

Quatrième et cinquième rapport de la Suisse sur la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)

Sommaire

Quatrième et cinquième rapport de la Suisse sur la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)1

Sommaire1

A) Introduction3

B) Progrès accomplis et défis rencontrés dans la mise en œuvre de la Convention4

Articles 1 à 4 de la Convention – Engagements généraux à lutter contre la discrimination et à promouvoir les femmes.....	4
Engagement politique renforcé	4
Travail permanent des institutions chargées de l'égalité	5
Importance croissante de la CEDEF dans la pratique administrative et juridique	6
Gender mainstreaming.....	9
Imposition.....	10
Gender budgeting.....	11
Mesures de promotion de l'égalité entre femmes et hommes	11
Amélioration des données statistiques sur l'égalité	12
Lutte contre la discrimination envers les étrangères et d'autres catégories de femmes	13
Art. 5 Stéréotypes.....	15
Art. 6 Traite des femmes et exploitation de la prostitution	17
Traite des êtres humains	17
Mesures dans le milieu érotique et en particulier statut des danseuses de cabaret étrangères	18
Lutte contre la violence envers les femmes.....	20
Violence domestique	20
Mariages forcés.....	23
Mutilations génitales.....	24
Art. 7 Vie politique et publique	25
Art. 8 Représentation et participation sur le plan international	27
Art. 9 Nationalité	27
Art. 10 Education	27
Art. 11 Vie professionnelle (priorité thématique)	32
Activité professionnelle et situation dans la profession.....	32
Egalité salariale.....	39

Conciliation emploi et famille	44
Sécurité sociale.....	50
Art. 12 Santé	52
Art. 13 Autres domaines de la vie économique et sociale	54
Egalité et pauvreté	54
Art. 14 Femmes en milieu rural.....	55
Art. 15 L'égalité devant la loi	56
Art. 16 Les questions découlant du mariage et des rapports familiaux	57
Evolution des formes de famille	57
Réforme du droit du nom et retrait de la réserve	58
Nouveautés relatives aux conséquences du divorce.....	58
<u>Annexe I et II : Partie statistique (cf. document séparé) et liste des abréviations</u>	<u>60</u>
<u>Annexe III : Liste des principaux actes normatifs</u>	<u>63</u>

A) Introduction

1. La Convention de 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) est entrée en vigueur pour la Suisse le 26 avril 1997. Pour honorer son obligation de faire rapport sur la mise en œuvre de ses engagements découlant de la Convention, la Suisse a remis un premier et deuxième rapport en 2001, un troisième rapport en 2008 puis, en réponse aux recommandations du Comité, un rapport thématique intermédiaire consacré à la violence ainsi qu'à la migration et aux minorités daté de 2012. Le présent rapport constitue ainsi le quatrième et cinquième rapport de la Suisse, que le Comité attend en 2014.
2. Le présent rapport a un caractère périodique. Il se concentre sur les évolutions et les tendances observées ces dernières années et récapitule les mesures prises depuis 2008. Le cadre limité fixé par le Comité impose de se focaliser sur les éléments nouveaux importants et sur les sujets essentiels, en particulier dans les domaines évoqués par le Comité dans ses recommandations de 2009. En conséquence, le quatrième et cinquième rapport présente en priorité la situation actuelle et les mesures prises dans le domaine de la vie professionnelle (art. 11 CEDEF), dans lequel le Comité avait relevé un grand nombre de carences. Dans les domaines de la violence et de la migration en revanche, le présent rapport se limite aux éléments apparus depuis le rapport intermédiaire de 2012, qui leur était consacré.
3. Inhérente à la structure fédéraliste de la Suisse, la répartition constitutionnelle des compétences dans les domaines pertinents pour l'égalité se reflète dans le présent rapport. Rares sont les domaines relevant de la seule compétence de la Confédération ; la plupart de ceux qui sont abordés ici sont au moins partiellement du ressort des cantons. La Conférence des gouvernements cantonaux (CdC) et plusieurs conférences de directrices et directeurs cantonaux travaillant sur des sujets particulièrement pertinents sur le plan de l'égalité (Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales, CDAS ; Conférence des directrices et directeurs cantonaux de la santé, CDS ; Conférence des directrices et directeurs cantonaux des finances, CDF) ont joué un rôle central dans le processus d'acquisition des informations dans les cantons. Il a ainsi été possible de donner une vue d'ensemble exemplaire de la situation dans les cantons. Par ailleurs, le présent rapport bénéficie d'un nouveau système de monitoring des mesures prises au sein de l'administration fédérale, ainsi que des progrès réalisés par l'Office fédéral de la statistique dans la collecte et le traitement des données statistiques pertinentes.
4. Le quatrième et cinquième rapport expose les progrès accomplis et les défis rencontrés dans la mise en œuvre de la Convention article par article, en s'arrêtant plus longuement sur l'article 11 (égalité dans la vie professionnelle). Une annexe statistique présente des données sur les indicateurs particulièrement intéressants pour la mise en œuvre de la Convention.

B) Progrès accomplis et défis rencontrés dans la mise en œuvre de la Convention

Articles 1 à 4 de la Convention – Engagements généraux à lutter contre la discrimination et à promouvoir les femmes

Engagement politique renforcé

5. Le parlement a adopté un programme de législature (2011-2015) qui contient pour la première fois une **ligne directrice consacrée à l'égalité entre femmes et hommes**. Différents axes de travail sont prévus : renforcer les mesures de lutte contre la discrimination salariale et la violence domestique ; favoriser la progression de la proportion de femmes dans les filières MINT¹ ; observer l'évolution de la présence des femmes dans les conseils d'administration des entreprises ; augmenter la part des femmes parmi les cadres de l'administration fédérale ainsi que dans les conseils d'administration des entreprises détenues par la Confédération ou liées à elle.

6. Sept **indicateurs** du monitoring du programme de législature permettent au Conseil fédéral de contrôler les résultats obtenus dans le domaine de l'égalité². Puisqu'elle est ancrée explicitement dans les objectifs de législature, la question de l'égalité entre femmes et hommes jouit d'une présence et d'une transparence accrue dans le système de reporting officiel de la Confédération : cette question figure depuis 2013 dans les objectifs annuels et dans le rapport de gestion du Conseil fédéral.

7. Adopté en 1999 par le Conseil fédéral pour mettre en œuvre le Programme d'action issu de la Conférence mondiale de l'ONU sur les femmes de Beijing, le **Plan d'action « Egalité entre femmes et hommes »** a été conçu comme un outil de travail à l'attention des autorités fédérales et de nombreux autres acteurs étatiques et non étatiques aux niveaux national, cantonal et communal. En réponse à une intervention parlementaire, la Confédération a fait étudier l'avancement de la mise en œuvre du Plan d'action et elle a publié un bilan en octobre 2014 à Berne.

8. Dix-sept cantons³ ont des plans ou des stratégies de promotion de l'égalité déjà mis en œuvre ou en cours de concrétisation. Lorsque des indicateurs de l'égalité sont utilisés, ils se ressemblent souvent et portent par exemple sur la répartition des sexes dans le personnel, la proportion de femmes dans l'encadrement, le ratio entre les salaires des femmes et ceux des hommes ou encore le nombre de mesures prises pour faciliter la planification familiale. Plusieurs cantons disposent de séries de données relatives à l'égalité recueillies à l'interne, par exemple par leurs services statistiques.

¹ Mathématiques, Informatique, sciences Naturelles et Technique.

² <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/00/10/blank/ind30.approach.3007.html>.

³ Appenzell Rhodes-Extérieures, Bâle-Campagne, Bâle-Ville, Berne, Fribourg, Genève, Glaris, Jura, Lucerne, Neuchâtel, Obwald, Saint-Gall, Schwyz, Soleure, Valais, Zoug, Zurich. Voir en particulier les plans d'action des villes de Zurich: <https://www.stadt-zuerich.ch/gleichstellungsplan>, et Berne: www.aktionsplan.bern.ch.

Travail permanent des institutions chargées de l'égalité

9. Office du Département fédéral de l'intérieur (DFI), le **Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG)** effectue dans le cadre de son mandat un travail permanent pour faire avancer l'égalité entre les sexes dans tous les domaines de la vie et pour éliminer toutes formes de discrimination directe et indirecte à l'égard des femmes. Sur le plan thématique, le BFEG met en particulier l'accent sur **l'égalité des chances et des salaires dans la vie professionnelle, l'égalité juridique, sur une répartition équitable des tâches au sein de la famille et la lutte contre la violence dans les relations de couple**. Le BFEG n'agit pas au niveau individuel mais vise des changements structurels notamment par la sensibilisation. Il cherche donc à coopérer autant que possible avec les autres offices fédéraux, les organisations masculines et féminines, les institutions et services officiels chargés de la promotion de l'égalité, les partenaires sociaux et les entreprises. Au plan pratique, le BFEG se concentre sur la préparation et la diffusion d'informations, sur l'élaboration de prises de position sur des sujets et des (projets) de lois le concernant, sur le soutien financier de projets de promotion et de services de consultation relatifs à la loi sur l'égalité, ainsi que sur le contrôle de l'égalité salariale dans les marchés publics. En vue de la mise en œuvre des nouveaux objectifs de législature dans le domaine de l'égalité, deux postes de travail ont été créés au BFEG pour intensifier les travaux sur **l'égalité salariale** (cf. n. 140 infra). Plusieurs départements et offices ont en outre chargé des services internes de promouvoir l'égalité entre les sexes, par exemple l'Office fédéral du personnel (OFPER) et le Secrétariat général du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE).

10. Organe consultatif de la Confédération, la **Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF)** travaille en permanence sur toutes les questions liées aux femmes en Suisse et à l'égalité entre les sexes. Elle observe et analyse l'évolution de la politique dans ces deux domaines et évalue les mesures prises. Lors des consultations, elle prend position sur les projets de la Confédération susceptibles d'avoir un impact sur l'égalité entre femmes et hommes et élabore des recommandations. Elle informe et sensibilise les milieux politiques, les autorités et l'opinion publique. La CFQF a plusieurs axes de travail prioritaires : elle s'engage pour l'introduction d'un partage du déficit et d'une contribution d'entretien minimale pour les enfants dans le droit d'entretien après la séparation et le divorce, pour une réforme de la prévoyance professionnelle 2020 équitable pour les sexes et supportable socialement, ainsi que pour l'introduction dans la législation de quotas de genre dans l'économie. La CFQF a élaboré et publié en ligne un **guide de la CEDEF pour la pratique juridique**. Chaque numéro de sa revue spécialisée « Questions au féminin » est consacré à un thème particulier : les dernières éditions ont porté sur la violence domestique, le rôle de la CEDEF dans l'ordre juridique suisse, le champ de tension entre droits des femmes, culture et religion, la mutation des rôles de genre, le sexisme, la participation politique ou encore le congé parental.

11. Presque tous les **cantons**⁴ et quelques **grandes villes** possèdent une institution chargée des questions d'égalité, avec des mandats variables. Il peut s'agir de bureaux ou de commissions consultatives. La **Conférence suisse des déléguées à l'égalité (CSDE)**, qui regroupe

⁴ A l'exception de Zoug et Nidwald.

les bureaux de l'égalité de la Confédération, des cantons et des communes, compte actuellement 17 membres cantonaux⁵ et 5 membres communaux⁶. La CSDE soutient, coordonne, planifie et réalise des activités à l'échelle nationale afin d'assurer à long terme une politique d'égalité cohérente. Le BFEG collabore étroitement avec la CSDE, dont il assume la vice-présidence. Certains services administratifs cantonaux ou communaux s'occupent également de questions de genre dans un domaine politique précis, par exemple l'éducation et la formation ou les ressources humaines. La décision prise en 2010 par le parlement du canton de Zoug de supprimer la commission cantonale de l'égalité a montré qu'il faut sans cesse justifier la nécessité des institutions cantonales et communales, ainsi que des ressources consacrées à l'égalité, et que la légitimité de ces institutions ne va pas de soi (voir à ce sujet l'arrêt du Tribunal fédéral, n. 15 infra). De fait, il existe actuellement de grandes disparités entre les cantons et les communes concernant les ressources affectées aux institutions en charge de l'égalité.

12. Le **Centre suisse de compétence pour les droits humains (CSDH)** a été fondé à l'automne 2010 sur mandat de la Confédération, qui finance la phase pilote actuelle de cinq ans. Le CSDH est un centre de services avec pour vocation d'encourager et de faciliter le processus de mise en œuvre des obligations internationales de la Suisse dans le domaine des droits humains, à tous les niveaux de l'Etat fédéral. Le CSDH concentre ses activités sur six domaines thématiques : migration, police et justice, politique genre, politique de l'enfance et de la jeunesse, questions institutionnelles, économie et droits humains. Le domaine thématique Politique genre œuvre sur mandat des acteurs intéressés (autorités fédérales, cantonales et communales, institutions privées, entreprises, autres organisations) pour documenter et évaluer les pratiques de mise en œuvre des normes des droits humains en Suisse, pour mettre à disposition des informations sur les standards internationaux et les pratiques exemplaires, pour réaliser des études concrètes et utiles à la pratique et proposer une offre de formations continues adaptées⁷.

Importance croissante de la CEDEF dans la pratique administrative et juridique

13. Le BFEG et le DFAE utilisent différents canaux pour **informer et sensibiliser** le grand public à l'importance cruciale de la CEDEF pour l'égalité entre les sexes. La Convention et les observations finales du Comité ainsi que les rapports de la Suisse sont publiés en français et en allemand sur les sites Web du BFEG et du DFAE. Les rubriques correspondantes sont mises à jour régulièrement. Des informations sont également disponibles, en particulier pour les autorités cantonales, via la CSDE. Certains cantons⁸ indiquent en outre faire des efforts particuliers pour porter à la connaissance de l'exécutif, du législatif et du judiciaire par différents canaux des informations sur la Convention et sa mise en œuvre, ainsi que sur les recommandations du Comité.

⁵ Appenzell Rhodes-Extérieures, Argovie, Bâle-Campagne, Bâle-Ville, Berne, Fribourg, Genève, Grisons, Jura, Lucerne, Neuchâtel, Obwald, Saint-Gall, Tessin, Valais, Vaud, Zurich.

⁶ Berne, Genève, Lausanne, Zurich, Winterthour.

⁷ Cf. <http://www.skmr.ch/frz/domaines/genre/politique-genre.html>.

⁸ Berne, Lucerne, Schwyz, Obwald, Glaris, Soleure, Bâle-Campagne, Thurgovie, Valais, Genève et Jura.

14. Un groupe de travail interdépartemental a été créé sous l'égide du BFEG pour accompagner la mise en œuvre des recommandations du Comité dans l'administration fédérale. Il estime que les services concernés de l'administration œuvrent effectivement pour appliquer les recommandations. Un **plan d'action interne** à l'administration expose les objectifs et les priorités, identifie des mesures à prendre et permet d'assurer un monitoring régulier de la mise en œuvre des engagements découlant de la Convention.

15. Dans son arrêt de 2011 relatif à un recours contre la décision de supprimer la commission de l'égalité du canton de Zoug, le **Tribunal fédéral** s'est explicitement interrogé sur les **obligations** découlant de la CEDEF s'imposant aux **cantons**. Le Tribunal fédéral est entré en matière sur le recours, au motif que des normes relatives à des droits fondamentaux peuvent faire naître une obligation d'action du législateur, et donc des droits à une action de la part des pouvoirs publics en général et des autorités législatives en particulier, lesquels peuvent être portés en justice (consid. 2.4). Le Tribunal fédéral a finalement rejeté le recours, mais il a examiné en détail les obligations des organes cantonaux découlant de l'article constitutionnel sur l'égalité et de **l'interdiction de la discrimination ancrée dans le droit international**. Selon le Tribunal fédéral, il faut déduire de l'article 8, alinéa 3, phrase 2 de la Constitution fédérale (Cst.) un « mandat d'aménagement social » dont le but est de supprimer les stéréotypes et les structures discriminatoires. Les pouvoirs publics ont cependant une grande latitude concernant le choix des moyens à mettre en œuvre à cet effet et le choix appartient aux autorités politiques, non pas aux tribunaux (consid. 3.1). Le Tribunal fédéral montre en outre comment la CEDEF « concrétise et complète » le mandat de pourvoir à l'égalité défini en termes très généraux à l'article 8, alinéa 3 Cst. Il se prononce sur la question de savoir si l'article 8, alinéa 3 Cst. et la CEDEF fondent une obligation d'action concrète pour le parlement cantonal zougais (consid. 3.3). Etant donné que **l'égalité entre femmes et hommes n'est pas réalisée dans les faits**, le tribunal constate (en se référant notamment au troisième rapport de la Suisse au Comité) que des mesures doivent être prises en particulier dans le canton de Zoug. Si celui-ci n'a pas l'obligation absolue de créer une commission ou un bureau de l'égalité, il est néanmoins tenu de trouver une solution de remplacement, c'est-à-dire de prévoir par qui, comment et avec quels moyens le projet d'égalité doit être mis en œuvre dorénavant. Renoncer à des **mesures** étatiques serait contraire à la Constitution (consid. 5.5). Enfin, le Tribunal fédéral analyse en détail les obligations de la Suisse découlant de l'article 2, lettre a CEDEF, des recommandations et des observations finales du Comité sur le rapport périodique de la Suisse (consid. 6). Il conclut que **tous les niveaux de l'Etat** – c'est-à-dire non seulement la Confédération, mais aussi l'ensemble des cantons – sont tenus d'appliquer la Convention et de prendre les dispositions d'organisation appropriées à cet effet. Ils doivent disposer de services ayant les connaissances spécifiques, les compétences et les ressources nécessaires pour remplir la mission imposée par la Convention. En revanche, même en tenant compte des recommandations du Comité, aucune prescription obligatoire de la CEDEF ne peut être déduite concernant une mise en place organisationnelle concrète (consid. 6.6)⁹. Cet arrêt du Tribunal fédéral a rencontré un large écho, en particulier parmi les bureaux cantonaux de l'égalité, et il

⁹ ATF 137 I 305 ; la présentation détaillée de cet arrêt est proposée en français dans le Guide de la CEDEF pour la pratique juridique, partie 5, La jurisprudence et la pratique administrative en Suisse : <http://www.ekf.admin.ch/dokumentation/00596>.

a été amplement commenté dans la doctrine, qui l'a accueilli positivement¹⁰. Il y a tout lieu de penser qu'il aura une influence sur la jurisprudence.

16. L'un des objectifs du plan d'action élaboré par le groupe de travail chargé du suivi de la mise en œuvre des recommandations du Comité dans l'administration fédérale est de renforcer la prise de conscience de **l'importance juridique que revêt la Convention**. Régulièrement, le BFEG informe des évolutions intervenues les autres services de l'administration fédérale (via le groupe de travail interne), les parlementaires, la CSDE ainsi que les conférences des directrices et directeurs cantonaux. La CSDE s'emploie également à diffuser régulièrement des informations et à sensibiliser les services cantonaux à l'importance de la Convention dans la pratique. Ainsi, le BFEG et la CSDE ont organisé en octobre 2011 un colloque sur **les chances et les défis que présente l'application des normes de la CEDEF aux niveaux cantonal et communal**.

17. La CFQF s'est attachée en priorité ces dernières années à sensibiliser les avocates et les avocats à la Convention afin que les obligations en découlant soient mieux ancrées dans la pratique juridique des tribunaux et des administrations suisses. Elle a organisé des colloques et des ateliers s'adressant surtout aux responsables de l'application du droit. En 2012, elle s'est associée à des avocates praticiennes pour élaborer un **guide en ligne de la CEDEF pour la pratique juridique**¹¹, qui doit permettre aux avocates et avocats intéressés par l'application de la Convention, mais aussi aux tribunaux, d'invoquer plus facilement dans leurs argumentations les engagements découlant de la CEDEF dans tous les domaines de la vie. Le guide de la CEDEF est mis à jour régulièrement.

18. L'application limitée de la Convention dans la pratique juridique suisse s'explique notamment par le faible nombre de publications juridiques sur le sujet en français et en allemand. Le BFEG a donc apporté une aide financière et une contribution de fond à l'élaboration d'un **commentaire de la CEDEF en allemand** qui paraîtra début 2015. Le commentaire expose les obligations découlant de la Convention, ainsi que les défis juridiques de leur mise en œuvre en Suisse et en Autriche.

19. La lutte contre la discrimination est un thème important aussi en dehors du domaine du genre. Ces dernières années la Suisse a été plusieurs fois priée, dans le cadre des examens périodiques universels (EPU) et par le Comité des droits économiques, sociaux et culturels, d'examiner la possibilité d'adopter une **loi générale sur la lutte contre les discriminations**. Jusqu'ici, les autorités fédérales s'y sont refusées, en invoquant les dispositions déjà en vigueur. La Confédération a toutefois décidé d'analyser plus précisément l'efficacité des normes existantes de protection contre la discrimination, et de réaliser une **étude sur l'accès à la justice dans les cas de discrimination**. Concernant la discrimination en raison du sexe, l'étude portera sur les domaines suivants : discrimination pour cause de grossesse et de maternité, discrimination en lien avec la violence domestique, discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, discrimination des personnes transsexuelles, discrimination multiple (femmes handicapées, étrangères, lesbiennes). L'étude devrait être disponible en 2015.

20. Enfin, la Suisse a **retiré sa réserve** au sujet de l'article 16, alinéa 1, lettre g CEDEF concernant le nom de famille, élargissant ainsi le champ d'application de la Convention (cf. n. 191 ad art. 16 infra).

¹⁰ Voir les références proposées dans le Guide de la CEDEF pour la pratique juridique, partie 5, p. 2s.

¹¹ <http://www.ekf.admin.ch/dokumentation/00596/index.html?lang=fr>.

Gender mainstreaming

21. L'intégration d'une perspective de genre dans tous les domaines politiques est un axe de réflexion aux niveaux fédéral et cantonal. L'administration fédérale accorde une attention particulière à l'égalité dans plusieurs de ses domaines de compétence. De nombreux exemples sont présentés plus loin, aux chapitres consacrés aux dispositions correspondantes de la Convention : participation politique, éducation et formation, vie professionnelle, santé, migration, agriculture, mariage et famille, etc. En particulier, le BFEG se réfère régulièrement à la Convention et aux recommandations du Comité pour rendre d'autres services de l'administration attentifs à leurs obligations en matière d'égalité. De plus, la majorité des cantons¹² font état de leurs efforts concrets pour intégrer les buts de l'égalité dans d'autres domaines politiques.

22. L'absence de sexisme dans le langage joue un rôle important dans l'efficacité d'une approche intégrée de l'égalité (*gender mainstreaming*). L'administration fédérale, de même que certaines administrations cantonales et communales, s'efforcent explicitement de pratiquer un **langage** et une **communication non sexistes**. Le guide de formulation non sexiste de la Chancellerie fédérale est systématiquement appliqué lors de l'examen des textes officiels, notamment les textes de loi, pour vérifier leur qualité et leur intelligibilité. Les règles qu'il contient sont diffusées et recommandées à l'intérieur comme à l'extérieur de l'administration fédérale. Les nouvelles instructions de la Chancellerie fédérale sur les prestations linguistiques le citent comme fil directeur¹³.

23. L'administration fédérale examine actuellement comment améliorer l'examen des **conséquences des projets de loi sous l'angle de l'égalité des sexes**, comme l'impose l'article 141, alinéa 2, lettre i de la loi sur le parlement¹⁴.

24. La Suisse pratique également le *gender mainstreaming* dans sa **coopération internationale**. L'égalité des femmes reste ainsi un thème prioritaire de la politique internationale de la Suisse dans le domaine des droits humains, et l'aspect du genre joue toujours un rôle important dans le travail de coopération au développement mené par la Suisse. Selon la position sur un cadre pour un développement durable post-2015 approuvée par le Conseil fédéral le 26 juin 2014, la Suisse œuvre activement dans les négociations et les débats internationaux, afin que la thématique de l'égalité des genres devienne un objectif en soi et qu'une approche transversale conduise à intégrer des objectifs en matière de genre dans d'autres priorités.

25. Dans le cadre de la politique du genre qu'elle pratique depuis déjà dix ans, la Direction du développement et de la coopération (DDC) analyse l'impact des dépenses de ses programmes sur les rapports entre les sexes et vérifie régulièrement l'absence de sexisme dans la planification et la mise en œuvre de ses projets, en se fondant sur des rapports d'avancement annuels et des évaluations.

¹² Appenzell Rhodes-Extérieures, Argovie, Bâle-Campagne, Bâle-Ville, Berne, Fribourg, Glaris, Neuchâtel, Obwald, Soleure, Tessin, Thurgovie, Valais, Jura, Vaud, Zoug.

¹³ Ch. 2.4 des instructions sur les prestations linguistiques, FF 2013 1437.

¹⁴ Cf. question Leutenegger Oberholzer 13.1011 du 13.03.2013 « Exposer systématiquement dans les messages du Conseil fédéral les conséquences d'un projet d'acte sur l'égalité des sexes » : www.parlament.ch/f/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20131011.

Imposition

26. L'imposition équitable des couples mariés, des concubins et des personnes seules fait l'objet de débats politiques depuis des années, au niveau fédéral comme dans les cantons (cf. troisième rapport, n. 90, 327). En vue d'une profonde réforme fiscale, le Conseil fédéral a mené en 2007 une consultation sur un changement de système pour les couples mariés afin de passer de l'imposition commune à l'imposition individuelle. L'évaluation des réponses à cette consultation a montré qu'une **réforme de l'imposition des couples mariés** est jugée nécessaire, mais que les opinions divergent fortement sur le modèle à mettre en place. Les efforts continueront donc de porter essentiellement sur l'allègement de l'imposition des familles avec enfants.

27. La loi fédérale sur les allègements fiscaux en faveur des familles avec enfants est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2011. Pour mieux tenir compte du coût des enfants, la loi prévoit un **barème parental** et une **déduction pour la garde d'enfants par des tiers**. Les nouvelles dispositions apportent une plus grande équité fiscale entre les contribuables avec et sans enfants. De plus, les parents actifs et qui font garder leurs enfants à l'extérieur, ainsi que les ménages dont un parent assure la garde des enfants, bénéficient autant que possible de l'égalité de traitement en matière fiscale en fonction de leur capacité économique. Cela a amélioré les possibilités de concilier vie familiale et vie professionnelle.

28. Malgré les changements entrés en vigueur ces dernières années, les couples à deux revenus de catégories supérieures ainsi que les couples de retraités aux revenus moyens et supérieurs sont toujours défavorisés en matière d'impôt fédéral direct, par rapport aux couples de concubins ayant une capacité économique comparable. De plus, le rapport entre la charge fiscale des couples à un seul revenu et celle des couples à deux revenus est en partie jugé déséquilibré. C'est pourquoi en 2012 le Conseil fédéral a mis en consultation un projet de loi visant une **imposition équilibrée des couples et des familles**, adressé aux cantons et aux associations. Il proposait différentes mesures pour réduire les différences de charge fiscale entre les couples mariés à un revenu et les couples mariés à deux revenus, et pour atténuer ou gommer les différences entre l'imposition des couples mariés et celle des concubins. Mais comme les propositions envoyées en consultation ont reçu un accueil globalement critique, le Conseil fédéral a suspendu ce projet. A la place, il a recommandé au parlement d'accepter l'initiative populaire déposée en 2012 par l'UDC « Pour le couple et la famille – Non à la pénalisation du mariage », qui prévoit d'**abolir la pénalisation du mariage** en inscrivant le principe de l'imposition commune dans la Constitution. Si cette initiative est acceptée en votation populaire, il ne sera plus possible de passer à l'imposition individuelle sans nouveau changement de la Constitution. La votation populaire sur l'initiative devrait avoir lieu en 2015.

29. Toutes les **lois cantonales sur les impôts** contiennent actuellement des mécanismes de correction pour que les couples mariés et les familles soient imposés équitablement. Les formes d'allègement prévues sont toutefois très variées. Pour ne pas défavoriser les couples mariés par rapport aux concubins, la majorité des cantons ont instauré le splitting intégral ou partiel tandis que d'autres cantons ont un double barème. Un canton (Vaud) pratique le système du quotient familial : pour déterminer le taux d'imposition, on divise le revenu global par un quotient, qui dépend du nombre de personnes à charge dans la famille. Pour tenir compte du coût des enfants, les cantons appliquent principalement une déduction pour enfant à l'assiette d'imposition, une déduction pour assurance par enfant à charge et une déduction pour frais de garde par des tiers. Depuis 2013, les cantons sont tenus par la législation fédérale

d'admettre la déduction maximale des frais de garde à l'extérieur. Avant l'instauration de cette obligation, 24 cantons avaient déjà introduit dans leur législation fiscale une déduction de cette nature sous des formes variées. Le plafond de la déduction est fixé par les cantons.

Gender budgeting

30. Le Conseil fédéral a refusé de mettre en place une **gestion budgétaire respectueuse de l'égalité des sexes** (*gender budgeting*), estimant que cette démarche présentait un mauvais rapport coût-utilité car le budget de la Confédération a essentiellement une fonction de redistribution¹⁵.

31. Certains cantons indiquent que le *gender budgeting* joue un certain rôle, par exemple dans la formulation d'objectifs et dans la conception d'indicateurs utilisés pour piloter la politique financière.

Mesures de promotion de l'égalité entre femmes et hommes

32. Le présent rapport expose les mesures multiples et variées prises pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans différents domaines où des inégalités en raison du sexe sont constatées. Ces mesures passent par des réformes juridiques, des changements d'orientation stratégique dans des domaines politiques, la création d'institutions ainsi que la mobilisation de ressources humaines et financières ayant un impact direct ou indirect sur l'égalité des sexes dans les différents domaines de la vie. Les aides financières du BFEG en sont un exemple concret : elles sont accordées à des institutions et à des entreprises qui agissent pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes et pour créer des conditions-cadres propices à la famille dans le monde du travail (cf. n. 113 ad art. 11 CEDEF).

33. Dans le cadre de l'examen périodique universel, le Conseil fédéral a accepté une recommandation de la Norvège et de la Jordanie de prendre des **mesures temporaires spéciales** pour augmenter la représentation des femmes¹⁶. En effet, comme dans l'Union européenne (UE) des mesures temporaires spéciales ont été étudiées ces dernières années surtout dans le domaine de la vie professionnelle, en rapport avec la forte sous-représentation des femmes dans les organes dirigeants de l'économie et dans l'encadrement de l'administration (cf. n. 118 ad art. 11 CEDEF)¹⁷.

34. Des mesures spéciales sont également en discussion concernant la représentation des femmes dans les processus politiques de décision. Ainsi, des quotas de genre notamment ont été instaurés pour la composition des **commissions extraparlémentaires** : en fonction de leurs tâches, leurs membres doivent représenter les sexes et les régions linguistiques de façon

¹⁵ Cf. motion Kiener Nellen 09.3706 du 12.06.2009, Egalité des sexes et politique budgétaire. Projet pilote : http://www.parlament.ch/f/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20093706 (liquidé). Pour les mêmes raisons, le Conseil fédéral a également rejeté la motion du Groupe des Verts 11.3060 du 07.03.2011 « Gender budgeting à l'OFFT et à l'OFAS » : http://www.parlament.ch/f/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20113060 (liquidé).

¹⁶ Cf. réponse de la Suisse concernant les recommandations de l'EPU, 27.02.2013, recommandation 123.72.

¹⁷ Cf. CSDH, domaine thématique Politique genre, Quotas femmes-hommes dans la vie professionnelle, <http://www.skmr.ch/frz/domaines/genre/nouvelles/quotas-femmes-hommes.html?zur=91> (consulté le 29.8.2013).

équilibrée, avec au moins 30% de femmes et d'hommes¹⁸. Selon le rapport du 25 avril 2012 sur le renouvellement intégral des organes extraparlimentaires dont les membres ont été nommés par le Conseil fédéral pour la période 2012 à 2015¹⁹, les femmes occupent globalement 31% des sièges. Les hommes représentent au moins 30% de l'effectif dans les 120 commissions tandis que les femmes sont sous-représentées dans 55 d'entre elles. Un groupe de travail interdépartemental mandaté par le Conseil fédéral a en outre élaboré un catalogue de mesures sur lequel les Départements compétents s'appuieront pour analyser les raisons des cas de sous-représentation, pour adopter des mesures concrètes et pour faire rapport sur la représentation des sexes et des communautés linguistiques²⁰.

35. Pour attirer l'attention sur le risque de discrimination plus élevé encouru par les **femmes handicapées**, le Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées (BFEH) a publié avec le soutien du BFEG à l'occasion de la Journée internationale des droits de l'homme le 10 décembre 2013 un dossier sur la situation des femmes handicapées dans différents domaines de la vie : éducation et formation, accès au travail rémunéré, santé, défense des intérêts, représentation dans les médias. Evoquant le 15 avril 2014, date de **l'adhésion de la Suisse à la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées**, ce dossier vise en particulier à promouvoir la **perspective de genre**. Il met en évidence des lacunes, cite des catégories de femmes particulièrement vulnérables et contient de nombreuses recommandations d'action dans les domaines concernés²¹.

Amélioration des données statistiques sur l'égalité

36. L'OFS s'efforce **d'actualiser et d'élargir en permanence les données statistiques relatives à l'égalité des sexes**. Ces dernières années, il a par exemple nettement développé les données sur la violence envers les femmes et sur la situation des étrangères. Dans la limite des ressources disponibles, de nouveaux indicateurs ont en outre été mis en ligne sur le portail de la statistique, par exemple sur la violence domestique²² et le sous-emploi²³. D'autres indicateurs sont en préparation. Conformément à la ligne directrice 7 du programme de législature en cours, les **indicateurs de l'égalité** font désormais partie du monitoring de la législature que doit assurer l'OFS²⁴. De plus, ce dernier a publié une nouvelle version de sa **brochure sur la situation et l'évolution de l'égalité entre femmes et hommes**, avec des données actualisées sur la formation, l'activité professionnelle, la conciliation entre emploi et famille, le travail non rémunéré, les salaires, la pauvreté, la violence domestique ainsi que sur la vie politique. Il met en évidence les progrès accomplis et les lacunes subsistantes²⁵.

¹⁸ Cf. art. 57e, al. 2 de la loi sur l'organisation du gouvernement et de l'administration (LOGA ; RS 172.010) et art. 8c bis de l'ordonnance sur l'organisation du gouvernement et de l'administration (OLOGA ; RS 172.010.1).

¹⁹ Cf. rapport du 25 avril 2012 : http://www.admin.ch/bundesrecht/ko/index.html#sprungmarke10_36.

²⁰ Cf. rapport proposant des mesures destinées à améliorer la représentation des sexes et des communautés linguistiques dans les commissions extraparlimentaires : http://www.admin.ch/bundesrecht/ko/index.html#sprungmarke10_36.

²¹ <http://www.edi.admin.ch/ebgb/>.

²² <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/08/01.html>.

²³ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/05.html>.

²⁴ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/00/10/blank/ind30.approach.3007.html>.

²⁵ Office fédéral de la statistique (OFS), Vers l'égalité entre femmes et hommes. Situation et évolution, Neuchâtel 2013 (ci-après « brochure Vers l'égalité ») : <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=5213>.

Lutte contre la discrimination envers les étrangères et d'autres catégories de femmes

37. Comme exposé en détail dans le rapport intermédiaire (cf. ch. 4.3 de ce rapport), la **politique d'intégration de la Suisse** repose sur plusieurs principes : donner aux étrangères et aux étrangers des **chances égales de participer** à la vie de la Suisse, développer leur potentiel, tenir compte de leur diversité et œuvrer pour leur autonomisation. En collaboration avec les partenaires des différents niveaux et domaines politiques et sociaux, il faut supprimer les obstacles empêchant les étrangères et les étrangers de vivre selon ces principes. En particulier les étrangères rencontrent de multiples difficultés, comme la barrière de la langue et de la communication, les stéréotypes sur les rôles de genre ou la difficulté à faire reconnaître leurs formations (cf. rapport intermédiaire, ch. 4.4.1). Le Conseil fédéral s'attaque concrètement à ces problèmes par des mesures adoptées pour encourager l'intégration des étrangères et des étrangers et pour les **protéger contre la discrimination** (plan d'intégration).

38. L'OFS a développé une série d'**indicateurs pour mesurer l'intégration**. Ils portent sur de nombreux domaines de la vie, comme l'aide sociale et la pauvreté, la culture, la religion, les médias, l'éducation et la formation, la famille et la démographie, la langue, le logement, le marché de l'emploi, la politique et la santé, la criminalité, la sécurité, le racisme et la discrimination. L'objectif du monitoring de l'intégration est de mesurer les chances d'accès et de participation aux différents domaines de la vie en société. Les nombreux résultats publiés récemment indiquent une participation au marché du travail et une utilisation des langues nationales significativement différentes selon que les personnes sont ou non issues de la migration, mais aussi selon les sexes²⁶. Ces évaluations sont utilisées dans le cadre du plan d'intégration du Conseil fédéral pour travailler de manière plus ciblée sur l'intégration des étrangères, pour **repérer et combattre les discriminations indirectes** dont elles font l'objet et pour prévenir le risque de discrimination intersectionnelle auquel sont exposées les femmes en raison de leur sexe, de leur religion et de leur statut de migrante.

39. Dans le cadre du développement de la politique suisse d'intégration, le Conseil fédéral a mis en place un **système d'encouragement à l'intégration cohérent au niveau national**. Depuis 2014, tous les cantons mettent en oeuvre des programmes d'intégration cantonaux (PIC), financés conjointement par la Confédération et les cantons, sur la base d'objectifs stratégiques identiques. Ces programmes interviennent dans trois domaines constituant les piliers de l'encouragement de l'intégration : information et conseil ; langue et formation, travail ; compréhension et intégration sociale. Il est notamment prévu de renforcer la primo-information des nouveaux arrivants. Aujourd'hui déjà, les brochures de primo-information de la plupart des cantons et de la Confédération présentent les principes de l'égalité entre femmes et hommes en vigueur en Suisse. De plus, une information de base ciblée peut permettre de communiquer de façon précoce des informations, par exemple sur la reconnaissance des compétences et des formations. Les nouveaux arrivants peuvent ainsi être dirigés vers des centres de consultation adéquats, comme les services d'orientation professionnelle. Les femmes notamment sont souvent surqualifiées pour l'activité professionnelle qu'elles exercent après leur arrivée en Suisse. Le Conseil fédéral souhaite améliorer la **stratégie d'information** afin d'obtenir une intégration durable, notamment par la formation et le travail. De plus, une révision des dispo-

26 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/ind43.html>.

sitions légales sur l'intégration est en cours. Elle prévoit notamment un devoir pour les personnes en provenance d'un Etat tiers (c.-à-d. hors EU ou AELE) souhaitant venir en Suisse au titre du regroupement familial de maîtriser la langue nationale de leur futur lieu de domicile, ou se montrer prêtes à l'apprendre en s'inscrivant à un cours de langue. Il s'agit d'un facteur décisif pour les femmes bénéficiant du regroupement familial sans s'intégrer dans le marché du travail. La politique d'intégration de la Confédération continuera de s'appuyer sur les **structures ordinaires**, un système qui a fait ses preuves jusqu'ici : l'intégration doit se faire avant tout par la formation, par le travail et dans les quartiers. Le projet prévoit donc d'adapter en conséquence la loi sur la formation professionnelle, la loi sur l'assurance-chômage, la loi sur l'assurance-invalidité et la loi sur l'aménagement du territoire, afin de renforcer l'application des mesures et des stratégies répondant entre autres aux **besoins des étrangères** dans des domaines importants pour l'intégration (p. ex. mentoring pour jeunes femmes, etc.).

40. Lorsque les structures ordinaires manquent ou ne répondent que partiellement aux besoins, les lacunes sont comblées par des programmes et des projets encourageant spécifiquement l'intégration. Dans ce contexte, un **concept cadre d'encouragement des connaissances linguistiques** (FIDE) a par exemple été élaboré, qui définit des normes communes adaptées aux besoins quotidiens pour les objectifs d'apprentissage, la teneur des cours et l'évaluation des compétences.

41. Aujourd'hui, tous les cantons possèdent des structures accessibles indépendamment de son sexe, revêtant des formes variées : services de l'intégration, personnes déléguées à l'intégration, consultations sociales, services d'aide aux victimes d'infractions, commissions de l'égalité, centres de consultation privés. Et les cantons sont tenus dans leurs programmes d'intégration de prendre en compte le risque de discrimination des ressortissantes et ressortissants étrangers, et de mettre l'accent sur le **renforcement de la protection contre la discrimination**. La loi reconnaît ainsi que l'intégration est un processus réciproque : les personnes arrivant de l'étranger font des efforts pour s'intégrer ; en contrepartie, elles doivent pouvoir compter sur l'ouverture d'esprit de la population installée. Concrètement, les cantons doivent protéger contre la discrimination raciale, ainsi qu'informer et sensibiliser leurs autorités et structures ordinaires à ce type de discrimination pour qu'elles puissent **reconnaître, analyser et changer d'éventuels comportements discriminatoires**. Les cantons doivent en particulier veiller à ce que leurs prestations soient accessibles à tous sans obstacles supplémentaires. Comme les mesures de protection contre la discrimination doivent aussi être mises en œuvre dans les structures ordinaires, elles sont profitables à toutes les catégories de la population subissant des discriminations en raison d'un ou plusieurs facteurs, comme la couleur de peau, le nom, la religion, le mode de vie, le sexe ou d'autres caractéristiques socio-économiques.

42. Le programme des points forts pour les années 2008-2014 a proposé de multiples **activités innovantes et des programmes de conseil et de soutien** bénéficiant aux femmes dans une grande mesure. Une partie importante des 8 et 13,4 millions de francs, alloués à l'encouragement de l'apprentissage des langues en 2012 et 2013, ont bénéficié à des femmes avec enfants. Les programmes de **soutien précoce aux enfants de migrants** et de responsabilisation **des parents** ainsi que les services d'interprétation communautaire (p. ex. à l'école, à l'hôpital, dans l'administration) ont continué à être soutenus. En 2013, la Conférence tripartite sur les agglomérations (CTA, plate-forme politique de la Confédération, des cantons et des communes) a lancé le dialogue sur l'intégration « Dès la naissance – entrer dans la vie en pleine santé ». Elle s'est associée à des partenaires et des professionnels en contact avec les

familles immigrées notamment, durant la grossesse, pendant et après l'accouchement et au cours des premières années de vie des enfants, pour élaborer des recommandations afin d'améliorer la santé des mères et des enfants issus de la migration. Tous les participants au dialogue mettent maintenant en place des projets concrets pour concrétiser ces recommandations, par exemple des cours de langue adaptés aux besoins des migrantes enceintes. Le développement de la politique d'intégration de la Suisse donne ainsi lieu à un travail sur **l'égalité des chances et la suppression des discriminations envers les migrantes notamment**, que les autorités de la Confédération, des cantons et des communes, leurs partenaires et la société civile accomplissent dans le cadre d'une stratégie commune.

Art. 5 Stéréotypes

43. Bien que les rôles de genre évoluent continuellement et que le sexe ne soit que l'un des multiples facteurs influant sur le rôle des individus dans la société, les stéréotypes de genre restent un problème. La CFQF a consacré l'édition 2011 de sa revue spécialisée « Questions au féminin » aux **rôles de genre en mutation**. Elle y dépeignait de manière nuancée le débat sur les rôles et les stéréotypes en Suisse. Dans son numéro de novembre 2013, la revue spécialisée se demandait dans quelle mesure le sexisme dans le monde avait un lien avec les stéréotypes de rôles et les rapports de force entre femmes et hommes.

44. Plusieurs mesures prises par l'administration fédérale en faveur de l'égalité des sexes servent, directement ou indirectement, à **lutter contre les stéréotypes de genre**, par exemple les efforts déployés par la Chancellerie fédérale pour l'emploi d'un langage épicène, en particulier en allemand. La **formation**, en particulier **professionnelle**, est un domaine très important à cet égard car les stéréotypes de genre imprègnent souvent les choix professionnels. Conscient de cet aspect, le SEFRI a commencé à analyser pour les combattre l'utilisation et les conséquences discriminatoires des stéréotypes dans la législation et la jurisprudence dans les domaines de la formation et du travail. On a ainsi veillé à éviter les stéréotypes de genre dans la trentaine d'ordonnances sur la formation en vigueur, et dans la vingtaine de règlements d'examen approuvés. Cette démarche est poursuivie lors de l'élaboration des textes qui réglementent la formation au niveau du Secrétariat d'Etat, du Département, du Conseil fédéral et du parlement. L'accent est mis sur les ordonnances régissant la formation professionnelle de base et les activités législatives dans le domaine de la formation continue et de la santé. Une série de mesures portant sur les choix et la formation professionnels ont également pour but d'éliminer les stéréotypes de genre (cf. n. 92 ad art. 10 infra).

45. L'**école publique** également aborde la question des stéréotypes de genre à différents niveaux. Conduit conjointement par les bureaux de l'égalité et les départements de l'instruction publique des cantons francophones, le projet « L'école de l'égalité » effectue depuis 2006 un travail de sensibilisation en proposant aux enseignantes et aux enseignants une documentation de fond et des outils didactiques. En 2010, le canton de Genève a publié une série d'outils didactiques et de documents baptisée « Balayons les clichés », destinée aux enseignantes et

aux enseignants dans différentes classes d'âge et diffusée par les bureaux romands de l'égalité²⁷. D'autres cantons contribuent également par des analyses, des formations continues²⁸, des campagnes d'information²⁹ et des publications, à sensibiliser les directions d'école et le corps enseignant³⁰.

46. Les **médias**, où les femmes sont toujours très nettement sous-représentées, sont un autre canal important pour la reproduction des stéréotypes de genre ou la lutte contre ces stéréotypes. Depuis 1995, le Projet mondial de monitoring des médias (Global Media Monitoring Project, GMMP) analyse dans la perspective de genre tous les cinq ans les nouvelles quotidiennes publiées ou diffusées dans le monde. Cette analyse porte sur les données recueillies en une seule journée et fournit donc une vue instantanée du travail des médias. Sous l'égide de la CSDE, les trois principales régions linguistiques de Suisse ont pour la première fois contribué à une édition du GMMP - la quatrième - qui portait sur la production des médias lors d'une journée ordinaire (le 10 novembre 2009). Comme le montre le rapport supplémentaire concernant la Suisse, les femmes sont toujours sous-représentées parmi les personnes citées ou interrogées (22%). Dans les médias quotidiens, seulement 34% des nouvelles diffusées sont signées par des femmes. Il existe des différences selon les régions linguistiques : les femmes sont plus nombreuses en Suisse romande qu'en Suisse alémanique parmi les personnes citées et parmi les journalistes auteurs de sujets³¹. En 2010 et 2013, le prix « femmes & médias », bureaux de l'égalité romands, a récompensé des journalistes qui font avancer le débat sur l'égalité entre femmes et hommes dans un souci d'éthique professionnelle.

47. Les mesures passées et futures mises en œuvre et soutenues dans le cadre de la politique suisse d'encouragement à l'intégration en collaboration avec les cantons comportent une dimension de lutte contre les stéréotypes sur les rôles des étrangères. On peut citer les projets d'encouragement à l'apprentissage des langues axé sur les besoins pratiques, la protection contre la discrimination, l'encouragement des enfants et l'accompagnement des parents, la lutte contre les mariages forcés, les projets de mentoring dans la formation professionnelle ou encore les projets pilotes sur la reconnaissance des formations suivies par les personnes réfugiées bénéficiant d'une admission provisoire. Dans le cadre d'un projet modèle de lutte contre le mariage forcé, le canton de Genève par exemple organise un atelier pour les jeunes abordant entre autres la question des stéréotypes de rôle. Le Service de lutte contre le racisme (SLR) apporte régulièrement son soutien à des projets axés sur la question de la discrimination multiple des femmes issues de la migration : depuis 2001, une cinquantaine de ces projets ont reçu des aides financières du SLR pour un montant total d'environ 700 000 francs.

²⁷ Cf. <http://www.egalite.ch/balayons.html>.

²⁸ Le canton de Berne p. ex. a intégré un module consacré au genre dans la formation des directrices et directeurs d'école.

²⁹ Voir p. ex. la journée « Futur en tous genres. Nouvelles perspectives pour filles et garçons » organisée chaque année dans 16 cantons : www.nationalerzukunftstag.ch.

³⁰ Cf. p. ex. AMV Heft 2013, Lehrpersonen Mittelschule Aargau, Gender an der Mittelschule : http://a-m-v.ch/Dokumente/amv_heft/amv_heft_2013.pdf,

³¹ CSDE, Qui fait les nouvelles en Suisse ? Supplément au Projet mondial de monitoring des médias, Carolina Carvalho Arruda et Sylvie Durrer, Lausanne (Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes, Vaud) 2010 : http://www.equality.ch/pdf_f/GMMP2010_CH_Rapport_f.pdf.

Art. 6 Traite des femmes et exploitation de la prostitution

Traite des êtres humains

48. La Suisse est concernée par la traite des êtres humains parce qu'elle est un pays de transit et surtout un pays de destination attractif. Pour les réseaux qui organisent la traite, le marché suisse promet des gains importants, tandis que le cadre juridique libéral dans lequel s'exerce la prostitution, et les ressources limitées dont disposent les autorités policières, limitent le risque de poursuite pénale. En Suisse, le principal **but de la traite des êtres humains est l'exploitation sexuelle des femmes**. Ces dernières années, le nombre d'instructions et de jugements pour faits de trafic d'êtres humains est en augmentation, tout comme s'est nettement intensifiée la coopération au niveau intercantonal et international. Aujourd'hui encore en Suisse, les cas de traite d'êtres humains ayant pour but d'exploiter le travail des victimes donnent rarement lieu à des poursuites pénales, ce qui laisse à penser que cette criminalité reste cachée. Les informations recueillies par la police indiquent que les secteurs des soins, de l'économie domestique, de l'agriculture et de l'hôtellerie-restauration sont particulièrement exposés à cette forme d'exploitation. Les mesures de lutte contre le trafic d'êtres humains en vue de l'exploitation de la main-d'œuvre sont axées sur une législation ayant un effet préventif, comme les lois contre le travail au noir et le dumping salarial, ou le principe instauré en 2013 de la responsabilité de l'entrepreneur contractant pour le non-respect des conditions de travail et de salaire par les sous-traitants.

49. Aux niveaux fédéral et cantonal, plusieurs autorités sont impliquées dans la lutte contre la traite des êtres humains. Le **Service de coordination contre la traite d'êtres humains et le trafic de migrants (SCOTT)** continue de coordonner les efforts et de concevoir des instruments et des stratégies. Il a approuvé en 2012 le premier **plan d'action national** de la Suisse contre la traite des êtres humains pour la période 2012 à 2014. Ce plan d'action décrit la stratégie globale adoptée par la Suisse pour lutter contre le trafic d'êtres humains et présente 23 mesures à mettre en œuvre par les services chargés de l'exécution dans les domaines de la prévention, de la poursuite pénale, de la protection des victimes et de la coopération³².

50. La **Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains** est entrée en vigueur en avril 2013. Elle impose à la Suisse de prévenir et de combattre toutes les formes de traite d'êtres humains, de protéger les victimes, de poursuivre systématiquement les auteurs et de faire avancer la coopération internationale en ce sens. Suite à la ratification de cette Convention, de nouvelles dispositions sur la **protection extra-procédurale des témoins**³³ sont entrées en vigueur en 2013. Le service national de protection des témoins a démarré son activité début 2013 (cf. rapport intermédiaire, ch. 3.7). La protection des témoins dans les procédures pénales en général est harmonisée depuis janvier 2011 dans tout le pays par les articles 149 et suivants du nouveau Code de procédure pénale suisse.

51. D'autres mesures ont été prises pour **protéger les victimes**. Les directives de l'Office fédéral des migrations (ODM) concernant la loi sur les étrangers de 2009 expliquent comment

³² Plan d'action national contre la traite des êtres humains 2012 – 2014 approuvé par l'organe de pilotage du SCOTT le 1^{er} octobre 2012 : http://www.ksmm.admin.ch/content/dam/data/ksmm/dokumentation/nap_mh/NAP%20MH%20fr.pdf.

³³ Loi fédérale et ordonnance sur la protection extraprocédurale des témoins (LTém et OTém), RS 312.2 et RS 312.21.

appliquer les dispositions relatives au séjour des victimes de traite. Elles précisent clairement qu'une victime de traite exclusivement peut, en raison de sa situation personnelle, obtenir un droit de séjour sous forme d'une autorisation pour détresse grave, même si elle n'est pas prête à coopérer avec les autorités de poursuite pénale. Dans une circulaire de 2012 adressée aux autorités cantonales chargées de la migration et du marché du travail concernant l'application des dispositions du droit de séjour aux personnes travaillant dans le milieu de la prostitution, l'ODM rappelle qu'il faut toujours vérifier s'il y a des indices d'exploitation sexuelle et de traite d'êtres humains lors des contrôles effectués dans ce milieu en vertu du droit des étrangers. Si tel est le cas, la personne concernée doit être informée des possibilités offertes par l'aide aux victimes et, si elle est en situation illégale, un délai de réflexion doit lui être accordé. Cela confirme un changement de paradigme : en cas de soupçon de traite d'êtres humains, la protection de la victime l'emporte sur l'exécution de mesures relevant du droit des étrangers. En 2011, le Centre d'assistance aux migrantes et aux victimes de la traite des femmes (FIZ) a ouvert son premier logement protégé pour les victimes de la traite en Suisse. Entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2014, l'ordonnance contre la traite des êtres humains permet d'accorder des aides financières supplémentaires aux ONG spécialisées dans l'aide aux victimes, et constitue la base légale autorisant la Confédération à organiser des campagnes d'information nationales. L'ODM a pris diverses mesures en 2013 pour mieux tenir compte de la situation des victimes potentielles de traite d'êtres humains dans le processus d'asile (Dublin et procédure nationale).

52. A l'issue d'une phase pilote, l'ODM propose depuis 2010 une **aide au retour et à la réintégration** aux victimes et aux témoins de traite d'êtres humains, ainsi qu'aux artistes de cabaret. Depuis 2012, ce programme est également ouvert aux personnes relevant du domaine de l'asile. Le DFAE met en œuvre un grand nombre de projets et de mesures pour appuyer la **lutte contre la traite des êtres humains dans les pays d'origine des victimes** (cf. rapport intermédiaire, ch. 3.9).

53. Enfin, différentes **manifestations** ont été organisées pour sensibiliser à ce sujet les autorités de police et d'exécution du droit des étrangers ainsi que les centres d'aide aux victimes, pour qu'ils soient à même de prendre des mesures appropriées.

Mesures dans le milieu érotique et en particulier statut des danseuses de cabaret étrangères

54. Depuis plus de 40 ans, les **danseuses de cabaret** provenant d'Etats tiers sont admises en Suisse pour y exercer une activité lucrative. Créé en 1995 dans le but explicite de protéger les artistes de cabaret contre l'exploitation, ce statut est une exception à l'admission de travailleuses et travailleurs non qualifiés provenant d'Etats tiers (hors UE et AELE). Dans le cadre de son mandat, l'ODM est chargé de vérifier périodiquement si le statut remplit son but de protection ; il est arrivé à la conclusion en 2010 que ce n'était plus le cas. Malgré la forte densité de directives dans ce domaine, les conditions de travail des artistes de cabaret apparaissent globalement précaires : des loyers excessifs sont exigés d'elles, les temps de travail et de repos ne sont pas respectés, elles sont sous-payées. Les danseuses de cabaret sont souvent obligées de pousser les clients à la consommation d'alcool. Malgré son interdiction explicite, l'exercice de la prostitution est très répandu dans les établissements concernés. Cette situation accroît le risque de traite d'êtres humains. Au niveau international, ce statut a valu des critiques à la Suisse, en particulier de la part des pays d'origine des danseuses de

cabaret. En 2012, le Conseil fédéral a donc organisé une consultation sur l'abrogation du statut d'artiste de cabaret.

55. Les avis reçus étaient contrastés. Les cantons, les villes et les communes soutenaient en rangs serrés la proposition du Conseil fédéral. A l'opposé, la majorité des associations de protection des femmes et la Commission fédérale pour les questions de migration (CFM) étaient favorables au maintien du statut d'artiste de cabaret : elles arguaient que l'abrogation de ce statut amènerait les femmes concernées à basculer dans l'illégalité et qu'un séjour légal avec ce statut offrait plus de protection et de sécurité ; en outre, des contrôles plus étendus pourraient apporter des améliorations importantes. Par ailleurs, les prises de position ont montré que **les abus et les risques** liés à la traite des femmes et à l'exploitation de la prostitution s'observaient **dans l'ensemble du milieu érotique**, pas seulement dans les cabarets.

56. Pour améliorer la protection de toutes les **femmes dans le milieu érotique**, le Département fédéral de justice et police (DFJP) a insitué durant l'été 2013 un groupe d'experts. Ce dernier a présenté en mars 2014 un rapport comportant une série de recommandations, notamment la définition d'une politique nationale à la fois pragmatique et libérale en matière de prostitution (pas d'interdiction), la création d'organes de coordination fédéraux et cantonaux, l'allocation de ressources supplémentaires à la prévention et à l'exécution ainsi que la suppression du statut d'artiste de cabaret³⁴.

Sur la base des résultats de la procédure de consultation de 2012 et du rapport des experts de 2014, le Conseil fédéral a finalement décidé, le 22 octobre 2014, de **supprimer le statut de danseuse de cabaret** et, parallèlement d'instaurer différentes mesures d'accompagnement pour protéger les femmes travaillant dans le domaine érotique. La suppression du statut s'accompagnera de différentes mesures de protection des femmes. Le personnel des représentations suisses à l'étranger sera sensibilisé à cette question et le travail d'information sur place sera intensifié. En Suisse, le soutien apporté au travail de prévention des organisations de protection des femmes sera renforcé par la création d'une ordonnance sur des mesures de prévention des infractions dans le milieu de la prostitution. Enfin, une révision de la loi sur les étrangers va être lancée. Les personnes qui, dans le cadre de leur activité lucrative, sont victimes d'infractions au sens de la loi sur l'aide aux victimes auront la possibilité de solliciter l'aide au retour ou une réglementation de leur séjour.

57. Le parlement a en outre chargé le Conseil fédéral d'exposer dans un rapport comment les travailleuses et les travailleurs du sexe pourraient être mieux protégés contre l'exploitation et la traite des êtres humains. Attendu pour 2015, ce rapport doit notamment examiner le « modèle suédois », qui sanctionne les clients³⁵.

³⁴ Rapport du groupe d'experts national « Schutzmassnahmen für Frauen im Erotikgewerbe », mars 2014: <https://www.bfm.admin.ch/bfm/fr/home/aktuell/news/2014/2014-03-24.html> (version française à venir).

³⁵ Cf. p. ex. postulat Streiff-Feller 12.4162 « Mettre un terme à la traite d'êtres humains à des fins d'exploitation sexuelle » et postulat Caroni 13.3332 « Améliorer le statut juridique des travailleurs du sexe ».

Lutte contre la violence envers les femmes

Violence domestique

58. La situation ayant été amplement décrite dans le rapport intermédiaire de 2012, seules les informations les plus récentes sont rapportées ici à titre complémentaire. Il n'est donc pas fait état ici une nouvelle fois de tous les aspects pertinents. Depuis 2009, la **Statistique policière de la criminalité (SPC) de l'OFS** livre régulièrement des données pour analyse. Les chiffres ne reflètent toutefois qu'une partie du phénomène. Il est établi que 75% des personnes lésées par une infraction de violence enregistrée par la police en 2011 sont des femmes : la police a enregistré 5,9 hommes victimes de violence domestique pour 10 000 habitants ; chez les femmes, le taux était de 17,1 victimes pour 10 000 habitantes. Les femmes sont donc 2,9 fois plus touchées que les hommes par la violence domestique. Le rapport entre les sexes est inverse parmi les personnes prévenues : 17,7 pour 10 000 habitants et 4,6 pour 10 000 habitantes. Il en découle que les hommes sont 3,8 fois plus nombreux que les femmes parmi les auteurs de violence³⁶. L'OFS prévoit de publier des données sur d'autres indicateurs. Une nouvelle statistique approfondie de la violence domestique sera publiée fin 2014 ; elle sera actualisée annuellement.

59. Selon la **statistique de l'aide aux victimes**, 74% des consultations dans les centres d'aide aux victimes en 2013 étaient le fait de victimes de sexe féminin, dont 81% avaient subi des violences commises par un auteur masculin ; dans 49% des cas, il y avait une relation familiale entre l'auteur et la victime. Les prestations fournies par les centres de consultation aux femmes victimes sont le plus souvent une protection et un hébergement, une aide sociale, une aide psychologique et des prestations financières³⁷.

60. La poursuite des mesures de prévention et de lutte contre la violence domestique est une **priorité du programme de législature 2011-2015**³⁸. Comme l'indique le rapport intermédiaire sur les **mesures prévues pour lutter contre la violence dans les relations de couple** adressé par le Conseil fédéral à la Commission des affaires juridiques du Conseil national (CAJ-N) en février 2012³⁹, le groupe de travail interdépartemental permanent (IAHG) se réunit annuellement depuis 2009 pour coordonner la mise en œuvre des vingt mesures arrêtées par le Conseil fédéral dans son rapport du 13 mai 2009. En octobre 2014, quatre des vingt mesures avaient été menées à terme, dix mesures constituant une tâche permanente étaient en place dans les sept offices fédéraux participants, quatre mesures seraient mises en œuvre d'ici fin 2015 et deux mesures avaient été réévaluées et suspendues.

61. L'Office fédéral de la justice (OFJ) est en train d'étudier les conditions d'une ratification 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 domestique⁴⁰, signée par la Suisse le 11 septembre 2013. Une consultation des cantons est prévue au deuxième semestre 2015.

³⁶ Dénonciations ventilées par infraction et autres analyses statistiques : <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/19/03/02/key/02/04.html>.

³⁷ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/19/03/01/key/ueberblick/01.html>.

³⁸ <http://www.admin.ch/opc/fr/federal-gazette/2012/6667.pdf>.

³⁹ FF 2012 2209. La CAJ-N a pris connaissance du rapport intermédiaire le 7 novembre 2013.

⁴⁰ http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/convention-violence/default_fr.asp.

62. Le BFEG⁴¹ et les services cantonaux d'intervention contribuent à sensibiliser l'opinion publique suisse à la lutte contre les différents types de violence envers les femmes, en proposant régulièrement **des analyses, des colloques, des publications, des expositions, des offres de formation ou encore des activités de réseautage et d'échange d'informations**. Organisée annuellement par le BFEG, la conférence nationale sur la violence domestique a eu lieu le 20 novembre 2014 sur le thème « La violence domestique comme thème de santé publique »⁴².

63. Une étude publiée en 2013 sur mandat de l'Office fédéral de la santé publique (OFSP) montre que, dans près de la moitié des cas de femme victime de violence domestique existe une **consommation d'alcool problématique** dans le couple. Dans neuf cas sur dix, c'est l'homme qui boit. Dans 25% des situations de violence, l'un des membres du couple avait bu au moment des faits. Cette proportion augmente fortement lorsqu'un des membres du couple a une consommation d'alcool problématique (double problématique). Ces observations concernent toutes les classes sociales et toutes les tranches d'âge. Il est prévu de renforcer la coopération entre les centres spécialisés dans la prise en charge des personnes alcoolodépendantes et les centres d'aide aux victimes. Cette coopération est déjà institutionnalisée par exemple dans le canton de Bâle-Campagne.

64. Le catalogue de mesures adopté par le Conseil fédéral prévoyait notamment la réalisation d'une **étude sur les conséquences économiques de la violence domestique**. Les résultats de cette étude élaborée sous l'égide du BFEG ont été publiés en novembre 2013. Les coûts annuels induits par la violence dans les relations de couple sont estimés dans une fourchette allant de 164 à 287 millions de francs. Le rapport afférent fournit un support important pour les décisions politiques concernant l'affectation des ressources publiques aux mesures de prévention et d'intervention. De plus, il met en évidence les lacunes dans les statistiques servant à cerner le phénomène de la violence domestique en Suisse⁴³.

65. En février 2013, le Conseil fédéral a publié un rapport, qui analyse les **décisions des victimes d'infractions de dénoncer ou non ces infractions**⁴⁴. Le rapport constate que les victimes de violence s'abstiennent souvent de les dénoncer à la police pour diverses raisons, et qu'il est très difficile de chiffrer le taux exact de dénonciation, les délits non rapportés à la police n'apparaissant par définition pas dans les statistiques. Pour l'ensemble des délits, la proportion de victimes dénonçant l'infraction est estimée à moins de 50%. On estime qu'en Suisse moins de 20% des victimes de violences sexuelles portent plainte. Pour la violence domestique, les chiffres sont sensiblement les mêmes, avec un taux de dénonciation avoisinant les 20%. En collaboration avec les cantons, le Conseil fédéral étudie diverses mesures pour augmenter le taux de dénonciation et mieux soutenir les victimes. De plus, il examinera certaines dispositions pertinentes pour la protection des victimes notamment lors d'une évaluation de la loi sur l'aide aux victimes d'infractions (LAVI).

66. Toujours en collaboration avec les cantons, le Conseil fédéral examine aussi comment renforcer le rôle des **centres d'aide aux victimes** et mieux soutenir les victimes durant la

41 <http://www.ebg.admin.ch/themen/00466/00485/index.html?lang=fr>.

42 L'édition 2013 du congrès national avait porté sur le thème « Violence de genre. Les engagements internationaux, une chance pour la Suisse ».

43 <http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00196/index.html?lang=fr>.

44 Rapport du Conseil fédéral du 27 février 2013 établi en exécution du postulat Fehr 09.3878 « Dénonciation et effet dissuasif vont de pair » : <http://www.ejpd.admin.ch/ejpd/fr/home/aktuell/news/2013/2013-02-270.html>.

procédure pénale. Le Conseil fédéral souhaite renforcer le pouvoir d'appréciation des autorités, afin de décharger les victimes et de mieux impliquer la personne mise en cause dans la procédure pénale. Le Conseil fédéral va mettre en oeuvre la révision de l'art. 55a du Code pénal dans le cadre des travaux législatifs concernant la motion 12.4025 Keller-Sutter « Mieux protéger les victimes des violences domestiques ».

67. Plusieurs cantons sont en train d'élaborer des concepts de **gestion des menaces** dans les situations de violence domestique. Agissant sur mandat de la Conférence des directrices et directeurs des départements cantonaux de justice et police (CCDJP), la Prévention Suisse de la Criminalité (PSC) réfléchit à un réseau suisse de gestion des menaces, qui offrirait aux cantons une plate-forme d'échange d'expériences et d'informations. Une première réunion a eu lieu en 2013. Plusieurs interventions en cours de traitement au parlement fédéral demandent que la Confédération collabore avec les cantons pour développer un système de gestion des menaces.

68. Compétents en matière de police dans le système fédéral suisse, les cantons sont, conscients de leur responsabilité dans la protection des victimes, dans la poursuite des auteurs ainsi que dans la prévention et la sensibilisation, et accordent d'ailleurs depuis longtemps une grande importance à ces thèmes. Les autorités de police s'engagent dans le cadre des interventions d'urgence et disposent de différentes possibilités de mesures pour éloigner la personne ayant commis une infraction de sa victime. Différentes institutions proposent des consultations, une prise en charge et une assistance aux victimes, par exemple les centres d'aide aux victimes d'infractions (centres LAVI), les services de lutte contre la violence domestique et les refuges pour femmes. Ces dernières années, le travail avec les actrices et acteurs (potentiels) de violence a gagné en importance comme mesure de prévention particulièrement efficace. Il importe de sensibiliser les institutions et les acteurs impliqués - comme les membres des forces de police dans le cadre de leur formation et de leur perfectionnement - mais aussi le grand public avec la devise que la violence domestique n'est pas une affaire privée. Pour sensibiliser les autorités judiciaires à la problématique de la violence domestique, l'Université de Saint-Gall a conçu, à l'instigation de l'OFJ et du BFEG, un **séminaire de formation continue destiné aux juges et aux membres du ministère public**, et a organisé en 2012 et 2013 un séminaire d'introduction suivi d'un séminaire d'approfondissement de deux jours. En 2014, d'autres manifestations ont été organisées.

69. Après consultation des cantons, la CCDJP a décidé lors de sa conférence d'automne 2013 de mettre fin au projet de **Ligne nationale d'aide Violence domestique (LNAVD)**. Une majorité de cantons s'étaient opposés à sa poursuite. Dans son rapport de février 2013 (cf. n. 65 supra), le Conseil fédéral a confié au DFJP plusieurs mandats d'examen à réaliser en collaboration avec les cantons. L'un d'eux porte sur la mise en place d'une ligne d'appel téléphonique nationale.

70. Une **modification de l'article 50, alinéa 2 de la loi sur les étrangers (LEtr)** est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2013. Lorsqu'un époux ne s'est pas marié librement, des raisons personnelles importantes peuvent désormais être invoquées pour obtenir ou prolonger une autorisation de séjour. Cette modification ancre également dans la loi la **jurisprudence du Tribunal fédéral** selon laquelle il n'est pas nécessaire, pour que le droit à l'autorisation de séjour subsiste après la dissolution de la famille, que soient remplies cumulativement les conditions de la violence conjugale et de la forte compromission de la réintégration sociale dans le pays de provenance (« et » a été remplacé par « ou »). La directive correspondante a été complétée dans ce sens. Dans une circulaire du 12 avril 2013 sur la violence conjugale adressée aux

autorités cantonales des migrations et aux services spécialisés, l'ODM a présenté en détail la jurisprudence, sa mise en œuvre pratique, la collaboration avec les services impliqués, l'extension de la définition de la violence conjugale au mariage forcé et les mesures prévues par le droit des étrangers contre les auteurs de violence conjugale. En outre, le BFEG et l'ODM ont organisé quatre **ateliers régionaux** sur l'application de l'article 50, alinéa 2 LETr à l'intention des autorités cantonales des migrations et des services spécialisés (refuges pour femmes, centres d'aide aux victimes, bureaux de l'intégration), afin d'optimiser la collaboration entre ces services lors de l'**examen des cas de rigueur invoqués par les victimes de violence conjugale**. Une analyse récente indique toutefois que les victimes étrangères de violence domestique ont toujours toute une série d'obstacles factuels à surmonter lorsqu'elles veulent faire valoir leur droit autonome à demeurer en Suisse.

71. Dans un **rapport** de juin 2012 sur la **protection des enfants et des jeunes contre la violence au sein de la famille**, le Conseil fédéral souligne l'importance de proposer une offre développée d'aide à l'enfance et à la jeunesse pour que les enfants et les jeunes victimes de violence bénéficient de conseil et de soutien, mais aussi d'un système d'intervention de crise et d'hébergement en cas de besoin. Le Conseil fédéral s'est déclaré prêt à soutenir financièrement les cantons qui développent l'aide à l'enfance et à la jeunesse⁴⁵. Dans le contexte de la violence domestique, plusieurs cantons sont très engagés dans la protection de l'enfance, avec comme but non négligeable de mettre un terme à la transmission intergénérationnelle de modes de fonctionnement violents.

Mariages forcés

72. En 2012, le Conseil fédéral a fait réaliser la première **étude sur les causes, les formes et l'ampleur des mariages forcés**⁴⁶. Selon une enquête auprès des institutions, plus de 700 cas de mariage forcé ont été enregistrés en Suisse au cours des deux années précédant l'étude. Ce chiffre comprend les cas de personnes obligées de se marier et les personnes contraintes de renoncer à une relation amoureuse de leur choix. Dans 700 autres cas environ, des personnes ont été contraintes de rester mariées. Le profil socio-économique des personnes s'adressant à une institution dans ce contexte varie selon les situations de contrainte. Les personnes contraintes de se marier sont principalement des jeunes femmes étrangères entre 18 et 25 ans, majoritairement bien intégrées dans le marché du travail ou dans le système éducatif. D'autres problèmes se posent pour les personnes empêchées de vivre la relation amoureuse de leur choix. Là aussi, ce sont en majorité des jeunes femmes entre 18 et 25 ans, dont 69% sont étrangères. Si la plupart sont originaires des Balkans, de Turquie ou du Sri Lanka, des personnes naturalisées ou nées en Suisse sont aussi concernées. Les personnes empêchées de divorcer ont un profil très différent : les femmes sont plus âgées (la plupart ont plus de 25 ans), elles sont très majoritairement nées à l'étranger et elles ont moins souvent la nationalité suisse. Leur statut au regard du droit de séjour est donc beaucoup plus

⁴⁵ Violence et négligence envers les enfants et les jeunes au sein de la famille : aide à l'enfance et à la jeunesse et sanctions des pouvoirs publics. Rapport du Conseil fédéral du 27 juin 2012 en réponse au postulat Fehr 07.3725 « Violence au sein de la famille. Protection des enfants et des jeunes » : http://www.bsv.admin.ch/themen/kinder_jugend_alter/00066/index.html?lang=fr#sprungmarke0_23.

⁴⁶ DFJP/ODM, « Mariages forcés » en Suisse : causes, formes et ampleur. Anna Neubauer et Janine Dahinden, Berne 2012 : <https://www.bfm.admin.ch/dam/data/bfm/publiservice/publikationen/zwangsheirat/studie-zwangsheirat-f.pdf>. L'étude a été réalisée en réponse à la motion Tschümperlin 08.4229 du 11.12.2009 « Aider efficacement les victimes de mariages forcés ».

précaire. Elles sont originaires surtout des Balkans, de Turquie et du Sri Lanka, mais aussi d'Amérique du Sud et d'autres pays. Ces femmes ne sont que partiellement intégrées sur le marché de l'emploi, elles ont un niveau de formation moins élevé et la moitié d'entre elles sont en situation de dépendance économique. Les personnes empêchées de divorcer sont les plus présentes dans les institutions ayant participé à l'étude (écoles, bureaux d'intégration, état civil, solidarité femmes, centres d'aide aux victimes, ONG, etc.). Pourtant, le débat sur le mariage forcé continue de se focaliser sur les deux premières catégories. L'étude propose donc de prendre des mesures englobant cette troisième catégorie de personnes. Des institutions très diverses sont impliquées dans la prise en charge des victimes et elles sont souvent confrontées à des problèmes ne relevant pas de leurs compétences. L'étude a mis en évidence un **grand besoin de sensibilisation et de formation** dans ces institutions.

73. La nouvelle **loi fédérale concernant les mesures de lutte contre les mariages forcés** est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2013 (cf. rapport intermédiaire, ch. 3.3). Elle modifie plusieurs autres lois fédérales, notamment en droit civil, dans la législation sur les étrangers et sur l'asile ainsi qu'en droit pénal. Pour l'essentiel, la nouvelle loi apporte les nouveautés suivantes : le mariage forcé devient une infraction pénale à part entière, punie d'une peine privative de liberté de 5 ans au plus ; la célébration du mariage en Suisse est exclusivement régie par le droit suisse ; les unions avec des mineurs ne sont plus tolérées ; les victimes d'un mariage forcé ont le droit de rester en Suisse (art. 50, al. 2, LEtr ; cf. n. 70 supra) ; l'annulation du mariage est prononcée d'office et n'est pas soumise à prescription, y compris pour les mariages avec des mineurs (mais en tenant compte de l'intérêt supérieur de la personne mineure). Ce sont les offices de l'état civil qui sont compétents pour la préparation et la conclusion du mariage civil. La loi fédérale concernant les mesures de lutte contre les mariages forcés leur confère de nouvelles tâches. Les officiers d'état civil sont donc formés en conséquence et sensibilisés à cette question.

74. Se fondant sur les résultats de l'étude relative aux mariages forcés, le Conseil fédéral a lancé le 14 septembre 2012 un **programme fédéral de lutte contre les mariages forcés pour la période 2013 à 2017**. Il vient compléter la nouvelle loi fédérale concernant les mesures de lutte contre les mariages forcés. Le programme a pour but de développer des mesures de prévention et des offres concrètes, comme un accompagnement, une prise en charge et une protection destinés aux personnes concernées ou potentiellement concernées et à leur entourage, ainsi que des formations pour les professionnels, femmes et hommes⁴⁷. La mise sur pied de « réseaux contre les mariages forcés » dans toute la Suisse est également prévue. La Confédération alloue à ce programme quinquennal deux millions de francs prélevés sur les crédits destinés à la promotion de l'intégration.

Mutilations génitales

75. Depuis plusieurs années, la Suisse accueille un nombre croissant de femmes issues de pays où les mutilations génitales féminines (MGF) sont pratiquées. Il y a donc lieu de penser que le nombre de femmes et de filles concernées ou menacées par l'excision augmente lui aussi. Selon des estimations statistiques, les femmes concernées résidant en Suisse sont surtout originaires d'Erythrée, de Somalie, d'Ethiopie et d'Egypte⁴⁸.

⁴⁷ Décision du Conseil fédéral du 14 septembre 2012.

⁴⁸ <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/12512/14074/index.html?lang=fr>.

76. Une **norme pénale spéciale** dirigée contre les mutilations génitales féminines est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2012. Selon l'article 124 CP, celui qui mutile des organes génitaux féminins, compromet gravement et durablement leur fonction naturelle ou leur porte une autre atteinte est puni d'une peine privative de liberté de dix ans au plus. L'alinéa 2 prévoit que la peine s'applique également si la personne qui commet l'infraction à l'étranger, se trouve en Suisse et n'est pas extradée.

77. Un **groupe de travail national** contre les mutilations génitales féminines (GT MGF)⁴⁹ a été créé en 2012. Il élabore des documents préparatoires et des recommandations pour de futures mesures de prévention, de soin et d'intervention et coordonne la mise en réseau de tous les acteurs concernés⁵⁰.

78. La Confédération continue de s'engager dans la **prévention** et la **sensibilisation**. En collaboration avec plusieurs organisations ou avec leur soutien financier, du matériel d'information a été développé pour les professionnels, femmes et hommes, du secteur de la santé et du social ou à l'intention directe de la population migrante concernée⁵¹. Les efforts de prévention des MGF seront poursuivis également dans le cadre du **programme national Migration et santé 2014-2017**⁵².

Art. 7 Vie politique et publique

79. Les femmes représentent aujourd'hui la majorité du corps électoral suisse (53%)⁵³. L'analyse détaillée des **résultats des élections de 2011 au parlement fédéral** publiée par la CFQF fait apparaître, pour la première fois depuis que les femmes ont le droit de vote, une stagnation à 29% de la proportion de femmes élues au Conseil national. Pourtant, la CFQF et les associations féminines suisses, soutenues par des conseillères fédérales et des femmes parlementaires, s'étaient mobilisées dans le cadre du projet « Les femmes pour l'avenir » pour faire élire un plus grand nombre de femmes au parlement⁵⁴. La proportion de candidates, dont la croissance était devenue négligeable voire nulle depuis les élections au Conseil national de 1995, a diminué lors des élections de 2011 pour passer de 35,2% à 32,8%⁵⁵. Une femme de moins a été élue par rapport à 2007. Au Conseil des Etats fort de 46 membres, les femmes occupent 19,6% des sièges après les élections de 2011. En 2014, la part de femmes était de 25% dans les **parlements cantonaux** (état le 5 octobre 2014). Elle est la plus forte dans les cantons de Bâle-Campagne (36%) et Zurich (33%) et la plus faible dans le canton du Tessin

49 Les membres du GT MGF sont l'OFSP (direction), l'ODM, le Secrétariat général du DFAE, l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS), Terre des Femmes, Caritas Suisse, l'UNICEF, Iamaneh, le CSDH, l'Institut international des droits de l'enfant.

50 <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/12512/14074/index.html?lang=fr>.

51 <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/12512/13670/index.html?lang=fr>.

52 <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/07688/14002/index.html?lang=fr>.

53 Brochure « Vers l'égalité », p. 31.

54 Cf. Etienne Verrey, Elections fédérales 2011. Le projet « Les femmes pour l'avenir » : chances et limites, in : Questions au féminin 2012, « Participer au jeu politique », p. 47 ss ; voir aussi <http://www.frauenbauenzukunft.ch/francais.html>.

55 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/17/02/blank/dos/02.html>. La part de femmes candidates à l'élection du Conseil national était de 35% en 2003 et de 34,6 % en 1999.

(13%)⁵⁶. La grille de répartition entre les partis observée au Conseil national se retrouve dans les parlements cantonaux.

80. Dans les **exécutifs**, l'image est contrastée. Pour la première fois en 2010, les femmes ont obtenu la majorité au **gouvernement fédéral** : quatre des sept sièges du Conseil fédéral. Depuis 2011, elles ne sont plus que trois. Dans les gouvernements cantonaux, la proportion de femmes était de 23% en 2014 (état le 5 octobre 2014). Le gouvernement du canton de Vaud est celui qui compte le plus de femmes (4 sur 7 membres). Il y a au moins une femme dans tous les gouvernements cantonaux, mais dans plus de deux tiers des cantons, elles ne sont qu'une sur cinq ou sept.

81. L'**amélioration de la participation politique des femmes** est une cause que la CFQF en particulier s'emploie à faire avancer. Elle prévoit de réaliser une analyse des médias lors des prochaines élections au Conseil national et au Conseil des Etats prévues en octobre 2015. Ce monitoring a pour but d'encourager les médias à présenter les élections dans un souci d'égalité des sexes, afin que les candidatures féminines aient des chances égales dans les médias et que le public soit sensibilisé au déficit d'égalité existant dans la politique suisse et dans les médias. Lors des élections fédérales 2015, la CFQF et les associations faîtières féminines prévoient de réaliser le projet « Votez femmes ! ». Ses éléments de base sont un site internet avec témoignages de femmes politiques, ainsi qu'une carte et un cadeau publicitaires. Responsable de la préparation des élections fédérales, la Chancellerie fédérale s'efforce également de mettre sur la table des questions relevant de la politique d'égalité. Ainsi, les circulaires que le Conseil fédéral adresse aux gouvernements cantonaux contiennent systématiquement un chapitre consacré à ce thème. Le guide à l'usage des groupes voulant lancer des candidatures explique comment favoriser les candidatures féminines. La Chancellerie fédérale a en outre attiré l'attention sur les questions de politique de l'égalité lors de diverses manifestations durant la campagne électorale de 2011.

82. Dix-huit cantons⁵⁷ font état d'efforts à différents niveaux pour renforcer la participation politique des femmes, en général sous forme de mesures visant à augmenter leur présence sur les listes électorales. Seize cantons⁵⁸ précisent prendre différentes mesures pour faire progresser la proportion de femmes dans l'exécutif et l'administration ainsi que dans les corps législatif et judiciaire, en particulier en utilisant les instruments de la politique du personnel⁵⁹. Pour la proportion de femmes aux positions de cadre, certains cantons⁶⁰ se sont fixé des objectifs, pour l'administration en général ou dans des domaines spécifiques. D'autres cantons⁶¹ fixent des objectifs pour la représentation des femmes dans les commissions.

83. Les mesures prises pour favoriser la représentation des femmes dans l'administration fédérale sont exposées sous le n. 116 ad art. 11.

⁵⁶ Brochure « Vers l'égalité », p. 32, et http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/17/02/blank/key/frauen_und_politik/kantone.html.

⁵⁷ Appenzell Rhodes-Extérieures, Appenzell Rhodes-Intérieures, Argovie, Bâle-Campagne, Berne, Fribourg, Genève, Glaris, Grisons, Jura, Lucerne, Neuchâtel, Obwald, Schwyz, Tessin, Thurgovie, Valais, Vaud.

⁵⁸ Appenzell Rhodes-Extérieures, Bâle-Campagne, Bâle-Ville, Berne, Fribourg, Genève, Glaris, Lucerne, Obwald, Saint-Gall, Schwyz, Tessin, Thurgovie, Valais, Vaud, Zoug.

⁵⁹ Bâle-Ville, Berne, Lucerne, Obwald, Thurgovie, Zoug.

⁶⁰ Bâle-Ville, Zoug.

⁶¹ Tessin, Valais.

Art. 8 Représentation et participation sur le plan international

84. Les femmes représentent actuellement 31 % des effectifs du personnel diplomatique et 49% du personnel consulaire (état au 30.06.2014). Après le changement de personne à la tête du DFAE en 2011, le principe de parité dans le recrutement des jeunes diplomates a été reconsidéré. Depuis 2009, la part des femmes est en moyenne de 45% dans les volées diplomatiques (volée 2014 : 53%) et de 67% dans les volées consulaires (volée 2014 : 50 %).

85. Ces dernières années, la proportion de femmes dans les délégations à des négociations internationales ne progresse pas. Les directives du Conseil fédéral concernant l'envoi de délégations à des conférences internationales en vigueur depuis 2012 prévoient pourtant explicitement (ch. 34) que l'office fédéral responsable doit veiller à ce que les femmes soient équitablement représentées dans la délégation, le but visé étant la parité entre les membres de sexe féminin et les membres de sexe masculin⁶².

Art. 9 Nationalité

86. Les dispositions du Code civil suisse concernant le droit du nom et le droit de cité des époux ont été révisées. Elles ne font plus de différence entre les époux en raison du sexe : mari et femme conservent leur droit de cité cantonal et communal (cf. n. 191 ad art. 16 infra). Mais ce changement ne concerne que la citoyenneté à l'intérieur de la Suisse, au niveau cantonal et communal, qui n'a presque plus de portée juridique de nos jours. En revanche, il n'a pas d'effet sur l'acquisition ou la perte de la nationalité suisse.

87. Le parlement a adopté en juin 2014 une révision totale de la loi fédérale sur la nationalité suisse. Elle vise notamment à imposer aux étrangères et aux étrangers souhaitant acquérir la nationalité suisse la présentation d'un niveau suffisant d'intégration et de connaissances linguistiques, de manière à assurer une cohérence avec la loi fédérale sur les étrangers. La naturalisation est ainsi réservée aux étrangères et aux étrangers bien intégrés.

Art. 10 Education

88. Les données statistiques récentes confirment que les **différences éducatives** entre les sexes diminuent au fil du temps. La part des personnes sans formation post-obligatoire recule, en particulier chez les femmes. Celles-ci suivent plus souvent qu'avant une formation professionnelle supérieure. Cependant, la proportion de personnes entre 25 et 64 ans sans formation post-obligatoire est plus élevée chez les femmes que chez les hommes. La part de femmes et d'hommes avec une formation de haute école a fortement progressé : dans la catégorie des

⁶² Directives du 7 décembre 2012 concernant l'envoi de délégations à des conférences internationales : <http://www.admin.ch/opc/fr/federal-gazette/2012/8761.pdf>.

25-34 ans, davantage de femmes que d'hommes sont titulaires d'un diplôme d'une haute école spécialisée ou universitaire⁶³.

89. Au degré secondaire II, les femmes ont plus souvent un **diplôme** d'enseignement général, tandis que les hommes ont plus souvent un diplôme de formation professionnelle⁶⁴. Au niveau des hautes écoles, le taux de diplôme ne cesse de progresser, en particulier chez les femmes, où depuis 2008 il est plus élevé que chez les hommes. La comparaison statistique entre les Suisses et les étrangers nés en Suisse ou ailleurs montre des différences entre les sexes pour ce qui est du niveau de formation professionnelle le plus élevé atteint⁶⁵.

90. Le **choix de la profession et de la branche d'études** reste fortement lié au sexe⁶⁶. Dans l'ensemble, les formations professionnelles et les études en économie sont les plus prisées. Les femmes représentent 60% des effectifs dans les formations de plusieurs années en économie et en administration. Les jeunes hommes choisissent très souvent et beaucoup plus fréquemment que les jeunes femmes des professions et des domaines d'études techniques. Quant aux jeunes femmes, elles optent très souvent et beaucoup plus fréquemment que leurs homologues masculins pour des formations professionnelles et des études dans la santé, les sciences humaines et sociales, le travail social et l'enseignement⁶⁷. Le clivage hommes-femmes dans le choix de la profession et de la branche d'études s'est légèrement atténué ces vingt dernières années. La part des jeunes hommes dans la filière de formation traditionnellement féminine des services sociaux a augmenté au degré secondaire II. La part des femmes a augmenté dans tous les filières d'études universitaires et dans les formations traditionnellement masculines du degré secondaire II et des hautes écoles spécialisées⁶⁸. Comme le montre une nouvelle étude de l'Office fédéral de la statistique (OFS) sur les **spécialistes MINT**, la part féminine dans ces domaines reste relativement faible, surtout dans les hautes écoles spécialisées : elles représentent 36,3% des titulaires de diplômes de ces filières à l'université, mais seulement 14,4% dans les hautes écoles spécialisées. Le ratio hommes-femmes varie fortement selon les domaines. Les diplômées sont les plus nombreuses en chimie et en sciences de la vie (hautes écoles universitaires : 59,7% ; hautes écoles spécialisées : 38,2%), suivi des domaines « autres MINT » et construction, regroupant entre 20% et 49% de femmes. Le pourcentage de diplômées est en revanche marginal dans les domaines de l'informatique et de la technique⁶⁹.

91. Pour augmenter la proportion de femmes dans les métiers techniques, les responsables de la Confédération, des cantons et de l'économie réunis lors de la **Conférence nationale**

63 http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und/bildungsstand.html.
Brochure « Vers l'égalité », p. 5, graphique 1.

64 http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und/abschlussquoten.html.

65 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/ind43.indicator.43022.430104.html>.

66 Cf. rapport sur l'éducation en Suisse 2010, p. 157 concernant la ségrégation dans la formation professionnelle : http://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsmonitoring/epaper_bildungsbericht2010fr/index.html#/156.
Cf. rapport sur l'éducation en Suisse 2014, p. 203s concernant les disparités entre les sexes dans les hautes écoles universitaires : <http://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsmonitoring/epaper-bildungsbericht2014de/index.html#/0>.

67 http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und/eintritte_in_berufsbildungen.html.

68 Brochure « Vers l'égalité », p. 9, graphique 7.

69 Office fédéral de la statistique, Les titulaires d'un diplôme MINT sur le marché du travail. Enquête auprès des personnes diplômées des hautes écoles : domaines mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique, Neuchâtel 2013 (rapport MINT), p. 10, tableau T.1.3.1.

sur les places d'apprentissage 2012 ont décidé de sensibiliser davantage les filles et les jeunes femmes (issues ou non de la migration) aux métiers techniques, et de promouvoir les formations de mise à niveau afin de favoriser la participation des femmes au marché du travail. La Confédération soutient des initiatives en ce sens dans le cadre de sa politique d'encouragement de projets dans la formation professionnelle. De plus, la campagne « Formation professionnelle plus » est utilisée pour informer et sensibiliser les jeunes aux métiers techniques.

92. Dans le domaine de l'**orientation professionnelle**, un langage et des représentations neutres pour les sexes sont en principe utilisés dans les médias, les campagnes et le matériel d'information. Plusieurs projets de **recherche** en cours dans le domaine de la **formation professionnelle** s'intéressent aux choix professionnels guidés par des stéréotypes de genre. Plusieurs études réalisées dans le cadre du Programme national de recherche Egalité entre femmes et hommes (PNR 60) portent également sur des thématiques en lien avec le choix professionnel (cf. n. 101 infra)⁷⁰. Depuis 2010, 16 cantons organisent chaque année la journée nationale « Futur en tous genres. Nouvelles perspectives pour filles et garçons », avec pour but d'inciter les jeunes à ne pas se laisser enfermer dans les stéréotypes de genre lors du choix professionnel⁷¹.

93. Selon un **rapport** publié en 2010 **sur la pénurie de spécialistes MINT** en Suisse, les études actuelles indiquent que les intérêts et l'orientation professionnelle des jeunes sont fixés très tôt⁷². Différents acteurs œuvrent depuis plusieurs années pour intéresser les enfants et les jeunes aux domaines MINT. Diverses offres de manifestations et de matériel d'information sont à disposition du corps enseignant⁷³. Dans le domaine tertiaire, les mesures ciblées pour rendre les études MINT attractives et augmenter la **proportion de jeunes femmes dans ces filières** sont renforcées : en informant les filles à l'école obligatoire, mais aussi en modifiant les programmes d'études et en proposant un mentorat aux étudiantes. Ces dernières années, plusieurs colloques ont été consacrés à la participation des filles aux filières MINT, en particulier dans les écoles polytechniques fédérales de Lausanne et Zurich.

94. Dans quelle mesure le système éducatif influence-t-il le déroulement des études et la **carrière académique des femmes** ? C'est la question à laquelle le Conseil fédéral a répondu en 2009 dans un rapport sur la situation des étudiantes et des étudiants consacré à la **conciliation entre famille et études**⁷⁴. Suite à ce rapport, l'OFS a repris ce thème dans sa nouvelle enquête auprès des étudiantes, hommes et femmes, afin de l'analyser. Bien que l'arrêt des études ne semble pas avoir de causes univoques, le rapport montre qu'il est plus difficile pour les étudiantes avec enfants de prolonger un bachelor par un master. Selon les données statistiques, presque aucune étudiante ayant un enfant de moins de 6 ans ne s'engage dans un

70 Cf. http://www.nfp60.ch/F/projets/formation_carriere/Pages/default.aspx. Voir aussi le rapport de synthèse du PNR 60 p. 19 ss. http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/NFP_60_Synthese_frz_Web.pdf.

71 La journée nationale « Futur en tous genres » a remplacé en 2010 la Journée des filles : <http://www.futurentousgenres.ch/home/>.

72 Matthias Gehrig, Lucien Gardiol, Markus Schaerrer, Pénurie de spécialistes MINT en Suisse. Ampleur et causes de la pénurie de personnel qualifié dans les domaines MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique) (ci-après rapport MINT), Berne 2010 : <http://www.sbf.admin.ch/dokumentation/00335/01737/01738/index.html?lang=fr>.

73 Cf. entre autres <http://mint.educa.ch/fr>.

74 OFS, Etudes et famille. Situation des personnes étudiant dans une haute école suisse et élevant des enfants, en 2009. Neuchâtel, 2012 : <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/22/publ.html?publicationID=4806>.

cycle master. Les étudiantes et les étudiants avec enfants se heurtent à des obstacles de taille pour concilier études et famille⁷⁵.

95. Plus le degré scolaire est élevé, plus la part des femmes dans le **corps enseignant** diminue. Au degré préscolaire, les emplois sont occupés presque exclusivement par des femmes, alors que le rapport est exactement inverse dans les hautes écoles universitaires. Il convient néanmoins de relever que les femmes sont désormais mieux représentées dans le corps enseignant des hautes écoles. La part de femmes dans le professorat des hautes écoles universitaires par exemple a beaucoup augmenté depuis 1980, même si les femmes y restent minoritaires (19,2% en 2013 contre 1,8% en 1980)⁷⁶. Seules de rares universités ont atteint l'objectif de 25% de professeures qu'elles s'étaient fixé.

96. Les statistiques montrent que les femmes sont peu représentées au plus haut niveau de la **recherche scientifique**. En 2010 dans les hautes écoles, elles ne représentaient que 26% des professeurs faisant de la recherche (grade A), soit environ un quart. La moyenne européenne se situe autour de 20%. Le chiffre suisse est aussi élevé parce qu'il englobe les femmes enseignant dans les HES, ce qui n'est pas le cas dans d'autres pays (p. ex. l'Allemagne et l'Autriche). La proportion de femmes dans le corps enseignant des hautes écoles universitaires est très inférieure à la moyenne européenne. Toutefois, le nombre de chercheuses croît plus rapidement que celui des chercheurs. En Suisse, les institutions actives dans le domaine de la recherche sont majoritairement dirigées par des hommes : en 2010, les femmes n'occupaient que 21% des sièges des conseils de recherche et ne dirigeaient que 16% des institutions du secteur de l'enseignement supérieur (les moyennes européennes se situant à respectivement 36% et 15,5%). Les fonds de recherche alloués par les agences de financement sont proportionnellement plus souvent destinés à des hommes qu'à des femmes, et l'écart se creuse : alors que la différence en faveur des hommes était de 6,7% en 2002, elle a crû à 7,8% en 2010⁷⁷.

97. La lenteur avec laquelle la proportion de femmes progresse dans le professorat et le manque de relève scientifique féminine ont été analysés en 2008 dans le cadre de l'**étude GEFO « Sexes et encouragement de la recherche »**, sur mandat du Fonds national de la recherche scientifique (FNS)⁷⁸. L'étude ne constate pas de différence entre les sexes dans l'encouragement de la recherche du FNS. En revanche, les femmes quittent le secteur de la recherche en nombre supérieur à la moyenne, en raison des obstacles du doctorat, de l'absence d'aide spécifique pour gérer leur carrière et des difficultés à concilier activité scientifique et famille. Il apparaît que les femmes abandonnent l'université et la recherche surtout en phase post-doctorat. Cela est imputable notamment à l'exigence de mobilité caractérisant cette phase. Le FNS a réagi en relativisant fortement l'importance du critère du séjour à l'étranger dans ses instruments d'encouragement.

⁷⁵ <http://www.sbf.admin.ch/aktuell/medien/00483/00594/index.html?lang=fr&msg-id=29273>.

⁷⁶ Brochure « Vers l'égalité », p. 9-10, graphiques 8 et 9. http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und/lehrkraefte.html.

⁷⁷ Cf. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/22/press.html?pressID=8629>, graphique « Tuyau percé en Suisse 2010. Carrière dans les hautes écoles selon les étapes et le sexe ». Voir aussi les graphiques par groupes de domaines d'études in : Office fédéral de la statistique, Femmes et hommes dans les hautes écoles suisse, Neuchâtel 2011, p. 56 ss : <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/22/publ.html?publicationID=4544>.

⁷⁸ Cf. rapport de synthèse in extenso en allemand : http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/Web-News/news_081125_Synthesebericht_GEFO.pdf et résumé en français : http://nfp.snf.ch/SiteCollectionDocuments/Web-News/news_081125_F_Summary_GEFO_def.pdf.

98. L'évaluation de la troisième phase (2008-2011) du **programme fédéral « Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités »** (PFEC)⁷⁹ montre que les différences entre les sexes s'aggravent au fil de la carrière scientifique. Plus les femmes progressent dans la hiérarchie académique, plus elles vivent en couple à double carrière, alors que c'est l'inverse chez les hommes. Les femmes font plus de compromis que les hommes en matière de mobilité (51% contre 41%), c'est-à-dire qu'elles s'adaptent à leur partenaire ou sont moins mobiles à cause des enfants. Les femmes scientifiques vivent plus souvent que les hommes une séparation due à leur carrière. Selon l'évaluation, le PFEC a contribué à la mise en place de structures, à l'institutionnalisation de services de l'égalité dans les universités et à une plus grande légitimation des préoccupations relatives à l'égalité. Les mesures soutenues dans le cadre du programme atteignent en grande partie leur but et offrent un potentiel d'innovation pour les universités dans le développement de l'encouragement de la relève en général et le renforcement du développement personnel systématique⁸⁰.

99. Le **nouveau programme « Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités / Etudes genre 2013-2016 »**⁸¹ vise à augmenter la proportion de femmes dans le corps professoral de 17,8% en moyenne à 25% en 2016, ainsi que dans les filières MINT. Pour assurer la pérennité structurelle des services de l'égalité dans les universités suisses et ancrer les mesures ayant fait leurs preuves, chaque université a établi son propre plan d'action pour la période 2013 à 2016. Ces plans d'action comportent des objectifs contraignants dans cinq des domaines d'action proposés (augmentation de la proportion de femmes dans le corps professoral ainsi que dans les organes de direction et de décision, prise en compte du genre dans l'encouragement de la relève, instauration de conditions propices aux membres du corps étudiant et du personnel ayant des obligations familiales, suppression de la ségrégation horizontale et verticale notamment). Les déléguées à l'égalité des hautes écoles jouent un rôle important dans l'encouragement de l'égalité et dans le réseautage, de même que le Gender Campus, une plate-forme d'information et de communication consacrée aux études genre et à l'égalité dans les universités et les hautes écoles, cofinancée par la Confédération⁸².

100. La nouvelle phase du **programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les HES**⁸³ vise à augmenter la proportion de femmes à tous les niveaux, surtout dans les filières MINT. Elle s'articule autour des plans d'action établis par chaque haute école spécialisée pour faire croître le nombre d'étudiantes et de professeures, ainsi que pour lutter contre les stéréotypes de rôles et les choix de filière d'études en découlant. A cet effet, la politique du personnel et l'encouragement de la relève tiendront compte du genre et les étudiantes seront encouragées à rentrer dans les filières MINT. Le but est d'atteindre à tous les niveaux une proportion minimale de femmes ou d'hommes de 30%, afin qu'une filière puisse être considérée comme raisonnablement équilibrée. L'offre de formation et les programmes d'études doivent être sensibles à la perspective du genre, les connaissances et les compétences dans le domaine de la recherche genre appliquée doivent être développées.

79 <http://www.sbf.admin.ch/dokumentation/00335/01737/01738/index.html?lang=fr>.

80 Cf. SBF News 02/12: http://edudoc.ch/record/101942/files/0212SBFNews_fr.pdf

81 <http://www.crus.ch/information-programmes/egalite-des-chances-etudes-genre-programme-cus-p-4.html?L=1>.

82 <http://www.gendercampus.ch/fr>.

83 <http://www.sbf.admin.ch/themen/01337/01339/01357/index.html?lang=fr>.

101. Le **Programme national de recherche Égalité entre femmes et hommes** (PNR 60) a financé 21 projets portant sur les causes des discriminations persistantes dans la famille, dans le système de formation et dans la vie professionnelle⁸⁴. Pour la première fois, ces projets tireront systématiquement des conclusions sur l'efficacité des stratégies, des programmes et des mesures destinés à contribuer à l'égalité dans la vie quotidienne, les familles, les instituts de formation et les organisations du travail. Ces travaux identifieront et évalueront les conditions complexes de la réussite ou de l'échec des processus d'égalité, y compris en comparaison avec d'autres pays européens. Le programme, dont les résultats sont disponibles dans un rapport de synthèse publié en 2014⁸⁵ fournit des connaissances solides et des recommandations d'action, grâce auxquelles des politiques de l'égalité innovantes, efficaces et pérennes pourront être conçues.

Art. 11 Vie professionnelle (priorité thématique)

Activité professionnelle et situation dans la profession

Situation actuelle

102. En 2013, le **taux d'activité professionnelle** était nettement plus élevé chez les hommes que chez les femmes : 75% des hommes et 62% des femmes dès 15 ans exercent une activité professionnelle ou sont en quête d'un emploi. Entre 30 et 45 ans, puis dès 55 ans, le taux d'activité professionnelle des femmes est sensiblement plus bas que celui des hommes, car au moment où elles fondent une famille, un grand nombre de femmes se retirent (provisoirement) du marché de l'emploi pour se consacrer à l'éducation de leurs enfants. Elles quittent aussi définitivement la vie professionnelle plus tôt que les hommes. Cependant, les différences entre femmes et hommes relatives à la participation à la vie professionnelle dans les différentes phases de la vie se sont sensiblement atténuées au cours des vingt dernières années. Depuis 1991, le taux d'activité professionnelle des hommes a légèrement diminué indépendamment de l'âge. À l'inverse, le taux d'activité professionnelle des femmes a augmenté dans presque tous les groupes d'âge, en particulier entre 55 et 64 ans. Dans ce groupe d'âge, l'élévation progressive de l'âge légal de la retraite des femmes a contribué à l'augmentation du taux d'activité. Le taux d'activité des mères avec des enfants de moins de 15 ans a lui aussi considérablement augmenté. Ce n'est que chez les très jeunes femmes (15-24 ans) et chez les femmes plus âgées (à partir de 65 ans) que ce taux a reculé, vraisemblablement en raison de la prolongation de la durée des formations et de la diminution de l'activité professionnelle après l'âge de la retraite⁸⁶.

103. 59% des femmes actives professionnellement ont un **emploi à temps partiel**, contre seulement 14% des hommes. Les petits temps partiels sont nettement plus fréquents chez les

⁸⁴ Les projets sont regroupés en trois clusters ; travail + organisations, formation + carrière, famille + ménage privé. Voir <http://www.nfp60.ch/F/Pages/home.aspx>.

⁸⁵ PNR 60 : Égalité entre hommes et femmes. Résultats et impulsions. Rapport de synthèse. http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/NFP_60_Synthese_frz_Web.pdf

⁸⁶ Brochure « Vers l'égalité », p. 11.12, graphique 10 ; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/erwerbsbeteiligung.html>.

femmes que chez les hommes : parmi les personnes actives, une femme sur quatre et près d'un homme sur vingt ont un taux d'occupation inférieur à 50%. Le temps partiel est ainsi une caractéristique de la vie professionnelle au féminin. Or, le temps partiel peut être synonyme de précarité, de couverture sociale moins bonne (p. ex. au niveau de la caisse de pension) ou de limitation des possibilités de formation et de carrière. Il permet toutefois d'assumer d'autres tâches, comme l'éducation des enfants, l'assistance à des tiers ou les tâches domestiques. Depuis 1991, les taux d'occupation entre 50% et 89% ont progressé aussi bien chez les hommes que chez les femmes. Les taux d'occupation inférieurs à 50% n'affichent pas de changement notable. Les très petits taux d'occupation (moins de 20%) reculent néanmoins sensiblement chez les mères, surtout au profit d'emplois à 50% et plus⁸⁷.

104. Parmi les 6,3% de personnes en **sous-emploi**, c'est-à-dire les personnes actives désirant augmenter leur taux d'occupation (p. ex. passer à temps complet), près de trois quarts sont des femmes. Cela indique que le temps partiel n'est pas toujours un choix : sur dix femmes en sous-emploi, quatre souhaiteraient travailler à plein-temps (2004 : 3 sur 10) et les six autres voudraient augmenter leur taux d'occupation (2004 : 7 sur 10). Le sous-emploi touche surtout les mères ayant un partenaire et des enfants, ainsi que les mères élevant seules leurs enfants⁸⁸.

105. En général, les femmes occupent des **positions** moins élevées que les hommes : elles sont bien plus nombreuses à être salariées sans fonction dirigeante. Les hommes sont nettement plus souvent indépendants, salariés membres de la direction ou exerçant une fonction dirigeante. Cette inégalité persiste à niveau de formation égale. Elle a des causes multiples, comme l'application tacite de critères de promotion différents aux femmes et aux hommes de même niveau de qualification. Les femmes obtiennent également plus tard que les hommes des possibilités de formation continue. Depuis le milieu des années 90, la proportion de femmes exerçant une activité indépendante a légèrement progressé. Chez les hommes, aucun changement notable n'est observable concernant la situation dans la profession⁸⁹.

106. Les femmes représentent un tiers des personnes salariées occupant des **fonctions dirigeantes**. Ce chiffre a peu évolué depuis 1996⁹⁰. Pourtant, en observant la proportion de femmes dans les organes dirigeants des cent plus grandes entreprises suisses ces dix dernières années, une tendance positive se dessine, même si les chiffres actuels restent modestes : selon une enquête privée, les conseils d'administration ne comptaient que 13% de femmes en 2014, chiffre qui tombe même à 6% dans les directions et à 3% parmi les PDG ; elles progressent un peu parmi les nouveaux membres des directions (9%) et plus des deux

⁸⁷ Brochure « Vers l'égalité », p. 12, graphique 12 ; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/teilzeitarbeit.html>.

⁸⁸ Brochure « Vers l'égalité », p. 13-14, graphique 13 ; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/05.html>.

⁸⁹ Brochure « Vers l'égalité », p. 14, graphique 14 ; http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/berufliche_stellung.html.

⁹⁰ Brochure « Vers l'égalité », p. 14-15, graphiques 14 et 15. Cf. données statistiques complémentaires sur l'indicateur de l'égalité « Situation dans la profession » : http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/berufliche_stellung.html.

tiers étaient des étrangères⁹¹. La proportion de femmes siégeant dans les conseils d'administration des entreprises suisses est inférieure à la moyenne européenne, comme le constate l'association faîtière economiesuisse⁹².

107. L'engagement des femmes et des hommes dans le **travail non rémunéré** est très variable selon les types d'activité. Les femmes investissent plus de temps que les hommes dans la plupart des activités ménagères et familiales⁹³. Les hommes s'engagent davantage que les femmes dans le travail bénévole organisé (23% contre 17%). Comme le montre une brochure publiée en 2010 par le BFEG, le **travail de care** non rémunéré se répercute négativement sur le parcours professionnel (moins de chances sur le marché de l'emploi, des qualifications mal reconnues, moins de possibilités de formation continue), et sur la protection sociale. En outre, il limite les possibilités de choix en matière de partage du travail entre femmes et hommes et accroît le risque de pauvreté. A contrario, le travail de care rémunéré fourni dans des institutions publiques et privées comme les hôpitaux, les foyers et les ménages privés est soumis à la pression croissante des efforts d'économie et de rationalisation, ce qui entraîne une détérioration des conditions de travail. Qu'il soit rémunéré ou non, qu'il soit fourni au profit d'adultes ou d'enfants, le travail de care est très majoritairement féminin. Ce sont donc les femmes qui en subissent essentiellement les désavantages⁹⁴.

108. La **ségrégation horizontale** entre les sexes reste très nette. La part de femmes parmi les personnes actives varie selon les secteurs économiques et selon les différentes époques des vingt dernières années (depuis 1993). Alors que la proportion de femmes dans le secteur de l'information et de la communication a baissé depuis 1993 (de 36% à 28%), elle a fortement augmenté dans l'administration publique (de 32,1% à 45,5%) et dans le domaine de la recherche-développement (de 32,3% à 40,7%). Une progression a également eu lieu dans le secteur de l'énergie (de 12,9% à 18,2%), dans l'approvisionnement en eau et dans la protection de l'environnement (de 8,9% à 15,7%), mais la part féminine reste faible. Par contre, la part des femmes dans le secteur de la santé et du social est stable à un niveau élevé (2013 : 77%)⁹⁵.

109. Le nombre d'employées dans l'**administration fédérale** progresse depuis plusieurs années. La part de femmes a augmenté de 1,4% entre 2011 et 2014, passant de 41,9% à 43,3%, sans compter le personnel armé chargé directement de la défense et de la protection des frontières. La proportion de femmes a également progressé au niveau des cadres de 2011 à 2013: elle est passée de 27,8% à 30,2% chez les cadres moyens, et de 14,3% à 16,1% chez les cadres supérieurs. Dans les classes de traitement inférieures, les femmes représentaient 49,9% des effectifs en 2013. Le temps partiel concerne 23,4% du personnel en considérant la

91 Schillingreport 2014, Transparenz an der Spitze, Die Geschäftsleitungen und Verwaltungsräte der 100 grössten Unternehmen der Schweiz im Vergleich : <http://www.schillingreport.ch/de/report.aspx>.

92 Economiesuisse et Union patronale, dossierpolitique n° 26, 17 décembre 2012, Des objectifs et non des quotas, pour plus de femmes dirigeantes !, p. 2.

93 Brochure « Vers l'égalité », p. 20-21, graphique 20 ; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/04.html> sowie <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/06/blank/key/haus-und-familienarbeit/taetigkeiten.html>. Pour des précisions sur le partage du travail de care, voir n. 141 ss. infra.

94 Cf. BFEG, Reconnaissance et revalorisation du travail de care. Agir pour l'égalité, Berne 2010, p. 10 ss. Voir aussi n. 168 infra.

95 Cf. OFS, graphique sur la part de femmes employées selon les secteurs économiques, plein-temps et temps partiel, de 1992 à 2013, à l'annexe I.

moyenne des deux sexes. Entre 2011 et 2013, il a progressé chez les femmes (de 47,8% à 49,2%) et chez les hommes (de 9,4% à 10,6%).

110. La participation à la vie active est un facteur essentiel d'intégration des hommes et des femmes dans la société, et plus particulièrement des étrangères et des étrangers. L'OFS utilise plusieurs indicateurs pour mesurer l'avancement de l'intégration sur le marché du travail des étrangères et des étrangers ou de la **population issue de la migration**⁹⁶. Les chiffres reflétant l'adéquation entre le niveau de formation et l'activité effectivement exercée pour chacun des deux sexes sont particulièrement intéressants. Quel que soit le statut migratoire observé, les femmes ont plus souvent un travail pour lequel elles sont surqualifiées. Avec un taux de surqualification de 20,4%, les femmes issues de la migration de première génération sont les plus touchées par cette situation⁹⁷. Dans la population non issue de la migration comme dans celle issue de la migration de première génération, le taux de chômage au sens du BIT est 1,3 fois supérieur chez les femmes (respectivement 2,6% contre 2,0% et 7,5% contre 5,8%)⁹⁸. Chez les hommes, le taux d'activité et le taux d'activité en équivalence plein-temps (EPT) présentent peu de différence selon le statut migratoire. Chez les femmes en revanche, les différences observées sont importantes : entre 15 et 64 ans, les femmes issues de la migration (2^{ème} génération ou plus) ont un taux d'activité en général et un taux d'activité EPT plus élevés que les femmes non issues de la migration (79,1% et 61,3% pour les premières contre 77,9% et 55,1% pour les secondes)⁹⁹.

Mesures de promotion de l'égalité des chances sur le marché du travail

111. Comme évoqué dans le précédent rapport, la **loi fédérale sur l'égalité (LEg)** de 1995 donne explicitement aux femmes et aux hommes la possibilité de contester en justice les discriminations dans la vie professionnelle. La jurisprudence relative à la loi sur l'égalité montre que la voie judiciaire est effectivement utilisée. La plate-forme d'information consacrée à cette loi, réunissant une grande partie des affaires portées à la connaissance de la justice, a documenté 178 cas depuis 2008 dans les cantons germanophones : ils portent principalement sur des discriminations salariales, des licenciements discriminatoires et des situations de harcèlement sexuel¹⁰⁰. La situation est semblable dans les cantons francophones et italophones, avec 32 cas documentés¹⁰¹. Le Tribunal fédéral s'est surtout occupé de litiges portant sur des discriminations salariales¹⁰².

112. Les **institutions fédérales et cantonales chargées de l'égalité** ont déployé ces dernières années des efforts variés pour mettre à disposition des femmes et des hommes victimes de discrimination les informations nécessaires sur les outils qu'offre la loi fédérale sur l'égalité. Les sites Web des bureaux de l'égalité cantonaux et municipaux présentent les possibilités

96 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/ind43.set.430118.html>.

97 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/ind43.indicator.43047.430108.html>.

98 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/ind43.indicator.43048.430108.html>.

99 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/ind43.indicator.43049.430108.html>.

100 www.gleichstellungsgesetz.ch, <http://www.gleichstellungsgesetz.ch/cgi-bin/interne-tal.pl?d=1&a=p1320102&Tn=151&Sall=on&s=E&result=1#Tbegin> (consulté le 23.09.2014).

101 <http://www.leg.ch/jurisprudence>; <http://sentenzeparita.ch/category/sentenze-principali/>.

102 Voir p. ex. ATF 136 II 393, 134 V 223 ou 4A_261/2011, arrêt du 24 août 2011.

juridiques afférentes. Il existe en particulier des plates-formes spécifiques (www.gleichstellungsgesetz.ch et www.leg.ch), qui donnent des indications détaillées sur la jurisprudence en matière d'égalité. Elles sont régulièrement actualisées par la CSDE et les bureaux cantonaux de l'égalité. Un **commentaire juridique** de la loi a été publié en français et en allemand. Le BFEG organise ou soutient régulièrement des congrès et des colloques de **formation continue**, s'adressant à un public de professionnels, hommes et femmes (membre des offices de conciliation, avocates et avocats, fonctionnaires, scientifiques, syndicalistes)¹⁰³.

113. Comme le veut la loi fédérale sur l'égalité, la Confédération met à disposition des ressources financières pour faire avancer l'égalité dans la vie professionnelle en soutenant des **projets généraux de promotion** et des **services de consultation**. Le BFEG accorde ainsi des aides à des projets améliorant l'égalité entre femmes et hommes au travail et dans l'entreprise, facilitant la conciliation entre travail et famille et œuvrant pour l'égalité dans le parcours professionnel. Depuis 2009, un projet pilote permet au BFEG d'accorder également des **aides financières à des projets mis en place au sein des entreprises** pour faire avancer l'égalité¹⁰⁴. Le crédit à disposition pour les aides financières selon la loi sur l'égalité est fixé chaque année par le parlement. En 2014, il s'est élevé à 4,4 millions de francs répartis ainsi : environ 2,4 millions de francs en faveur de projets généraux d'encouragement, environ 100 000 francs en faveur de projets d'entreprises et environ 1,9 millions de francs en faveur de services de consultation. Chaque année, le BFEG soutient ainsi financièrement une trentaine voire une quarantaine de projets et services de consultation travaillant sur des questions comme l'égalité salariale, la proportion de femmes dans des métiers techniques, le travail à temps partiel pour les hommes et les femmes, le harcèlement sexuel, l'intégration professionnelle des étrangères, la conciliation entre travail et famille à différents niveaux¹⁰⁵.

114. La loi fédérale sur l'égalité considère le **harcèlement sexuel** au travail comme un comportement discriminatoire, contre lequel les personnes concernées peuvent se défendre en justice (art. 4 ss LEg). Depuis 2008, 72 cas ont été documentés sur les plates-formes d'information précitées¹⁰⁶. Le BFEG et le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) continuent de mettre gratuitement à disposition les publications élaborées lors de la précédente période sous revue, pour sensibiliser les employeurs et employeuses ainsi que les travailleurs et travailleuses à cette question et pour les informer sur les mécanismes de prévention et d'intervention disponibles¹⁰⁷. Le BFEG conseille en outre régulièrement des particuliers, des entreprises et des administrations sur les droits des personnes victimes de harcèlement sexuel et sur les devoirs des employeurs dans cette situation.

¹⁰³ Projets d'information et de formation continue soutenus par le BFEG au titre de la loi sur l'égalité : <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/topbox/suche/projekte/index.html?frommonth=1&fromyear=1996&tomonth=12&toyear=2013&prioritaet=0&search=&kategorie%5B7%5D=on&send=true&lang=fr>.

¹⁰⁴ Ordonnance sur un projet pilote concernant les aides financières LEg : <http://www.admin.ch/ch/f/rs/1/151.18.fr.pdf>.

¹⁰⁵ Cf. <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00016/00117/index.html?lang=fr> et en particulier le rapport annuel sur les aides financières.

¹⁰⁶ <http://www.gleichstellungsgesetz.ch/cgi-bin/interne-tal.pl?d=1&a=p1320102&Tn=61&S11515=on&Sjahr2009=on&Sjahr2011=on&Sjahr2012=on&Sjahr2008=on&Sjahr2010=on&Sjahr2014=on&s=D&result=1#Tbegin> (consulté le 23.09.2014); <http://www.leg.ch/jurisprudence/search&thematique=harcèlement%20sexuel/> (consulté le 23.09.2014).

¹⁰⁷ <http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00074/index.html?lang=fr>.

115. Presque tous les **cantons**¹⁰⁸ disent avoir pris des mesures spécifiques pour faire avancer l'égalité des chances entre les sexes sur le marché du travail et dans les entreprises. Plusieurs cantons précisent décerner des prix aux employeurs se distinguant par leurs mesures visant à faciliter la conciliation entre travail et famille. D'autres soutiennent les entreprises en les informant et en les conseillant sur les possibilités d'améliorer l'égalité des chances.

116. Selon le rapport d'évaluation quadriennal établi à l'attention du parlement par l'Office fédéral du personnel, l'**administration fédérale** a pris des mesures importantes pour promouvoir l'égalité des chances entre 2008 et 2011. La **stratégie concernant le personnel de l'administration fédérale pour les années 2011 à 2015** fixe des objectifs concrets pour faire avancer la diversité en général, et l'égalité des chances entre femmes et hommes en particulier. Sur ces deux thèmes, elle prévoit notamment des offres de formation et de sensibilisation destinées aux cadres. En 2011, le Conseil fédéral a défini des valeurs cibles relatives au personnel. Ces valeurs indiquent entre autres la proportion de femmes par rapport au nombre total de collaborateurs et selon les groupes de classes salariales. D'ici fin 2015, l'objectif du Conseil fédéral concernant la représentation des femmes au sein de l'administration fédérale est de 44% à 48% (sans le domaine Défense du DDPS et du personnel portant l'arme et l'uniforme du Corps de gardes-frontières). Il s'agit en particulier d'accroître la proportion de femmes dans les classes de salaire 30-38 (cadres supérieurs ; valeur cible : 16% - 20%) et d'augmenter la proportion des femmes dans les classes de salaires intermédiaires 24-29 (cadres moyens ; valeur cible : 29% - 34%). La politique de recrutement des personnes diplômées des écoles supérieures doit servir à renforcer la relève féminine. En 2012 en effet, les femmes représentaient 61,5% des stagiaires académiques. En outre, les mesures pour encourager les femmes à faire carrière (formations spécifiques, programmes de mentorat et de coaching) sont mises en place dans l'ensemble de l'administration.

117. La **protection contre le harcèlement sexuel** est aussi une question abordée dans l'administration fédérale. Par exemple, l'Office fédéral du personnel a publié en 2014 une brochure sur la prévention et la démarche à adopter en cas de harcèlement sexuel dans l'administration fédérale¹⁰⁹. Quant au Département fédéral des affaires étrangères, il a lancé en 2012 une campagne visant à sensibiliser son personnel en Suisse et à l'étranger¹¹⁰. Il a désigné des personnes de confiance auxquelles les victimes peuvent s'adresser.

Mesures prises par la Confédération, les cantons et les villes pour promouvoir les femmes dans les fonctions dirigeantes

118. La faible représentation des **femmes dans les fonctions dirigeantes** a fait l'objet de débats politiques ces dernières années. Le programme de législature 2011-2015 prévoit ainsi d'observer la situation qui prévaut dans les entreprises suisses quant à la présence des femmes dans les conseils d'administration (mesure 113). Dans une prise de position publiée

¹⁰⁸ Zurich, Berne, Lucerne, Schwyz, Obwald, Glaris, Zoug, Soleure, Bâle-Ville, Bâle-Campagne, Appenzell Rhodes-Extérieures, Appenzell Rhodes-Intérieures, Saint-Gall, Grisons, Thurgovie, Tessin, Valais, Genève, Jura, Argovie, Fribourg, Vaud.

¹⁰⁹ http://www.epa.admin.ch/dokumentation/publikationen/index.html?lang=fr&ebook=NHZLpZeg7t,lnp6I0NTU042l2Z6ln1ae2lZn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCDeHx9e2ym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--

¹¹⁰ Cf. www.eda.admin.ch/respect.

en mars 2014, la CFQF s'est prononcée en faveur de l'instauration dans la législation de quotas de genre dans l'économie¹¹¹. Afin de sensibiliser les entreprises, le SECO s'est pour sa part associé à l'Union patronale suisse et à l'Union suisse des arts et métiers (USAM) pour publier en 2011 une brochure intitulée « Les femmes dans des fonctions dirigeantes : les clés de la réussite »¹¹².

119. Le Conseil fédéral vise une **représentation équitable des sexes dans les organes (suprêmes) de direction des entreprises et des établissements proches de la Confédération**. En novembre 2013, il a fixé un quota cible de 30% pour la représentation des deux sexes. Aujourd'hui, rares sont les entreprises et les établissements visés présentant une proportion de femmes supérieure à ce quota cible dans leur conseil d'administration ou d'institut. Les valeurs de référence pour la représentation des communautés linguistiques et le quota cible pour la représentation des sexes sont entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2014 ; ils devront être atteints à la fin de l'année 2020. Présenté annuellement par le Conseil fédéral à la Délégation des finances des Chambres fédérales, le rapport sur le salaire des cadres examinera la représentation des communautés linguistiques et des sexes dans les organes de direction des entreprises et des établissements concernés. Dans leurs demandes de nomination d'un nouveau membre d'un organe de direction, les Départements sont tenus de justifier tout écart par rapport aux valeurs de référence et au quota cible.

120. Dans le cadre de la **réforme du droit des sociétés anonymes**, le Conseil fédéral propose que dans les grandes sociétés cotées en bourse, la représentation de chaque sexe au sein du conseil d'administration et de la direction doive atteindre au minimum 30 %. Les sociétés auront cinq ans pour s'adapter à cette nouvelle règle. En cas de non-respect, le principe appliqué sera le « comply or explain » (« appliquer ou expliquer ») : l'entreprise devra expliquer dans le rapport de rémunération établi tous les ans la raison pour laquelle la valeur-seuil n'est pas respectée, en indiquant quelles mesures ont déjà été mises en œuvre ou sont prévues pour l'atteindre. Le projet est en consultation auprès des cantons, partis et organisations jusqu'au début mars 2015.

121. Quatorze **cantons**¹¹³ disent avoir pris des mesures spécifiques de promotion des femmes aux postes dirigeants des autorités cantonales et des institutions publiques. Certains cantons se sont fixé des objectifs concrets pour faire progresser la proportion de femmes aux postes de cadres dans leur administration. D'autres proposent des formations de management spécifiques à leurs collaboratrices.

122. La question des quotas de genre fait également l'objet de débats **au niveau cantonal et communal**. Les villes de Berne, Zurich et Schaffhouse par exemple ont instauré des quotas de 35% pour les cadres de leurs administrations respectives. Le 9 février 2014, le corps électoral du canton de Bâle-Ville a approuvé l'imposition d'un quota d'un tiers dans les organes de surveillance du secteur public et du secteur semi-public¹¹⁴.

¹¹¹ <http://www.ekf.admin.ch/dokumentation/00442/index.html?lang=fr>.

¹¹² SECO, Les femmes dans des fonctions dirigeantes : les clés de la réussite. Expériences de dix grandes entreprises et PME établies en Suisse, Berne 2011, <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/02021/04612/index.html?lang=fr>.

¹¹³ Bâle-Ville, Berne, Fribourg, Genève, Glaris, Lucerne, Neuchâtel, Obwald, Schwyz, Soleure, Tessin, Thurgovie, Vaud, Zoug.

¹¹⁴ <http://www.grosserrat.bs.ch/dokumente/100376/000000376381.pdf>.

123. Avec son **initiative** lancée en 2011 pour faire face à la pénurie croissante de **personnel qualifié**, la Confédération entend prendre des mesures pour améliorer la conciliation entre vie professionnelle et familiale, afin que les femmes qualifiées et très qualifiées puissent travailler davantage, notamment en augmentant leur taux d'occupation moyen. L'acceptation de l'initiative « Contre l'immigration de masse » en février 2014 a rendu cet effort encore plus pertinent. En septembre 2014, le Conseil fédéral a donc décidé, d'intensifier les travaux en cours, notamment en éliminant les incitations financières négatives liées à une activité lucrative (additionnelle) par une réforme du régime fiscal des couples mariés; et en augmentant le nombre de places d'accueil extra-familial des enfants en âge préscolaire et scolaire tout en abaissant leur coût¹¹⁵.

Protection des catégories de personnes vulnérables sur le marché de l'emploi et promotion de leur intégration

124. Pour renforcer le statut des travailleuses et des travailleurs particulièrement vulnérables sur le plan du droit du travail et de la protection sociale, le parlement a accepté en juin 2014 que la Suisse adhère à la **Convention n° 189 de l'OIT concernant le travail décent des travailleuses et travailleurs domestiques**¹¹⁶. La ratification de la Convention a eu lieu le 12 novembre 2014, et elle entrera en vigueur pour la Suisse le 12 novembre 2015. Sur mandat du parlement, un rapport est en cours d'élaboration sous l'égide du SECO pour étudier les possibilités de mieux encadrer juridiquement les conditions de travail des migrantes pendulaires assurant la prise en charge de personnes âgées à domicile¹¹⁷.

125. L'ODM soutient des mesures visant à **intégrer les étrangères et les étrangers sur le marché du travail**. La possibilité d'utiliser les qualifications et les compétences acquises à l'étranger pour poursuivre des études ou entrer dans la vie active est souvent limitée par le manque de (re)connaissance en Suisse des diplômes étrangers et des formations ou activités professionnelles effectuées à l'étranger. Ce sont surtout les étrangères qui sont concernées par ce problème. Financé par l'ODM, le projet pilote « Exploiter le potentiel des migrants » vise à intégrer professionnellement les personnes réfugiées très qualifiées à un niveau approprié, identifier les obstacles à une intégration adéquate sur le marché de l'emploi et formuler des propositions d'amélioration. Lancé en juillet 2013, le projet dure cinq ans. Des champs d'action dans le domaine des formations de mise à niveau et de la reconnaissance des diplômes sont définis en concertation avec les partenaires compétents de la Confédération et des cantons, sur la base du suivi et des résultats du projet. La dimension du genre est prise en compte (concernant les programmes d'intégration cantonaux 2014, cf. n. 39 infra).

Egalité salariale

Situation actuelle

126. Les nouveaux chiffres indicatifs de l'enquête sur la structure des salaires (ESS) montrent que, dans le secteur privé, la différence salariale entre femmes et hommes a augmenté de 0,5 point de pourcentage pour s'établir à 18.9% (le salaire mensuel brut standardisé [médiane])

¹¹⁵ <https://www.wbf.admin.ch/fr/themes/formation-recherche-innovation/davantage-de-personnel-qualifie/>.

¹¹⁶ Message du 28 août 2013, FF 2013 6215.

¹¹⁷ Postulat Schmid-Federer 12.3266 du 12.03.2012 « Soins aux personnes âgées. Encadrer la migration pendulaire ».

en 2012, après un recul passager de celle-ci (2008: 19,4%; 2010: 18,4%)¹¹⁸. Les **disparités salariales** entre hommes et femmes existent dans toutes les branches économiques, bien que dans des proportions variables. Dans le secteur privé, elles sont en outre d'autant plus grandes que la formation requise, le niveau de qualification du poste et le niveau hiérarchique sont élevés¹¹⁹.

127. L'écart salarial dépend de plusieurs facteurs étroitement liés aux différences entre l'activité professionnelle masculine et féminine, en particulier la position professionnelle et le niveau de qualification requis. Comme le montre une étude réalisée sur mandat de l'OFS, la part de la différence salariale dans le secteur privé, qui n'est pas expliquée par des raisons objectives (années d'expérience, niveau de formation, niveau d'exigence, branche, région) mais qui est attribuée uniquement à une **discrimination salariale en raison du sexe** s'élève à 8,7% en 2010 (en moyenne 677 francs par mois)¹²⁰. Pour 2010, le manque à gagner de cette discrimination pour les femmes est estimé à 7,7 milliards de francs.

128. La part discriminatoire du salaire est particulièrement élevée dans la branche « Transports et entreposage » ainsi que dans l'industrie chimique. Elle est inférieure à la moyenne dans la branche « Information et communication », dans les activités financières et d'assurance ainsi que dans la santé et le social¹²¹.

129. En 2010, les postes de travail à bas salaire proposés dans le secteur privé et à la Confédération étaient occupés aux deux tiers par des femmes. Près d'une femme sur cinq (19,1%) touche un bas salaire, contre seulement 6,9% des hommes¹²². 73,4% des employés à hauts salaires sont des hommes¹²³. Dans ce segment, les femmes n'échappent pas à l'inégalité salariale et c'est même là que la part discriminatoire - c'est-à-dire due uniquement au sexe - est la plus grande. Les hommes bénéficient en outre beaucoup plus de paiements spéciaux, comme des primes, des commissions, des participations aux bénéfices¹²⁴.

130. Dans le secteur public, l'écart salarial entre les sexes est plus faible. En effet, on constate une hausse de 12,1% à 13,6% entre 2010 et 2012 (le salaire mensuel brut standardisé [médiane]). En 2010, la part discriminatoire de l'écart salarial dans le secteur public fédéral est nettement plus faible que dans le secteur privé : 3,3% contre 8,7%¹²⁵.

118 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/loehne/privatwirtschaft.html>. Voir notamment DFI, OFS/BFEG, Vers l'égalité des salaires: Faits et tendances, juin 2013 (ci-après brochure « Vers l'égalité des salaires »), p. 5 (chiffres de 1994 - 2010) : <http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00194/00205/index.html?lang=fr>. Cf. brochure « Vers l'égalité », p. 23 (chiffres de 1994-2010) : <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=5213>.

119 Brochure « Vers l'égalité », p. 24, graphique 24, p. 25-26, graphique 25 ; http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/loehne/anforderungsniveau_des_arbeitsplatzes.html.

120 Laurent Donzé, Analyse des salaires des femmes et des hommes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires 2008 et 2010, Universität Freiburg i.Ü., Fribourg 2013.

121 Brochure « Vers l'égalité des salaires », p. 11, graphique « Part inexpliquée (discriminatoire) rapportée à l'écart salarial moyen de la branche, secteur privé ».

122 Brochure « Vers l'égalité des salaires », p. 13. Un bas salaire est un salaire inférieur aux deux tiers du salaire brut médian, qui s'élevait en 2010 à 3986 francs brut par mois pour 40 heures de travail par semaine.

123 Brochure « Vers l'égalité », p. 27, graphique 28. Dans le segment supérieur de la pyramide salariale, le salaire brut standardisé s'élève à plus de 8000 francs par mois.

124 Brochure « Vers l'égalité des salaires », p. 14-15.

125 Pour d'autres tableaux et données sur les écarts salariaux, voir les indicateurs de l'égalité entre femmes et hommes proposés par l'Office fédéral de la statistique (OFS) : <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/loehne.html> ; voir en particulier les tableaux sur la discrimination salariale (évolution dans le temps de la part expliquée et de la part inexpliquée, c.-à-d. discriminatoire, de l'écart salarial entre

Mesures visant à faire avancer l'égalité salariale

131. Depuis longtemps, un droit à l'égalité salariale susceptible d'être invoqué en justice est ancré dans la Constitution suisse (art. 8, al. 3, phr. 3 : droit à un salaire égal pour un travail équivalent) et concrétisé dans la loi fédérale sur l'égalité. La **plate-forme d'information en ligne consacrée à la loi sur l'égalité** documente plus de 40 cas d'actions en justice pour cause de discrimination salariale depuis 2008¹²⁶. Plusieurs arrêts de la plus haute instance judiciaire suisse, le Tribunal fédéral, ont analysé le droit à l'égalité salariale et clarifié des questions méthodologiques et procédurales posées par la comparaison entre les salaires¹²⁷.

132. Des efforts **d'information et de sensibilisation** ont été faits ces dernières années pour aider à faire valoir en justice les droits à l'égalité salariale des employées et employés. Le BFEG a publié en 2008 un petit guide de l'élaboration d'expertises judiciaires, toujours en libre accès sur son site Web. L'OFS et le BFEG ont fait réaliser plusieurs analyses détaillées de la structure des salaires selon les sexes à partir des données de l'enquête générale sur les salaires¹²⁸. En 2012, la Conférence romande de l'égalité a réalisé une campagne contre la discrimination salariale, avec le soutien financier de la Confédération. Les actions d'information conduites dans le cadre de cette campagne étaient destinées au grand public, et plus particulièrement aux personnes touchées par une discrimination salariale ou ayant des raisons de penser qu'elles en sont victimes. Des affiches et des spots télévisés ont été diffusés, afin de sensibiliser les personnes concernées et de les encourager à s'informer plus en détail auprès du bureau de l'égalité de leur canton. Les principaux points de la loi sur l'égalité ont été présentés de manière compréhensible dans une nouvelle brochure montrant comment les travailleuses et les travailleurs peuvent faire valoir leurs droits. Des informations approfondies ont été communiquées à des spécialistes lors d'un congrès de formation continue consacré spécifiquement à cette question.

133. Dans le cadre de ses activités de promotion de l'égalité des chances dans la vie professionnelle, le BFEG a accordé des aides financières selon la loi sur l'égalité à un grand nombre de **projets visant à lutter contre la discrimination salariale** par des moyens variés : campagnes, formations continues sur l'évaluation du travail et les systèmes de rémunération destinées aux travailleuses et travailleurs et aux syndicats, développement de compétences pour réaliser des analyses statistiques, certification d'égalité salariale¹²⁹, instruments destinés aux marchés publics cantonaux, prise en compte de compétences clés dans la sélection du personnel, etc.¹³⁰. Dans le cadre de l'un de ces projets, la CSDE a développé un outil de formation accessible à tous pour faire la promotion de l'égalité salariale ; il est composé de plusieurs

femmes et hommes) : http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/04/blank/key/lohnstruktur/nach_geschlecht.html.

¹²⁶ Pour les arrêts en français et en italien : www.leg.ch ; pour les arrêts en allemand : www.gleichstellungsgesetz.ch.

¹²⁷ Cf. entre autres ATF 136 II 393, 131 II 339, 130 III 145 : http://www.ebg.admin.ch/themen/00007/00069/00116/index.html?lang=fr#sprungmarke0_6. Voir aussi ATF 4A_261/2011, 4A_449/2008 du 25.02.2009, 4A 614/2011 du 20.03.2012.

¹²⁸ Laurent Donzé, op. cit.

Cf. http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/04/blank/key/lohnstruktur/nach_geschlecht.html.

¹²⁹ Cf. <http://www.equalsalary.org/fr/about-equal-salary>.

¹³⁰ Cf. <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/topbox/suche/projekte/index.html?frommonth=1&fromyear=1996&tomonth=12&toyear=2013&prioritaet=0&search=&kategorie%5B2%5D=on&send=true&lang=fr>.

modules portant sur des aspects différents de la discrimination et de l'égalité en matière salariale¹³¹.

134. Le BFEG a développé différents **instruments** pour aider les employeurs à réaliser l'égalité salariale. Les entreprises employant plus de 50 personnes peuvent utiliser le logiciel d'**autocontrôle Logib** pour vérifier si elles pratiquent effectivement des salaires égaux pour un travail égal ou équivalent (cf. troisième rapport, n. 338)¹³². Logib repose sur une analyse de régression, reconnue sur le plan international, qui a été admise par le Tribunal fédéral en tant que méthode utilisée dans des recours relatifs à l'inégalité salariale. Différents pays ont adopté Logib (Allemagne, Luxembourg), et respectivement manifesté leur intérêt (Portugal, Israël, Chili, Grande-Bretagne). L'Union européenne a plusieurs fois pris cet instrument comme exemple de bonne pratique. En 2013, le logiciel Logib a été téléchargé plus de 5000 fois sur le site du BFEG. Le BFEG met en outre gratuitement à disposition une méthode permettant de procéder à un contrôle de l'égalité salariale¹³³. Un instrument destiné aux entreprises et organisations plus petites est en cours de développement et de test.

135. Pour accélérer la réalisation de l'égalité salariale, les associations faïtières des employeurs et des employeuses ainsi que des travailleuses et travailleurs ont lancé en 2009 le **Dialogue sur l'égalité des salaires**, avec le soutien de la Confédération. Dans la convention de partenariat afférente, les associations faïtières se sont engagées à user de leur influence pour inciter les entreprises à analyser volontairement leurs grilles salariales et à éliminer dans les meilleurs délais les éventuelles discriminations entre femmes et hommes. Lors de la clôture du projet à fin février 2014, 51 entreprises réunissant 230 000 employées et employés s'étaient inscrites au Dialogue sur l'égalité des salaires. 21 d'entre elles ont achevé l'examen de leurs salaires, éliminé les éventuelles discriminations détectées et remis leur rapport final. Les 30 autres entreprises ont jusqu'en 2018 pour achever cette démarche. Mais l'objectif espéré de rallier 100 entreprises au Dialogue sur l'égalité des salaires n'a pas été atteint.

136. La Confédération effectue des paiements de plus de 5 milliards de francs par année pour des marchés publics portant sur des infrastructures, des marchandises ou des services. Comme expliqué dans le précédent rapport, la Confédération attribue des marchés en Suisse uniquement aux entreprises garantissant le respect des dispositions de la loi fédérale sur les marchés publics (LMP), et notamment l'égalité salariale (art. 8 LMP). La Confédération peut effectuer des contrôles et les déléguer en particulier au BFEG ou aux bureaux de l'égalité cantonaux ou communaux (art. 6, al. 4 de l'ordonnance sur les marchés publics [OMP]). Si des discriminations salariales sont constatées dans une entreprise, l'adjudication du marché peut être révoquée ou une peine conventionnelle peut être prononcée (art. 6, al. 5 OMP). De plus, l'entreprise ne pourra participer à un futur appel d'offres que si elle apporte la preuve qu'elle garantit l'égalité salariale (art. 11 OMP). Le BFEG et la Commission des achats de la Confédération ont demandé une évaluation externe des **contrôles de l'égalité salariale dans les marchés publics de la Confédération** réalisés entre 2006 à 2010. Cette évaluation et une audition de spécialistes conduite en 2011 concluent que les instruments et les procédures

131 Film et matériel didactique sur : <http://www.equality-salaire.ch/f/accueil.htm>.

132 www.logib.ch.

133 <http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/index.html?lang=fr>.

actuellement utilisés permettent de relever de manière fiable l'existence d'une discrimination salariale dans les entreprises employant plus de 50 personnes¹³⁴.

137. Voici le bilan du contrôle aléatoire de 28 entreprises réalisé entre 2006 et 2014 (état en juin) : dans 9 entreprises, **aucune discrimination salariale** systématique n'a été constatée ; dans 16 entreprises, une discrimination salariale a été constatée, mais elle n'a pas été sanctionnée car soit elle était inférieure au seuil de tolérance de 5%, soit le dépassement du seuil de tolérance n'était pas statistiquement significatif ; et 3 entreprises ont dû procéder à des corrections car le dépassement du seuil de tolérance était statistiquement significatif.

138. Dans leur pratique d'adjudication de mandats publics, de nombreux cantons exigent le respect des dispositions de protection du travail et veillent à l'égalité des salaires. En 2011 et 2012, le canton de Berne a mis sur pied un projet pilote pour tester l'utilisation de l'instrument de contrôle Logib dans ses marchés publics. A l'issue de ce projet, des contrôles aléatoires continuent d'être pratiqués dans les entreprises employant plus de 50 personnes adjudicataires d'un mandat public.

139. **L'Administration fédérale en tant qu'employeur** considère que le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale est un élément fondamental. En 2010, l'administration fédérale et les associations du personnel ont convenu de participer pendant quatre ans au Dialogue sur l'égalité des salaires, et des analyses Logib des salaires ont été pratiquées dans l'ensemble de l'administration de 2010 à 2013. Publié en octobre 2013, le rapport final constate que l'égalité salariale est respectée, dans la mesure où les résultats obtenus sont inférieurs de 5%¹³⁵.

140. Dans le **programme de législature 2011-2015**, les autorités fédérales se sont fixées comme but de faire avancer l'égalité des chances, en particulier dans le domaine des salaires. La mesure suivante a été adoptée (112) : « renforcer les mesures visant à lutter contre les discriminations salariales en raison du sexe et examiner les instruments supplémentaires susceptibles d'être mis en œuvre par les pouvoirs publics ». Le BFEG a ainsi été doté début 2014 de **ressources supplémentaires**, lui permettant de réaliser davantage de contrôles de l'égalité salariale dans les marchés publics, d'élaborer de nouveaux instruments et d'intensifier son travail d'information et de formation continue. En 2013, l'OFJ et le BFEG ont commandé une étude portant sur les mécanismes nationaux adoptés pour rendre effective l'égalité salariale et sur leur applicabilité, ainsi qu'une étude de droit comparé présentant les instruments mis en place par les pouvoirs publics dans quatorze Etats¹³⁶. Se fondant sur ces études et sur les résultats du Dialogue sur l'égalité des salaires, le Conseil fédéral a décidé le 22 octobre 2014 de prendre de **nouvelles mesures étatiques pour lutter contre la discrimination salariale**. Il propose d'obliger les employeurs à pratiquer régulièrement une analyse des salaires et à faire contrôler son exécution par des tiers. Un projet de loi en ce sens sera élaboré d'ici la mi-2015 en vue d'une consultation¹³⁷.

¹³⁴ Judith Trageser, Susanne Stern, Rolf Iten, Evaluation der Kontrollen im Beschaffungswesen, rapport final sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et de la Commission des achats publics de la Confédération CA, Zurich, 15.08.2011 : <http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/00079/index.html?lang=fr>.

¹³⁵ <http://www.epa.admin.ch/aktuell/news/00004/index.html?lang=fr&msg-id=50532>.

¹³⁶ <http://www.ejpd.admin.ch/content/ejpd/fr/home/dokumentation/mi/2013/2013-12-130.html>.

¹³⁷ <https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=fr&msg-id=54905>.

Conciliation emploi et famille

Situation actuelle

141. La nouvelle brochure de l'OFS sur l'égalité constate que l'activité professionnelle des deux parents est une réalité largement répandue, mais que **concilier emploi et famille** de manière satisfaisante **n'est toujours pas chose facile**, que ce soit pour les pères ou pour les mères¹³⁸. Or, cette question a des conséquences de grande portée pour les deux sexes. Comme la responsabilité principale de l'éducation et de l'encadrement des enfants incombe encore le plus souvent aux femmes, il leur est plus difficile de faire preuve de flexibilité dans leur activité professionnelle. De leur côté, les hommes qui souhaiteraient travailler à temps partiel pour pouvoir se consacrer davantage à leur famille se heurtent à d'importantes résistances dans le monde du travail. Aujourd'hui encore, le travail à temps partiel restreint les possibilités de carrière, chez les femmes comme chez les hommes.

142. Les mères sont aujourd'hui plus actives professionnellement : **le taux d'activité professionnelle des mères** avec enfants de moins de 15 ans a progressivement rejoint celui des femmes sans enfant (2013 : 78% pour les deux ; 1991 : 60% pour les premières et 71% pour les secondes). Mais elles occupent **majoritairement des emplois à temps partiel** et celles qui élèvent de jeunes enfants ont un peu plus souvent un taux d'occupation faible (moins de 50%). La situation professionnelle de la mère dépend en grande partie de l'âge du dernier-né et de la situation familiale. Les mères dont l'enfant le plus jeune a moins de 7 ans sont proportionnellement beaucoup plus nombreuses à ne pas exercer d'activité professionnelle que les mères dont le cadet a entre 7 et 14 ans. Les mères élevant seules leurs enfants sont proportionnellement plus nombreuses à avoir une activité professionnelle que les mères vivant en couple, et la plupart ont également un taux d'occupation plus élevé. Les hommes adaptent leur situation professionnelle à leur situation familiale de manière différente des femmes. Ceux qui ont des enfants de moins de 15 ans travaillent plus souvent à plein-temps que les hommes n'ayant pas d'enfant en dessous de 15 ans. A l'inverse, les femmes ayant des enfants de moins de 15 ans travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les femmes sans enfant de moins de 15 ans. Toutefois, la proportion de pères travaillant à plein-temps a reculé depuis 1991, recul accompagné par une hausse de la part de pères ayant un taux d'occupation de 50% à 89%¹³⁹. Comme le montre le rapport de l'OFS sur la situation des familles en Suisse, il semble en outre que les mères aient des horaires moins flexibles et plus irréguliers que ceux des pères¹⁴⁰.

143. Dans les ménages avec enfants de moins de 15 ans, trois femmes sur quatre assument seules **l'essentiel de la responsabilité du travail domestique**. Sur ce point, aucune différence notable n'est observable en fonction de l'âge du plus jeune enfant. Ce chiffre est nettement plus important dans les ménages avec enfants que dans les ménages formés d'un couple uniquement. La gestion commune du ménage est pratiquée par environ un sixième des couples avec enfants de moins de 15 ans, soit beaucoup plus rarement que chez les couples

¹³⁸ Brochure « Vers l'égalité », p. 15 ss. Pour des données complémentaires et des analyses approfondies, cf. Office fédéral de la statistique (OFS), Les familles en Suisse. Rapport statistique 2008, Neuchâtel 2008, p. 65 ss (<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/04/blank/01/01.html>) ainsi que l'étude de 2011 « Was Männer wollen! – Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben » réalisée par le Kompetenzzentrum Integration, Gleichstellung und Projekte du canton de Saint-Gall sur mandat de Pro Familia.

¹³⁹ Brochure « Vers l'égalité », p. 16-17, graphique 16.

¹⁴⁰ Office fédéral de la statistique (OFS), Les familles en Suisse. Rapport statistique 2008, Neuchâtel 2008, p. 71 ss.

sans enfants, où le taux de responsabilité partagée est d'environ un tiers. Un net changement est observable dans tous les couples entre 1997 et 2013 : la prise en charge des tâches ménagères par la femme au sein du couple recule au profit de la responsabilité commune¹⁴¹.

144. Du fait du cumul de leur activité professionnelle et des tâches domestiques et familiales, les mères et les pères d'enfants de moins de 15 ans doivent souvent assumer un **nombre très élevé d'heures de travail**. C'est le cas en particulier des parents d'enfants en âge préscolaire. Bien que les rôles professionnels et familiaux soient répartis de manière inégale entre les sexes dans notre société, la charge de travail totale incombant aux hommes et aux femmes dans des situations comparables est quasiment la même. Cependant, les hommes consacrent plus de temps au travail rémunéré tandis que les femmes prennent davantage en charge les activités non rémunérées. Rien n'a fondamentalement changé depuis 1997 concernant l'inégalité de la répartition des tâches. Toutefois, le temps que les pères consacrent aux tâches ménagères et familiales augmente, en particulier chez ceux ayant une partenaire et dont le dernier enfant a moins de 7 ans : en 1997, ce temps était de 24 heures par semaine ; il est passé à 30,5 heures en 2013. Cette évolution témoigne d'un engagement accru des pères dans les tâches ménagères et familiales¹⁴².

145. Selon de nouvelles estimations, les quatre cinquièmes du **travail de prise en charge** des enfants et des adultes nécessitant des soins ne sont pas rémunérés, et la très grande majorité de ces heures de travail est consacrée aux enfants¹⁴³. Dans un ménage familial, s'occuper des enfants, préparer les repas et nettoyer sont les tâches prenant le plus de temps. Ce qui frappe est que les pères ayant une partenaire s'impliquent surtout dans la prise en charge des enfants, tandis que les mères assument le surcroît de travail engendré par la préparation des repas et les travaux ménagers par rapport aux couples sans enfants. De plus, les mères consacrent nettement plus de temps que les pères aux soins aux petits enfants¹⁴⁴.

146. 38% des couples en ménage et 54% des familles monoparentales avec enfants de moins de 15 ans recourent à l'**accueil extrafamilial des enfants**. Si le cadet à moins de 7 ans, ces chiffres passent à 52% et 70%. Environ un cinquième des couples en ménage avec enfants utilisent une offre d'accueil extrafamilial un jour par semaine maximum et près d'un sixième plus d'un jour par semaine. Les personnes élevant seules leurs enfants sont proportionnellement beaucoup plus nombreuses à recourir à l'accueil extrafamilial des enfants, ce qui s'explique par leur participation plus élevée au marché de l'emploi. Les enfants sont confiés en premier lieu à des membres de la parenté, tels que les grands-parents, puis à des crèches et des garderies et en troisième lieu à une maman ou une famille de jour. Le recours à l'accueil extrafamilial des enfants a nettement augmenté ces dernières années : il était pratiqué par quatre ménages sur dix ayant au moins un enfant de moins de 15 ans en 2009, contre trois sur dix en 2001. Cette progression se traduit principalement par un recours accru aux structures institutionnalisées, comme les crèches, les cantines ou l'accueil parascolaire.

¹⁴¹ Brochure « Vers l'égalité », p. 17-18, graphique 17 ; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/02.html>.

¹⁴² <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/04.html>.

¹⁴³ BFEG, Reconnaissance et revalorisation du travail de care. Agir pour l'égalité, Berne 2010, p. 7 ss, qui cite Mascha Madörin/Brigitte Schnegg/Nadia Baghdadi, Social and political Economy of Care in Switzerland, in : S. Razavi/S. Staab (éd.), Global Variations in the Political and Social Economy of Care : Worlds Apart. Londres (Routledge/UNRISD Research in Gender and Development) 2012.

¹⁴⁴ Brochure « Vers l'égalité », p. 20-21, graphique 20 ; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/06/blank/key/haus-und-familienarbeit/taetigkeiten.html>.

147. Dans un rapport intitulé « Key Data on Early Childhood Education and Care (ECEC) in Europe »¹⁴⁵, l'Union européenne a présenté pour la première fois en 2014 des données sur l'accueil extrafamilial des petits enfants et des enfants en âge préscolaire dans l'ensemble de l'Europe, y compris en Suisse, les chiffres ayant été fournis pour ce pays par la Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) ainsi que par la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS). Ce rapport compare les organisations mises en place dans les différents pays (structures, compétences, personnel, normes de qualité), la participation et le financement ainsi que les contenus pédagogiques.

Mesures prises par la Confédération

148. Depuis quelques années, la **répartition inégale du travail de care rémunéré et non rémunéré** et ses conséquences discriminatoires, suscite une attention particulière. Le BFEG a publié en 2010 une étude détaillée sur la situation en Suisse, assortie de propositions d'action dans différents domaines politiques pour améliorer la reconnaissance et la revalorisation du travail de care rémunéré et non rémunéré¹⁴⁶. Une seconde étude publiée en 2012 analyse les besoins d'adaptation de l'Etat social pour assurer la protection sociale du travail de care (cf. n. 168 infra)¹⁴⁷.

149. La conciliation entre travail et famille, ainsi que le rôle que la Confédération et les cantons doivent jouer pour la promouvoir, a donné lieu à des débats politiques animés ces dernières années. Lors de la votation populaire du 13 mars 2013, l'introduction dans la Constitution fédérale d'un article sur l'encouragement de la conciliation entre vie familiale et activité professionnelle par la Confédération et les cantons a été approuvée par 54,3% du corps électoral, mais n'a pas obtenu la majorité des cantons (13 cantons sur 23 se sont prononcés contre) également nécessaire. La Confédération continue donc d'avoir des possibilités limitées dans ce domaine. La question de la conciliation entre famille et emploi reste toutefois d'actualité pour le parlement fédéral, où elle fait l'objet d'un nombre élevé d'interventions parlementaires déposées après la votation¹⁴⁸.

150. Différentes autorités fédérales travaillent depuis longtemps sur les questions de conciliation entre emploi et famille à plusieurs niveaux. Ces dernières années, le BFEG a mis l'accent via ses **aides financières** sur la promotion dans le monde du travail de conditions-cadres propices à cette conciliation. Le projet « Der Teilzeitmann », qui sensibilise les hommes au

¹⁴⁵ http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/key_data_en.php (en anglais avec résumé en français).

¹⁴⁶ BFEG, Reconnaissance et revalorisation du travail de care. Agir pour l'égalité, Berne 2010.

¹⁴⁷ Heidi Stutz/Caroline Knupfer, La protection sociale du travail de care non rémunéré. Les besoins d'adaptation de l'Etat social liés à l'évolution du partage du travail entre femmes et hommes, étude réalisée sur mandat du BFEG, Berne 2012.

¹⁴⁸ P. ex. interpellation 13.3129 Fehr (questions concernant l'allongement du congé de maternité), postulat 13.3135 Tornare Politique de la famille (le Conseil fédéral est invité à présenter un rapport définissant les objectifs et les orientations à venir de la politique de la famille), postulat 13.3218 Marina Carobbio (le Conseil fédéral est invité à exposer les conséquences de la votation sur l'article constitutionnel visant à promouvoir la famille et, en particulier, à examiner si et comment une loi fédérale pourrait contribuer à soutenir les familles sur les plans économique et social, en prenant exemple sur la politique agricole), postulat 13.3259 Bulliard-Marbach (baisser les tarifs des crèches et dynamiser le secteur), initiative parlementaire 13.451 Quadranti (Poursuivre et développer les aides financières aux structures d'accueil extrafamilial) : <http://www.parlament.ch/fr/suche/Pages/curia-vista.aspx>.

travail à temps partiel, peut par exemple être cité¹⁴⁹. Subventionné par la Confédération, le Bureau UND conseille les entreprises et organisations souhaitant **améliorer les conditions proposées pour concilier famille et emploi**. Le BFEG s'est associé aux bureaux de l'égalité des cantons de Zurich, Lucerne, Berne et au Bureau UND pour publier trois brochures sur le thème « Réalisez votre film à deux » : elles proposent aux couples et aux familles des conseils concrets pour organiser ensemble leur vie commune¹⁵⁰.

151. En 2009, le SECO et l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) ont créé une **plate-forme d'information** en ligne présentant l'ensemble des mesures et des activités développées par les cantons et les communes pour encourager la conciliation entre travail et famille, avec deux grands axes : l'accueil extrafamilial des enfants et les conditions de travail favorables à la famille¹⁵¹. Le but est de simplifier les transferts d'idées et d'expériences entre les cantons et les communes dans ces domaines politiques. La plate-forme constitue un instrument de travail pour les autorités cantonales et communales, ainsi que pour les femmes et les hommes politiques, qui y trouvent rapidement des informations concises et pratiques sur les bases légales, les instruments et les projets mis en place.

152. La Confédération continue de soutenir la création de places d'accueil pour enfants dans le cadre de la **loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extra-familial pour enfants**¹⁵² : depuis 2003, 45 682 **nouvelles places d'accueil** ont bénéficié d'une aide financière ; 25 193 ont été créées dans des crèches et 20 489 dans des structures parascolaires. Cela correspond à un développement de 90% de l'offre estimée de places d'accueil. Pour les familles de jour, des aides financières ont été accordées à des mesures de formation et de formation continue ainsi qu'à 21 projets visant à coordonner et professionnaliser la prise en charge. La Confédération soutient également trois des projets visant à introduire des **bons de garde pour enfants**. Suite au passage du financement de l'offre au financement des personnes, les subventions sont versées non plus aux prestataires de services mais aux familles (cf. n. 160 infra).

153. Le programme d'impulsion de la Confédération a été soumis à une nouvelle évaluation en 2013¹⁵³. L'étude s'intéressait aux effets à long terme des aides financières et à leur impact sur la conciliation entre travail et famille. L'évaluation montre que les **effets à long terme** des aides financières sont très importants : au moment de l'enquête, 98 % des structures d'accueil collectif de jour et 95 % des structures d'accueil parascolaire ne recevant plus d'aides depuis un an au moins existaient toujours. La majorité de ces structures ont pu maintenir le volume et la qualité de leur offre, voire les augmenter. Le taux d'occupation des places ayant lui aussi progressé en moyenne depuis la cessation des aides financières, la grande majorité des structures ont réussi à compenser ce poste du budget en augmentant leurs recettes. Le but d'améliorer la **conciliation entre vie professionnelle et vie familiale** est atteint : la grande majorité

149 www.teilzeitmann.ch.

150 <http://www.realisez-votre-film-a-deux.ch>.

151 <http://www.berufundfamilie.admin.ch/informationsplattform/index.html?lang=fr>.

152 Voir les informations actualisées proposée sur le site Web de l'OFAS, compétent en la matière : <http://www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung/01153/index.html?lang=fr>.

153 Ecoplan (2013). Evaluation « Anstossfinanzierung » – Nachhaltigkeit der Finanzhilfen für familienergänzende Kinderbetreuung und Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit oder Ausbildung (en allemand avec résumé en français). Aspects de la sécurité sociale, rapport de recherche n° 15/13, Berne. Pour une présentation détaillée en français : Famille, générations et société. Aides financières à l'accueil extrafamilial pour enfants. Incitation financière à la création de places d'accueil : des effets durables, in Sécurité sociale CHSS 1/2014.

des parents interrogés estiment que les structures d'accueil y contribuent de manière importante à très importante. Le temps dégagé grâce à la prise en charge institutionnelle des enfants est essentiellement consacré à l'exercice d'une activité lucrative ou à une formation. Sans place d'accueil, 65% des parents recourant à une structure d'accueil collectif de jour et 45% des parents utilisant une structure d'accueil parascolaire devraient mettre un terme à leur activité professionnelle ou du moins la réduire. Dans 21% des cas d'enfants accueillis dans une structure de jour et 34% des cas d'enfants accueillis dans une structure parascolaire, les parents pourraient recourir à une autre forme de garde, mais au prix de difficultés d'organisation bien plus importantes ; seuls 7% des parents interrogés pourraient faire garder autrement leurs enfants sans grande difficulté. En moyenne, les parents devraient réduire leur taux d'activité de 34% sans leur place d'accueil de jour, et de 20% sans leur structure parascolaire.

154. Malgré le succès important du programme d'impulsion de la Confédération, la demande de places d'accueil reste forte. En outre, le contexte a évolué depuis l'acceptation de l'initiative populaire « Contre l'immigration de masse » en février 2014 (limitation de l'immigration et recours à la main-d'œuvre indigène, féminine notamment ; cf. n. 123 supra). C'est pourquoi le parlement a accepté, en septembre 2014, une initiative parlementaire¹⁵⁴ demandant la prorogation de quatre ans de la loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extra-familial pour enfants, qui devait échoir le 31 janvier 2015.

155. Le 30 octobre 2013, le Conseil fédéral a adopté un rapport dressant un état des lieux et présentant différents **modèles de congé paternité ou de congé parental à ancrer dans la loi**. Mais comme le Conseil fédéral donne la priorité à d'autres mesures pour encourager la conciliation entre emploi et famille, notamment à la création de structures d'accueil extrafamiliales et parascolaires répondant aux besoins et à l'encouragement de conditions de travail favorables à la famille, il a renoncé à proposer au parlement d'instaurer dans la loi un congé de paternité ou un congé parental. En contrepartie, il a chargé le DFI d'étudier la possibilité d'ancrer dans la législation fédérale une norme qui donnerait aux travailleuses et aux travailleurs le droit de réduire leur taux d'occupation après la naissance d'un enfant¹⁵⁵.

156. Pour relancer le débat sur le congé parental, la CFQF a réalisé durant l'été 2014 une enquête auprès des partis représentés au parlement fédéral, dont les résultats ont été publiés en novembre 2014 dans le magazine « Questions au féminin » consacré à ce thème. La CFQF organise en outre en janvier 2015, avec la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales (COFF), une rencontre interpartis sur la question du congé parental.

157. L'OFS ne dispose pas de données actuelles concernant l'accueil extrafamilial des enfants sur l'ensemble de la Suisse. Se fondant sur les résultats d'une étude de faisabilité, il a entrepris de **développer progressivement une statistique de l'accueil extrafamilial des enfants**.

158. Des mesures variées ont été prises dans l'**administration fédérale** pour encourager la conciliation entre vie professionnelle et familiale. Depuis juin 2010, tous les postes à plein-temps vacants doivent si possible être mis au concours avec un taux d'occupation de 80% à

¹⁵⁴ Initiative parlementaire Quadranti 13.451 Poursuivre et développer les aides financières aux structures d'accueil extrafamilial.

¹⁵⁵ Congé de paternité et congé parental. Etat des lieux et présentation de divers modèles, rapport du Conseil fédéral du 30 octobre 2013 en réponse au postulat Fetz (11.3492) du 6 juin 2011 « Congé parental et prévoyance familiale facultatifs ».

100%. De plus, le temps partiel et le partage de poste sont désormais inscrits dans l'ordonnance sur le personnel de la Confédération. Les employées et les employés reçoivent une **contribution aux frais engagés pour l'accueil extrafamilial des enfants**. Le 1^{er} janvier 2011 sont entrées en vigueur les bases légales permettant à l'administration fédérale d'accorder un soutien financier à des structures d'accueil pour enfants (destinées aux enfants en âge préscolaire des employées et employés de la Confédération en activité)¹⁵⁶ et de contribuer aux frais engagés par le personnel pour l'accueil extrafamilial des enfants¹⁵⁷. Elles définissent des conditions d'octroi et des montants uniformes pour l'ensemble de l'administration fédérale. Chaque année, cette dernière consacre 6,5 millions de francs au soutien de structures d'accueil extrafamilial pour les enfants. Quelques modifications de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers) et de ses ordonnances entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2013 concernent la conciliation travail-famille. Après la naissance ou l'adoption d'un enfant, les deux parents ont le **droit de réduire leur taux d'occupation** de 20% au maximum, sans descendre sous les 60%. Le **congé de paternité** passe de cinq à dix jours. Et les unités administratives sont invitées à accueillir favorablement les demandes de prolongation du congé de paternité par un congé sans solde, dans la mesure où les besoins du service le permettent¹⁵⁸.

Mesures prises par les cantons et les communes

159. Beaucoup de cantons et de communes ont pris des mesures ces dernières années pour améliorer les **conditions-cadres de l'accueil extrafamilial des enfants**. Dans 11 des 26 cantons suisses, l'amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et familiale est un objectif inscrit dans la Constitution et 17 cantons ont formulé une politique à cet effet¹⁵⁹. Lors de son assemblée générale annuelle de 2011, la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS) a adopté des recommandations à l'attention des cantons concernant l'accueil extrafamilial dans le domaine de la petite enfance. Ces recommandations reposaient notamment sur un rapport commandé par la CDAS à partir des données de la plate-forme d'information de la Confédération actualisée début 2013¹⁶⁰. Le rapport montre que ce sont en général les autorités cantonales, seules ou avec les communes, qui sont compétentes pour autoriser, surveiller et réglementer les crèches. Les communes ont davantage de compétences concernant les familles de jour. Les **données disponibles** restent lacunaires dans un grand nombre de cantons, en particulier pour les familles de jour. Certains cantons ou villes réalisent des enquêtes pour évaluer la demande en places d'accueil, mais les méthodes employées ne sont pas les mêmes. La majorité des cantons proposent une aide sous forme d'ac-

¹⁵⁶ Art. 75 de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers), RS 172.220.111.3 ; art. 51 de l'ordonnance du DFF concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (O-OPers), RS 172.220.111.31.

¹⁵⁷ Art. 75a de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération.

¹⁵⁸ Art. 40, al. 3, let. b de l'ordonnance du DFF concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (O-OPers) : Octroi d'un congé paternité supplémentaire non payé. Recommandations de l'Office fédéral du personnel.

¹⁵⁹ Plate-forme d'information www.berufundfamilie.ch (consultée le 15.08.2013) ; <http://www.berufundfamilie.admin.ch/informationsplattform/index.html?lang=fr>.

¹⁶⁰ Andrea Schultheiss/Susanne Stern (Infras), Accueil extrafamilial de la prime enfance, situation dans les cantons 2010 – Analyse des données de la plate-forme d'information « Conciliation travail-famille. Mesures des cantons et communes » (données du 01.09.2012), actualisation et principales nouveautés depuis 2010, sur mandat de la **Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS)**, Zurich, mai 2013.

tivités d'information, de coordination et de conseil pour la création de crèches. Tous les cantons ont des **normes de qualité**. Les crèches et les familles de jour sont financées en premier lieu par les cotisations des parents. Quinze cantons participent au financement des crèches et, à une exception près, aux frais d'accueil dans les familles de jour. Depuis 2013 tous les cantons accordent en outre **une déduction fiscale** pour les frais de garde des enfants. Le montant de la déduction maximale est très variable¹⁶¹. La grande majorité des cantons ont en outre ancré dans leur législation voire dans leur Constitution le **principe des horaires blocs** à l'école obligatoire¹⁶².

160. Les cantons de Vaud, Neuchâtel et Fribourg ont des lois sur l'accueil extrafamilial des enfants obligeant les **employeurs** à participer, avec l'Etat et les particuliers, au financement d'un fonds cantonal pour la création de places d'accueil. Depuis l'entrée en vigueur de la loi afférente en 2006 et jusqu'en 2012, le canton de Vaud a ainsi pu créer plus de 6100 places d'accueil. La ville de Lucerne a également innové : elle a remplacé le financement des objets (financement de structures) par le **financement des sujets** (versement de bons de garde aux parents). A l'issue de la phase pilote qui a duré de 2009 à 2012, un vote positif du corps électoral a permis d'introduire définitivement le système des bons de garde en 2013¹⁶³. Pendant la phase pilote, le projet a bénéficié d'aides financières de la Confédération à hauteur de 3,3 millions de francs.

Sécurité sociale

161. La loi fédérale du 24 mars 2006 sur les **allocations familiales** (LAFam) est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2009. Elle fixe un niveau minimum pour les allocations familiales dans toute la Suisse: au moins 200 francs par mois pour les enfants de 0 à 16 ans (allocation pour enfant) et au moins 250 francs par mois pour les enfants de 16 à 25 ans en formation (allocation de formation professionnelle). Les cantons peuvent prévoir des allocations supérieures. Au départ, le champ d'application de la LAFam couvrait l'ensemble des personnes salariées indépendamment de leur taux d'occupation ; il a été étendu aux personnes indépendantes dès le 1^{er} janvier 2013. Les personnes sans activité lucrative dont les ressources ne dépassent pas 42 300 francs par an ont également droit aux allocations familiales.

162. Le premier volet de la 6^e révision de la loi fédérale sur **l'assurance-invalidité** (révision 6a) est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2012. Le but principal de cette révision est la réinsertion professionnelle des personnes bénéficiaires d'une rente d'invalidité ; divers instruments ont été mis en place afin de favoriser leur retour, complet ou partiel, sur le marché du travail. Une nouvelle prestation a par ailleurs vu le jour, la contribution d'assistance. Cette prestation permet au bénéficiaire d'une allocation pour impotent, vivant ou souhaitant vivre à domicile et nécessitant une aide régulière, d'engager une personne lui fournissant l'assistance nécessaire. Comme les soins aux proches sont souvent assurés par des femmes, ce sont elles en particulier qui bénéficieront de l'allègement apporté par cette nouvelle prestation.

163. La **prévoyance vieillesse** doit être adaptée à l'évolution démographique. A cette fin, le Conseil fédéral a adopté, le 19 novembre 2014, le projet de réforme de la prévoyance vieillesse

¹⁶¹ Op. cit., p. 46 ss.

¹⁶² Op. cit., p. 32.

¹⁶³ Pour des informations détaillées : http://www.stadtluern.ch/de/online/main/dienstleistungen/?dienst_id=16190.

2020. Il préconise une approche globale et propose donc de réformer à la fois le 1^{er} pilier (assurance-vieillesse et survivants) et le 2^e pilier (prévoyance professionnelle) du système de retraite suisse. La réforme doit permettre de maintenir le niveau des prestations tout en garantissant un financement à long terme. Il est notamment prévu d'harmoniser l'âge de référence pour la retraite des femmes et des hommes à 65 ans dans le 1^{er} et dans le 2^e piliers. Le passage de 64 à 65 ans pour les femmes contribuera à améliorer leurs prestations de prévoyance professionnelle (LPP). La flexibilisation prévue de la retraite anticipée sera elle aussi particulièrement favorable aux femmes : les personnes aux revenus bas à moyens (jusqu'à 50 000 francs par an) ayant commencé à payer des cotisations AVS entre le 1^{er} janvier suivant leur 17^{ème} anniversaire et le 31 décembre précédant leur 21^{ème} anniversaire (années de jeunesse) pourront toucher une rente anticipée sans réduction ou avec une réduction atténuée. Il en va de même de la suppression de la déduction de coordination dans la prévoyance professionnelle pour améliorer l'accès des employées et employés à bas revenus, travaillant à temps partiel ou pour plusieurs employeurs¹⁶⁴.

164. Dans une analyse des effets de l'**assurance-maternité**¹⁶⁵, l'OFAS constatait en 2012 que la majorité des employées bénéficiaient d'un congé de maternité payé avant l'introduction de l'assurance-maternité obligatoire. Celle-ci est néanmoins importante car elle reconnaît la perte de gain accompagnant la maternité et assure aux femmes une protection sociale correcte pendant cette période. L'introduction de l'allocation de maternité obligatoire a en outre permis d'instaurer une norme minimale. Malgré le risque de nivellement par le bas, la plupart des femmes continuent de bénéficier de prestations supérieures au minimum légal. Il est impossible d'établir un lien de causalité entre la progression du taux d'activité des femmes et l'allocation de maternité. Ce sont plutôt d'autres facteurs qui influent sur l'activité professionnelle des jeunes mères, comme l'évolution de la vision des rôles des femmes, des motifs financiers, le souhait de s'accomplir dans le travail, la demande sur le marché de l'emploi. L'assurance-maternité protège uniquement pendant les tout premiers temps après la naissance. L'analyse de l'OFAS montre que l'assurance-maternité est bien acceptée et qu'elle est désormais un élément incontournable du système de protection sociale en Suisse.

165. La Suisse a ratifié le 4 juin 2014 la Convention n° 183 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur la **protection de la maternité**. La révision correspondante de l'Ordonnance 1 de la loi sur le travail (OLT 1) est entrée en vigueur en juin 2014.

166. Dans un arrêt du 15 septembre 2014, le Tribunal fédéral a défendu le caractère non discriminatoire de la **limitation aux seules femmes du droit aux allocations pour perte de gain** en cas de maternité et il a rejeté le recours d'un père qui requerrait le versement d'allocations pour perte de gains pour un congé de paternité après la naissance de son enfant. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, un traitement différencié entre les femmes et les hommes ne contrevient pas au principe de l'égalité de traitement lorsqu'il repose sur des différences biologiques ou fonctionnelles. Or, le congé de maternité de quatorze semaines ne traite pas d'un congé parental mais concerne exclusivement la protection de la mère¹⁶⁶.

164 http://www.bsv.admin.ch/altersvorsorge_2020/index.html?lang=fr.

165 Daniel C. Aepli, Analyse des effets de l'assurance-maternité. Rapport final (en allemand), août 2012 : <http://www.bsv.admin.ch/themen/eo/00049/index.html?lang=fr>.

166 Arrêt du Tribunal fédéral, 9C_810/2013.

167. Dans l'**assurance-chômage**, les directives sur l'aptitude au travail et l'attestation de garde ont été adaptées en juillet 2012, pour diminuer le risque de discrimination des femmes au chômage ayant des enfants nécessitant une prise en charge.

168. En vue d'**améliorer la protection sociale du travail de care non rémunéré**, le BFEG a fait réaliser une étude. Publiée en 2012, elle analyse les lacunes dans le système suisse des assurances sociales et esquisse des possibilités de réforme. L'étude ne propose pas un aménagement, mais une **réorientation de l'Etat social** dans le but sous-jacent de permettre à toutes et à tous, grâce à une conciliation effective entre emploi et famille, de conserver un accès à la vie professionnelle et donc des chances de s'assurer un revenu et une protection sociale. Cette étude met à disposition des institutions politiques et des milieux intéressés des bases et propositions pour poursuivre la réflexion et élaborer des mesures concrètes (voir également n. 148 supra)¹⁶⁷.

Art. 12 Santé

169. Les chiffres par sexe de la **statistique de la santé 2012** et les résultats de l'enquête suisse sur la santé (ESS) 2012 montrent la persistance de différences de genre relatives aux déterminants de la santé, comme l'alimentation, la consommation de tabac et d'alcool, ainsi que l'état de santé et les risques pour la santé en Suisse¹⁶⁸. Des études scientifiques et le **monitoring de l'état de santé de la population migrante** réalisés par l'Office fédéral de la santé publique (OFSP) en 2010¹⁶⁹ confirment que l'état de santé de la population migrante en Suisse est moins bon que celui de la population autochtone dans plusieurs domaines. Au sein de la population migrante, les femmes sont davantage touchées par des problèmes de santé que les hommes. Plus la population migrante est âgée, plus les différences entre femmes et hommes prennent de l'ampleur. La population sans parcours migratoire se distingue également de la population issue de la migration dans l'accès aux services de santé : la proportion de personnes contraintes de renoncer à des soins dentaires ou médicaux pour des raisons financières est plus importante dans la population issue de la migration. Dans la population migrante, les femmes renoncent plus souvent que les hommes à se rendre chez le médecin ou le dentiste pour des raisons financières¹⁷⁰.

170. Le rapport CEDEF intermédiaire contenait déjà des informations détaillées sur les mesures prises par l'OFSP dans le domaine migration et santé. L'évaluation du programme fédéral Migration et santé 2008-2013 a confirmé qu'il apporte une contribution importante en termes d'assurance de la qualité, d'optimisation de l'offre de soins et de renforcement de la responsabilité individuelle, mais aussi d'égalité des chances et de protection contre la discrimination dans le domaine de la santé. Le nouveau programme fédéral **Migration et santé**

¹⁶⁷ Heidi Stutz/Caroline Knupfer, La protection sociale du travail de care non rémunéré. Les besoins d'adaptation de l'Etat social liés à l'évolution du partage du travail entre femmes et hommes, étude réalisée sur mandat du BFEG, Berne 2012.

¹⁶⁸ Statistique suisse de la santé 2012, Neuchâtel 2012 : <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/news/publikationen.html?publicationID=5028>.

OFSP, Enquête suisse sur la santé 2012, Neuchâtel 2014 : <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/news/publikationen.html?publicationID=5493>.

¹⁶⁹ <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/12533/13720/index.html?lang=fr>.

¹⁷⁰ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/ind43.indicator.43064.430110.html>.

2014-2017 doit permettre d'assurer l'avenir des mesures mises en place et de les associer plus étroitement à la politique d'intégration nationale. Il doit encourager l'engagement des cantons en faveur de la population migrante et renouveler ses efforts pour s'adresser à des groupes cibles majeurs jusqu'ici peu atteints (p. ex. la population migrante âgée)¹⁷¹.

171. Une attention particulière a été portée à la **santé reproductive des étrangères**. Comme évoqué dans le rapport intermédiaire, plusieurs études indiquent que le déroulement de la grossesse est plus précaire chez les étrangères que chez les Suissesses (cf. rapport intermédiaire, ch. 4.4.4). Une étude de la littérature spécialisée vient de mettre en évidence que les étrangères en Suisse sont globalement dans un état physique et psychique moins bon que les Suissesses. Les facteurs de risque sont un statut socio-économique moins élevé, le contexte social, de possibles traumatismes et des éléments de leur mode de vie à caractère socioculturel. De plus, toutes les étrangères en Suisse n'ont pas accès à un suivi de grossesse adéquat ou de qualité. Il convient cependant de poursuivre les recherches sur les causes¹⁷².

172. Certaines des mesures mises en œuvre dans le cadre du programme national Migration et santé de l'OFSP contribuent à améliorer la santé reproductive de la population migrante. Par ailleurs, le Conseil fédéral a été chargé par le parlement en 2012 de présenter un **rapport sur la santé maternelle et infantile** en Suisse, en abordant les facteurs spécifiques de la migration¹⁷³. Ce rapport doit analyser les causes et élaborer des recommandations concrètes sur la manière d'améliorer la situation des mères et des enfants défavorisés et donc de toute la collectivité. Suite à ce rapport, des mesures concrètes seront mises en œuvre pour améliorer la santé reproductive de la population migrante. L'OFSP participe également au dialogue de la Conférence tripartite sur les agglomérations (CTA) sur l'intégration dès la naissance. La CTA est une plate-forme politique réunissant la Confédération, les cantons, les villes et les communes. Le dialogue permet de prendre, de concert avec des acteurs non étatiques, des initiatives concrètes pour assurer l'égalité des chances dans la santé lors de la grossesse, à la naissance et durant les premières années de la vie¹⁷⁴.

173. Soumise au peuple le 9 février 2014, l'initiative populaire « Financer l'avortement est une affaire privée » demandait que le coût des **interruptions de grossesse** cesse d'être pris en charge par l'assurance-maladie obligatoire. Elle a été rejetée par une forte majorité : 70% de non (taux de participation : 55,5%).

174. Les cantons et les institutions bénéficiant de soutiens privés et publics s'efforcent de faire évoluer leur travail de prévention, de promotion de la santé, de conseils en matière de santé, de traitement des maladies et de soin en fonction des déficits identifiés dans le **domaine de la migration**. Ils proposent ainsi des supports d'information, des services de consultation et des structures de prise en charge spécifiquement adaptés. En particulier, le projet « FemmesTISCHE » adressé aux femmes migrantes est à mentionner¹⁷⁵.

171 <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/07688/14002/index.html?lang=fr>.

172 Cf. étude de la littérature spécialisée par Merten et al. 2013.

173 Postulat Maury-Pasquier 12.3966 du 28.09.2012 « Santé maternelle et infantile des populations migrantes ».

174 <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/12533/13722/index.html?lang=fr>.

175 <http://femmestische.ch/>.

Art. 13 Autres domaines de la vie économique et sociale

Egalité et pauvreté

175. En Suisse, le **taux de pauvreté** de la population résidante permanente dans des ménages privés était de 7,7% en 2012, c'est-à-dire que 1 personne sur 13 environ était considérée comme pauvre¹⁷⁶. Les femmes sont plus souvent touchées par la pauvreté que les hommes. Les groupes à risque sont les personnes élevant seules leurs enfants, les adultes vivant seuls, les personnes sans formation post-obligatoire, les personnes sans activité professionnelle ou au chômage et les personnes vivant dans des ménages à faible participation au marché du travail. Les familles monoparentales sont souvent confrontées à des difficultés financières résultant des besoins accrus des deux ménages consécutifs à la séparation ; parallèlement, leurs obligations de prise en charge des enfants limitent leurs possibilités d'exercer une activité lucrative. Les familles nombreuses sont elles aussi très touchées par la pauvreté. Par rapport à 2008, le taux de pauvreté en Suisse tend à reculer (2008 : 9,1% ; 2012 : 7,7%)¹⁷⁷. Comme le montrent en détail les dernières analyses de l'OFS sur le thème de la pauvreté, le sexe figure parmi les facteurs à prendre en compte lors d'études sur la pauvreté et le risque de pauvreté. En Suisse, les femmes diplômées d'une haute école sont proportionnellement moins nombreuses, elles travaillent plus souvent à temps partiel et elles assument davantage de tâches familiales et d'assistance non rémunérées que les hommes. Ce sont notamment ces facteurs qui peuvent être à l'origine d'un revenu plus bas et d'un risque plus élevé de pauvreté, ou d'une pauvreté plus grande, surtout si le ménage ne dispose pas d'un autre revenu¹⁷⁸.

176. En 2012, le **taux d'aide sociale** en Suisse était de 3,1%. Cela signifie que cette année-là, environ 30 personnes sur 1000 dans la population résidante permanente ont touché des prestations d'aide sociale. C'est chez les enfants, les adolescentes et adolescents et les jeunes adultes jusqu'à 25 ans que le taux d'aide sociale est le plus élevé. Chez les jeunes femmes et les jeunes hommes, les principaux facteurs de risque sont une formation insuffisante et le chômage en découlant. Les femmes ont un facteur de risque spécifique : l'absence d'activité lucrative ou le sous-emploi en raison de leurs obligations familiales. Les femmes peuvent moins souvent que les hommes sortir de l'aide sociale en améliorant leur situation professionnelle. Là encore, les personnes élevant seules leurs enfants - principalement des femmes - ont un risque particulièrement élevé de devoir recourir à l'aide sociale : alors qu'elles constituent 5% des ménages privés en Suisse, elles représentent environ un cinquième des ménages bénéficiant d'un soutien¹⁷⁹. Les raisons sont les mêmes que celles expliquant leur surreprésentation parmi les ménages pauvres : des charges plus élevées liées aux enfants et à la séparation, combinées à la limitation des possibilités d'exercer une activité lucrative en raison des obligations de prise en charge des enfants. Pourtant, les parents élevant seuls leurs

¹⁷⁶ Pour des données et des indicateurs sur le niveau de vie, la situation sociale et la pauvreté en Suisse, cf. <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/03/blank/key/07/01.html>.

¹⁷⁷ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/ind43.indicator.43003.430101.html>.

¹⁷⁸ OFS, Pauvreté en Suisse : concepts, résultats et méthodes, Neuchâtel 2012, p. 15 ; OFS, La pauvreté en Suisse. Résultats des années 2007 à 2011, Neuchâtel 2013 ; OFS, Travailler et être pauvre. Résultats des années 2007 à 2011, Neuchâtel 2013.

¹⁷⁹ Brochure « Vers l'égalité », p. 29, graphique 30 ; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/ind43.indicator.43005.430101.html>.

enfants et tributaires de l'aide sociale sont plus souvent actifs que les autres ménages, mais à des taux d'occupation faibles ou dans des emplois à bas salaires¹⁸⁰.

177. En collaboration avec les cantons, les villes et les communes qui sont les principaux responsables de la lutte contre la pauvreté, la Confédération veut renforcer l'efficacité des mesures de prévention et de lutte contre la pauvreté et contribuer à leur meilleure coordination par un **Programme national de prévention et de lutte contre la pauvreté** (2014 à 2018). L'objectif prioritaire est d'améliorer les **chances de formation** des catégories défavorisées. L'accent est mis également sur la réinsertion sociale et professionnelle des personnes ayant peu de chances de trouver un emploi, sur les questions d'offre de logements, sur le soutien des familles et sur la mise à disposition d'informations au sujet des prestations d'assistance¹⁸¹. Le programme pourra ainsi combattre la pauvreté des femmes.

178. Dans la Stratégie globale de la Suisse en matière de lutte contre la pauvreté de mars 2010, le Conseil fédéral recommande aux cantons d'introduire des **prestations complémentaires pour les familles** ayant un revenu inférieur au seuil de pauvreté et dont les parents sont intégrés dans le monde du travail ou en formation. Le 25 juin 2010, la CDAS a adopté des recommandations à l'intention des cantons sur la mise en place de prestations complémentaires pour familles. Actuellement, elles existent dans quatre cantons : le Tessin, Soleure, Vaud et Genève. Dans plusieurs autres cantons, des interventions politiques ont été déposées pour demander leur introduction¹⁸².

179. Avec l'**augmentation du taux de divorce**, un nombre croissant d'enfants grandissent dans des familles monoparentales, lesquelles sont particulièrement touchées par la pauvreté. En particulier les femmes élevant seules plusieurs enfants, ont souvent des moyens financiers très faibles. L'**avance sur pension alimentaire** est essentielle pour assurer la subsistance de ces familles : on estime qu'un ménage monoparental sur cinq est obligé d'y recourir car l'autre parent ne remplit pas son devoir d'entretien. Les systèmes d'avance des cantons étant très différents, de grandes inégalités existent entre les bénéficiaires. Les membres de la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS) ont donc adopté en 2013 un ensemble de recommandations sur les modalités d'avance des pensions alimentaires.

Art. 14 Femmes en milieu rural

180. Dans le cadre de son rapport agricole annuel, l'Office fédéral de l'agriculture (OFAG) a publié en 2012 une **étude sur les femmes dans l'agriculture**¹⁸³. Cette enquête représentative s'est déroulée dix ans après la première vaste étude réalisée sur ce thème. Les femmes jouaient et jouent encore un rôle important dans le secteur primaire caractérisé par une grande diversité. L'enquête confirme des faits connus et met en évidence des aspects nouveaux et des évolutions intéressantes. Ainsi, l'activité professionnelle des femmes dans l'agriculture a

¹⁸⁰ Brochure « Vers l'égalité », p. 29-30, graphique 30.

¹⁸¹ <http://www.bsv.admin.ch/themen/gesellschaft/00074/01973/index>.

¹⁸² http://skos.ch/uploads/media/2014_FamEL_Stand_Gesamt%3%bcbersichtKantone_f_03.pdf.

¹⁸³ Office fédéral de l'agriculture (OFAG), Rapport agricole 2012, p. 54 ss. : <http://www.blw.admin.ch/dokumentation/00018/00498/index.html?lang=fr>. OFAG, Les femmes dans l'agriculture. Extrait du Rapport agricole 2012, p. 15 : <http://www.blw.admin.ch/femme>.

progressé ces dix dernières années, même si leur rôle de mère et de femme au foyer reste crucial. Dans les exploitations agricoles, de plus en plus de femmes avec le statut d'indépendantes assument des tâches variées dans la vente directe ou l'agrotourisme. Près de la moitié d'entre elles ont une activité lucrative hors de l'exploitation. En particulier les jeunes femmes ont une bonne formation professionnelle et exercent généralement à temps partiel le métier auquel elles ont été formées.

181. De plus, l'étude montre que la grande majorité des femmes vivant à la ferme sont mariées. Peu de femmes gèrent seules une exploitation agricole. La plupart se déclarent copropriétaires et co-exploitantes en raison de leur engagement financier dans l'exploitation, mais cela est confirmé par une inscription au registre foncier dans une minorité de cas seulement. En outre, rares sont les femmes pouvant attester avoir investi leur propre argent dans l'exploitation, par exemple en produisant des contrats de prêt. En cas de divorce, cela peut avoir des **conséquences défavorables pour les femmes concernées**. Environ 80% des femmes se constituent une protection sociale en travaillant à l'extérieur, en assurant la gestion d'une branche du domaine agricole ou en percevant une rémunération pour le travail qu'elles effectuent sur l'exploitation. Cette protection sociale est généralement modeste. Les femmes travaillant sur l'exploitation comme membre de la famille en général ne sont pas rémunérées en espèces et à ce titre elles ne sont pas assujetties à titre obligatoire à certaines assurances sociales (par ex. l'assurance-accidents). Elles sont par contre assurées à titre obligatoire à l'AVS/AI et à l'assurance obligatoire des soins, par exemple. Dans l'AVS/AI elles sont en règle générale réputées avoir payé elles-mêmes leurs cotisations en leur qualité de personnes travaillant dans l'entreprise de leur conjoint (art. 3, al. 3, LAVS). Malgré tout, la plupart des femmes mariées se soucient assez peu de leur protection sociale.

182. Sur la base de cette enquête et à la demande du parlement¹⁸⁴, le Conseil fédéral présentera en 2015 un rapport examinant en particulier la **situation économique, sociale et juridique des femmes dans le secteur agricole** et démontrant une éventuelle nécessité d'agir.

183. Bien que les disparités entre régions urbaines et rurales suisses soient abordées dans les débats de politique régionale, le domaine de l'égalité ne dispose pas de statistiques distinguant **les zones rurales et urbaines**. Toutefois, l'OFS prévoit de mettre au point ces prochaines années une offre d'indicateurs régionalisés sur l'égalité entre femmes et hommes en tenant autant que possible compte des dimensions urbaines et rurales.

Art. 15 L'égalité devant la loi

184. L'égalité formelle entre femmes et hommes devant la loi est garantie en Suisse, à de rares exceptions près (p. ex. l'âge de la retraite ; cf. n. 163 supra).

185. En ce qui concerne la réforme du droit du nom, voir n. 191 infra.

186. La **loi fédérale sur la réhabilitation des personnes placées par décision administrative** est entrée en vigueur le 1^{er} août 2014 (FF 2014 2763). Parmi les personnes concernées, internées sans procédure judiciaire jusqu'en 1981, figuraient beaucoup de femmes. Les

¹⁸⁴ Motion 12.3990 de la Commission de l'économie et des redevances du Conseil des Etats (CER-CE) « Les femmes dans l'agriculture ».

autorités avaient jugé leur comportement déviant par rapport à la norme sociale (liée au sexe) parce qu'elles avaient eu des contacts avec des hommes étant mineures. Les grossesses avant mariage étaient un autre motif répandu de placement administratif. Une cérémonie de commémoration a été organisée le 11 avril 2013 pour toutes les victimes de mesures de coercition à des fins d'assistance (internements par décision administrative, stérilisations forcées, adoptions sous la contrainte, placements de force dans des exploitations agricoles, des foyers ou des familles, gens du voyage) avant 1981. La conseillère fédérale Simonetta Sommaruga a par la suite institué une Table ronde composée paritairement de personnes concernées et de représentants des autorités. Le 1^{er} juillet 2014, la Table ronde a présenté son rapport avec de nombreuses propositions de mesures, notamment la création d'un fonds de solidarité et d'un fonds d'aide immédiate.

187. La Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS) a assuré la coordination entre les cantons, dans le travail de clarification historique sur les **personnes placées dans des institutions par décision administrative**, les autres victimes de mesures de coercition à des fins d'assistance et les personnes enlevées à leurs familles. Les cantons ont notamment participé à l'organisation de commémorations nationales. La CDAS est en outre à l'origine de la création de guichets cantonaux pour les personnes concernées, et elle a milité pour l'alimentation d'un fonds d'aide immédiate, ainsi que pour la conservation et la consultation des dossiers.

Art. 16 Les questions découlant du mariage et des rapports familiaux

Evolution des formes de famille

188. Le nombre annuel des mariages est en baisse. En 2013, 39 800 couples se sont mariés, contre 42 700 l'année précédente (-6,7%)¹⁸⁵. La même année, un peu moins de 700 couples ont choisi le partenariat enregistré, c'est-à-dire presque comme beaucoup de l'an passé. Il s'agissait en grande partie de partenariats masculins (67%)¹⁸⁶.

189. Suite à l'utilisation d'une nouvelle source de données, le **nombre de divorces**, qui était de 22'100 en 2010, a diminué depuis 2011 pour se situer entre 17'600 (2011) et 17'100 (2013), soit une baisse de plus de 20%. Selon cette nouvelle base, la tendance observée depuis 2011 devrait se poursuivre, et plus de quatre mariages sur dix (41,9%) devraient finir par un divorce. En Suisse, la plupart des divorces sont prononcés après six années de mariage environ. Un risque accru de divorce est observable après vingt ans de mariage. En 2013, le nombre moyen d'années de mariage lors du divorce se situait entre ces deux extrêmes, à 14,7 ans¹⁸⁷.

190. Les données statistiques montrent que les **formes de famille** évoluent. Le modèle traditionnel - un partenaire travaillant à plein-temps et une partenaire sans activité professionnelle - perd continuellement du terrain. En vingt ans, il est passé de 61% à 29% parmi les couples ayant des enfants de moins de 7 ans. Inversement, le modèle où les deux partenaires ont une

¹⁸⁵ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/06/blank/key/05.html>.

¹⁸⁶ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/06/blank/key/07.html>.

¹⁸⁷ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/06/blank/key/06.html>.

activité professionnelle à plein-temps est stable, mais avec une légère progression chez les couples ayant des enfants de moins de 7 ans¹⁸⁸.

Réforme du droit du nom et retrait de la réserve

191. La Suisse avait présenté une réserve concernant l'article 16, alinéa 2, lettre g CEDEF, car la législation suisse n'était pas conforme au principe de l'égalité des droits en matière de choix du nom de famille contenu dans cette disposition de la CEDEF. La révision des dispositions concernées du Code civil suisse entrée en vigueur en 2013 a permis au Conseil fédéral de notifier le retrait de sa réserve le 20 septembre 2013. Les nouvelles dispositions réalisent **l'égalité des époux dans le domaine du nom et du droit de cité cantonal et communal**. Le mariage n'a en principe plus d'effet sur le nom et le droit de cité des époux. Chaque époux garde son nom et son droit de cité. Mais lors du mariage, les futurs époux peuvent déclarer qu'ils souhaitent adopter le nom de célibataire de l'épouse ou de l'époux comme nom de famille commun. La même possibilité est offerte aux couples de même sexe qui enregistrent leur partenariat. Lorsque ses parents sont mariés, l'enfant reçoit le nom de famille commun, ou si les époux ont des noms différents, le nom de célibataire choisi par les époux pour leurs enfants lors du mariage. L'enfant de parents non mariés porte le nom de jeune fille de la mère. En cas de partage de l'autorité parentale, les parents peuvent déclarer que l'enfant porte le nom de célibataire du père.

192. La seule **réserve de la Suisse demeurant concerne le régime matrimonial (ad art. 15, al. 2 et art. 16, al. 1, let. h CEDEF)**. Bien que cette réserve ne concerne qu'un nombre restreint et en baisse de mariages conclus avant 1988, elle est provisoirement maintenue car la situation juridique n'a pas évolué.

Nouveautés relatives aux conséquences du divorce

193. Le débat politique sur le droit du mariage et de la famille s'est focalisé ces dernières années sur les conséquences juridiques et économiques du divorce. En 2011, le Conseil fédéral a présenté au parlement un projet de révision des dispositions du droit civil sur l'autorité parentale, adopté par le législatif en juin 2013. Entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2014, les modifications de loi instaurent la **règle de l'autorité parentale conjointe indépendamment de l'état civil des parents**, afin d'assurer l'égalité entre les femmes et les hommes. Une question a été longuement débattue : fallait-il que la nouvelle réglementation s'applique à tous les couples divorcés ? Il a finalement été décidé que les couples ayant divorcé depuis cinq ans au plus à la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions pourraient demander l'autorité parentale conjointe devant un tribunal. Si l'un des parents souhaite changer de lieu de domicile, il n'a pas besoin de l'accord de l'autre parent, à condition que le changement n'ait pas de conséquences importantes pour l'exercice de l'autorité parentale conjointe.

194. Une prochaine révision portera sur le droit d'entretien. Le but est de renforcer le droit **de l'enfant à l'entretien**, tout en éliminant la discrimination à l'égard d'enfants dont les parents ne sont pas mariés. La responsabilité parentale englobe le droit et le devoir de s'occuper de l'enfant et d'assurer ensemble son entretien. Or sur ce deuxième aspect, le droit en vigueur

¹⁸⁸ Brochure « Vers l'égalité », p. 18-19, graphique 18 ; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/03.html>.

est lacunaire et désuet, en particulier pour les mères célibataires : contrairement aux femmes divorcées, leur entretien n'est pas régi par la loi, ce qui pénalise indirectement l'enfant. Si le revenu est insuffisant pour deux ménages, le parent ayant la charge de l'enfant supporte seul le déficit. Il a alors besoin de prestations sociales, qu'il doit rembourser ultérieurement s'il revient à meilleure fortune. Le Tribunal fédéral a considéré cette réglementation comme insatisfaisante et a exigé une correction.

195. Une nouvelle réglementation de l'entretien de l'enfant est en cours de discussion au parlement. Selon la proposition du Conseil fédéral, le **droit de l'enfant à un entretien sera renforcé indépendamment de l'état civil de ses parents**¹⁸⁹. Désormais, le coût lié à la prise en charge de l'enfant par le parent qui en a la garde sera pris en compte dans le calcul de la contribution d'entretien de l'enfant. Jusqu'ici, cela était impossible pour les enfants de parents non mariés. Cette discrimination est donc éliminée. De plus, les prétentions de l'enfant en matière d'entretien primeront sur les prétentions de tous les autres ayants droit, comme le conjoint ou une personne adulte. L'enfant pourra également mieux faire valoir son droit à une contribution d'entretien lorsque le parent débirentier n'honore pas ses obligations. Les cantons accordent déjà à l'enfant et à la personne qui en a la charge une aide au recouvrement des contributions d'entretien, mais leur pratique est variable. L'aide sociale n'étant pas du ressort de la Confédération, le Conseil fédéral a renoncé dans sa proposition à introduire le **partage du déficit**, laissant donc un problème important irrésolu: en cas de difficultés financières, le montant manquant pour couvrir l'entretien (déficit) est mis en totalité à la charge du parent qui a la garde de l'enfant. Il s'agit en général des mères, qui doivent alors s'adresser à l'aide sociale. Tant que le Parlement suit la proposition du Conseil fédéral l'égalité entre femmes et hommes dans le divorce n'est donc toujours pas totalement réalisée.

196. Pour améliorer en particulier la situation des femmes divorcées ayant assumé des tâches d'éducation et d'assistance pendant le mariage et dont la prévoyance professionnelle est en conséquence insuffisante, il est prévu de réviser la réglementation (en vigueur) sur le **partage de la prévoyance en cas de divorce**. Les prétentions à l'encontre des institutions de prévoyance professionnelle pourront désormais être partagées, même si l'un des époux perçoit déjà une rente. En pareil cas, le droit en vigueur prévoit le remplacement du partage de la prévoyance par une indemnité équitable, revêtant souvent la forme d'une rente d'entretien. Cela pose problème en cas de décès de l'ex-époux débirentier : la rente d'entretien devient caduque et comme certaines institutions de prévoyance limitent au minimum légal la rente de survivants accordée aux personnes divorcées, celle-ci est souvent bien inférieure à la rente d'entretien. Le problème des « veuves divorcées » est évoqué, car les personnes concernées sont en majorité des femmes. Pour le résoudre, le projet de révision prévoit une nouveauté importante : l'époux créancier pourra bénéficier d'une prétention à vie à une part de la rente de l'ex-conjoint débiteur. Le projet est en cours d'examen au parlement. S'il est adopté, la révision devrait entrer en vigueur en 2016.

197. En ce qui concerne les mesures contre le mariage forcé, cf. n. 72 supra.

¹⁸⁹ Siehe: www.bj.admin.ch/content/bj/fr/home/dokumentation/medieninformationen/2013/ref_2013-11-291.html, (15.04.2014)

Annexe I et II : Partie statistique (cf. document séparé) et liste des abréviations

AELE	Association européenne de libre-échange
AI	Assurance-invalidité
AIEP	Autorité indépendante d'examen des plaintes en matière de radio-télévision
al.	Alinéa
art.	Article
ATF	arrêts du Tribunal fédéral suisse (recueil officiel)
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
BFEG	Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes
BFEH	Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées
BIDDH	Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme
CA	Commission des achats de la Confédération
c.-à-d.	c'est-à-dire
CC	Code civil suisse
CDIP	Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique
CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CEDH	Convention européenne des droits de l'Homme
cf.	Confer
CFQF	Commission fédérale pour les questions féminines
ch.	Chiffre
chap.	Chapitre
CHF	francs suisses
consid.	considérant (dans les ATF)
CP	Code pénal suisse
CSDE	Conférence suisse des déléguées à l'égalité
CSDH	Centre suisse de compétence pour les droits humains
Cst.	Constitution fédérale de la Confédération suisse
DDC	Direction du développement et de la coopération

DFAE	Département fédéral des affaires étrangères
DFE	Département fédéral de l'économie
DFI	Département fédéral de l'intérieur
DFJP	Département fédéral de justice et police
éd.	Éditeur
env.	Environ
EPF	école polytechnique fédérale
EPT	équivalence plein-temps
EPU	Examen périodique universel
FF	Feuille fédérale de la Confédération suisse
FIZ	Centre d'assistance aux migrantes et aux victimes de la traite des femmes
FNS	Fonds national suisse de la recherche scientifique
LACI	loi sur l'assurance-chômage
LAFam	loi sur les allocations familiales
LAsi	loi sur l'asile
LEg	loi sur l'égalité
let.	Lettre
LEtr	loi fédérale sur les étrangers
LHand	loi sur l'égalité pour les handicapés
LN	loi sur la nationalité
LMP	loi sur les marchés publics
LPers	loi sur le personnel de la Confédération
LPP	loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité
MGF	mutilations génitales féminines
mio.	Million
n.	Note
n°	Numéro
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODM	Office fédéral des migrations
OFAS	Office fédéral des assurances sociales
OFS	Office fédéral de la statistique

OFSP	Office fédéral de la santé publique
OHS	Statistique de l'aide aux victimes
ODIHR	Office for Democratic Institutions and Human Rights (Institution der OSZE)
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OLE	ordonnance limitant le nombre des étrangers
ONG	organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
OMP	ordonnance sur les marchés publics
OPers	ordonnance sur le personnel de la Confédération
OSCE	Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe
p.	Page
p. ex.	par exemple
PISA	Programme international pour le suivi des acquis des élèves
PNR	Programme national de recherche
PRN	pôles de recherche nationaux
RS	Recueil systématique du droit fédéral
s., ss	et suivant, et suivants
SCOTT	Service de coordination contre la traite d'êtres humains et le trafic de migrants
SECO	Secrétariat d'Etat à l'économie
SEFRI	Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation
SLR	Service de lutte contre le racisme
SPC	Statistique policière de la criminalité
UE	Union européenne

Annexe III : Liste des principaux actes normatifs

RS 101	Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst.)
RS 141.0	Loi fédérale du 29 septembre 1952 sur l'acquisition et la perte de la nationalité suisse (loi sur la nationalité, LN)
RS 142.20	Loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers (LEtr)
RS 142.31	Loi sur l'asile du 26 juin 1998 (LAsi)
RS 151.1	Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)
RS 151.3	Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées (loi sur l'égalité pour les handicapés, LHand)
RS 161.1	Loi fédérale du 17 décembre 1976 sur les droits politiques (LDP)
RS 172.056.1	Loi fédérale du 16 décembre 1994 sur les marchés publics (LMP)
RS 172.220.1	Loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers)
RS 201	Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC)
RS 211.111.1	Loi fédérale du 17 décembre 2004 sur les conditions et la procédure régissant la stérilisation de personnes (loi sur la stérilisation)
RS 311.0	Code pénal suisse du 21 décembre 1937 (CP)
RS 412.10	Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (LFPr)
RS 414.71	Loi fédérale du 6 octobre 1995 sur les hautes écoles spécialisées (LHES)
RS 831.10	Loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS)
RS 832.10	Loi fédérale du 18 mars 1994 sur l'assurance-maladie (LAMal)
RS 837.0	Loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-maladie obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (loi sur l'assurance-chômage, LACI)
RS 857.5	Loi fédérale du 9 octobre 1981 sur les centres de consultation en matière de grossesse
RS 861	Loi fédérale du 4 octobre 2002 sur les aides financières à l'accueil extrafamilial pour enfants

Art. 6

Prévenus		Traite d'êtres humains (Art. 182 du code pénal)				Encouragement à la prostitution (Art. 195 du code pénal)											
		2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012								
selon le sexe	nombre absolu	%	nombre absolu	%	nombre absolu	%	nombre absolu	%	nombre absolu	%	nombre absolu	%					
selon le groupe d'âge	féminin	16	30.2	15	26.8	21	42.0	32	45.1	20	22.2	23	22.3	27	36.0	50	38.5
	masculin	37	69.8	41	73.2	29	58.0	39	54.9	70	77.8	80	77.7	48	64.0	80	61.5
	<10	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	10-14	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	15-17	2	3.8	1	1.8	0	0.0	1	1.4	2	2.2	1	1.0	1	1.3	2	1.5
	18-19	3	5.7	1	1.8	1	2.0	1	1.4	5	5.6	4	3.9	1	1.3	2	1.5
	20-24	6	11.3	6	10.7	3	6.0	11	15.5	9	10.0	7	6.8	6	8.0	11	8.5
	25-29	9	17.0	5	8.9	10	20.0	8	11.3	14	15.6	10	9.7	12	16.0	15	11.5
	30-34	6	11.3	11	19.6	9	18.0	17	23.9	13	14.4	23	22.3	10	13.3	16	12.3
	35-39	12	22.6	12	21.4	6	12.0	7	9.9	15	16.7	17	16.5	8	10.7	15	11.5
	40-49	8	15.1	14	25.0	9	18.0	18	25.4	23	25.6	24	23.3	18	24.0	33	25.4
	50-59	4	7.5	3	5.4	6	12.0	6	8.5	7	7.8	12	11.7	15	20.0	19	14.6
	60-69	1	1.9	2	3.6	4	8.0	1	1.4	1	1.1	4	3.9	3	4.0	13	10.0
	70-99	1	1.9	1	1.8	1	2.0	0	0.0	0	0.0	1	1.0	0	0.0	3	2.3
information manquante	1	1.9	0	0.0	1	2.0	1	1.4	1	1.1	0	0.0	1	1.3	1	0.8	
selon catégorie de séjour	population résidente permanente suisse	5	9.4	8	14.3	12	24.0	11	15.5	27	30.0	29	28.2	24	32.0	45	34.6
	population résidente permanente étrangère	15	28.3	17	30.4	13	26.0	19	26.8	26	28.9	24	23.3	20	26.7	38	29.2
	asile I	2	3.8	0	0.0	1	2.0	0	0.0	2	2.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	asile II	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
	population étrangère autre	31	58.5	31	55.4	21	42.0	41	57.7	34	37.8	50	48.5	27	36.0	43	33.1
information manquante	0	0.0	0	0.0	3	6.0	0	0.0	1	1.1	0	0.0	4	5.3	4	3.1	
Total	53	100.0	56	100.0	50	100.0	71	100.0	90	100.0	103	100.0	75	100.0	130	100.0	

Lésés	Traite d'êtres humains (Art. 182 du code pénal)				Encouragement à la prostitution (Art. 195 du code pénal)													
	2009 nombre absolu	2010 nombre absolu	2011 nombre absolu	2012 nombre absolu	2009 nombre absolu	2010 nombre absolu	2011 nombre absolu	2012 nombre absolu										
selon le sexe e selon le groupe d'âge	féminin	27	81.8	40	87.0	33	91.7	58	96.7	67	97.1	62	96.9	57	95.0	95	99.0	
	masculin	6	18.2	6	13.0	3	8.3	2	3.3	2	2.9	2	3.1	3	5.0	1	1.0	
	<10	2	6.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	1.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
	10-14	1	3.0	1	2.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	1.6	0	0.0	1	1.0	
	15-17	1	3.0	5	10.9	1	2.8	1	1.7	5	7.2	7	10.9	4	6.7	4	4.2	
	18-19	4	12.1	7	15.2	4	11.1	7	11.7	13	18.8	11	17.2	5	8.3	15	15.6	
	20-24	12	36.4	15	32.6	9	25.0	12	20.0	30	43.5	22	34.4	20	33.3	32	33.3	
	25-29	5	15.2	10	21.7	11	30.6	15	25.0	13	18.8	15	23.4	12	20.0	18	18.8	
	30-34	5	15.2	7	15.2	9	25.0	16	26.7	4	5.8	4	6.3	10	16.7	16	16.7	
	35-39	1	3.0	0	0.0	2	5.6	6	10.0	1	1.4	1	1.6	5	8.3	6	6.3	
	40-49	2	6.1	1	2.2	0	0.0	3	5.0	1	1.4	3	4.7	3	5.0	3	3.1	
	50-59	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
	60-69	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
	70-99	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
	information manquante	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	1.4	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
	selon catégorie de séjour	population résidante permanente suisse	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	8.7	6	9.4	1	1.7	6	6.3
		population résidante permanente étrangère	2	6.1	6	13.0	6	16.7	6	10.0	5	7.2	5	7.8	11	18.3	13	13.5
asile I		1	3.0	1	2.2	0	0.0	2	3.3	1	1.4	1	1.6	0	0.0	1	1.0	
asile II		0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	
population étrangère autre		27	81.8	34	73.9	28	77.8	50	83.3	47	68.1	50	78.1	43	71.7	68	70.8	
Total	information manquante	3	9.1	5	10.9	2	5.6	2	3.3	10	14.5	2	3.1	5	8.3	8	8.3	
		33	100.0	46	100.0	36	100.0	60	100.0	69	100.0	64	100.0	60	100.0	96	100.0	

Asile I = Personnes relevant du domaine de l'asile I (permis F, N et S)

Asile II = Personnes relevant du domaine de l'asile II (personnes frappées d'une décision de non-entrée en matière ou requérants d'asile déboutés dont le délai de départ est définitivement échu)

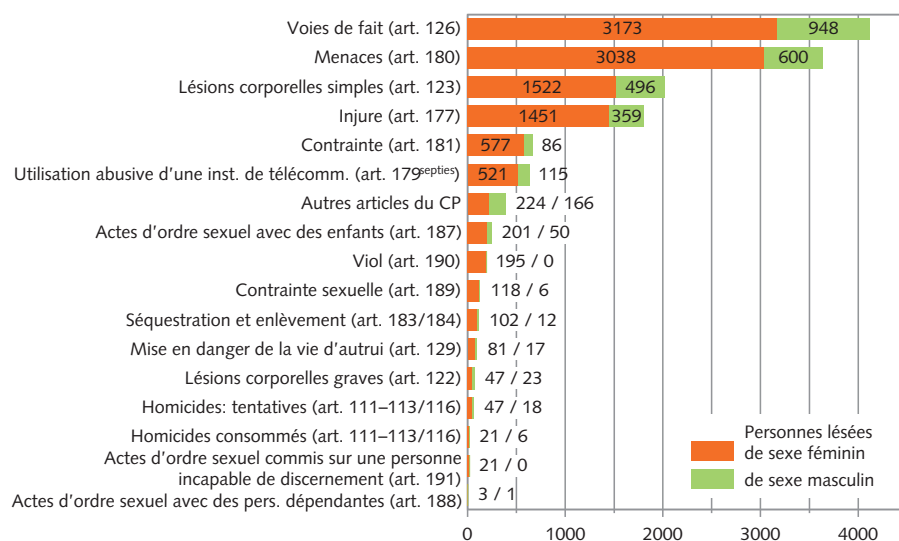
Population étrangère autre:

- autorisation de séjour de courte durée (livret L)
- autorisation frontalière (livret G)
- touriste / présence légale sans permis d'établissement ou de séjour
- requérant d'asile avec décision de non entrée en matière
- requérant d'asile débouté avec suppression de l'aide sociale
- présence illégale
- en procédure d'annonce

Source: Statistique policière de la criminalité (SPC)

Renseignements: Centre d'information, section Démographie et migration, 032 713 67 11, info.dem@bfs.admin.ch

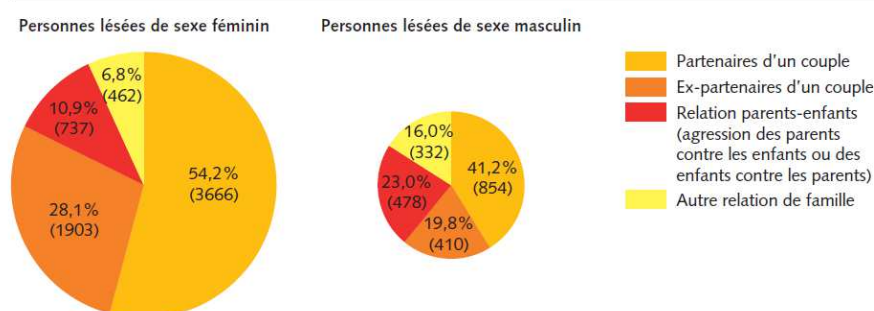
Violence domestique: personnes lésées selon l'infraction et le sexe, en 2011



Source: Statistique policière de la criminalité (SPC)

© OFS

Violence domestique: personnes lésées selon le sexe et le type de relation, en 2011



Source: Statistique policière de la criminalité (SPC)

© OFS

Consultations de personnes ayant recours à un centre d'aide aux victimes

Consultations

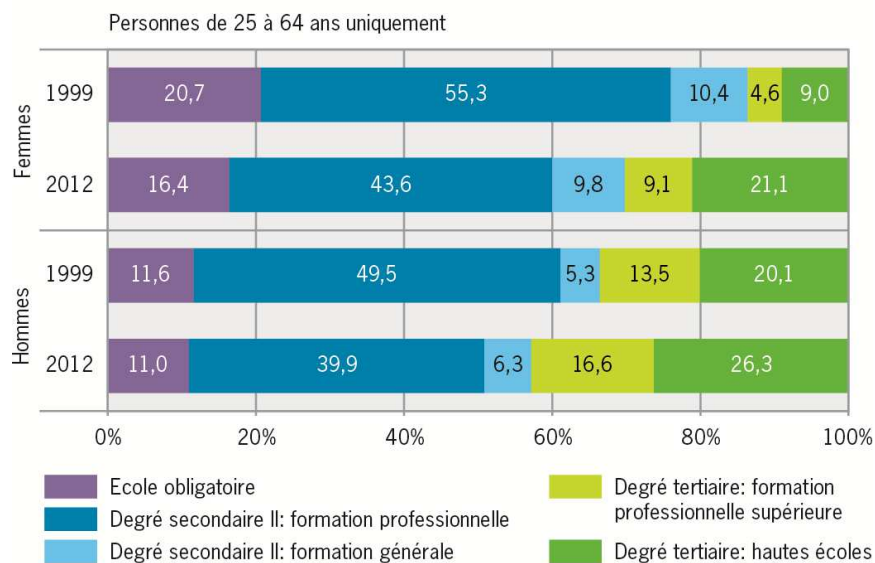
	2012	2013
Total	32'132	31'365
Consultations en %		
...avec victimes		
en dessous de 10 ans	8.5	7.8
10-17 ans	13.3	12.0
18-29 ans	25.6	24.5
30 - 64 ans	48.7	50.6
plus de 64 ans	3	3.4
...avec victimes de sexe féminin	73.4	73.8
...avec auteurs présumés de sexe masculin	82.9	80.9
...avec relation familiale auteur-victime	50.9	49.0
...avec infractions		
lésions corporelles	48.1	49.2
intégrité sexuelle des enfants	11.6	11.9
Contrainte sexuelle, viol	11.7	12.0
accidents de la circulation routière	6.8	7.0
homicides (y.c. tentatives)	3.6	3.6
...avec procédure judiciaire	47.4	47.7

Etat de la banque de données: 30.06.2014

Source: OFS - Statistique de l'aide aux victimes

Niveau de formation de la population résidente, en 1999 et 2012

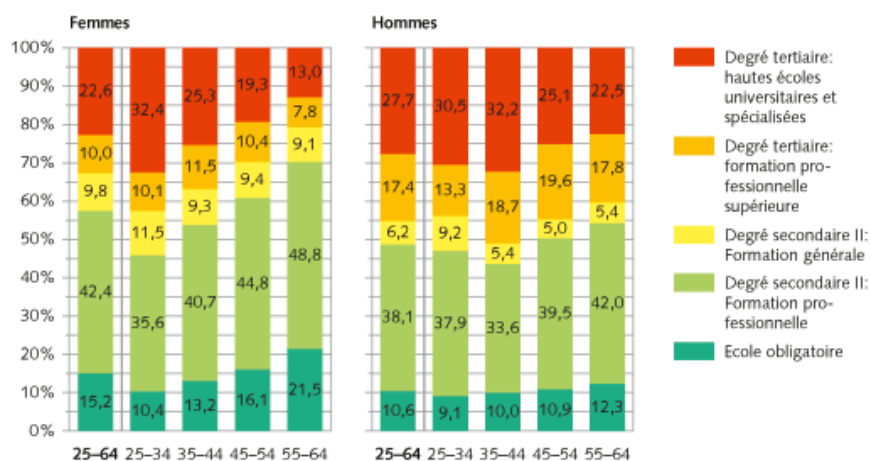
G 1



Source: Office fédéral de la statistique, ESPA

© OFS

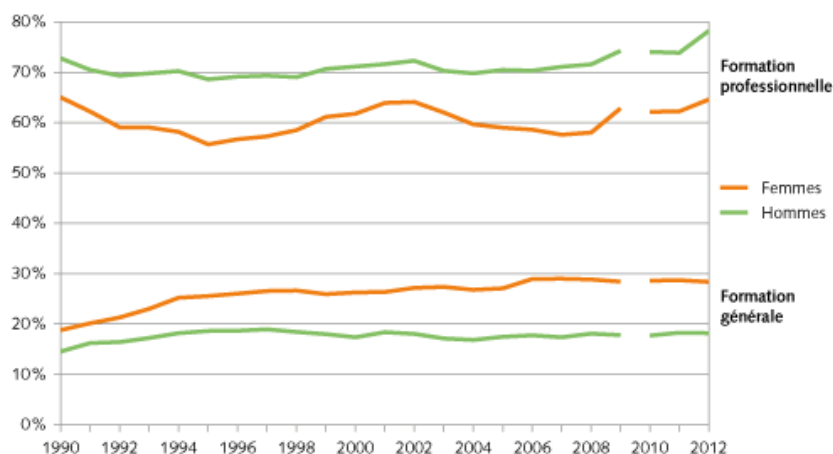
Niveau de formation de la population résidente selon le groupe d'âges, en 2013



Source: OFS – Enquête suisse sur la population active (ESPA)

© OFS, Neuchâtel 2014

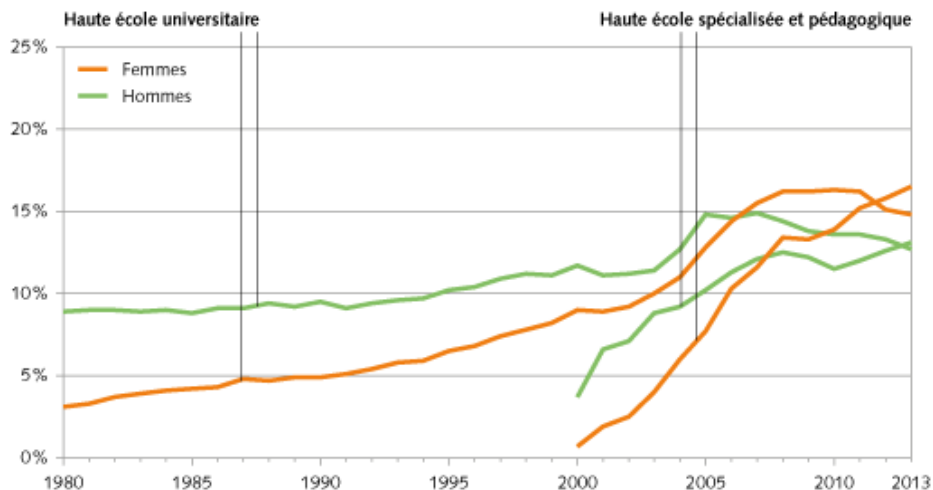
Formations achevées au degré secondaire II



Sources: OFS – Elèves et étudiants, Diplômes, ESPOP, STATPOP

© OFS, Neuchâtel 2014

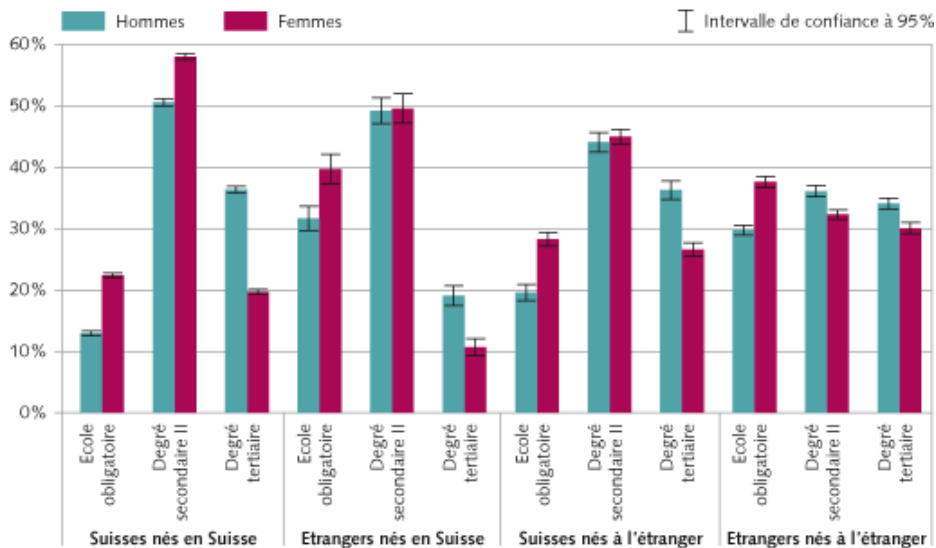
Taux de diplômes des hautes écoles



Sources: OFS – SIUS, ESPOP, STATPOP

© OFS, Neuchâtel 2014

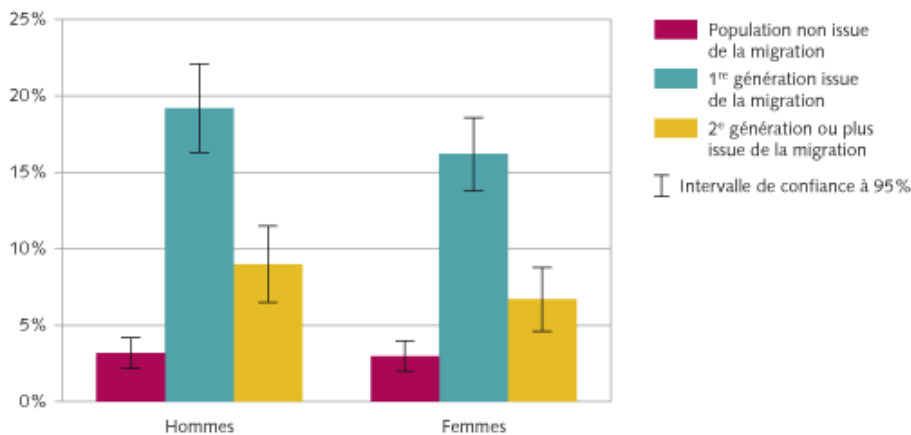
Niveau de formation de la population résidente permanente selon le sexe, le lieu de naissance et la nationalité, 2012



Source: Enquête suisse sur la population active (ESPA)

© OFS

Jeunes quittant prématurément l'école selon le statut migratoire et le sexe, 2013

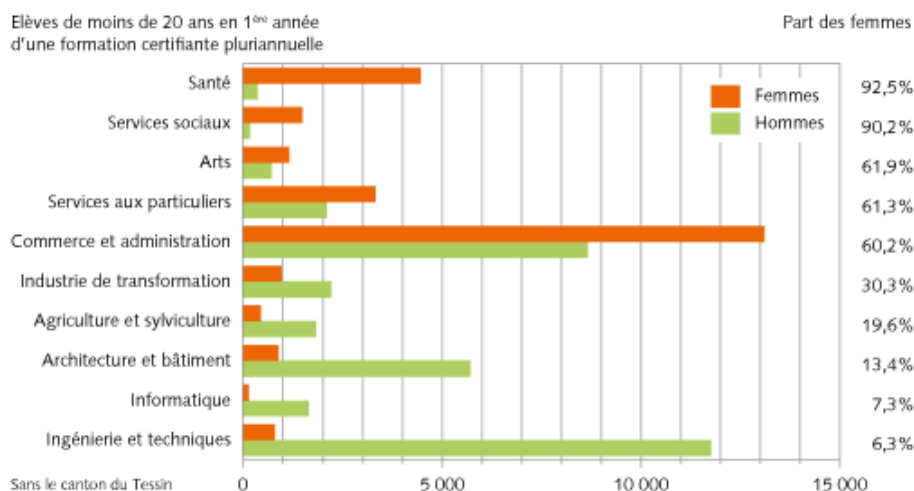


Source: Enquête suisse sur la population active (ESPA)

© OFS

Domaines d'études de la formation professionnelle initiale selon le sexe, en 2012

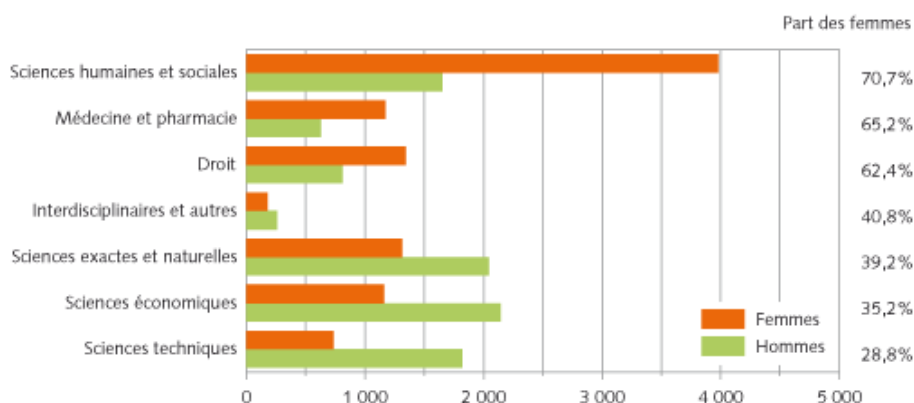
Elèves de moins de 20 ans en 1^{ère} année
d'une formation certifiante pluriannuelle



Source: OFS – Statistique des élèves et des étudiants

© OFS, Neuchâtel 2014

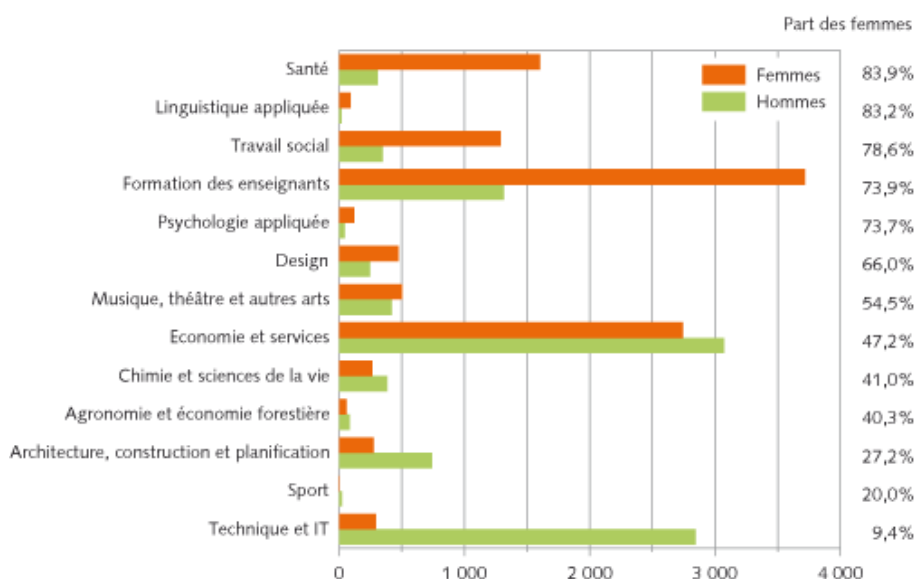
Entrées dans les hautes écoles universitaires selon le groupe de domaines d'études, en 2013



Source: OFS – SIUS

© OFS, Neuchâtel 2014

Entrées dans les hautes écoles spécialisées selon le groupe de domaines d'études, en 2013

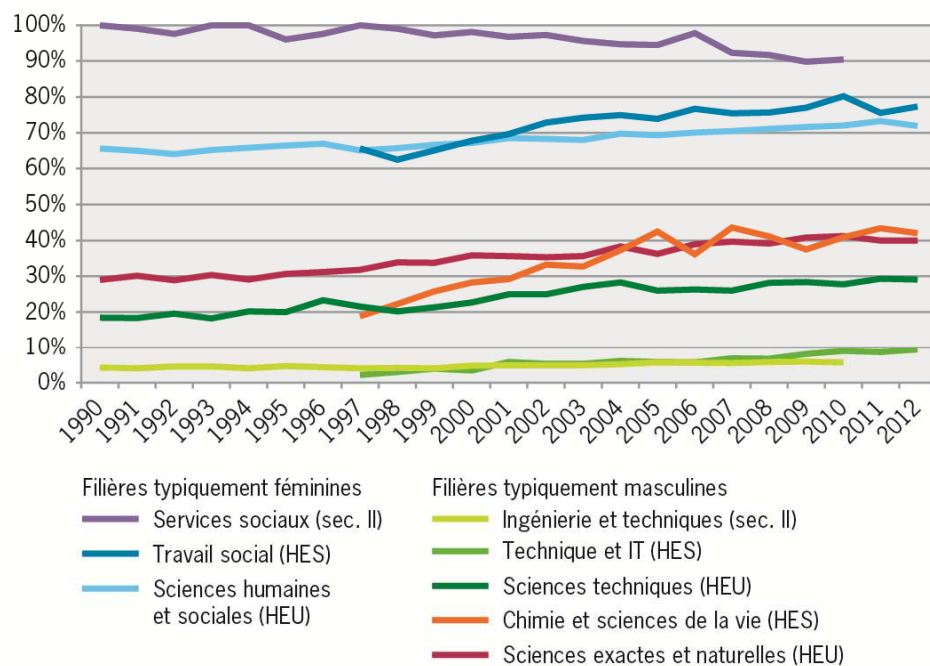


Source: OFS – SIUS

© OFS, Neuchâtel 2014

Proportion de femmes dans certains domaines de formation ou d'études, à partir de 1990

G 7



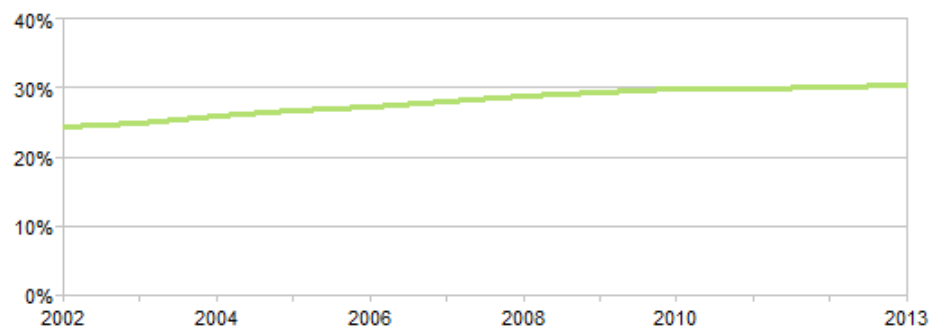
Sec. II: formation professionnelle initiale au degré secondaire II; HES: hautes écoles spécialisées (degré tertiaire); HEU: hautes écoles universitaires (degré tertiaire)

Source: Office fédéral de la statistique, Statistique des élèves et des étudiants, SIUS

© OFS

Proportion de femmes dans les domaines MINT

Proportion de femmes parmi les étudiants des hautes écoles universitaires et des hautes écoles spécialisées dans les domaines MINT*



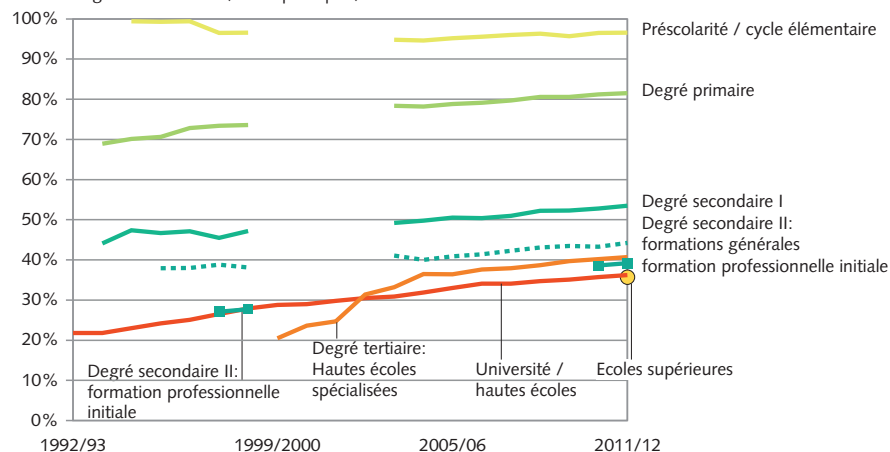
* aux niveaux du bachelior, du master, de la licence/du diplôme et du doctorat

Source: OFS - SIUS

© OFS, Neuchâtel 2014

Proportion d'enseignantes

selon le degré de formation (écoles publiques)

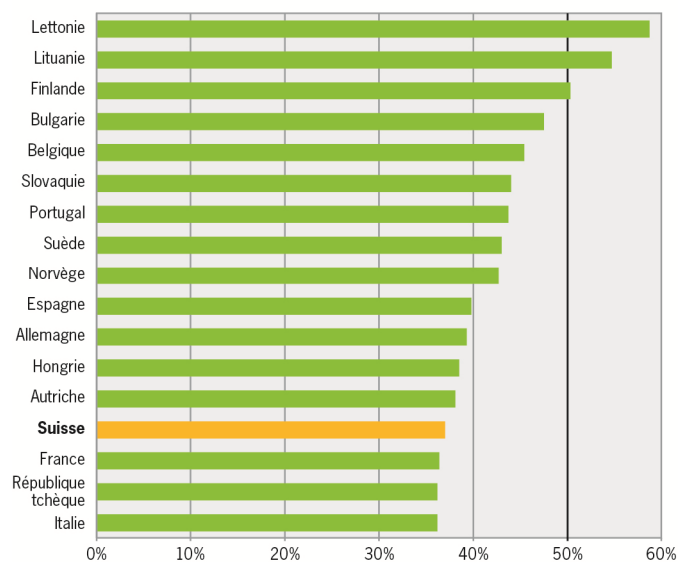


Source: Statistiques des enseignants et du personnel des hautes écoles

© OFS

Part des femmes dans le corps enseignant au degré tertiaire, en 2010 – 2011

G 35



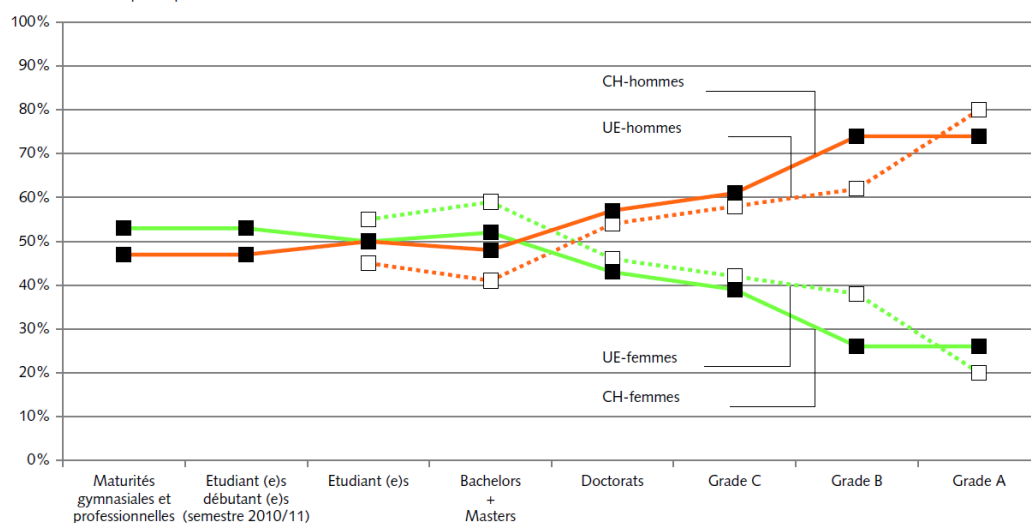
Source: UNECE Gender Statistics Database

© OFS

Tuyau percé en Suisse, 2010

Carrière dans les hautes écoles selon les étapes et le sexe

En % total de chaque étape

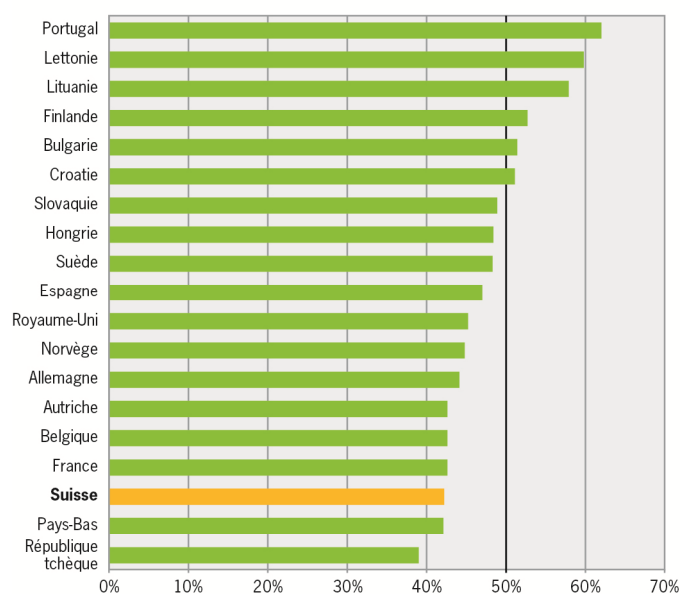


Source: OFS, Neuchâtel

© OFS

Part des femmes parmi les doctorats, en 2010

G 34

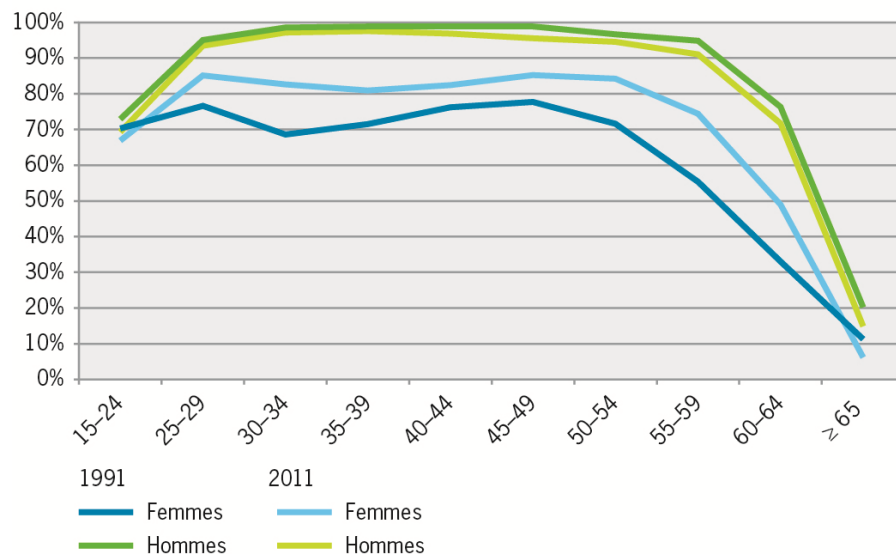


Source: UNECE Gender Statistics Database

© OFS

Taux d'activité professionnelle selon le groupe d'âge, en 1991 et 2011

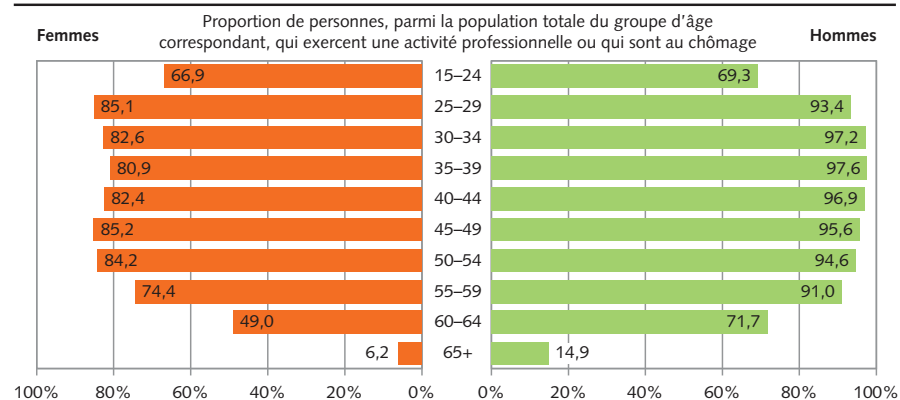
G 10



Source: Office fédéral de la statistique, ESPA

© OFS

Taux d'activité professionnelle selon le groupe d'âge, en 2011

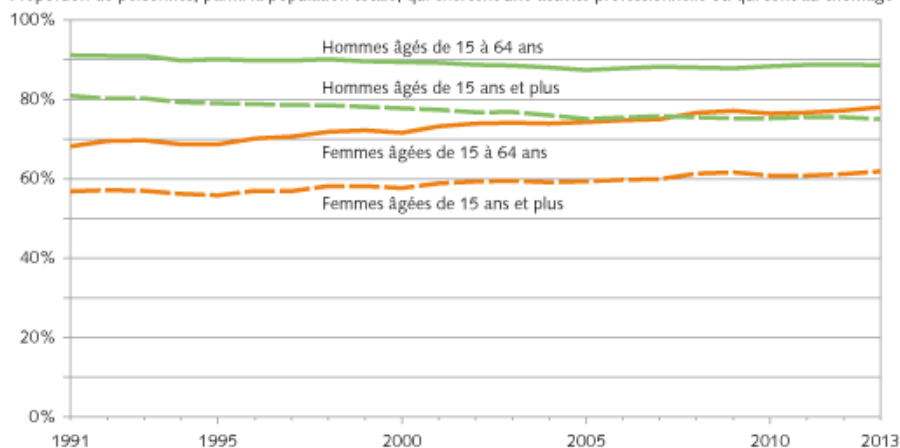


Source: ESPA

© OFS

Taux d'activité professionnelle

Proportion de personnes, parmi la population totale, qui exercent une activité professionnelle ou qui sont au chômage

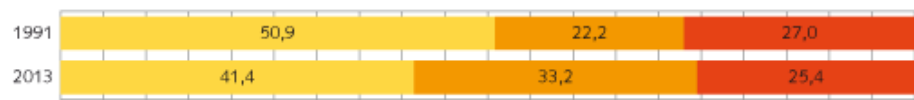


Source: OFS - ESPA

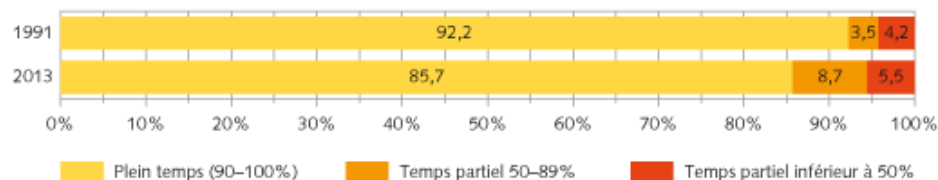
© OFS, Neuchâtel 2014

Taux d'occupation

Femmes



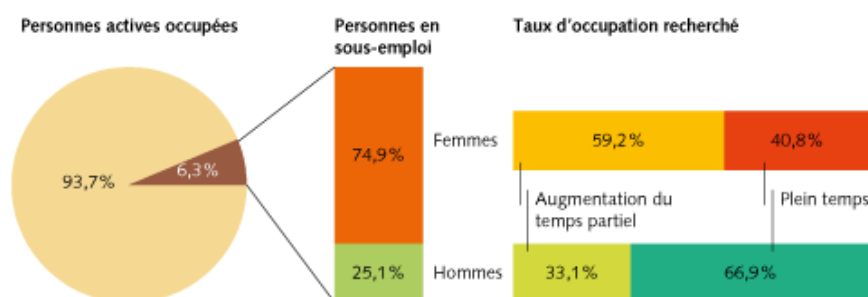
Hommes



Source: OFS - ESPA

© OFS, Neuchâtel 2014

Sous-emploi, en 2013

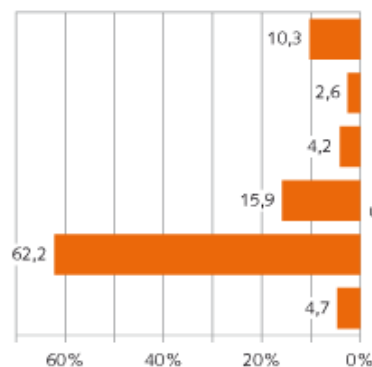


Source: OFS - ESPA

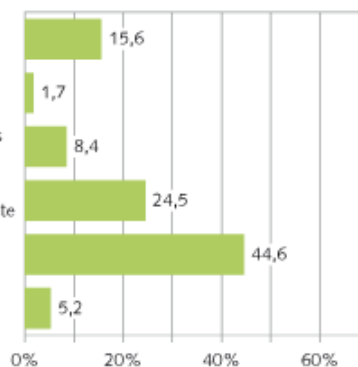
© OFS, Neuchâtel 2014

Situation dans la profession, en 2013

Femmes



Hommes

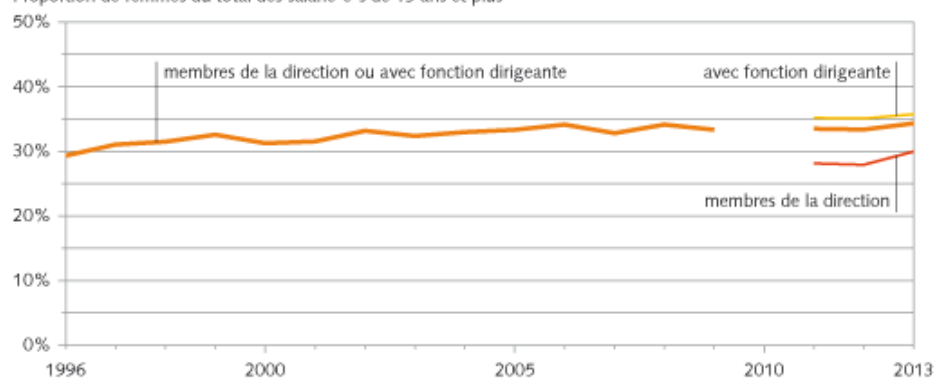


Source: OFS - ESPA

© OFS, Neuchâtel 2014

Femmes dans des positions dirigeantes

Proportion de femmes du total des salarié-e-s de 15 ans et plus



2010: Rupture de série suite à la reformulation de la question relative à la situation dans la profession. Bien qu'introduite au début 2010, cette reformulation ne vaut pour l'ensemble de l'échantillon qu'à partir du 1^{er} trimestre 2011. Les données 2010 ne sont donc pas publiées. De 1996 à 2009: moyennes au 2^e trimestre, dès 2010: moyennes annuelles

Source: OFS – ESPA

© OFS, Neuchâtel 2014

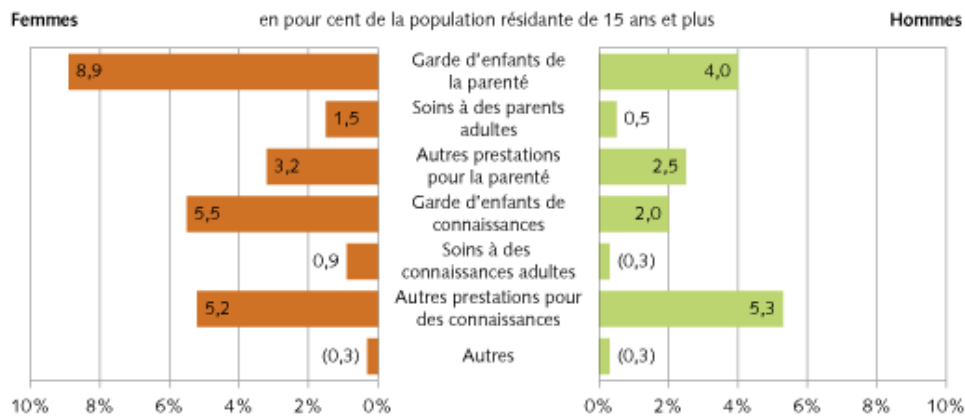
Travail domestique et familial selon le groupe d'activités, en 2013

Heures en moyenne par semaine

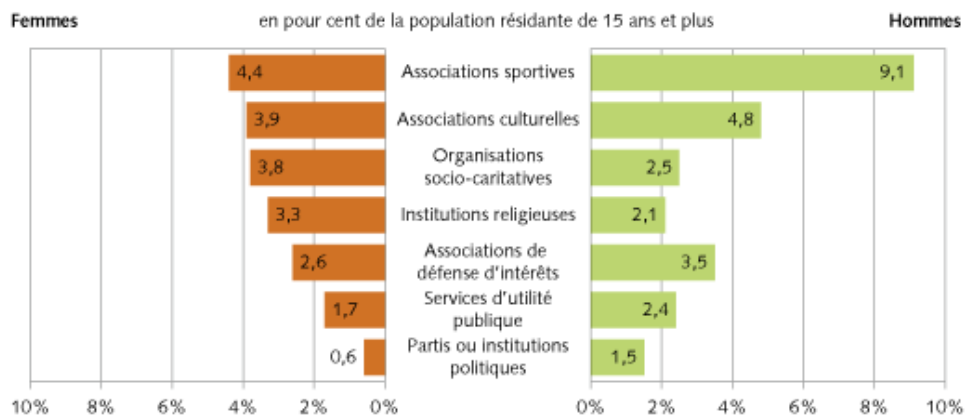
	Femmes	Hommes
Total des ménages:		
Préparer les repas	6.8	3.4
Laver et ranger la vaisselle, mettre la table	2.5	1.7
Faire les achats	2.5	1.8
Nettoyer, ranger	4.4	1.8
Faire la lessive, repasser	2.3	0.6
Travaux manuels	0.8	1.7
Animaux, plantes, jardinage	2.2	1.8
Travaux administratifs	1.1	1.5
Nourrir les petits enfants, les laver	1.3	0.6
Jouer avec les enfants, faire les devoirs	3.2	2.3
Accompagner les enfants, les emmener quelque part	0.4	0.3
Soins et assistance aux adultes	0.2	0.1
Seulement ménages avec enfant(s) respectivement des adultes ayant besoin de soins		
Nourrir les petits enfants, les laver	9.5	4.6
Jouer avec les enfants, faire les devoirs	10.7	7.2
Accompagner les enfants, les emmener quelque part	1.3	1.0
Soins et assistance aux adultes	11.4	4.5

Office fédéral de la statistique: Enquête suisse sur la population active (ESPA): travail non rémunéré

Travail bénévole informel: taux de participation, en 2013

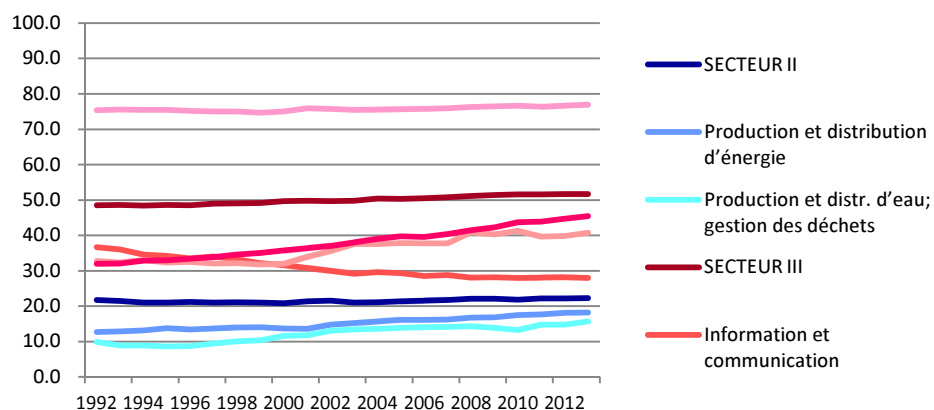


Travail bénévole organisé: taux de participation, en 2013

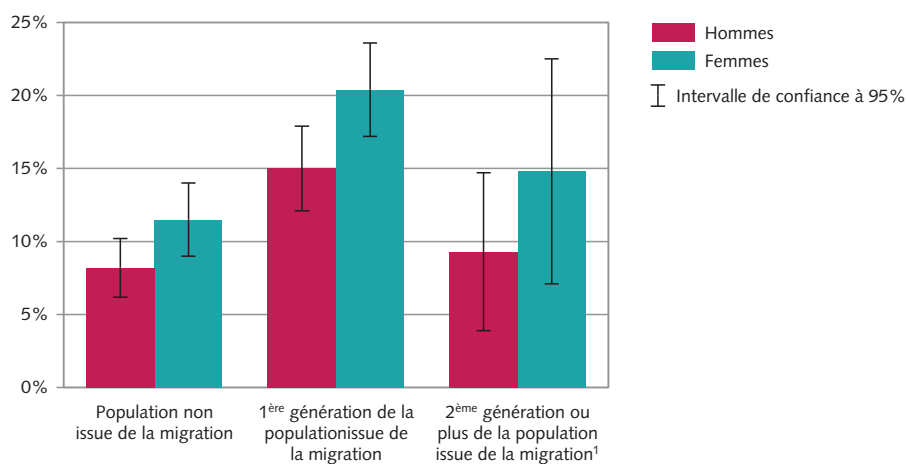


Proportion de femmes parmi les emplois selon quelques divisions économiques des secteurs II et III

Source: Office fédéral de la statistique, STATEM



Taux de salariés de formation tertiaire exerçant une profession ne requérant pas un tel niveau de formation selon le statut migratoire et le sexe, 2^{ème} trimestre 2012

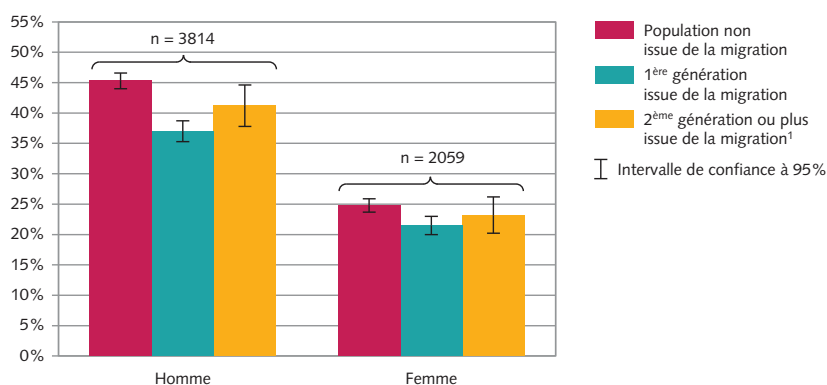


¹ Inclus les étrangers de 3^{ème} génération d'arrivée ou plus en Suisse

Source: Enquête suisse sur la population active (ESPA)

© OFS

Taux de salariés avec fonction dirigeante selon le statut migratoire et le sexe, 2^{ème} trimestre 2012

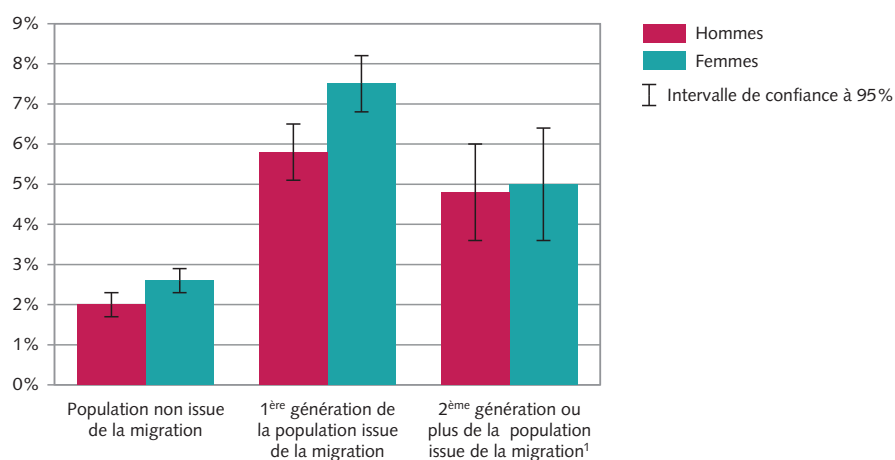


¹ Inclus les étrangers de 3^{ème} génération d'arrivée ou plus en Suisse

Source: Enquête suisse sur la population active (ESPA)

© OFS

Taux de chômage au sens du BIT selon le statut migratoire et le sexe, 2^{ème} trimestre 2012



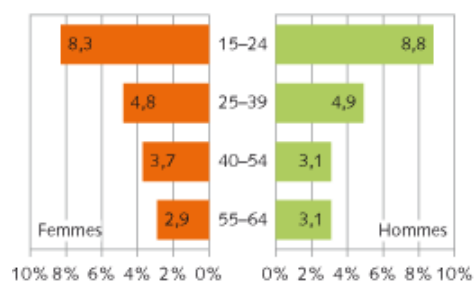
¹ Inclus les étrangers de 3^{ème} génération d'arrivée ou plus en Suisse

Source: Enquête suisse sur la population active (ESPA)

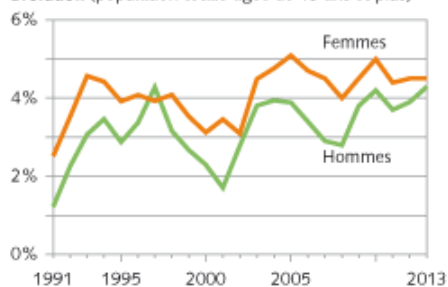
© OFS

Taux de chômage au sens du BIT

selon le groupe d'âge, en 2013



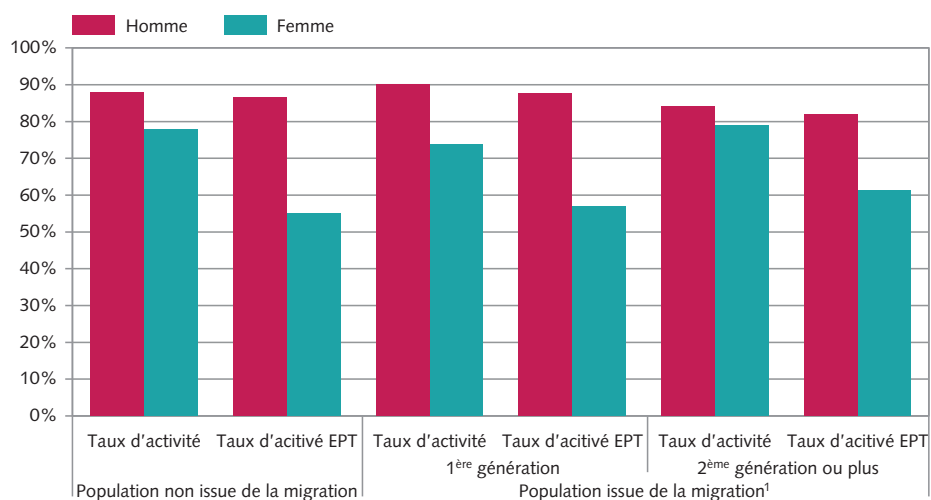
Evolution (population totale âgée de 15 ans et plus)



Source: OFS – ESPA

© OFS, Neuchâtel 2014

Taux d'activité et taux d'activité EPT des 15-64 ans selon le statut migratoire et le sexe, 2^{ème} trimestre 2012



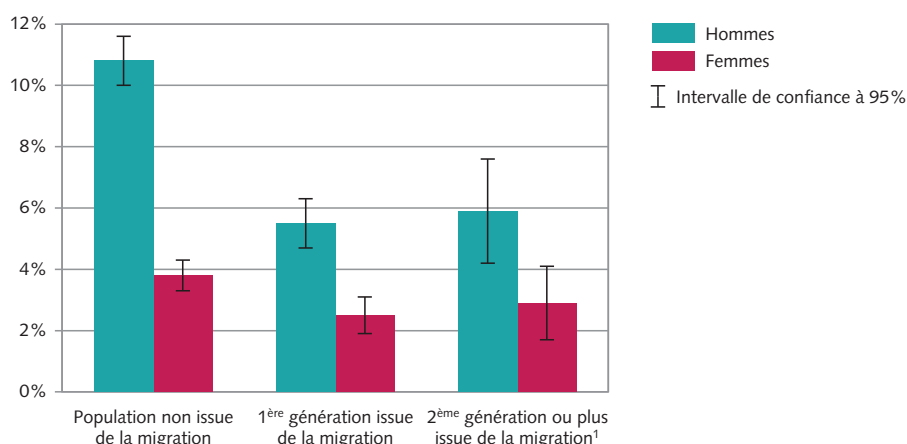
¹ Inclus les étrangers de 3^{ème} génération d'arrivée ou plus en Suisse

Source: Enquête suisse sur la population active (ESPA)

© OFS

EPT = équivalence plein temps

Taux d'indépendants avec employé(s) selon le statut migratoire et le sexe, 2^{ème} trimestre 2012



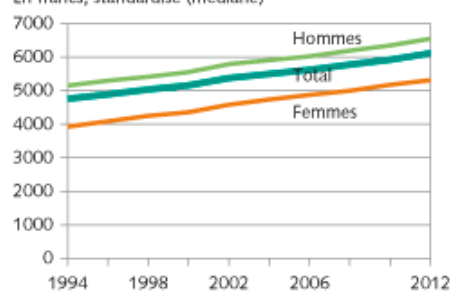
¹ Inclus les étrangers de 3^{ème} génération d'arrivée ou plus en Suisse

Source: Enquête suisse sur la population active (ESPA)

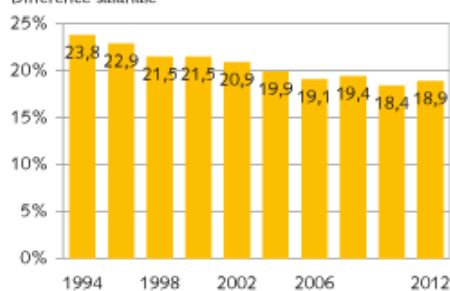
© OFS

Salaire mensuel brut Secteur privé

En francs, standardisé (médiane)



Différence salariale



Source: OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

© OFS, Neuchâtel 2014

Salaire féminin en % du salaire masculin, en 2012

Selon quelques branches économiques, secteur privé

Salaire mensuel brut (médiane), en francs

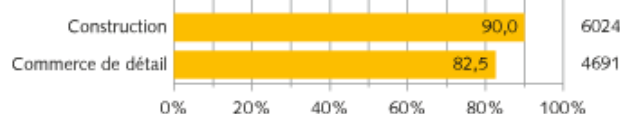
Branches économiques avec les salaires les plus bas



Branches économiques avec les salaires les plus hauts



Autres branches économiques



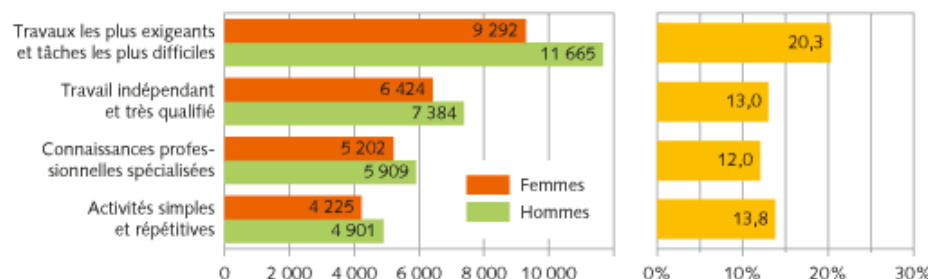
Source: OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

© OFS, Neuchâtel 2014

Salaire mensuel brut selon les qualifications requises pour le poste, en 2010

Secteur privé, médiane, en francs

Différence salariale, en %



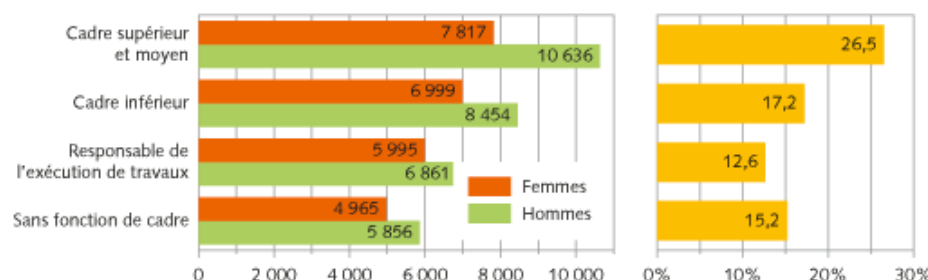
Source: ESS

© OFS

Salaire mensuel brut selon la position professionnelle, en 2012

Secteur privé, médiane, en francs

Différence salariale, en %

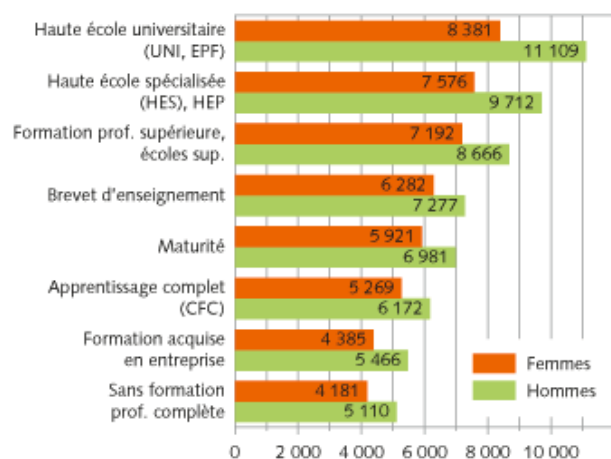


Source: OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

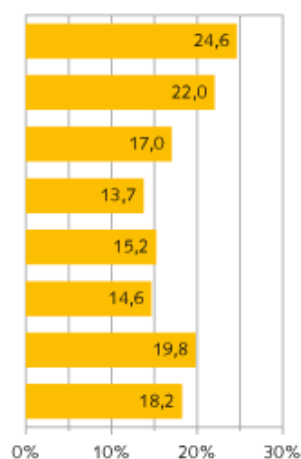
© OFS, Neuchâtel 2014

Salaire mensuel brut selon la formation, en 2012

Secteur privé, médiane, en francs



Différence salariale, en %



Source: OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

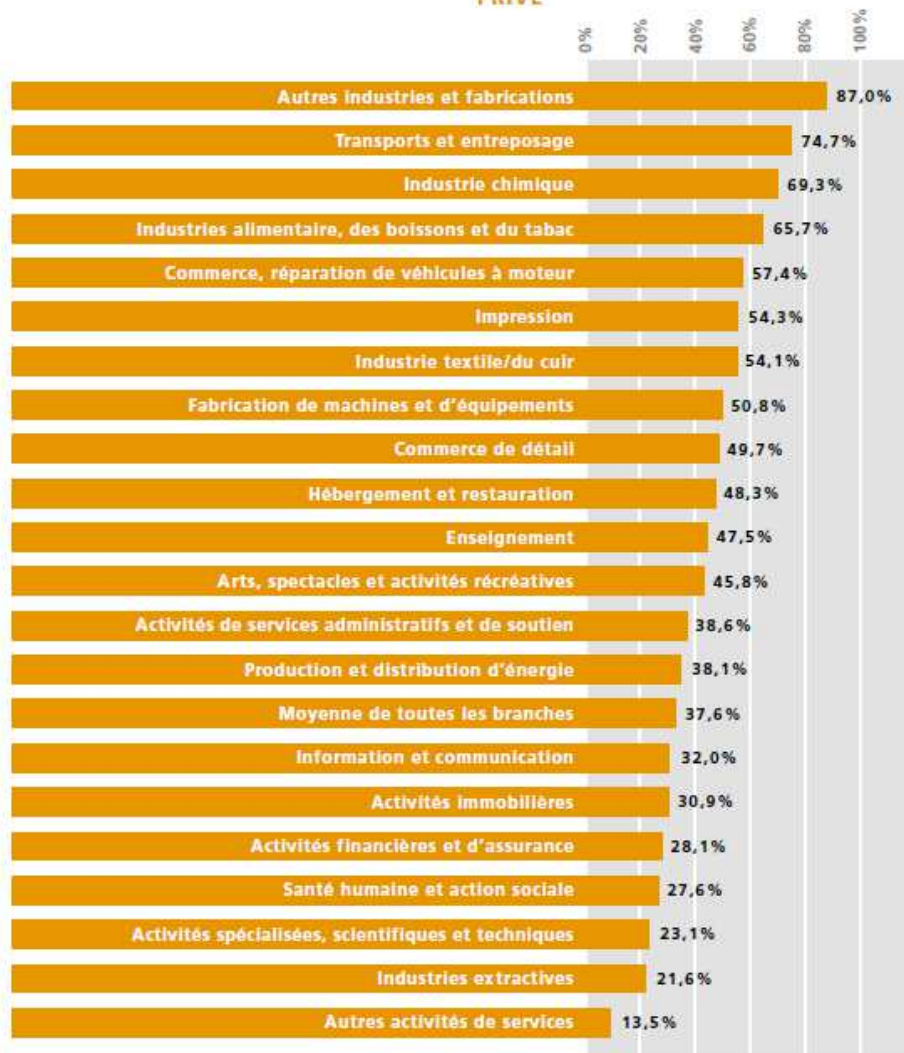
© OFS, Neuchâtel 2014

Ecart salarial moyen entre
femmes et hommes, secteur privé

	1998	2000	2006	2008	2010
Part expliquée fondée sur des facteurs objectifs	58,9%	55,6%	61,4%	60,4%	62,4%
Part discriminatoire sans facteurs objectifs, contraire à la loi	41,1%	44,4%	38,6%	39,6%	37,6%

Les chiffres 2008–2010 ne sont pas directement comparables avec ceux des années 1998 à 2006 car ils se basent sur une nouvelle nomenclature des activités économiques (voir le glossaire, sous NOGA). La tendance à la baisse s'observe cependant dans les deux séries.

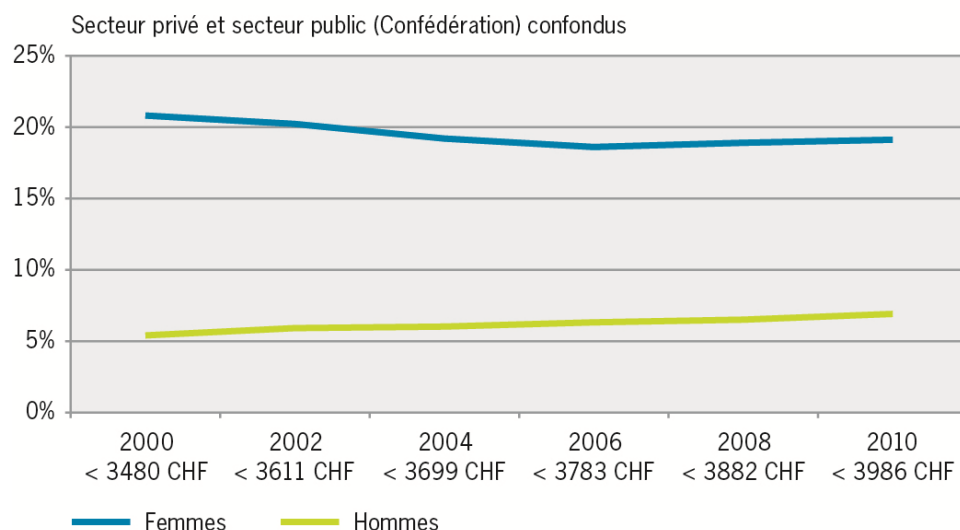
**PART INEXPLIQUÉE (DISCRIMINATOIRE)
RAPPORTÉE À L'ÉCART SALARIAL
MOYEN DE LA BRANCHE, SECTEUR
PRIVE**



En moyenne, dans le secteur privé, l'écart salarial comporte une part expliquée de 62,4% et une part non expliquée – donc discriminatoire – de 37,6%. La part discriminatoire varie fortement selon les branches. Elle est par exemple de 47,5%

dans l'enseignement, soit supérieure de 10 points à la moyenne nationale. Les résultats des branches construction et production/distribution d'eau, gestion des déchets sont en phase de consolidation.

Source: Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Office fédéral de la statistique: Vers l'égalité des salaires! Faits et tendances, Berne 2013, p. 11-12.



Source: Office fédéral de la statistique, ESS

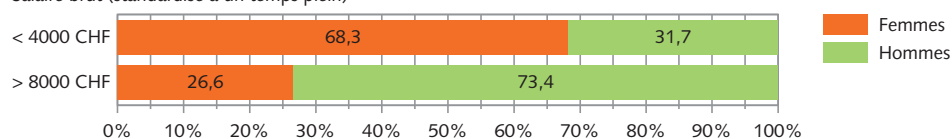
© OFS

Un bas salaire correspond aux deux tiers du salaire mensuel brut médian standardisé.

Salarié-e-s à bas salaire et à haut salaire, en 2010

Secteur privé et secteur public (Confédération) ensemble

Salaire brut (standardisé à un temps plein)

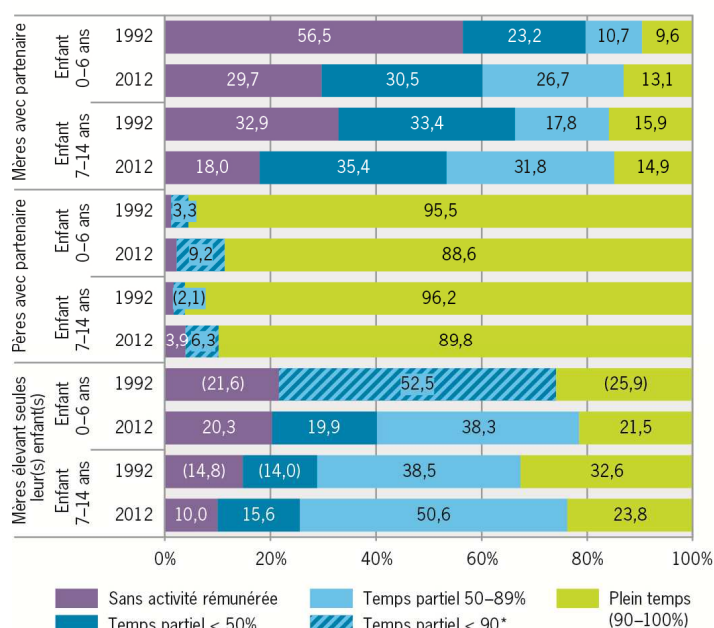


Source: ESS

© OFS

Situation professionnelle des mères et des pères selon l'âge du plus jeune enfant, en 1992 et 2012

G 16



* Faute d'un nombre suffisant d'observations dans l'échantillon, il n'est pas possible de distinguer entre temps partiel < 50% et temps partiel 50-89%.

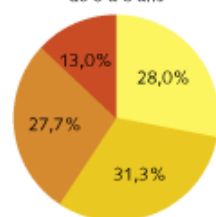
(chiffre): extrapolation basée sur moins de 50 observations. Les résultats sont à interpréter avec beaucoup de prudence.

Source: Office fédéral de la statistique, ESPA

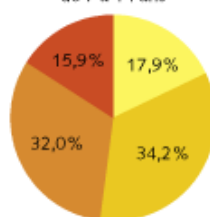
© OFS

Situation professionnelle des mères avec partenaire, en 2013

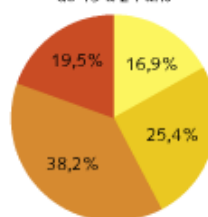
Selon l'âge du plus jeune enfant
de 0 à 6 ans



de 7 à 14 ans



de 15 à 24 ans



■ Sans activité professionnelle ■ Temps partiel < 50% ■ 50-89% ■ Plein temps 90-100%

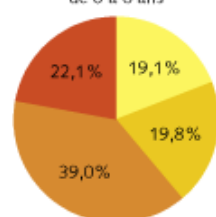
Sans personnes au chômage au sens du BIT

Source: OFS - ESPA

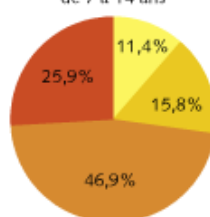
© OFS, Neuchâtel 2014

Situation professionnelle des mères élevant seules leur(s) enfant(s), en 2013

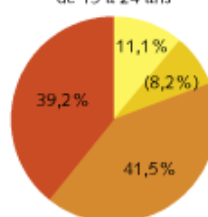
Selon l'âge du plus jeune enfant
de 0 à 6 ans



de 7 à 14 ans



de 15 à 24 ans



■ Sans activité professionnelle ■ Temps partiel < 50% ■ 50-89% ■ Plein temps 90-100%

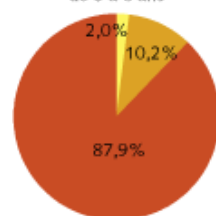
Sans personnes au chômage au sens du BIT

Source: OFS - ESPA

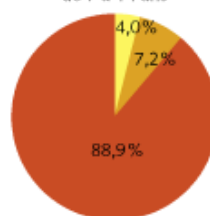
© OFS, Neuchâtel 2014

Situation professionnelle des pères avec partenaire, en 2013

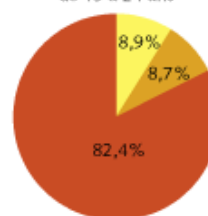
Selon l'âge du plus jeune enfant
de 0 à 6 ans



de 7 à 14 ans



de 15 à 24 ans



■ Sans activité professionnelle ■ Temps partiel 1-89% ■ Plein temps 90-100%

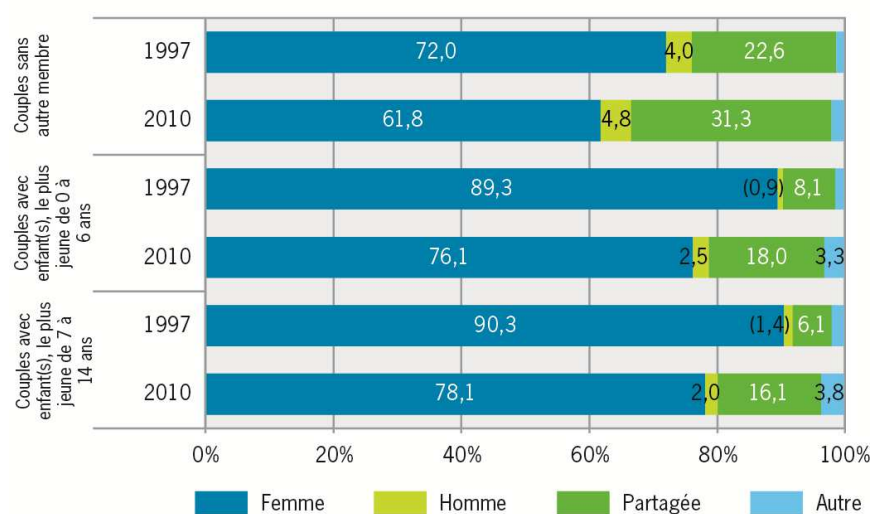
Sans personnes au chômage au sens du BIT

Source: OFS - ESPA

© OFS, Neuchâtel 2014

Responsabilité principale du travail domestique dans le couple, en 1997 et 2010

G 17

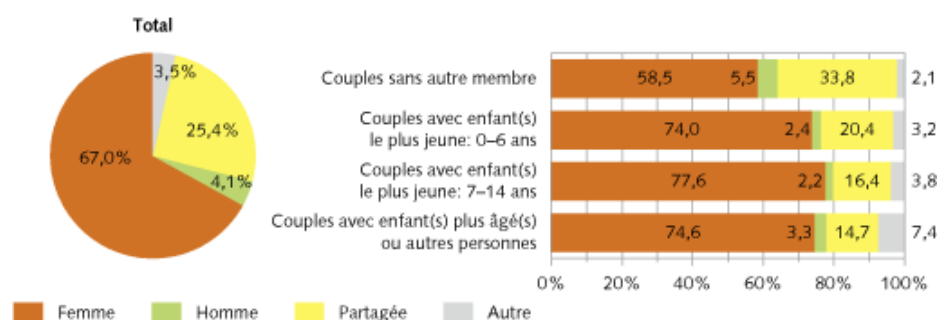


(chiffre): extrapolation basée sur moins de 50 observations. Les résultats sont à interpréter avec beaucoup de prudence.

Source: Office fédéral de la statistique, ESPA

© OFS

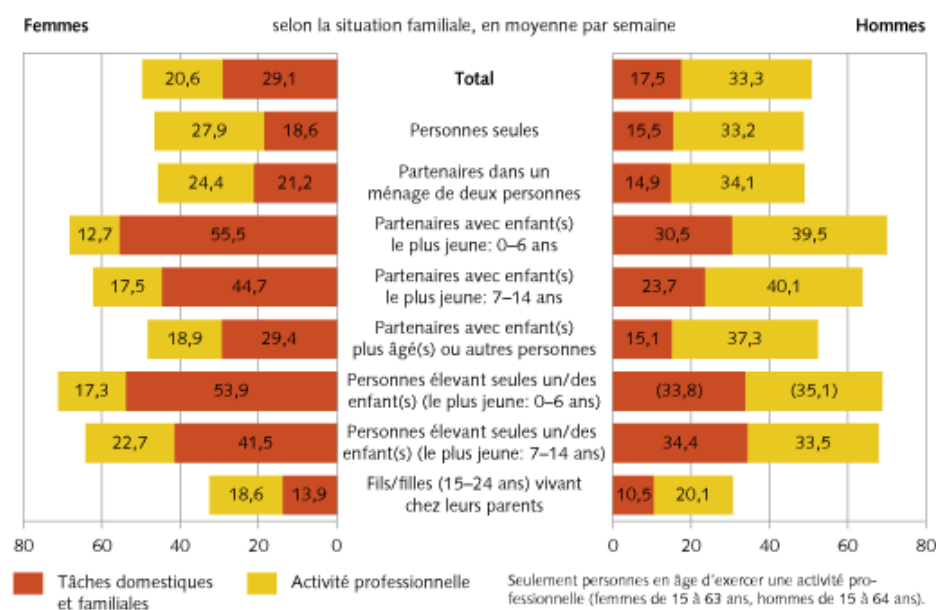
Responsabilité principale pour le travail domestique dans les couples, en 2013



Source: OFS - ESPA

© OFS, Neuchâtel 2014

Nombre d'heures consacrées à l'activité professionnelle et au travail domestique et familial, en 2013

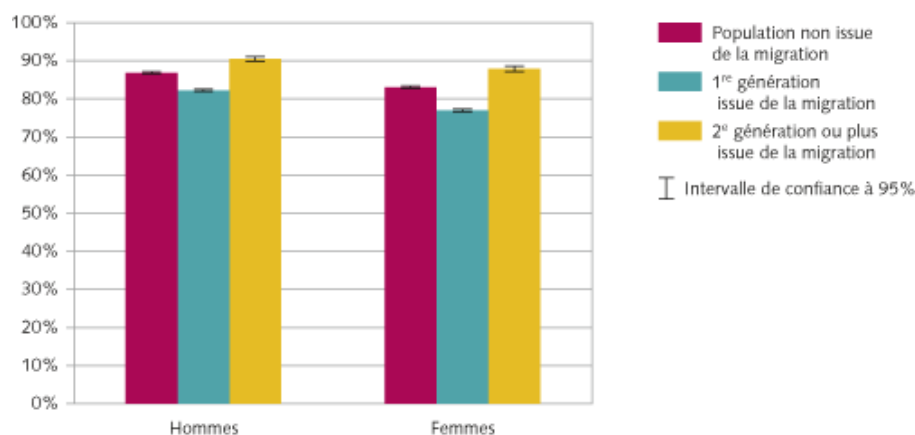


Source: OFS - ESPA

© OFS, Neuchâtel 2014

Art. 12

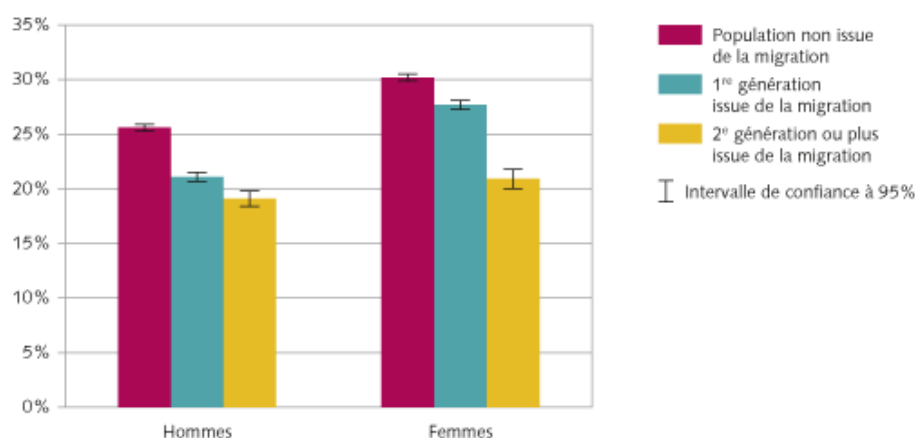
Bon à très bon état de santé auto-évalué dans la population résidente permanente de 15 ans ou plus selon le statut migratoire et le sexe, 2013



Source: Enquête suisse sur la population active (ESPA)

© OFS

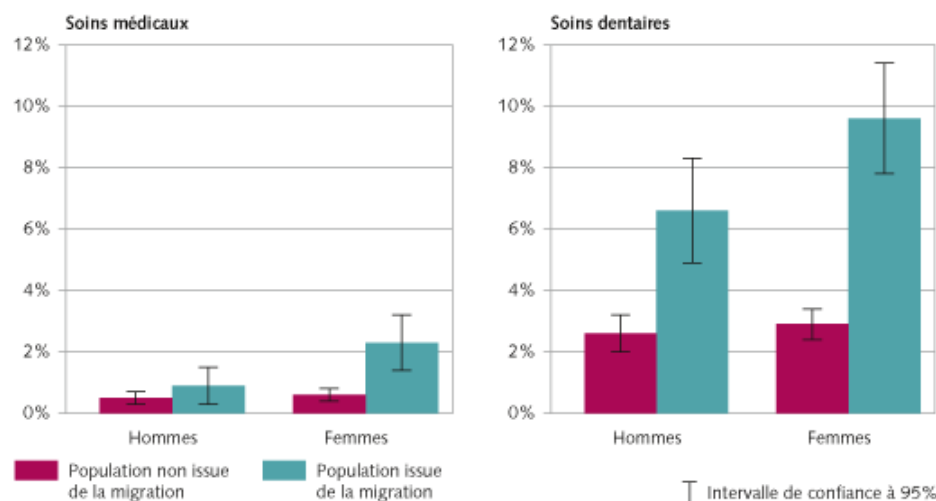
Problème de santé de longue durée dans la population résidente permanente de 15 ans ou plus selon le statut migratoire et le sexe, 2013



Source: Enquête suisse sur la population active (ESPA)

© OFS

Part de la population résidente permanente de 16 ans ou plus renonçant à des soins médicaux ou dentaires pour des raisons financières selon le statut migratoire et le sexe, 2012

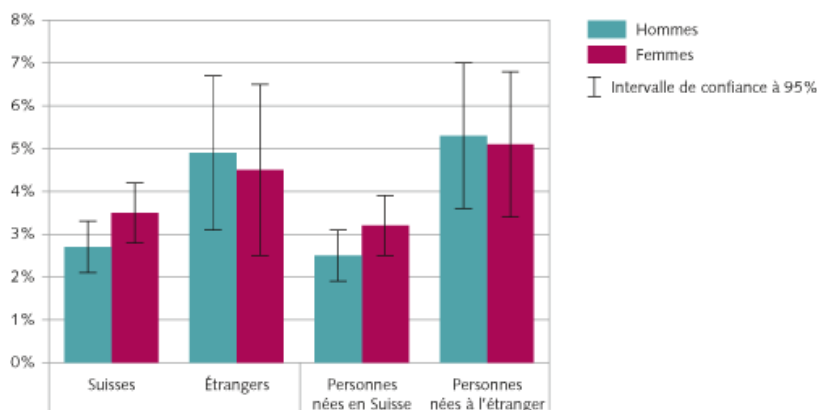


Source: OFS, Enquête sur les revenus et les conditions de vie, SILC-2012 version 14.04.2014

© OFS

Art. 13

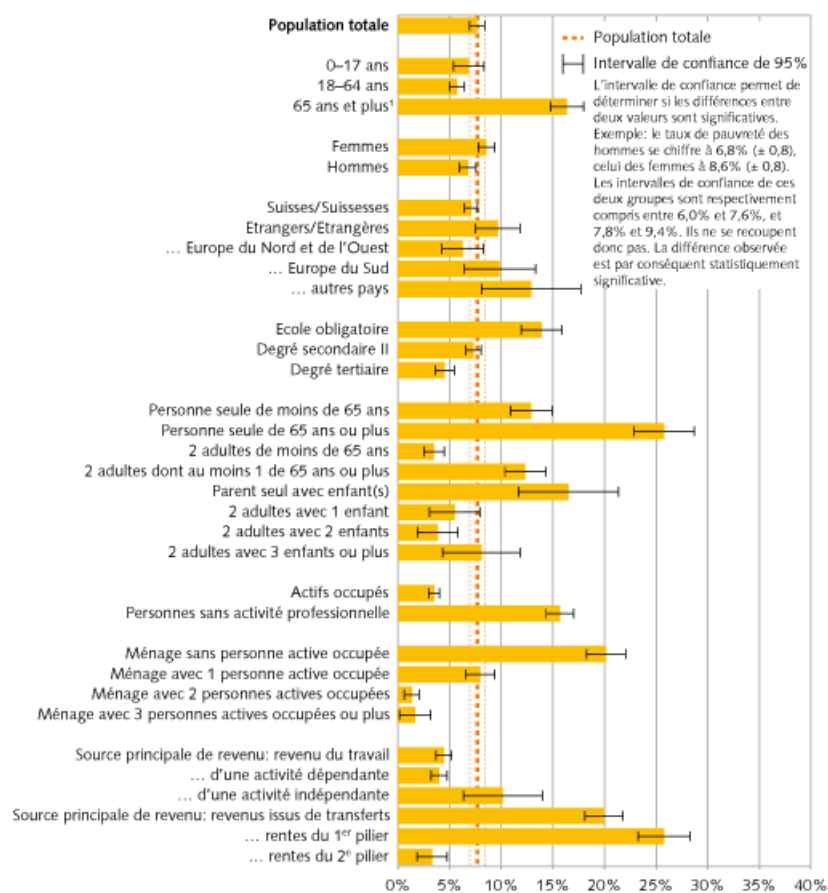
Taux de pauvreté des personnes actives occupées selon le lieu de naissance, la nationalité et le sexe, 2012



Source: Enquête sur les revenus et les conditions de vie en Suisse, SILC-2012 version 14.04.2014, sans prise en compte du loyer fictif (calculs juin 2014)

© OFS

Taux de pauvreté, selon différentes caractéristiques, en 2012



Ces résultats se basent sur une distribution de personnes; les variables concernant les ménages se réfèrent à des personnes vivant dans un ménage qui présente ces caractéristiques. Les variables portant sur la formation et le marché du travail ne sont relevées que pour les personnes de 18 ans et plus. Sont considérées comme des enfants les personnes âgées de moins de 18 ans ainsi que les personnes de 18 à 24 ans qui sont économiquement inactives et qui vivent avec leur père et/ou leur mère. Les personnes actives occupées correspondent aux personnes âgées de 18 ans et plus qui, l'année précédant l'enquête, ont eu une activité dépendante ou indépendante durant plus de la moitié des mois (activité la plus fréquente). Seuls les groupes de population avec au moins 200 observations dans l'échantillon et un intervalle de confiance de $\pm 10\%$ au maximum sont représentés.

1. Il convient d'interpréter ce chiffre avec prudence, étant donné que ce taux est calculé en fonction des revenus uniquement. Or, les personnes âgées sont plus nombreuses à disposer d'une fortune, dans laquelle elles peuvent puiser.

Source: OFS – Enquête sur les revenus et les conditions de vie SILC, version 14.04.2014, sans prise en compte du loyer fictif

© OFS, Neuchâtel 2014



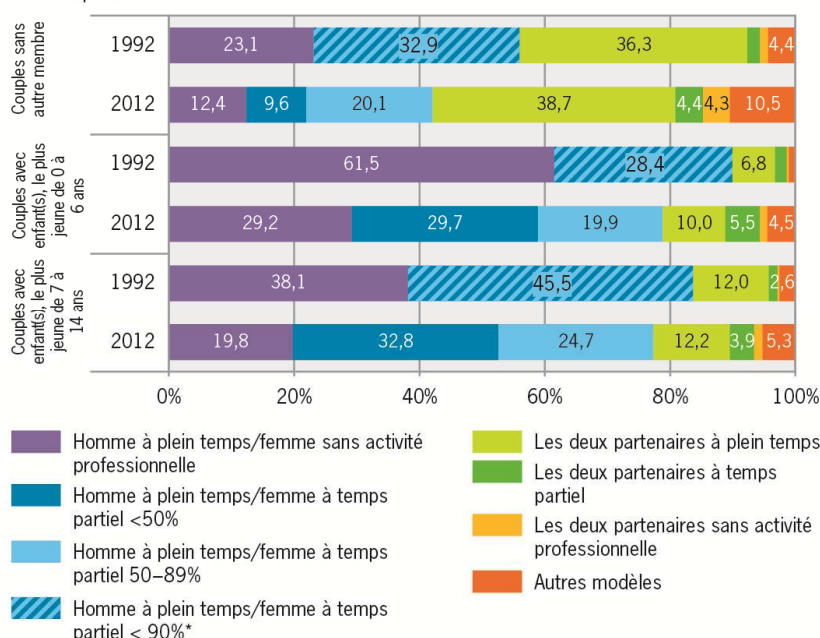
Source: Office fédéral de la statistique, Statistique des bénéficiaires de l'aide sociale © OFS

Art. 16

Modèles d'activité professionnelle dans le couple, en 1992 et 2012

G 18

Personnes entre 25 ans et l'âge ordinaire de la retraite, personnes au chômage au sens du BIT non comprises

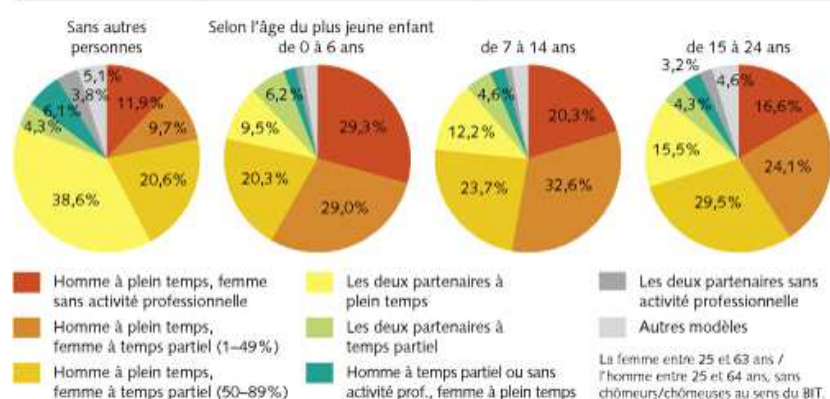


* 1992: on n'a pas distingué pour tous les membres du ménage entre temps partiel <50% et temps partiel 50-89%.

Source: Office fédéral de la statistique, ESPA

© OFS

Modèles d'activité professionnelle dans les couples avec ou sans enfant(s), en 2013



Source: OFS - ESPA

© OFS, Neuchâtel 2014