreprises, sont d'une importance centrale. Pour véritablement permettre un retour à l'emploi, objectif de la Directive européenne 2010/18/EU pour le congé parental, il convient de garantir un droit à retrouver le poste antérieur ou un poste similaire lors de la réintégration dans l'entreprise, ainsi que le maintien des droits acquis et de la protection contre le licenciement pendant toute la durée du congé parental et du congé de proche aidant.e. Les déclassements dans le service public suite à une interruption de plusieurs années constituent des discriminations directes et doivent par conséquent être réformés.

Il est tout aussi important de garantir des conditions identiques lors de la reprise de poste que de permettre dans la pratique une réintégration progressive lorsque les conditions ont évolué. Dans le contexte du retour à l'emploi, il est indispensable de recourir à des programmes destinés à maintenir le contact pendant la durée du congé parental ou du

congé de proche aidant·e, et de garantir un droit à la formation continue au cours de cette période ainsi que la possibilité de modifier les modalités relatives au temps ou au lieu de travail. La commission recommande la création d'un droit à une **gestion du retour dans l'entreprise**, ancré dans le droit du travail et encadré par une codécision du comité d'entreprise, ainsi qu'une protection contre le licenciement des personnes concernées au cours des négociations, et ce, afin de disposer d'une protection efficace contre les mesures de représailles.

### Incitations à la répartition des ressources et du travail au sein des mariages et des partenariats enregistrés

Aux yeux de la commission d'expertise, l'égalité entre les genres se traduit par une société offrant les mêmes opportunités d'accomplissement aux femmes et aux hommes. Cela présuppose une certaine sécurité financière autonome. De nombreux couples évoquent aujourd'hui un idéal relationnel reposant sur une répartition égalitaire du travail. Cependant, on observe souvent un retour à un modèle traditionnel dès lors qu'ils fondent une famille. Cela s'explique entre autres par les conditions-cadres juridiques, telles que l'imposition (plus favorable) des couples mariés, l'affiliation automatique en tant qu'ayant droit exemptée de cotisations auprès de l'assurance maladie obligatoire dans le cadre des mariages et des partenariats enregistrés, ainsi que la situation juridique particulière des

minijobs. De même, le droit du régime matrimonial ne correspond pas à l'idéal relationnel de la plupart des individus. La commission d'expertise recommande d'adapter ces règles : elles doivent permettre à chacune et à chacun de disposer d'une sécurité sociale individuelle et de concilier travail rémunéré et travail non rémunéré tout au long de sa vie, et ce, indépendamment de son genre.

Dans le cadre d'une première étape vers le développement de la **législation en matière d'impôt sur le revenu** dans le respect de l'égalité entre les genres, la commission recommande **de supprimer la classe V d'impôt sur les salaires** et d'appliquer de façon générale la méthode de factorisation (*Faktorverfahren*) avec la combinaison de classes IV/IV d'impôt sur les salaires. Cette réforme, qui ne remettrait pas en cause la méthode du splitting (*Splittingverfahren*), améliorerait le rapport entre les prélèvements existants au titre de l'impôt sur le revenu et le revenu brut des couples imposés conjointement. Ainsi, le gain de performance économique généré par le deuxième revenu dans le foyer – même si celui-ci est inférieur au premier revenu – serait plus clairement identifiable par les contribuables.

La commission d'expertise préconise, dans un deuxième temps, de faire évoluer la méthode du splitting appliquée aux couples (*Ehegattensplitting*) vers une méthode du « **splitting réel** » (**Realsplitting**), afin de plafonner l'avantage qui en résulte et de conserver la possibilité d'imposition conjointe pour



les couples mariés et les couples ayant conclu un partenariat enregistré. Le fonctionnement de l'imposition conjointe du revenu, privilégiée par la majorité des couples mariés ou ayant conclu un partenariat enregistré (*Ehegattensplitting*), revient à considérer que chaque partenaire au sein du couple a généré précisément la moitié du revenu commun. Si les deux revenus sont en réalité très inégaux, le tarif fiscal progressif appliqué s'avère plus avantageux que l'imposition individuelle. Cet avantage lié au splitting est particulièrement important lorsque l'une des personnes travaille beaucoup et l'autre pas du tout. Si cette dernière s'engage dans une activité rémunérée, l'avantage lié au splitting diminue. Le

revenu supplémentaire du couple est donc imputé de ce manque à gagner au regard de l'avantage dont il bénéficiait précédemment. Ce phénomène peut constituer un obstacle au démarrage ou à la reprise d'une activité rémunérée.

Dans le cadre du splitting réel, le revenu imposable serait dans un premier temps calculé individuellement pour les deux personnes, comme cela était le cas jusqu'à présent. En comparaison avec les célibataires, les montants des déductions et des retenues continuent généralement d'être multipliés par deux, et peuvent être transférés indifféremment d'un conjoint à l'autre. La personne ayant le plus haut

revenu a par ailleurs la possibilité de verser une prestation alimentaire à l'autre partenaire sans apporter de justification spécifique, dans la mesure où la capacité contributive personnelle de la deuxième personne ne lui suffit pas à subvenir à ses propres besoins.

**L'affiliation automatique en tant qu'ayant droit exemptée de cotisations**, ainsi que d'autres facteurs (comme les minijobs), peut également consolider la répartition traditionnelle des rôles au sein du couple et entraver l'émergence du modèle mixte. Les partenaires sans activité rémunérée au sein des couples mariés ou ayant conclu un partenariat enregistré bénéficient d'une coassurance exemptée de cotisations auprès de l'assurance maladie et dépendance. Cette coassurance constitue un obstacle financier lorsque ces personnes souhaitent démarrer une activité rémunérée, car elles doivent alors soustraire de leur rémunération les cotisations à l'assurance maladie et dépendance, sans pour autant bénéficier de prestations supplémentaires. Le droit fédéral devrait créer une **affiliation indépendante** à l'assurance maladie et dépendance pour les personnes qui, dans le cadre d'un mariage ou d'un partenariat enregistré, renoncent à leur activité rémunérée pour assumer une responsabilité relative à l'éducation ou à la prise en charge de personnes dépendantes. L'assurance des enfants dans le cadre familial doit être conservée. L'assurance, indépendante et financée par l'État, des partenaires qui assument des responsabilités liées à l'éducation et à la prise en

charge de personnes dépendantes, devrait être limitée dans le temps. D'une manière générale, on peut prendre comme valeur de référence pour cette limite la période se terminant au troisième anniversaire de l'enfant – une durée susceptible d'être prolongée en situation particulière, par exemple en cas de handicap d'un enfant, nécessitant des soins plus importants. Parallèlement, la commission d'expertise recommande d'étendre l'assurance familiale aux membres des « **familles choisies** » : elle entend par là des groupes de solidarité autodéfinis, au sein desquels les membres s'apportent une assistance mutuelle au quotidien.

Les **minijobs** constituent un autre mécanisme incitatif qui provoque une inégalité entre les femmes et les hommes quant à leurs opportunités d'accomplissement. Ces emplois exercés dans le cadre d'une activité réduite, rémunérés au maximum 450 euros par mois, bénéficient d'avantages du point de vue de la fiscalité et de l'assurance sociale. Associés au splitting et à la coassurance auprès de l'assurance maladie et dépendance, ils conduisent, au sein des couples mariés ou ayant conclu un partenariat enregistré, à une spécialisation des partenaires dans le travail rémunéré ou dans le travail non rémunéré, et ne permettent pas d'assurer la sécurité financière et la constitution de droits à la retraite autonomes pour les deux partenaires. Les véritables minijobs sont majoritairement exercés par des femmes. Du point de vue professionnel, ils ne débouchent généralement sur aucune opportunité et offrent peu de

chances de progression. En raison des privilèges qu'ils procurent du point de vue de la fiscalité et de la sécurité sociale, une augmentation du temps de travail est rarement intéressante.

La commission d'expertise recommande d'appliquer aux revenus issus des emplois exercés dans le cadre d'une activité réduite les mêmes règles fiscales qu'aux autres revenus du travail. Elle préconise, dans un deuxième temps, de mettre également fin à la situation privilégiée des minijobs au-delà d'un seuil peu élevé, et ce, également pour ce qui concerne l'obligation d'assujettissement au régime de sécurité sociale. Cette obligation doit s'étendre à toutes les branches de l'assurance sociale. Grâce à l'abattement fiscal de base, les bas revenus (par exemple ceux des étudiantes et des étudiants ou des personnes à la retraite) – dont ceux compris dans la limite des minijobs – bénéficient déjà d'une exonération fiscale selon le droit en vigueur. L'imposition du revenu et l'obligation d'assujettissement au régime de sécurité sociale pour les minijobs réduisent nettement les différences entre un minijob et un emploi à temps partiel salarié. Il devient alors plus intéressant d'augmenter le temps de travail, de même que le revenu correspondant. C'est le souhait de nombreuses personnes employées dans le cadre de ces minijobs.

Le mariage ou l'enregistrement d'un partenariat a un effet direct sur la relation patrimoniale des partenaires. Le **régime matrimonial** de la participa-

tion aux acquêts est la règle juridique généralement appliquée lorsque le couple ne conclut aucun contrat de mariage – comme dans la plupart des cas. Ce régime matrimonial prévoit une séparation des biens pendant l'union, et une répartition équitable des acquêts réalisés au cours du partenariat en cas de divorce ou de décès. La commission recommande de faire de la communauté réduite aux acquêts le régime juridique par défaut. Dans ce cas de figure, les deux partenaires deviennent immédiatement propriétaires du patrimoine acquis – les « acquêts » – au cours de l'union. Ainsi, la personne qui dispose de revenus peu élevés, voire d'aucun revenu, est propriétaire du patrimoine au même titre que son partenaire, et ce, dès son acquisition. Elle jouit ainsi d'un meilleur pouvoir de négociation quant à l'utilisation du patrimoine. Dans le cadre de la communauté réduite aux acquêts, la valeur du travail familial et du travail non rémunéré serait donc reconnue pendant l'union et non uniquement lorsque celle-ci prend fin.

La participation aux acquêts doit être conservée comme régime matrimonial optionnel, c'est-à-dire pouvant être choisi dans le cadre d'un contrat de mariage, comme l'étaient jusqu'à présent les régimes de séparation des biens ou de communauté réduite aux acquêts. La commission plaide également en faveur d'un changement de dénomination de la participation aux acquêts et propose de la rebaptiser « séparation des biens avec répartition équitable des acquêts ». Les parties doivent en outre être infor-

mées en temps utile, avant la conclusion du mariage ou l'enregistrement du partenariat, des changements que ces actes entraînent pour elles. De nombreux couples n'ont pas connaissance de ces règles patrimoniales. L'État devrait améliorer cette culture générale financière (« financial literacy » en anglais), afin que chacun et chacune connaisse les conséquences sur le plan patrimonial d'un mariage ou d'un partenariat enregistré. L'organe législatif devrait en outre mettre en place une obligation d'information et de conseil pour les deux partenaires, préalablement à toute conclusion de mariage ou de partenariat enregistré.

## Retraite et prévoyance vieillesse

Les femmes touchent des retraites nettement inférieures à celles des hommes. En 2015, leurs prestations de vieillesse indépendantes étaient 53 % moins élevées (écart de retraite entre les genres). Cet écart illustre les conséquences de la répartition du travail en fonction des genres dans le cadre d'un système de retraites uniquement basé sur le travail rémunéré. Le montant des prestations de vieillesse dresse ainsi le bilan du parcours de vie.

Le faible niveau des prestations de vieillesse indépendantes chez les femmes a de nombreuses causes, les plus significatives étant les différences dans le domaine professionnel : participation moins importante au marché du travail rémunéré à l'échelle de la vie, interruptions plus fréquentes et plus prolongées

de l'activité professionnelle pour se consacrer au travail non rémunéré, travail à temps partiel (résultant des responsabilités liées au travail non rémunéré) et rémunérations moins élevées.

Des retraites indépendantes plus faibles ne sont pas nécessairement synonymes de pauvreté ou de dénuement pour les personnes concernées. Celles-ci peuvent vivre avec d'autres personnes bénéficiant de retraites plus élevées ou toucher une pension de survivant (droits dérivés). Cette protection n'est cependant pas assimilable à une sécurité financière autonome durant la vieillesse. Elle peut disparaître dans certaines circonstances, par ex. en cas de remariage.

Le système de prévoyance en Allemagne repose sur trois piliers. Le premier est constitué des systèmes de retraite obligatoire, notamment du régime obligatoire d'assurance retraite. Le deuxième englobe les régimes professionnels et le troisième est la prévoyance privée. L'écart de retraite entre les genres concerne les trois piliers. Les différences de droits relatifs au deuxième et au troisième pilier renforcent encore davantage celles du premier. Les femmes touchent donc non seulement des retraites moins élevées, mais les droits qu'elles peuvent faire valoir auprès des régimes professionnels et de la prévoyance privée sont également moins importants.

L'un des objectifs de la commission d'expertise en matière d'égalité entre les genres est la **sécurité**

**financière autonome pendant la vieillesse.** Le travail rémunéré et le travail non rémunéré doivent également permettre à chacun et à chacune de subvenir à ses besoins de façon autonome à cette période de la vie. La commission recommande les mesures suivantes, pour que les femmes et les hommes puissent adopter un modèle mixte tout en envisageant leur subsistance pendant la vieillesse.

Le **travail non rémunéré** devrait systématiquement être pris en compte et récompensé de façon homogène à l'âge de la vieillesse, afin de donner droit à des prestations autonomes. Les périodes consacrées à l'éducation des enfants sont déjà prises en compte dans le premier pilier – celui de la retraite obligatoire. La commission salue le fait que les périodes consacrées à l'éducation des enfants soient plus sérieusement prises en compte, pour ceux nés avant 1992. Elle recommande de vérifier s'il ne serait pas (plus) pertinent de financer ces prestations par les recettes fiscales. Il conviendrait également de travailler à une meilleure prise en compte des périodes consacrées aux soins dans la retraite obligatoire. Dans ce contexte, les soins dispensés à des personnes hors du contexte familial, p. ex. voisins et voisines, amies et amis, devraient accroître les droits à la retraite. Ces deux types de travail non rémunéré – l'éducation et les soins – devraient être valorisés au même titre du point de vue social. Par conséquent, les droits à la retraite acquis pendant les périodes de soins devraient être appréciés de la même manière que ceux résultant du travail rémunéré lors du

versement de la retraite et après atteinte de l'âge légal de la retraite. Il conviendrait de mettre en place des structures de conseil, afin que les proches aidant-e-s puissent se servir de ces nouvelles règles pour constituer leurs droits à la retraite.

L'objectif visant à permettre aux femmes et aux hommes de recourir à une prévoyance vieillesse susceptible d'assurer leur subsistance doit être suivi en première ligne, tant sur le marché du travail que pendant la phase d'activité professionnelle. La prévoyance vieillesse est un devoir individuel et social, qui doit être accompli de façon continue tout au long de la vie, et éventuellement bénéficier d'un soutien. Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités en la matière. La commission préconise donc de transformer le régime obligatoire d'assurance retraite en **assurance universelle visant à garantir un revenu minimum**. Dans ce contexte, l'ensemble des citoyennes et des citoyens devraient verser des contributions au régime obligatoire d'assurance retraite sur tous les revenus, ce qui inclut les personnes ayant une activité indépendante, jusqu'alors non soumises à l'obligation d'assurance. Chaque heure de travail rémunérée devrait être assujettie à la sécurité sociale. En outre, il faudrait mettre en place une obligation de contribution minimale pendant toute la phase de capacité de travail. Ainsi, toute la population allemande devrait disposer de droits à une retraite permettant l'autonomie et la subsistance pendant la vieillesse. Les personnes exerçant une activité indépendante

devraient éventuellement bénéficier d'aide en vue d'acquiescer une assurance. Il faudrait définir la forme que pourrait prendre cette aide. Les systèmes de prestations sociales, tels que le chômage, la maladie, la formation professionnelle, la parentalité ou la prise en charge de personnes dépendantes, qui protègent aujourd'hui des risques de perte de revenu, devraient le cas échéant supporter la contribution minimale. Une obligation universelle d'assurance avec récompense appropriée du travail non rémunéré pourrait dans ce contexte renforcer la légitimité du système de retraite.

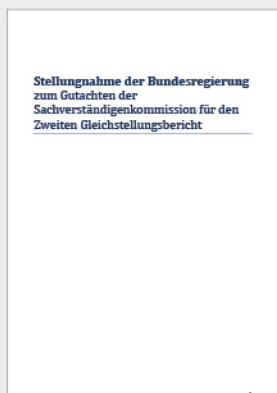
Les pensions de réversion constituent encore pour de nombreuses femmes une ressource importante pendant la vieillesse. Ainsi, environ un tiers des prestations de retraite provenant du régime obligatoire prennent la forme de prestations de survivant-e, qui résultent de la réversion des droits à la retraite du partenaire décédé. Ces prestations ne reflètent pas le travail accompli par les femmes au cours de leur vie et ne sont pas versées sans condition. Les droits à la réversion peuvent être supprimés, par ex. en cas de remariage.

Pour une sécurité financière autonome pendant la vieillesse, il faudrait réformer les types de retraites de réversion au profit de formes autonomes. La commission recommande l'introduction d'un **splitting permanent des droits** comme modèle par défaut pour les droits à la retraite acquis au cours du mariage et du partenariat enregistré. En contrepar-

tie, il faudrait supprimer la pension de réversion. Afin de prévenir les effets négatifs pendant la vieillesse pour les mariages ou les partenariats enregistrés existants, ce modèle par défaut devrait être mis en place pour les nouvelles unions. Le *splitting* des droits, qui devrait être conçu comme une prestation compensatoire continue, ne doit pas se limiter au régime obligatoire d'assurance retraite, mais également s'appliquer par ex. aux droits dus au titre des régimes professionnels. Il convient en outre de créer des incitations à augmenter les droits de chaque partenaire en versant des contributions facultatives, afin d'accroître ainsi les futurs versements de rentes des deux partenaires.

Les recommandations d'action de la commission visent à permettre de constituer, pendant la phase d'activité professionnelle, une retraite qui garantisse l'autonomie et la subsistance. Cet objectif devrait être atteint au moyen d'une assurance universelle visant à garantir un revenu minimum. Dans ce contexte, une **compensation sociale a posteriori** est justifiée et pertinente, si, malgré l'obligation d'assurance pendant la phase d'activité professionnelle, les droits acquis n'atteignent pas le minimum social au moment de la vieillesse. Dans le cadre du système de retraite actuel, les règles relatives à la compensation sociale *a posteriori* comportent également des aspects négatifs, notamment une définition des priorités inappropriée du point de vue de l'égalité entre les genres. C'est pourquoi les propositions relatives à la compensation sociale *a posteriori*,





**Le rapport d'expertise est diffusé dans les ministères du Gouvernement fédéral  
pour établir une prise de position**

comme celle de la rente solidaire (*Lebensleistungsrente*), devraient faire l'objet d'un examen minutieux, pour déceler les potentielles inégalités entre les genres provoquées par les incitations et les réparations.

Les recommandations d'action présentées jusqu'ici se réfèrent notamment au premier pilier – le régime obligatoire de retraite –, qui constitue pour la plupart des Allemandes et des Allemands la majeure partie de leur retraite. Cependant, les deux autres piliers, à savoir les régimes professionnels et la prévoyance privée, contribuent davantage à creuser l'écart de retraite entre les genres que le premier pilier. Le report, souhaité par les responsables politiques, des régimes obligatoires vers les régimes professionnels et privés accentue ainsi cet écart. Les retraites professionnelles des femmes sont nettement moins courantes et également moins élevées. Cela s'explique aussi par le fait que ces régimes sont fortement concentrés dans les branches professionnelles principalement masculines et les grandes entreprises. La commission recommande d'inciter les entreprises situées sur des segments du marché du travail comportant une forte proportion de femmes à proposer davantage d'offres de régimes de retraite professionnels. Les partenaires sociaux, les associations patronales et les syndicats devraient soutenir cette démarche. La déduction du revenu d'un éventuel droit au revenu minimum peut conduire, pendant la vieillesse, à la perte des droits acquis dans le cadre de la prévoyance individuelle.

C'est pourquoi la commission recommande la mise en place de franchises pour le revenu minimum pendant la vieillesse. Les produits de prévoyance de base doivent en outre être davantage développés, afin d'abaisser les barrières d'accès à la prévoyance privée.

## 2.4 Défis actuels de la politique d'égalité entre les genres

L'organisation du travail rémunéré et du travail non rémunéré axée sur l'égalité entre les genres a été le fil rouge du travail de la commission d'expertise. Dans la section D, la commission appréhende les défis actuels de la politique d'égalité entre les genres, que l'on retrouve de façon transversale dans ce fil rouge.

### Une organisation du travail numérique axée sur l'égalité entre les genres

La révolution technologique redistribue les opportunités (d'accès) et les possibilités de développement des femmes et des hommes. Se pose ainsi la question de savoir comment garantir que risques et opportunités soient répartis de manière équitable du point de vue de l'égalité entre les genres, dans le contexte de la digitalisation galopante. On entend par « digitalisation » des évolutions diverses qui se produisent en parallèle et influent non seulement sur les marchés, mais également la société. Cela concerne

notamment les systèmes informatiques toujours plus performants, l'utilisation croissante d'Internet, la robotique et les capteurs toujours plus à la pointe, les nouvelles techniques de production et l'importance grandissante du big data, la disponibilité de l'information et la transformation de la communication. Cet essor va de pair avec une flexibilisation et une diversification des possibilités professionnelles, l'automatisation des activités de service routinières ainsi que l'évolution des exigences et des contenus du travail, jusqu'à la disparition de certains métiers. Ainsi, la digitalisation bouleverse non seulement les processus de communication individuels et sociaux, mais elle provoque également des changements sur le marché de l'emploi, qui ont une influence sur les rapports entre les genres.

Le **travail mobile** permet d'un côté d'apprendre et de travailler de manière indépendante et différée, ce qui offre aux actifs et aux actives une marge de manœuvre plus importante pour trouver un équilibre entre travail rémunéré et travail non rémunéré. En contrepartie, la disparition des frontières temporelles et spatiales s'accompagne de risques pour la santé, car l'individu est alors surchargé de tâches et accessible en permanence. Il se peut également que ce nouveau mode de travail accentue le déséquilibre de répartition du travail rémunéré et non rémunéré. Il est par conséquent nécessaire d'adopter des mesures juridiques, tarifaires et opérationnelles, qui garantissent la mise en place d'un travail mobile respectant les frontières entre vie

professionnelle et vie privée, et n'encourageant pas les inégalités quant à la répartition du travail rémunéré et non rémunéré.

Jusqu'à présent, les conséquences possibles de la digitalisation sur les rapports entre les genres dans le monde du travail ont rarement fait l'objet de recherches spécifiques et ont joué un rôle mineur dans le débat sur la politique sociale et de l'emploi. Cet aspect a aussi été largement laissé de côté par les organismes et les programmes consacrés à la digitalisation. La commission d'expertise recommande par conséquent une **approche intégrée du genre** (« **gender mainstreaming** » en anglais) pour tous les **organismes** qui s'intéressent à l'avenir et à la digitalisation du travail. Afin d'identifier précocement l'impact des décalages sur le marché du travail à l'égard des opportunités d'emploi et des besoins de qualification, la commission recommande l'intégration systématique de la compétence en matière de genre dans la recherche consacrée au marché du travail, via un comité de spécialistes.

Les technologies numériques réduisent drastiquement les coûts de transactions pour la fourniture de services. C'est pourquoi de plus en plus d'entreprises commencent à proposer des prestations via des plateformes dématérialisées. Cette tendance, appelée « **plateformisation** », désigne à la fois le transfert de secteurs vers des plateformes et le fait de confier, de façon dématérialisée, à une communauté de collaborateurs et de collaboratrices indépendant·e·s,

des tâches traditionnellement effectuées par des personnes employées au sein des entreprises (« **crowdsourcing** »). Les entreprises qui développent ces plateformes font la plupart du temps appel à des personnes exerçant une activité professionnelle indépendante individuelle, qui leur fournissent ces services. Ces travailleuses et travailleurs indépendant·e·s doivent prendre en charge leur propre protection sociale, malgré les faibles revenus que permet de générer leur activité. Les commandes dématérialisées doivent être honorées dans des délais beaucoup plus courts pour générer un chiffre d'affaires suffisant. Un nouveau marché précaire est en train de voir le jour. Il faut également préciser que les entreprises propriétaires de ces plateformes, au-delà de leur rôle d'intermédiaire, régissent les barrières d'accès et les mécanismes de réputation, ainsi que la qualité des services proposés, sans pour autant assumer les responsabilités qui leur incombent en leur qualité d'employeuses. La commission d'expertise préconise une meilleure régulation des plateformes, afin d'appréhender les problèmes qu'elles posent en matière de politique d'égalité entre les genres. Cela concerne particulièrement la question de l'accès aux plateformes, du choix des intermédiaires pour la fourniture de services et du fonctionnement des mécanismes de réputation dématérialisés. La mise en place d'une obligation globale d'assujettissement au régime de sécurité sociale pour les personnes exerçant une activité indépendante individuelle pourrait prévenir la précarisation de ce mode d'exercice.

Les spécialistes du crowdsourcing ont besoin d'une couverture minimale légale pour ce qui est de la rémunération, des congés, de la protection au travail et des cessations de contrats. La commission recommande par conséquent de mieux informer les plateformes dématérialisées – en vertu de la protection des consommateurs et consommatrices – ainsi que les personnes fournissant les services et les ménages pour lesquelles elles travaillent, sur les droits et devoirs de chaque protagoniste.

Les plateformes les plus concernées par la politique d'égalité entre les genres sont celles qui servent d'intermédiaires pour la fourniture de services domestiques. Dans ce contexte, les personnes missionnées doivent non seulement prendre à leur charge leur assurance vieillesse et leur assurance maladie, mais passent de surcroît beaucoup de temps à organiser leur activité, sans être rémunérées pour cela. Le domaine du nettoyage compte une majorité de femmes immigrées. Il convient de faire en sorte que les plateformes n'aient pas la possibilité de recourir au modèle de l'activité indépendante individuelle pour contourner les coûts liés à l'assurance sociale, au maintien de la rémunération en cas de maladie, etc.

La commission d'expertise recommande l'octroi de certificats et de labels de qualité aux plateformes, afin de garantir des standards de qualité pour les emplois décents et durables, allant au-delà des standards minimums en matière de droit du travail

et de droits sociaux. Par ailleurs, outre l'amélioration des conditions de travail des personnes exerçant via les plateformes, un système de bons subventionnés pour les services domestiques pourrait garantir que les ménages à revenus modestes ou moyens puissent bénéficier d'une aide matérielle au quotidien.

Internet est devenu un espace de travail pour une large frange de la population active. C'est non seulement le cas des personnes travaillant via les plateformes, mais aussi des journalistes et d'autres catégories professionnelles. Ces individus sont particulièrement exposés au risque de violence sur Internet (cyberharcèlement) et aux pertes économiques causées par les commentaires et les campagnes de haine. Le **cyberharcèlement** est parfois utilisé comme une stratégie ciblée pour évincer des personnes de l'espace numérique. Les attaques de ce type ont souvent des effets à très long terme. Le genre, l'identité sexuelle ou l'orientation sexuelle sont souvent des motifs de violence, de menaces, de harcèlement, de racket et de cybersexisme sur Internet. Comme d'autres formes de harcèlement lié au genre, le cyberharcèlement représente également un grave problème en matière de politique d'égalité entre les genres, car il s'agit d'un instrument de pouvoir et de domination, notamment à l'encontre des femmes et des groupes marginalisés. La commission recommande par conséquent d'adopter des mesures visant à améliorer la culture de communication numérique. Ainsi, il conviendrait de garantir

que les publications (et éventuellement les comptes correspondants) puissent être rapidement supprimées et que les personnes affectées bénéficient d'un soutien si une procédure juridique s'impose. En la matière, la responsabilité devrait en première ligne incomber aux responsables des plateformes utilisées pour le cyberharcèlement. Les « community manager », dont le rôle consiste à supprimer de manière préventive les publications injurieuses et calomnieuses, ont besoin de mesures juridiques en matière de protection au travail. Pour que ces standards soient impérativement instaurés à l'avenir, les obligations légales existantes des employeurs et des employeuses en matière de prévention de la discrimination devraient être concrétisées, pour le harcèlement lié au genre, à travers la création de catégories. Les employeurs et les employeuses devraient élaborer des instruments adaptés pour lutter contre le cyberharcèlement et les donneurs et donneuses d'ordre ayant recours aux services de personnes indépendantes devraient porter la responsabilité en cas de cyberharcèlement. La commission approuve l'élargissement du champ d'application de la loi générale relative à l'égalité de traitement (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG*) aux entreprises qui passent commande à des personnes indépendantes. Elle recommande, en complément, de créer une voie de recours plus facile d'accès que les actions en justice et permettant d'entamer des procédures de clarification sur les mécanismes numériques et organisationnels nécessaires pour prévenir le cyberharcèlement. Il conviendrait à cet

effet d'instaurer un organe de médiation au sein de l'Agence fédérale anti-discrimination (*Antidiskriminierungsstelle des Bundes*), susceptible de recevoir et d'examiner les plaintes, de jouer un rôle de modérateur dans les conflits, mais également d'accorder des dommages-intérêts obligatoires (sous réserve d'un contrôle juridictionnel).

## Lutte contre les violences conjugales

L'éradication des violences est une condition essentielle à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au cours de la vie ainsi qu'à la réussite dans le domaine scolaire et professionnel, et à la participation dans les sphères sociales, culturelles, économiques et politiques. Les violences perpétrées contre les femmes par des partenaires ou ex-partenaires sont l'expression des inégalités et des hiérarchies qui persistent entre les genres. Dans le même temps, le déséquilibre du rapport entre les genres et la discrimination structurelle envers les femmes constituent précisément les principaux facteurs sociaux qui favorisent la violence des hommes envers les femmes. Les garçons et les hommes subissent majoritairement des violences physiques pendant l'enfance, dans le contexte familial, ainsi que pendant leur adolescence et au début de l'âge adulte dans l'espace public, perpétrées par d'autres hommes. Les femmes sont quant à elles particulièrement victimes de violences de la fin de l'adolescence jusqu'à l'approche de la quarantaine, de la part de leurs partenaires. On ne dispose en Allemagne d'aucune don-

née représentative pour ce qui est des violences au sein des couples lesbiens ou homosexuels, ainsi qu'à l'encontre des personnes trans\* et intersexes\*.

On observe ces dernières années une légère augmentation des violences au sein des couples hétérosexuels. Les femmes et les filles sont de loin beaucoup plus nombreuses que les hommes et les garçons à subir des violences sexuelles, et ce, à toutes les phases de la vie. Environ une femme sur quatre a subi à l'âge adulte au moins une agression physique et/ou sexuelle de la part de l'un de ses partenaires. On ne dispose en Allemagne d'aucune donnée représentative pour ce qui est des violences envers les hommes au sein des couples. Les études disponibles suggèrent que la proportion d'hommes et de femmes victimes au moins une fois de violences de la part d'une personne de référence est à peu près équivalente. Cependant, les hommes sont plus souvent victimes de violences de la part de personnes inconnues dans l'espace public et sont moins souvent concernés par les violences lourdes, dangereuses et répétées. Les femmes qui agressent leur partenaire ont, par rapport aux hommes, moins souvent recours à la violence lourde et leurs actes sont souvent commis en résistance ou en réaction face à des violences physiques ou sexuelles perpétrées sur elles auparavant par un partenaire.

Certains groupes de population sont particulièrement victimes de violences. Les données disponibles en Allemagne témoignent en ce sens, notamment

**La ministre fédérale, Dr. Katarina Barley**

*présente le deuxième rapport pour l'égalité entre les genres au Cabinet fédéral*



chez les femmes. Ainsi, les femmes issues de l'immigration sont plus souvent victimes de violences lourdes de la part de leur partenaire. Les violences envers les femmes réfugiées et les femmes sans abri sont extrêmement fréquentes. Les femmes porteuses de handicap y sont, elles aussi, particulièrement confrontées : elles sont deux à quatre fois plus souvent victimes de violences de la part de leur partenaire que la moyenne des femmes dans l'ensemble de la population. Les hommes porteurs de handicap subissent également des violences dans des proportions supérieures à la moyenne, et ce, principalement dans l'espace public et dans les institutions, dans une moindre mesure dans le cadre des relations familiales. Chez les personnes âgées, la violence physique et psychologique peut survenir plus souvent dans le contexte des soins à domicile et de la prise en charge dans des institutions. Il en va de même pour les personnes porteuses de handicap qui fréquentent des institutions d'accueil et de soin.

La commission d'expertise recommande l'adoption de **mesures de prévention** générales dans les écoles et les organismes de formation, ainsi que de mesures de soutien ciblées auprès des enfants qui subissent ou ont subi des situations de violence domestique. Elle préconise également la poursuite et l'intensification du travail continu de sensibilisation publique et des campagnes contre les violences sexuelles et domestiques. Cette stratégie implique également le subventionnement ciblé des organismes de conseil, le soutien auprès de toutes les parties prenantes dans les

situations de séparation et de divorce et l'adoption de mesures destinées à améliorer la protection des femmes victimes de violences et de leurs enfants par la police et la justice. Il faudrait développer dans l'ensemble du pays l'offre de formation continue destinée aux catégories professionnelles travaillant auprès de populations victimes de violences.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi relative à la protection contre la violence (*Gewaltschutzgesetz*) en 2002, des **mesures de protection** peuvent être ordonnées en cas de violence domestique et de harcèlement. La création de compétences spéciales pour la police et le ministère public s'est aussi traduit par de meilleures conditions d'intervention. Cependant, tant les institutions de protection contre la violence, que les femmes concernées témoignent de problèmes dans la mise en œuvre. Le travail des foyers, des services d'urgence et des centres de conseil destinés aux femmes victimes de violences n'est pas assuré à long terme par les institutions et leur dotation en locaux et en personnel est insuffisante. La commission d'expertise recommande de déployer des efforts pour être en mesure de fournir très rapidement une protection à chaque femme (et à ses enfants) victime ou menacée de violence imminente, et ce, à proximité de son domicile. Cela inclut l'accès rapide et facile à un centre de conseil pour définir les possibilités d'action. Il convient par conséquent d'accroître les capacités (dotation en personnel) pour le conseil auprès des femmes victimes de violences dans les centres spécialisés en la



matière, les services d'urgences pour femmes et au sein des structures flexibles et mobiles en milieu rural. Les capacités d'hébergement et l'assistance ambulante pour les femmes victimes de violences avant ou après un séjour en foyer (ou dans un autre type d'institution en cas de violence moins dangereuse), doivent également être renforcées. L'accès rapide une assistance psychologique doit être garanti. Par ailleurs, chaque personne ayant subi des violences devrait avoir la possibilité de s'exprimer et de faire valoir ses droits en tant que victime. Compte tenu de la prévalence particulière de la violence auprès des femmes porteuses de handicap, des mesures de prévention et d'intervention spécifiques adaptées doivent être mises au point.

L'ampleur de la violence envers les femmes en Allemagne a fait l'objet d'une recherche approfondie ces dernières années dans le cadre d'études quantitatives de grande envergure, menées auprès de l'ensemble de la population. On manque cependant de données actuelles précises sur les violences faites aux femmes ainsi que de données comparatives représentatives sur les violences envers les hommes. Font également défaut des données chronologiques fiables, qui seraient pertinentes dans le cadre de procédures de surveillance à long terme. La commission d'expertise recommande, conformément à la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, de mettre en place une **collecte de données systématique et conti-**

**nue portant sur les violences faites aux femmes** et sur l'efficacité de l'intervention, de la prévention et du soutien. Cela implique également la réalisation d'analyses empiriques, qui prennent en compte les interdépendances entre violence, genre, handicap et migration.

### Personnes réfugiées

Les raisons qui peuvent pousser des femmes et des hommes à fuir leur pays d'origine sont nombreuses : guerre, conflits armés, pauvreté, menace de persécution, violence liée à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre. Les femmes sont généralement poussées par les mêmes motifs que les hommes, mais plus souvent par la violence sexuelle et liée au genre. Au cours de leur exil, de nombreuses personnes subissent en outre des formes de violence et de discrimination liées au genre.

Les personnes réfugiées proviennent de milieux économiques, sociaux et culturels très variés. Cette diversité est rarement prise en compte dans la sphère publique. Des études portant sur la situation des femmes et des hommes réfugié·e·s peuvent contrebalancer les généralisations et les stéréotypes. Cependant, afin d'améliorer la situation de ces personnes, il est également nécessaire de disposer de **connaissances et de données statistiques** exhaustives. Ces études peuvent livrer des informations sur les causes du départ, les attentes en matière d'intégration et le niveau de formation, ainsi que sur

l'importance de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre avant, pendant et après l'exil. Compte tenu de la grande proportion de personnes traumatisées parmi les réfugiées et les réfugiés, la recherche devrait respecter des standards éthiques spécifiques, tels que les directives éthiques du Refugee Studies Center d'Oxford. Les organisations autonomes de personnes réfugiées ou émigrées devraient être soutenues et impliquées dans le cadre de la production de savoir. La commission d'expertise préconise en outre d'adopter une perspective transversale pour les aspects de l'exil liés à la politique d'égalité entre les genres.

L'exil peut également être causé par la persécution liée au genre, à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre. Les **causes d'exil liées au genre** peuvent constituer un motif d'asile en vertu du droit national (art. 16a de la Loi fondamentale [*Grundgesetz*]) ou du droit international (Convention de Genève relative au statut des réfugiés). Lorsqu'une personne a fui un « pays d'origine sûr », c'est-à-dire légalement considéré comme sécurisé, la présomption d'absence de danger de persécution prévaut et la personne concernée suit une procédure accélérée. Si cette présomption ne peut pas être contestée, la demande d'asile est rejetée comme « manifestement infondée ». Ce processus complexifie l'identification des motifs d'exil liés au genre. Les règles relatives aux pays tiers constituent une autre restriction du droit d'asile. Ainsi, si une personne réfugiée entre sur le territoire via un pays tiers, la demande d'asile

doit être déposée auprès de ce pays. Tous les États de l'Union européenne, ainsi que la Norvège et la Suisse, sont considérés comme des États tiers sûrs. Les personnes réfugiées lourdement traumatisées et celles dont la santé a été affectée par l'exil devraient, au même titre que les personnes mineures, bénéficier d'un **droit à la fin de l'exil**. Il conviendrait d'abandonner la reconduite dans l'État tiers sûr. Dans ces cas de figure, un droit de séjour pourrait être octroyé pour des raisons humanitaires. Les réglementations européennes exigent en outre que les personnes vulnérables soient identifiées et bénéficient de soins appropriés. Cette catégorie inclut notamment les personnes mineures, porteuses de handicap ou souffrant de maladies graves, les personnes âgées, les femmes enceintes ainsi que les personnes ayant subi des actes de torture, des viols ou toute autre forme de violence psychologique, physique ou sexuelle. La prise en charge de ces personnes doit leur permettre de recouvrer la santé, tout en compensant les inégalités dont elles sont victimes et en tenant compte de leurs besoins individuels. Il est nécessaire de disposer, sur l'ensemble du territoire, de mécanismes permettant de déterminer la vulnérabilité spécifique des personnes demandeuses d'asile. La commission d'expertise recommande d'appliquer les directives européennes en la matière.

**Les cours de langue et d'intégration axés sur l'égalité et le marché du travail** devraient traiter la question du genre d'un point de vue thématique et structurel.

C'est de cette façon que les stéréotypes de genres pourront être déconstruits. Ces stéréotypes concernent aussi bien les hommes que les femmes : dans le cadre des prestations de conseil, les femmes sont souvent orientées vers des professions majoritairement féminines d'aide et de service à la personne ainsi que vers les secteurs des services nécessitant peu de qualifications, tandis que les hommes sont aiguillés vers des métiers techniques principalement exercés par leurs pairs. La commission d'expertise recommande donc d'utiliser des supports de formation compétents en matière de genre, qui évitent les stéréotypes et éveillent la conscience au sujet de ces stéréotypes existants sur le marché du travail. Elle

préconise également de proposer aux conseillers et aux conseillères professionnel-le-s des formations continues consacrées à la prise en compte des aspects liés au genre dans le cadre de leur travail.

De nombreux facteurs influencent la participation et le degré d'engagement des femmes réfugiées aux programmes et aux mesures *ad hoc*. Il peut s'agir du statut formel de la procédure de demande d'asile (perspective de rester durablement), ainsi que de la disponibilité d'une structure d'accueil pour enfants aux horaires des cours. Les offres de soutien et les informations ne peuvent parvenir aux groupes cibles que si l'accès à ces ressources ne comporte pas



**Au Bundestag (Assemblée fédérale), il y a eu une question au Gouvernement relative au Deuxième rapport sur l'égalité entre les genres**

*Au Bundesrat (Chambre des Länder), le rapport a également été analysé*

d'obstacle. Des services de traduction gratuits, ainsi que des prestations de conseil par des personnes réfugiées, pourraient favoriser cet accès.

Une vie à l'abri de la violence est une condition essentielle pour assurer un nouveau départ réussi en Allemagne, ainsi qu'à la participation sociale, à l'accès au marché du travail et à la formation. Il est par conséquent indispensable d'appliquer obligatoirement, dans tous les centres de premier accueil et les logements collectifs, les **concepts existants de protection contre la violence** relatifs aux locaux, au personnel et aux procédures, et de vérifier régulièrement leur mise en œuvre. Les personnes lesbiennes, homosexuelles, bi, trans\*, queer, intersexes\* (LGBTQI\*) sont particulièrement confrontées à des discriminations graves. Les établissements devraient apporter une attention spécifique à ces groupes, plus vulnérables.

Un changement de domicile est souvent la seule issue permettant de se soustraire à une situation violente. À cette fin, l'**obligation de résidence** ou l'obligation de domicile doivent pouvoir être levées.

## Structures et instruments pour la mise en œuvre de l'égalité entre les genres

Des structures et des mécanismes institutionnels permettant d'appliquer l'obligation constitutionnelle d'égalité entre les genres sont indispensables pour une politique d'égalité entre les genres cohérente, axée sur des objectifs et une volonté d'efficacité. L'expertise contient, dans les différents chapitres thématiques, une série de recommandations relatives à la création et à la consolidation des structures sur lesquelles repose la politique d'égalité entre les genres. Elle renvoie également aux collectes d'informations et aux besoins de recherche nécessaires dans le cadre de cette politique. Au-delà de ces mesures thématiques, la commission recommande également d'ancrer davantage l'égalité entre les genres comme principe directeur auprès des actrices et des acteurs du secteur public. Cet objectif est également prévu dans le cadre du Règlement commun des Ministères fédéraux (*Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien*).

La politique d'égalité entre les genres doit, dans ce contexte, être organisée sur le principe d'un **cycle de pilotage** : à partir d'une analyse de la situation (par ex. à travers les Rapports sur l'égalité entre les genres réalisés lors de chaque législature), des plans d'action spécifiques assortis d'objectifs concrets peuvent être élaborés. Il est ainsi possible de garantir l'application systématique du principe directeur

d'égalité entre les genres, grâce à l'utilisation flexible d'instruments d'application, tels qu'une politique budgétaire respectant l'égalité entre les genres et une analyse de l'impact de la législation selon les genres.

La commission d'expertise préconise la mise en place de l'instrument « **plan d'action** » à l'échelle fédérale, qui consiste à définir pour chaque législature des objectifs contraignants assortis de mesures *ad hoc* pour la politique d'égalité entre les genres. Afin que ce plan d'action puisse être efficace, il doit réglementer de façon contraignante les structures de coordination pour sa mise en œuvre. Il est également nécessaire d'assurer une dotation en personnel et un financement suffisants pour l'organe responsable de coordonner la création et l'encadrement du plan d'action.

Une méthode qui s'est imposée à l'échelle internationale comme instrument de **politique d'égalité entre les genres est le recours à une politique budgétaire axée sur l'égalité entre les genres (Gender Budgeting)**. Cette approche fait défaut à l'échelle du budget fédéral dans son ensemble et devrait être adoptée progressivement comme instrument de politique financière dans le cadre du principe directeur d'égalité entre les genres.

Une application obligatoire et flexible de **l'analyse d'impact de la législation axée sur l'égalité entre les genres** pourrait prévenir en amont les effets négatifs

des projets de loi du point de vue de l'égalité entre les genres. La commission d'expertise recommande de réglementer de façon contraignante et de surveiller l'application de l'outil d'analyse d'impact de la législation selon les genres (*Arbeitshilfe geschlechterdifferenzierte Gesetzesfolgenabschätzung*), ainsi que de définir des standards obligatoires pour ces processus de vérification.

Afin de pouvoir utiliser ces connaissances spécialisées en matière d'égalité entre les genres de façon plus élargie et à plus long terme, il conviendrait de créer une **structure destinée au transfert de connaissances, ainsi qu'à l'accompagnement de l'administration**, comme c'est déjà couramment le cas dans de nombreux autres domaines politiques. Cette institution de conseil, de service et de transfert consacrée à la politique d'égalité entre les genres devrait constituer une interface entre recherche et application, permettant le transfert de connaissances. Cet organe devrait également avoir pour mission de participer à la surveillance de l'égalité à l'aide d'indicateurs : il s'agit là d'instruments importants pour dresser un état des lieux et identifier les actions à entreprendre. Dans ce contexte, cette structure pourrait également relayer les impulsions données par la politique européenne et internationale d'égalité entre les genres et les exploiter dans le cadre de la politique nationale.

# Zweiter Gleichstellungsbericht Bundesregierung

Drucksache 18/12840

21.06.2017

Deutscher Bundestag  
Wahlperiode

Bundesregierung

## Le rapport, base de discussion

*Les recommandations du Deuxième rapport sur l'égalité entre les genres constituent des impulsions pour un développement de la politique d'égalité entre les genres*

# III.

## Prise de position du Gouvernement fédéral

### Synthèse

#### 3.1 Introduction

L'expertise de la commission du Deuxième rapport sur l'égalité entre les genres constitue, pour le Gouvernement fédéral, une analyse précieuse de la situation en matière d'égalité entre les genres, ainsi qu'une base solide pour le débat politique quant aux pistes d'action possibles. Ce document met en évidence le fait que la politique d'égalité entre les genres doit agir en étroite coopération avec d'autres politiques publiques, afin que les décisions adoptées s'appliquent indifféremment aux femmes et aux hommes et permettent l'apparition de nouveaux espaces d'épanouissement pour toutes et tous, un revenu sûr et durable, une infrastructure fonctionnelle, ainsi qu'une cohésion familiale et sociale.

Le Gouvernement fédéral remercie la commission d'expertise pour l'établissement du rapport, ainsi que le Bureau qui a apporté son soutien sur le plan technique et organisationnel dans le cadre de ce travail.

#### 3.2 Ligne directrice et orientation de l'expertise

Dans sa prise de position relative à cette expertise, le Gouvernement fédéral prend note de certains aspects qu'il souhaite utiliser pour le développement futur de la politique d'égalité entre les genres. Le Gouvernement fédéral précise par ailleurs que l'absence de prise de position de sa part sur des contenus ou des conclusions du rapport ne peut en aucun cas être assimilée à une approbation ou à un rejet de sa part.

Nous vivons dans une société qui offre aux femmes et aux hommes, aux couples et aux familles, la possibilité de choisir parmi une multitude de modes de vie. Le Gouvernement fédéral partage le point de vue des expertes et des experts du Deuxième rapport sur l'égalité entre les genres, selon lequel, outre cette liberté de choix, les femmes et hommes doivent également disposer de possibilités réalistes de réaliser leurs projets. Le Gouvernement fédéral salue par conséquent l'idée directrice d'aspirer à une

société offrant des opportunités d'accomplissement équivalentes aux femmes et aux hommes.

Des opportunités d'accomplissement équivalentes pour toutes et tous sont, du point de vue du Gouvernement fédéral, la condition à la réalisation concrète, dans la vie de chacun et de chacune, du principe d'égalité entre les femmes et les hommes inscrit dans la Loi fondamentale (*Grundgesetz*). Les différences révélées par les statistiques dans la vie des femmes et des hommes au quotidien sont le signe que l'égalité entre les genres n'est pas encore atteinte, pour ce qui est de la réalisation des objectifs de vie de chacun et chacune.

La commission d'expertise propose un nouvel indicateur relatif à l'utilisation du temps par les hommes et les femmes : l'écart de temps de travail non rémunéré traduit ainsi la différence en pourcentage entre le temps moyen consacré chaque jour au travail non rémunéré par les femmes et celui qui y est consacré par les hommes. Il indique que les femmes passent 1,5 fois plus de temps que les hommes à s'adonner à ces tâches. La politique devrait créer les conditions-cadres permettant de faire en sorte qu'une répartition équitable de ce travail soit aussi intéressante pour les hommes que pour les femmes.

La politique d'égalité entre les genres n'a pas vocation à fournir un modèle particulier aux individus – elle doit cependant leur permettre de choisir leur propre référent et de le concrétiser. Avec le modèle

mixte, qui repose sur une perspective basée sur le parcours de vie, la commission d'expertise propose un principe directeur, qui pourra servir de point de référence systématique pour l'élaboration de mesures de politique d'égalité entre les genres. Du point de vue du Gouvernement fédéral, la politique devrait épauler les femmes et les hommes, de sorte que, dans leur parcours de vie, ils puissent de façon équivalente se consacrer au travail non rémunéré personnel en plus de leur activité professionnelle rémunérée. La clé de la participation équivalente des femmes sur le marché du travail réside dans la répartition du travail non rémunéré entre les partenaires. Le Gouvernement fédéral salue par conséquent le fait que la commission d'expertise recommande, également dans le Deuxième rapport sur l'égalité entre les genres, des mesures politiques actuelles.

### 3.3 Travail rémunéré et non rémunéré

Le Gouvernement fédéral partage l'objectif d'aspirer à une répartition équivalente des tâches dans la famille et au travail, et constate la nécessité de proposer des offres permettant continuellement aux femmes et aux hommes d'adapter l'organisation de leur vie conformément à leurs aspirations et à leurs souhaits, et ce, à toutes les étapes de leur existence. Ces mesures devraient inclure aussi bien des réglementations juridiques relatives au temps de travail, que des prestations d'accompagnement susceptibles



de compenser les pertes de revenu dans la mesure où l'exige le devoir de sollicitude. Dans ce contexte, il s'agit de soutenir la concrétisation d'un modèle d'organisation souhaité par beaucoup de nos compatriotes et pertinent du point de vue sociétal.

Les infrastructures destinées aux soins des personnes et à l'accueil des enfants comportent plusieurs dimensions cruciales du point de vue de la politique d'égalité entre les genres. Elles influencent, d'une part, la possibilité pour les parents et les proches aidant·e·s d'assurer leur subsistance de manière autonome. D'autre part, ces professions sociales ont été considérées, dès leur apparition, comme des métiers exercés par les femmes seulement pour un temps donné et non dans le but d'assurer leur autonomie de subsistance à long terme. Cette conception est, aujourd'hui encore, la raison des rémunérations peu élevées et des opportunités d'évolution rares dans ces emplois. La revalorisation des professions sociales, dans les domaines de l'éducation des enfants et des soins, constitue par conséquent une préoccupation majeure du Gouvernement fédéral. Elle a pour objectif d'améliorer l'attractivité des conditions de travail. Concernant le développement des infrastructures d'accueil des enfants, le Gouvernement fédéral considère, tout comme la commission d'expertise, que de nombreux objectifs ont été atteints, mais constate également que de nouveaux efforts sont requis pour exploiter tout le potentiel d'un accueil de grande qualité pour les enfants. Il renvoie à ce sujet aux

points clés pour une loi relative au développement de la qualité (*Eckpunkte für ein Qualitätsentwicklungsgesetz*), définis en mai 2017 lors de la conférence pour la jeunesse et la famille (*Jugend- und Familienministerkonferenz*) des Länder.

Afin de soulager et de soutenir les proches aidant·e·s, le Gouvernement fédéral s'attèlera à vérifier la faisabilité de solutions supplémentaires pour permettre à ces familles de disposer d'une plus grande marge de manœuvre dans l'organisation de leur temps. Le Gouvernement fédéral partage le point de vue de la commission quant au fait que les mesures favorisant la participation des hommes aux tâches de soins devraient continuer de bénéficier d'un soutien politique.

L'expertise de la commission comporte également de nombreuses recommandations relatives à la participation équivalente des femmes et des hommes dans la sphère professionnelle. Certaines se réfèrent aux règles adoptées au cours de la présente législature et suggèrent de continuer à les développer. Elles concernent, par exemple, l'extension du champ d'application de la loi relative à la participation équivalente des femmes et des hommes aux postes de direction dans le secteur privé et le secteur public (*Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst*). Ces recommandations devraient être examinées dans le cadre des réflexions consacrées à la poursuite du

développement, au terme des résultats des évaluations prévues pour les règles actuellement en vigueur. C'est également le cas des recommandations portant sur la poursuite du développement du soutien aux femmes reprenant une activité professionnelle rémunérée après une longue période d'interruption.

Les différences soulignées par la commission en termes de rémunération brute, de revenu tout au long de la vie et de prestations d'assurance vieillesse autonomes constituent des indicateurs d'inégalité, même si cette dernière s'explique en partie par des différences de préférences chez les femmes et chez les hommes. Le Gouvernement fédéral considère comme un objectif de la politique d'égalité entre les genres de réduire ces différences et de combler les écarts à l'aide des conditions-cadres politiques appropriées, dans la mesure où ces inégalités reflètent des opportunités d'accomplissement disparates.

La politique d'égalité entre les genres du Gouvernement fédéral s'inscrit ainsi dans la lignée des objectifs fixés en la matière par la communauté internationale et l'Union européenne. L'autonomie de subsistance des femmes, la conciliation entre vie familiale et professionnelle, ainsi que l'amélioration de la qualité du travail constituaient, entre autres, des points essentiels des présidences allemandes du G7 (2015) et du G20 (2017). La 61<sup>ème</sup> session (2017) de la Commission de la condition de la femme des

Nations Unies était consacrée aux difficultés rencontrées par les femmes sur un marché du travail en pleine évolution. En septembre 2015, tous les États membres des Nations Unies ont approuvé l'Agenda 2030, qui constitue depuis lors le programme de développement durable central et universellement applicable. À travers ses 17 objectifs mondiaux (*Sustainable Development Goals*, SDG), le programme s'efforce notamment d'atteindre l'égalité entre les genres et l'autonomisation des femmes. La communauté internationale se fixe pour objectif de prendre en compte le travail non rémunéré en mettant à disposition des infrastructures et une protection sociale, et en encourageant un partage des tâches d'aide à la personne et de travail domestique, ainsi qu'un accès équivalent aux postes de direction dans l'économie et la société.

### 3.4 Évolutions et structures

Le Gouvernement fédéral identifie une corrélation étroite entre l'éradication de la violence conjugale et l'obtention d'opportunités d'accomplissement équivalentes au cours de la vie. Il partage le point de vue de la commission d'expertise selon lequel l'éradication de la violence conjugale représente l'un des défis actuels de la politique d'égalité entre les genres. Le Gouvernement fédéral salue par conséquent le fait que la commission aborde ce thème pour la première fois dans le rapport sur l'égalité et se déclare favorable à ce que les expériences de la

violence subies par les femmes et par les hommes soient régulièrement prises en compte dans toute leur diversité et leurs spécificités dans le cadre de l'établissement du rapport sur l'égalité entre les genres. À travers la ratification, prévue cette année, de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, l'Allemagne s'engage également à appliquer les exigences de l'accord en matière de collecte de données et de suivi dans le domaine des violences faites aux femmes.

Dans le chapitre principal, la commission d'expertise axe ses recommandations sur l'idée directrice de créer des opportunités d'accomplissement équivalentes pour les femmes et les hommes. Elle démontre comment réaliser le souhait d'une grande partie de la population, qui aimerait pouvoir mettre en place de manière concrète une organisation égalitaire en optant pour un modèle mixte. Le Gouvernement fédéral salue les autres recommandations de la commission au sujet des défis politiques actuels.

Le Gouvernement fédéral considère, de même que la commission d'expertise, que la digitalisation offre des opportunités, mais comporte également des risques, et se félicite du fait que la commission soulève la question de la répartition de ces opportunités et de ces risques de façon équitable entre les genres. Le Gouvernement fédéral est résolu à exploiter les opportunités de la digitalisation pour une

société juste et moderne, et à lutter contre les risques.

La protection et l'intégration des personnes vulnérables, cherchant refuge en Allemagne, constituent un autre défi en matière de politique d'égalité entre les genres. Il soulève des questions pratiques, telles que celles de l'hébergement, de l'organisation des mesures d'intégration et de l'intégration sur le marché du travail allemand, mais également la question relative à l'orientation et à la position politique et sociale fondamentale. Le Gouvernement fédéral partage l'avis de la commission quant au fait que les principes d'égalité, de liberté et de démocratie ne peuvent être défendus de manière crédible que dans un climat de respect mutuel. Le Gouvernement fédéral entend contribuer au développement du potentiel des personnes d'origine immigrée et à l'encouragement de leur participation sociale.

La commission d'expertise considère dans son rapport que la politique d'égalité entre les genres englobe également les intérêts et les besoins des hommes. Le Gouvernement fédéral partage ce point de vue et se félicite du fait que la commission analyse également dans son rapport des données relatives à la situation de ces derniers et élabore, à partir de ce travail, des recommandations pour la création de conditions-cadres appropriées en vue d'améliorer l'esprit de partenariat, l'autonomie de subsistance et la prise en charge simultanée du travail non rémunéré par les femmes et les hommes.

Les rapports sur l'égalité entre les genres élaborés lors de chaque législature génèrent des impulsions ponctuelles et fournissent des informations techniques. Dans les périodes intermédiaires, ces informations sont actualisées et adaptées du point de vue de la planification et de la mise en œuvre, travail qui exige de l'ensemble des parties prenantes un investissement substantiel et conduit à une perte considérable de connaissances spécialisées. La commission recommande d'intégrer les rapports sur l'égalité à un processus institutionnalisé afin de pouvoir exploiter l'expertise de façon plus étendue, plus exhaustive et plus durable. La création d'une institution fournissant des conseils d'accompagnement et assurant en continu le transfert des connaissances spécialisées, telle que l'on en trouve couramment dans d'autres domaines de la politique, pourrait permettre un accompagnement régulier de la politique d'égalité entre les genres, orienté vers ses objectifs et leur mise en œuvre, et qui puisse fournir une évaluation. Le Gouvernement fédéral salue cette proposition.

De nombreuses recommandations du Premier rapport sur l'égalité entre les genres ont déjà été concrétisées. Un bilan du Gouvernement fédéral relatif à l'effet et à l'application du Premier rapport sur l'égalité entre les genres fait état d'une nette amélioration en matière d'égalité. Le Gouvernement fédéral considère que le présent rapport de la commission d'expertise participe à la promotion d'une égalité offrant des opportunités d'accomplissement équivalentes aux femmes et aux hommes au sein du débat politique et dans les échanges avec les citoyens et les citoyennes, et met en lumière le soutien requis pour appliquer les mesures correspondantes.

# IV.

## La commission d'expertise et le Bureau

La commission d'expertise, qui a travaillé de manière bénévole et indépendante, est composée des membres qui suivent :

- | Prof. Dr. Eva Kocher (présidence), Université européenne Viadrina, Francfort-sur-l'Oder
- | Prof. Dr. Thomas Beyer, Technische Hochschule Nürnberg
- | Jun.-Prof. Dr. Eva Blome, Université de Greifswald
- | Prof. Dr. Holger Bonin, Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) et Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW)
- | Prof. Dr. Ute Klammer, Université de Duisburg-Essen
- | Prof. Dr. Uta Meier-Gräwe, Université Justus-Liebig de Gießen
- | Prof. Dr. Helmut Rainer, ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München
- | Prof. Dr. Stephan Rixen, Université de Bayreuth
- | Christina Schildmann, Hans-Böckler-Stiftung
- | Prof. Dr. Carsten Wippermann, Katholische Stiftungsfachhochschule München, campus de Benediktbeuern ; Delta-Institut für Sozial- und Ökologieforschung

- | Anne Wizorek, auteure, conseillère en médias numériques
- | Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok, Université de sciences appliquées de Munich

Une présentation détaillée des spécialistes qui composent la commission est disponible dans le rapport d'expertise.

Afin d'épauler la commission d'expertise sur le plan scientifique et organisationnel, le Bureau Deuxième rapport du Gouvernement fédéral sur l'égalité entre les genres (*Geschäftsstelle Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*) a été créé à l'Institut du travail social et de l'éducation sociale (*Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V.*). Il est dirigé par Dr. Regina Frey, sur les sites de Berlin et Francfort-sur-le-Main.

Toute demande relative à l'expertise ou aux interventions des spécialistes peut être adressée au Bureau :

Geschäftsstelle für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung  
Brachvogelstr. 1  
10961 Berlin  
Téléphone : 030/ 616 717 9-0  
E-mail : [gleichstellungsbericht@iss-ffm.de](mailto:gleichstellungsbericht@iss-ffm.de)  
[www.gleichstellungsbericht.de](http://www.gleichstellungsbericht.de)

### Informations complémentaires

Le Premier rapport sur l'égalité entre les genres et le Deuxième rapport sur l'égalité entre les genres peuvent être téléchargés à l'adresse [www.gleichstellungsbericht.de](http://www.gleichstellungsbericht.de).

Sur le site sont également disponibles des informations détaillées relatives à la rédaction du rapport sur l'égalité entre les genres, aux manifestations organisées dans ce contexte et aux membres de la commission d'expertise.

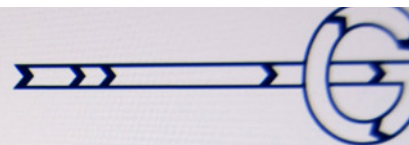
La Bureau Deuxième rapport sur l'égalité entre les genres a élaboré des fiches thématiques sur une sélection de thèmes traités dans l'expertise :

- | Fiche thématique 1 : Travail rémunéré et travail non rémunéré
- | Fiche thématique 2 : Objectifs et indicateurs
- | Fiche thématique 3 : Revalorisation du travail d'aide et de service à la personne
- | Fiche thématique 4 : Égalité entre les genres en entreprise
- | Fiche thématique 5 : Permettre l'indépendance financière et le partenariat
- | Fiche thématique 6 : Hommes et égalité entre les genres
- | Fiche thématique 7 : Égalité entre les genres et soins
- | Fiche thématique 8 : Structures et instruments destinés à la mise en œuvre de l'égalité entre les genres
- | Fiche thématique 9 : Défi actuel de la digitalisation
- | Fiche thématique 10 : Défi actuel de l'exil
- | Fiche thématique 11 : Prévoyance vieillesse

La commission a mandaté les expertises suivantes, qui ont permis l'élaboration du rapport :

- | Écoles à plein temps au niveau primaire (*Ganztagschulen in der Primarstufe*) (Christian Alt, Katrin Hüsken, Jens Lange)
- | Évolution du marché du travail sous l'angle des aspects liés au genre (*Entwicklung des Arbeitsmarktes unter geschlechtsspezifischen Aspekten*) (Martin Baethge, Volker Baethge-Kinsky)

## Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung



Leichte Sprache English

Impressum Datenschutz



[www.gleichstellungsbericht.de](http://www.gleichstellungsbericht.de)

ici sont disponibles le rapport, des fiches thématiques et des expertises

- La répartition du travail au sein du couple (*Die Arbeitsteilung im Paar*) (Christina Boll)
- Égalité des genres et emplois marginaux – Proposition de réforme des minijobs (*Gleichstellung marginaler Beschäftigung – Vorschlag zur Reform der Minijobs*) (Gerhard Bosch, Claudia Weinkopf)
- Activité indépendante (individuelle) : un défi pour la politique d'égalité entre les genres (*(Solo)-Selbständigkeit als gleichstellungspolitische Herausforderung*) (Claudia Gather, Lena Schürmann, Jeannette Trenkmann)
- Égalité entre les genres et formation continue en partenariat (*Gleichberechtigung und partnerschaftliche Weiterbildung*) (Bernd Käßlinger, Eva Kubsch)
- Calcul différencié de l'écart de travail non rémunéré entre les genres, basé sur les données représentatives d'utilisation du temps 2012/13 (*Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13*) (Nina Klünder)

- | « Convention entre le Gouvernement fédéral et les fédérations centrales de l'économie allemande pour la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans le secteur privé » et état des lieux (*Die „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ und ihre Bilanzierung*) (Katrin Lange)
- | Comment soutenir les petites et les moyennes entreprises pour rendre possible l'organisation autonome du temps de travail de leur personnel ? (*Wie können kleine und mittlere Unternehmen bei der Ermöglichung von Zeitsouveränität für ihre Beschäftigten unterstützt werden?*) (Kathrin Mahler Walther)
- | Perspectives économiques sur l'imposition du revenu des couples et le choix de l'entité fiscale (*Economic Perspectives on the Income Taxation of Couples and the Choice of Tax Unit*) (Ray Rees)

- | Genre et orientation de l'espace social dans le domaine des soins (*Gender und Sozialraumorientierung in der Pflege*) (Sebastian Scheele)
- | Violence dans les relations de couple (*Gewalt in Paarbeziehungen*) (Monika Schröttle)
- | Intégration des personnes réfugiées dans une perspective d'égalité entre les genres – État des lieux et nécessité d'investigation (*Integration von Flüchtlingen unter einer Gleichstellungsperspektive – Bestandsaufnahme und Forschungsbedarf*) (Helen Schwenken)
- | Splitting appliqué aux couples (*Das Ehegattensplitting*) (Ulrike Spangenberg)

Les fiches thématiques et les expertises peuvent être téléchargées sur le site [www.gleichstellungsbericht.de](http://www.gleichstellungsbericht.de).



Cette brochure fait partie des publications du gouvernement fédéral. Elle est distribuée gratuitement et n'est pas destinée à la vente.

**Éditeur :**

Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend  
Referat Öffentlichkeitsarbeit  
11018 Berlin  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

Adressez-nous vos questions :

Téléphone : 030 20179130

Du lundi au jeudi de 9 h à 18 h

Fax : 030 18555-4400

Courriel : [info@bmfsfj.service.bund.de](mailto:info@bmfsfj.service.bund.de)

Numéro de téléphone central des services administratifs : 115\*

**Dernière mise à jour :** novembre 2017, 1ère édition

**Mise en page :** [www.avitamin.de](http://www.avitamin.de)

**Crédits photographiques :** page 8, 47, 60, 69 : BMFSFJ ; page 14, 17, 22, 25, 29, 34, 35, 41 :

Le Bureau pour le Deuxième rapport sur l'égalité entre les genres/Katrin Lange ; page 3, 53 :  
gouvernement fédéral/Steffen Kugler ; page 57 : gouvernement fédéral/Guido Bergmann

\* Pour toutes questions générales à l'adresse des agences et offices, le numéro unique de renseignement administratif 115 est également à votre disposition. Dans les régions participantes, vous pouvez appeler le 115 du lundi au vendredi, de 8 h à 18 h. Vous pouvez joindre le 115 depuis votre ligne fixe ainsi que depuis de nombreux réseaux mobiles en payant le tarif local. Par conséquent, ces appels sont gratuits, si vous avez recours à un tarif forfaitaire. Des personnes sourdes ont la possibilité d'obtenir des informations en contactant l'adresse SIP 115@gebaerdentelefon.d115. Pour savoir si le 115 est disponible dans votre région et pour plus d'informations sur le numéro unique de renseignement administratif, consultez le site Internet <http://www.d115.de>.