



**Convention sur l'élimination
de toutes les formes
de discrimination à l'égard
des femmes**

Distr. générale
2 juin 2015

Original : français

**Comité pour l'élimination de la discrimination
à l'égard des femmes**

**Examen des rapports soumis par les États parties
en application de l'article 18 de la Convention**

**Quatrième et cinquième rapports périodiques
des États parties attendus en 2014**

Suisse*

[Date de réception : 25 février 2015]

Note : Le présent document est distribué en anglais, espagnol et français seulement.

* Le présent document n'a pas fait l'objet d'une relecture sur le fond par les services d'édition.

15-08717X (F)



Merci de recycler



Table des matières

	<i>Page</i>
Abréviations.	4
I. Introduction	6
I. Progrès accomplis et défis rencontrés dans la mise en œuvre de la Convention	6
Articles 1 à 4 de la Convention	
Engagements généraux à lutter contre la discrimination et à promouvoir les femmes	6
Engagement politique renforcé	6
Travail permanent des institutions chargées de l'égalité	7
Importance croissante de la CEDEF dans la pratique administrative et juridique	8
Gender mainstreaming	10
Imposition	11
Gender budgeting	12
Mesures de promotion de l'égalité entre femmes et hommes	12
Amélioration des données statistiques sur l'égalité	13
Lutte contre la discrimination envers les étrangères et d'autres catégories de femmes	13
Article 5	
Stéréotypes.	15
Article 6	
Traite des femmes et exploitation de la prostitution	16
Traite des êtres humains	16
Mesures dans le milieu érotique et en particulier statut des danseuses de cabaret étrangères.	17
Lutte contre la violence envers les femmes	18
Violence domestique.	18
Mariages forcés.	21
Mutilations génitales.	22
Article 7	
Vie politique et publique.	22
Article 8	
Représentation et participation sur le plan international	23
Article 9	
Nationalité	24
Article 10	
Éducation	24

Article 11	
Vie professionnelle (priorité thématique)	27
Activité professionnelle et situation dans la profession	27
Situation actuelle	27
Mesures de promotion de l'égalité des chances sur le marché du travail	29
Mesures prises par la Confédération, les cantons et les villes pour promouvoir les femmes dans les fonctions dirigeantes	31
Protection des catégories de personnes vulnérables sur le marché de l'emploi et promotion de leur intégration	33
Egalité salariale	33
Situation actuelle	33
Mesures visant à faire avancer l'égalité salariale	34
Conciliation emploi et famille	36
Situation actuelle	36
Mesures prises par la Confédération	38
Mesures prises par les cantons et les communes	40
Sécurité sociale	41
Article 12	
Santé	42
Article 13	
Autres domaines de la vie économique et sociale	43
Egalité et pauvreté	43
Article 14	
Femmes en milieu rural	44
Article 15	
L'égalité devant la loi	45
Article 16	
Les questions découlant du mariage et des rapports familiaux	45
Évolution des formes de famille	45
Réforme du droit du nom et retrait de la réserve	46
Nouveautés relatives aux conséquences du divorce	46

Abréviations

AELE	Association européenne de libre-échange
AI	Assurance-invalidité
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
CA	Commission des achats de la Confédération
c.-à-d.	C'est-à-dire
CC	Code civil suisse
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
FNS	Fonds national suisse de la recherche scientifique
LEg	Loi sur l'égalité
let.	Lettre
LEtr	Loi fédérale sur les étrangers
LMP	Loi sur les marchés publics
LPers	Loi sur le personnel de la Confédération
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
OIM	Organisation internationale pour les migrations
ONG	Organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
OMP	Ordonnance sur les marchés publics
OPers	Ordonnance sur le personnel de la Confédération
p.	Page
p. ex.	Par exemple
PNR	Programme national de recherche
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'État à l'économie
SEFRI	Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation
SPC	Statistique policière de la criminalité
UE	Union européenne

I. 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. Le présent rapport constitue le quatrième et cinquième rapport de la Suisse, que le Comité attend en 2014.

2. Le présent rapport périodique 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 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 (OFS) 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. Une annexe statistique présente des données sur les indicateurs particulièrement intéressants pour la mise en œuvre de la Convention.

II. 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 MINT; 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'égalité¹. 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 cantons² 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.

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. 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. Plusieurs départements et offices ont en outre chargé des services

¹ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/00/10/blank/ind30.approach.3007.html>.

² 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.

internes de promouvoir l'égalité entre les sexes, par exemple l'OFPER et le Secrétariat général du DFAE.

10. 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. 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. Chaque numéro de sa revue spécialisée « Questions au féminin » est consacré à un thème particulier, comme le rôle de la CEDEF dans l'ordre juridique suisse.

11. Presque tous les cantons³ 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 les bureaux de l'égalité de la Confédération, des cantons et des communes, compte actuellement 17 membres cantonaux⁴ et 5 membres communaux⁵. La CSDE soutient, coordonne, planifie et réalise des activités à l'échelle nationale afin d'assurer à long terme une politique d'égalité cohérente. 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. 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'État 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.

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. Des informations sont également disponibles, en particulier pour les autorités cantonales, via la CSDE. Certains cantons⁶ indiquent en outre faire des efforts particuliers pour porter à la connaissance de l'exécutif, du législatif et du

³ A l'exception de Zoug et Nidwald.

⁴ Appenzell Rhodes-Extérieures, Argovie, Bâle-Campagne, Bâle-Ville, Berne, Fribourg, Genève, Grisons, Jura, Lucerne, Neuchâtel, Obwald, Saint-Gall, Tessin, Valais, Vaud, Zurich.

⁵ Berne, Genève, Lausanne, Zurich, Winterthour.

⁶ Berne, Lucerne, Schwyz, Obwald, Glaris, Soleure, Bâle-Campagne, Thurgovie, Valais, Genève et Jura.

judiciaire par différents canaux des informations sur la Convention et sa mise en œuvre, ainsi que sur les recommandations du Comité.

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 a élaboré un plan d'action interne à l'administration, qui 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 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 (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). Étant donné que l'égalité entre femmes et hommes n'est pas réalisée dans les faits, le tribunal constate 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. 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'État – 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)⁷.

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. Avec le même objectif, 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

⁷ ATF 137 I 305.

mieux ancrées dans la pratique juridique des tribunaux et des administrations suisses. En 2012, elle s'est associée à des avocates praticiennes pour élaborer un guide en ligne de la CEDEF pour la pratique juridique⁸.

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.

19. La lutte contre la discrimination est un thème important aussi en dehors du domaine du genre. La Confédération a 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. L'étude devrait être disponible en 2015.

Gender mainstreaming

20. 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 dans les chapitres consacrés aux dispositions correspondantes de la Convention : participation politique, éducation et formation, vie professionnelle, santé, migration, agriculture, mariage et famille, etc. De plus, la majorité des cantons⁹ font état de leurs efforts concrets pour intégrer les buts de l'égalité dans d'autres domaines politiques.

21. 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 non sexiste. 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.

22. 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 parlement.

23. 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

⁸ <http://www.ekf.admin.ch/dokumentation/00596/index.html?lang=fr>.

⁹ Appenzell Rhodes-Extérieures, Argovie, Bâle-Campagne, Bâle-Ville, Berne, Fribourg, Glaris, Neuchâtel, Obwald, Soleure, Tessin, Thurgovie, Valais, Jura, Vaud, Zoug.

activement, 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.

Imposition

24. 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. 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.

25. 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 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.

26. 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. 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 le PDC « 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.

27. 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.

Gender budgeting

28. 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 redistribution¹⁰.

29. 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

30. 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. 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.

31. 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. 109ad art. 11 CEDEF)¹¹.

32. Des mesures spéciales sont également en discussion concernant la représentation des femmes dans les processus politiques de décision. Ainsi, un quota de sexe de 30 % notamment a été instauré pour la composition des commissions extraparlimentaires. 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 2015¹², 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 mandaté par le Conseil fédéral a en outre élaboré un catalogue de mesures correspondant¹³.

33. 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. Évoquant le 15 avril 2014, date de l'adhésion de la Suisse à la Convention

¹⁰ http://www.parlament.ch/f/suche/Pages/geschaefte.aspx?gesch_id=20093706 et http://www.parlament.ch/f/suche/Pages/geschaefte.aspx?gesch_id=20113060.

¹¹ Cf. CSDH : <http://www.skmr.ch/frz/domaines/genre/nouvelles/quotas-femmes-hommes.html?zur=91>.

¹² http://www.admin.ch/bundesrecht/ko/index.html#sprungmarke10_36.

¹³ http://www.admin.ch/bundesrecht/ko/index.html#sprungmarke10_36.

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 concernés¹⁴.

Amélioration des données statistiques sur l'égalité

34. 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 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 domestique¹⁵. D'autres indicateurs sont en préparation. Conformément à la ligne directrice 7 du programme de législation en cours, les indicateurs de l'égalité font désormais partie du monitoring de la législation que doit assurer l'OFS¹⁶. 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 subsistantes¹⁷.

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

35. Comme exposé en détail dans le rapport intermédiaire, 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 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. 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).

36. 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

¹⁴ <http://www.edi.admin.ch/ebgb/>.

¹⁵ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/08/01.html>.

¹⁶ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/00/10/blank/ind30.approach.3007.html>.

¹⁷ 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>.

migration, mais aussi selon les sexes¹⁸. 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.

37. 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 œuvre des programmes d'intégration cantonaux (PIC). 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. Le Conseil fédéral souhaite améliorer la stratégie d'information afin d'obtenir une intégration durable. 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.

38. Aujourd'hui, tous les cantons possèdent des structures accessibles indépendamment de son sexe, revêtant des formes variées. 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. 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.

39. 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. Des programmes de soutien précoce aux enfants de migrants et de responsabilisation des parents ont été soutenus. En 2013, la Conférence tripartite sur les agglomérations (CTA, plateforme 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 ». Des recommandations ont été élaborées avec comme objectif général 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. 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.

¹⁸ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/ind43.html>.

Article 5

Stéréotypes

40. 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. 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.

41. 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. 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.

42. 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 »¹⁹. D'autres cantons contribuent également par des analyses, des formations continues²⁰, des campagnes d'information²¹ et des publications, à sensibiliser les directions d'école et le corps enseignant²².

43. 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. 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. En 2010 et 2013, le prix « femmes &

¹⁹ <http://www.egalite.ch/balayons.html>.

²⁰ Le canton de Berne p. ex. a intégré un module consacré au genre dans la formation des directrices et directeurs d'école.

²¹ www.nationalerzukunftstag.ch.

²² http://a-m-v.ch/Dokumente/amv_heft/amv_heft_2013.pdf.

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.

Les mesures mises en œuvre 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.

Article 6

Traite des femmes et exploitation de la prostitution

Traite des êtres humains

44. 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.

45. 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) coordonne les efforts et conçoit 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 coopération²³.

46. La Convention du Conseil de l'Europe sur la lutte contre la traite des êtres humains est entrée en vigueur en avril 2013. Suite à la ratification de cette Convention, de nouvelles dispositions sur la protection extra-procédurale des témoins²⁴ sont entrées en vigueur en 2013. Le service national de protection des témoins a démarré son activité début 2013.

²³ [http://www.ksmm.admin.ch/content/dam/data/ksmm/dokumentation/nap_mh/NAP %20MH %20fr.pdf](http://www.ksmm.admin.ch/content/dam/data/ksmm/dokumentation/nap_mh/NAP%20MH%20fr.pdf).

²⁴ Loi fédérale et ordonnance sur la protection extraprocédurale des témoins, RS 312.2 et RS 312.21.

47. D'autres mesures ont été prises pour protéger les victimes. Les directives de l'ODM concernant la loi sur les étrangers de 2009 expliquent comment 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. Dans une circulaire de 2012 adressée aux autorités cantonales chargées de la migration et du marché du travail, 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. 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.

48. 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.

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

49. Depuis plus de 40 ans, les danseuses de cabaret provenant d'États 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'États tiers (hors UE et AELE). L'ODM 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. 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. En 2012, le Conseil fédéral a donc organisé une consultation sur l'abrogation du statut d'artiste de cabaret.

50. Les avis 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 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. 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.

51. Pour améliorer la protection de toutes les femmes dans le milieu érotique, le DFJP a institué 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, 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 cabaret²⁵.

Sur la base des résultats de la procédure de consultation de 2012 et du rapport des experts de 2014, le Conseil fédéral a 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.

52. 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 clients.

Lutte contre la violence envers les femmes

Violence domestique

53. 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. Le rapport entre les sexes est inverse parmi les personnes prévenues : 17,7 pour 10 000 habitants et 4,6 pour 10 000 habitantes²⁶. L'OFS prévoit de publier des données sur d'autres indicateurs. Une nouvelle statistique approfondie de la violence domestique sera publiée fin 2014.

54. 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 financières²⁷.

55. La poursuite des mesures de prévention et de lutte contre la violence domestique est une priorité du programme de législature 2011-2015²⁸. Comme l'indique le rapport intermédiaire du Conseil fédéral sur les mesures prévues pour lutter contre la violence dans les relations de couple²⁹, le groupe de travail interdépartemental 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

²⁵ <https://www.bfm.admin.ch/dam/data/bfm/publiservice/berichte/ber-schutz-erotikgewerbe-f.pdf>.

²⁶ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/19/03/02/key/02/04.html>.

²⁷ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/19/03/01/key/ueberblick/01.html>.

²⁸ <http://www.admin.ch/opc/fr/federal-gazette/2012/6667.pdf>.

²⁹ FF 2012 2209.

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.

56. L'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 domestique³⁰, signée par la Suisse le 11 septembre 2013. Une consultation des cantons est prévue au deuxième semestre 2015.

57. Le BFEG³¹ 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 ».

58. Une étude publiée en 2013 sur mandat de l'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). 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.

59. 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'intervention³².

60. En février 2013, le Conseil fédéral a publié un rapport, qui analyse les décisions des victimes d'infractions de dénoncer ou non ces infractions³³. Le rapport constate que les victimes de violence s'abstiennent souvent de les dénoncer à la police pour diverses raisons. 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.

³⁰ http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/convention-violence/default_fr.asp.

³¹ <http://www.ebg.admin.ch/themen/00466/00485/index.html?lang=fr>.

³² <http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00196/index.html?lang=fr>.

³³ <http://www.ejpd.admin.ch/ejpd/fr/home/aktuell/news/2013/2013-02-270.html>.

61. 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 procédure pénale. Le Conseil fédéral va mettre en œuvre 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 ».

62. Plusieurs cantons sont en train d'élaborer des concepts de gestion des menaces dans les situations de violence domestique. Agissant sur mandat de la CCDJP, la PSC réfléchit à un réseau suisse de gestion des menaces. 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.

63. Compétents en matière de police dans le système fédéral suisse, les cantons accordent depuis longtemps une grande importance au sujet. 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. 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. En 2014, d'autres manifestations ont été organisées.

64. 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. Une majorité de cantons s'étaient opposés à sa poursuite. La mise en place d'une ligne d'appel téléphonique nationale doit être examinée dans le cadre des travaux sur la mise en œuvre du rapport du Conseil fédéral de février 2013 (cf. n 61 supra).

65. 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. 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.

66. 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 jeunesse³⁴.

Mariages forcés

67. En 2012, le Conseil fédéral a fait réaliser la première étude sur les causes, les formes et l'ampleur des mariages forcés³⁵. Selon une enquête, plus de 700 cas de mariage forcé ont été enregistrés en Suisse au cours des deux années précédant l'étude. 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. 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. Les personnes empêchées de divorcer ont un profil très différent : les femmes sont plus âgées et leur statut au regard du droit de séjour et leur intégration sont beaucoup plus précaires. Les personnes empêchées de divorcer sont les plus présentes dans les institutions ayant participé à l'étude. 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.

68. La nouvelle loi fédérale concernant les mesures de lutte contre les mariages forcés est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2013. 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; l'annulation du mariage est prononcée d'office et n'est pas soumise à prescription, y compris pour les mariages avec des mineurs. 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.

69. Se fondant sur les résultats de l'étude relative aux mariages forcés, le Conseil fédéral a lancé en 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 destinée aux personnes

³⁴ http://www.bsv.admin.ch/themen/kinder_jugend_alter/00066/index.html?lang=fr#sprungmarke0_23.

³⁵ <https://www.bfm.admin.ch/dam/data/bfm/publiservice/publikationen/zwangsheirat/studie-zwangsheirat-f.pdf>.

concernées ou potentiellement concernées et à leur entourage, ainsi que des formations pour les professionnels, femmes et hommes. La Confédération alloue à ce programme quinquennal deux millions de francs prélevés sur les crédits destinés à la promotion de l'intégration.

Mutilations génitales

70. 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'Érythrée, de Somalie, d'Éthiopie et d'Égypte³⁶.

71. Une norme pénale 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.

72. Un groupe de travail national contre les mutilations génitales féminines 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 concernés³⁷.

73. La Confédération continue de s'engager dans la prévention et la sensibilisation³⁸. Les efforts de prévention seront poursuivis également dans le cadre du programme national Migration et santé 2014-2017³⁹.

Article 7

Vie politique et publique

74. Les femmes représentent aujourd'hui la majorité du corps électoral suisse (53 %)40. 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. 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 %41. Une femme de moins a été élue par rapport à 2007. Au Conseil des États 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

³⁶ <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/12512/14074/index.html?lang=fr>.

³⁷ <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/12512/14074/index.html?lang=fr>.

³⁸ <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/12512/13670/index.html?lang=fr>.

³⁹ <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/07688/14002/index.html?lang=fr>.

⁴⁰ Brochure « Vers l'égalité », p. 31.

⁴¹ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/17/02/blank/dos/02.html>.

dans le canton du Tessin (13 %)⁴². La grille de répartition entre les partis observée au Conseil national se retrouve dans les parlements cantonaux.

75. 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.

76. L'amélioration de la participation politique des femmes est une cause que la CFQF en particulier s'emploie à faire avancer. Elle prévoit à côté d'autres projets de réaliser une analyse des médias lors des prochaines élections fédérales 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. Responsable de la préparation des élections fédérales, la CF 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.

77. Dix-huit cantons⁴³ font état d'efforts pour renforcer la participation politique des femmes, en général sous forme de mesures visant à augmenter leur présence sur les listes électorales. Seize cantons⁴⁴ 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 personnel⁴⁵. Pour la proportion de femmes aux positions de cadre, certains cantons⁴⁶ se sont fixé des objectifs, pour l'administration en général ou dans des domaines spécifiques. D'autres cantons⁴⁷ fixent des objectifs pour la représentation des femmes dans les commissions.

Article 8

Représentation et participation sur le plan international

78. Les femmes représentent actuellement 31 % des effectifs du personnel diplomatique et 49 % du personnel consulaire (état au 30.06.2014). Depuis 2009, la

⁴² Brochure « Vers l'égalité », p. 32;
http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/17/02/blank/key/frauen_und_politik/kantone.html.

⁴³ Appenzell Rhodes-Extérieures, Appenzell Rhodes-Intérieures, Argovie, Bâle-Campagne, Berne, Fribourg, Genève, Glaris, Grisons, Jura, Lucerne, Neuchâtel, Obwald, Schwyz, Tessin, Thurgovie, Valais, Vaud.

⁴⁴ Appenzell Rhodes-Extérieures, Bâle-Campagne, Bâle-Ville, Berne, Fribourg, Genève, Glaris, Lucerne, Obwald, Schwyz, St.Gallen, Tessin, Thurgovie, Valais, Vaud, Zoug.

⁴⁵ Bâle-Ville, Berne, Lucerne, Obwald, Thurgovie, Zoug.

⁴⁶ Bâle-Ville, Zoug.

⁴⁷ Tessin, Valais.

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 %).

79. Les directives du Conseil fédéral concernant l'envoi de délégations à des conférences internationales en vigueur depuis 2012 prévoient pourtant expressément 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 masculin⁴⁸.

Article 9 **Nationalité**

80. 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.

Article 10 **Éducation**

81. 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. Dans la catégorie des 25-34 ans, davantage de femmes que d'hommes sont titulaires d'un diplôme d'une haute école spécialisée ou universitaire⁴⁹.

82. 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 professionnelle⁵⁰. 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.

83. Le choix de la profession et de la branche d'études reste fortement lié au sexe⁵¹. 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

⁴⁸ <http://www.admin.ch/opc/fr/federal-gazette/2012/8761.pdf>.

⁴⁹ http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und/bildungsstand.html. Brochure « Vers l'égalité », p. 5.

⁵⁰ http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und/abschlussquoten.html.

⁵¹ http://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsmonitoring/epaper_bildungsbericht2010fr/index.html#/156 : [http://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsmonitoring/epaper-bildungsbericht2014de/index.html#/0\(p.203s\)](http://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsmonitoring/epaper-bildungsbericht2014de/index.html#/0(p.203s)).

la santé, les sciences humaines et sociales, le travail social et l'enseignement⁵². 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 toutes les filières d'études universitaires et dans les formations traditionnellement masculines du degré secondaire II et des hautes écoles spécialisées⁵³. 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.

84. 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 sur les places d'apprentissage 2012 ont décidé de sensibiliser davantage les filles et les jeunes femmes aux métiers techniques, et de promouvoir les formations de mise à niveau afin de favoriser la participation des femmes au marché du travail. De plus, la campagne « Formation professionnelle plus » est utilisée pour informer et sensibiliser les jeunes aux métiers techniques.

85. Dans le domaine de l'orientation professionnelle, un langage et des représentations neutres pour les sexes sont utilisés dans 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. 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 professionnel⁵⁴.

86. 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 tôt⁵⁵. 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 enseignant⁵⁶. 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.

87. 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 études⁵⁷. Bien que l'arrêt des études ne semble pas avoir de causes univoques, le rapport montre que les

⁵² http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und/eintritte_in_berufsbildungen.html.

⁵³ Brochure « Vers l'égalité », p. 9.

⁵⁴ <http://www.futurentousgenres.ch/home/>.

⁵⁵ <http://www.sbf.admin.ch/dokumentation/00335/01737/01738/index.html?lang=fr>.

⁵⁶ <http://mint.educa.ch/fr>.

⁵⁷ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/22/publ.html?publicationID=4806>

étudiantes avec enfants se heurtent à des obstacles de taille pour concilier études et famille⁵⁸.

88. Plus le degré scolaire est élevé, plus la part des femmes dans le corps enseignant diminue. 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)⁵⁹. Seules de rares universités ont atteint l'objectif de 25 % de professeures qu'elles s'étaient fixé.

89. 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, 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. 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 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 2010⁶⁰.

90. L'évaluation de la troisième phase (2008-2011) du programme fédéral « Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités » (PFEC)⁶¹ 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. 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 systématique⁶².

⁵⁸ <http://www.sbf.admin.ch/aktuell/medien/00483/00594/index.html?lang=fr&msg-id=29273>.

⁵⁹ Brochure « Vers l'égalité », p. 9-10.

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

⁶⁰ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/22/press.html?pressID=8629>. Voir aussi :

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/22/publ.html?publicationID=4544>.

⁶¹ <http://www.sbf.admin.ch/dokumentation/00335/01737/01738/index.html?lang=fr>.

⁶² SBF News 02/12: http://edudoc.ch/record/101942/files/0212SBFNews_fr.pdf.

91. Le nouveau programme « Egalite des chances entre femmes et hommes dans les universités/Études genre 2013-2016 »⁶³ 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. 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 Confédération⁶⁴.

92. La nouvelle phase du programme fédéral Egalite des chances entre femmes et hommes dans les HES⁶⁵ 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. Le but est d'atteindre à tous les niveaux une proportion minimale de femmes ou d'hommes de 30 %. 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.

93. Le Programme national de recherche Egalite 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 professionnelle⁶⁶. 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. Le programme, dont les résultats sont disponibles dans un rapport de synthèse publié en 2014⁶⁷ fournit aussi des recommandations d'action, grâce auxquelles des politiques de l'égalité pourront être conçues.

Article 11

Vie professionnelle (priorité thématique)

Activité professionnelle et situation dans la profession

Situation actuelle

94. 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

⁶³ <http://www.crus.ch/information-programmes/egalite-des-chances-etudes-genre-programme-cus-p-4.html?L=1>.

⁶⁴ <http://www.gendercampus.ch/fr>.

⁶⁵ <http://www.sbf.admin.ch/themen/01337/01339/01357/index.html?lang=fr>.

⁶⁶ <http://www.nfp60.ch/F/Pages/home.aspx>.

⁶⁷ http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/NFP_60_Synthese_frz_Web.pdf.

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. A l'inverse, le taux d'activité professionnelle des femmes a augmenté dans presque tous les groupes d'âge. 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 retraite.

95. 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 femmes que chez les hommes. Le temps partiel est ainsi une caractéristique de la vie professionnelle au féminin. Depuis 1991, les taux d'occupation entre 50 % et 89 % ont progressé aussi bien chez les hommes que chez les femmes. Les très petits taux d'occupation (moins de 20 %) reculent sensiblement chez les mères, surtout au profit d'emplois à 50 % et plus.

96. Parmi les 6,3 % de personnes en sous-emploi, c'est-à-dire les personnes actives désirant augmenter leur taux d'occupation, près de trois quarts sont des femmes. Cela indique que le temps partiel n'est pas toujours un choix. Le sous-emploi touche surtout les mères ayant un partenaire et des enfants, ainsi que les mères élevant seules leurs enfants.

97. 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. 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 profession⁶⁸.

98. Les femmes représentent un tiers des personnes salariées occupant des fonctions dirigeantes. Ce chiffre a peu évolué depuis 1996⁶⁹. 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

⁶⁸ Pour les points 99 à 102, cf. Brochure « Vers l'égalité », p. 11 – 14;
http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/berufliche_stellung.html.

⁶⁹ Brochure « Vers l'égalité », p. 14-15.;
http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/berufliche_stellung.html.

même à 6 % dans les directions et à 3 % parmi les PDG; elles progressent un peu parmi les nouveaux membres des directions (9 %) ⁷⁰.

99. 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 familiales ⁷¹. Les hommes s'engagent davantage que les femmes dans le travail bénévole organisé (23 % contre 17 %) ⁷². Comme le montre une brochure publiée en 2010 par le BFEG, le travail de care non rémunéré se répercute négativement sur le parcours professionnel 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. 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 désavantages ⁷³.

100. La ségrégation horizontale entre les sexes reste très nette. 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 %).

101. 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 %. 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 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 %).

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

102. 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 plateforme 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

⁷⁰ <http://www.schillingreport.ch/de/report.aspx>.

⁷¹ Brochure « Vers l'égalité », p. 20-21;

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/04.html>; <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/06/blank/key/haus-und-familienarbeit/taetigkeiten.html>.

⁷² <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/06/blank/key/freiwilligen-arbeit/institutionalisierte.html>.

⁷³ BFEG, Reconnaissance et revalorisation du travail de care. Agir pour l'égalité, 2010, p. 10 ss.

salariales, des licenciements discriminatoires et des situations de harcèlement sexuel⁷⁴. La situation est semblable dans les cantons francophones et italophones, avec 32 cas documentés⁷⁵. Le Tribunal fédéral s'est surtout occupé de litiges portant sur des discriminations salariales⁷⁶.

103. Les institutions fédérales et cantonales chargées de l'égalité ont déployé ces dernières années des efforts 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 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. 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.

104. 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.⁷⁷ 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'égalité⁷⁸. 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. 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 niveaux⁷⁹.

105. 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 précitées⁸⁰. Le BFEG et le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) continuent de mettre gratuitement à disposition les publications

⁷⁴ www.gleichstellungsgesetz.ch, <http://www.gleichstellungsgesetz.ch/cgi-bin/internet.pl?d=1&a=p1320102&Tn=151&Sall=on&s=E&result=1#Tbegin> (consulté le 23.09.2014).

⁷⁵ <http://www.leg.ch/jurisprudence>; <http://sentenzeparita.ch/category/sentenze-principali/>.

⁷⁶ Voir p. ex. ATF 136 II 393, 134 V 223 ou 4A_261/2011, arrêt du 24 août 2011.

⁷⁷ <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=truer&lang=fr>.

⁷⁸ <http://www.admin.ch/ch/f/rs/1/151.18.fr.pdf>.

⁷⁹ <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00016/00117/index.html?lang=fr>.

⁸⁰ <http://www.gleichstellungsgesetz.ch/cgi-bin/internet.pl?d=1&a=p1320102&Tn=61&S11515=on&Sjahr2013=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=harcement %20sexuel/> (consulté le 23.09.2014).

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 disponibles⁸¹. 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.

106. Presque tous les cantons⁸² 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.

107. 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 %. 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 %). 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.

108. 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 fédérale⁸³. Quant au Département fédéral des affaires étrangères, il a lancé en 2012 une campagne visant à sensibiliser son personnel en Suisse et à l'étranger⁸⁴. 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

109. 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

⁸¹ <http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00074/index.html?lang=fr>.

⁸² 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.

⁸³ http://www.epa.admin.ch/dokumentation/publikationen/index.html?lang=fr&ebook=NHZLpZeg7t,lnp6I0NTU042I2Z6ln1ae2IZn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCDeHx9e2ym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A--.

⁸⁴ www.eda.admin.ch/respect.

quant à la présence des femmes dans les conseils d'administration (mesure 113). Dans une prise de position publiée en mars 2014, la CFQF s'est prononcée en faveur de l'instauration dans la législation de quotas de genre dans l'économie⁸⁵. Afin de sensibiliser les entreprises, le SECO a publié en 2011 une brochure intitulée « Les femmes dans des fonctions dirigeantes : les clés de la réussite »⁸⁶.

110. 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. 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. 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.

111. 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.

112. Quatorze cantons⁸⁷ 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.

113. 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-public⁸⁸.

114. 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 puissent travailler davantage. Les mesures suivantes sont notamment prévues : éliminer les incitations financières négatives liées à une activité lucrative (additionnelle) par une réforme du régime fiscal des couples mariés; et augmenter le

⁸⁵ <http://www.ekf.admin.ch/dokumentation/00442/index.html?lang=fr>.

⁸⁶ <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/02021/04612/index.html?lang=fr>.

⁸⁷ Bâle-Ville, Berne, Fribourg, Genève, Glaris, Lucerne, Neuchâtel, Obwald, Schwyz, Soleure, Tessin, Thurgovie, Vaud, Zoug.

⁸⁸ <http://www.grosserrat.bs.ch/dokumente/100376/000000376381.pdf>.

nombre de places d'accueil extra-familial des enfants en âge préscolaire et scolaire tout en abaissant leur coût⁸⁹.

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

115. Pour renforcer le statut des travailleuses et des travailleurs particulièrement vulnérables sur le plan du droit du travail et de la protection sociale, la Suisse a ratifié le 12 novembre 2014 la Convention n° 189 de l'OIT concernant le travail décent des travailleuses et travailleurs domestiques. Sur mandat du parlement, un rapport est en cours d'élaboration pour étudier les possibilités de mieux encadrer juridiquement les conditions de travail des migrantes pendulaires assurant la prise en charge de personnes âgées à domicile.

Egalité salariale

Situation actuelle

116. 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]) en 2012, après un recul passager de celle-ci (2008 : 19,4 %; 2010 : 18,4 %) ⁹⁰. 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 élevés ⁹¹.

117. 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) ⁹². Pour 2010, le manque à gagner de cette discrimination pour les femmes est estimé à 7,7 milliards de francs.

118. 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

⁸⁹ <https://www.wbf.admin.ch/fr/themes/formation-recherche-innovation/davantage-de-personnel-qualifie/>.

⁹⁰ <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 :

<http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00194/00205/index.html?lang=fr>. Cf. brochure « Vers l'égalité », p. 23 :

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=5213>.

⁹¹ Brochure « Vers l'égalité », p. 24., p. 25-26,;

http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/loehne/anforderungsviveau_des_arbeitsplatzes.html.

⁹² 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., 2013.

sur cinq (19,1 %) touche un bas salaire, contre seulement 6,9 % des hommes⁹³. 73,4 % des employés à hauts salaires sont des hommes⁹⁴. C'est même parmi ces hauts salaires 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 bénéfices⁹⁵.

119. 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 %⁹⁶.

Mesures visant à faire avancer l'égalité salariale

120. 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 2008⁹⁷. 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 salaires⁹⁸.

121. 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 salaires⁹⁹. En 2012, la Conférence romande de l'égalité a réalisé une campagne contre la discrimination salariale.

122. 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, développement de compétences pour réaliser des analyses statistiques, certification d'égalité salariale, instruments destinés aux

⁹³ Brochure « Vers l'égalité des salaires », p. 13.

⁹⁴ Brochure « Vers l'égalité », p. 27.

⁹⁵ Brochure « Vers l'égalité des salaires », p. 14-15.

⁹⁶ 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 :

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

⁹⁷ www.leg.ch; www.gleichstellungsgesetz.ch.

⁹⁸ 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.

⁹⁹ Laurent Donzé, op. cit.

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

marchés publics cantonaux, prise en compte de compétences clés dans la sélection du personnel, etc.

123. 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 équivalent¹⁰⁰. 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 salariale¹⁰¹. Un instrument destiné aux entreprises et organisations plus petites est en cours de développement et de test.

124. 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. 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. Mais l'objectif espéré de rallier 100 entreprises au Dialogue sur l'égalité des salaires n'a pas été atteint.

125. 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 (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 et 2010.

126. 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.

127. 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

¹⁰⁰ www.logib.ch.

¹⁰¹ <http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/index.html?lang=fr>.

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.

128. 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 %¹⁰².

129. 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. 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, ainsi qu'une étude de droit comparé présentant les instruments mis en place par les pouvoirs publics dans quatorze États¹⁰³. 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 tiers¹⁰⁴.

Conciliation emploi et famille

Situation actuelle

130. 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 mères¹⁰⁵. 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.

131. 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;

¹⁰² <http://www.epa.admin.ch/aktuell/news/00004/index.html?lang=fr&msg-id=50532>.

¹⁰³ <http://www.ejpd.admin.ch/content/ejpd/fr/home/dokumentation/mi/2013/2013-12-130.html>.

¹⁰⁴ <https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=fr&msg-id=54905>.

¹⁰⁵ Brochure « Vers l'égalité », p. 15 ss.

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. 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. 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 %¹⁰⁶. 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 pères¹⁰⁷.

132. Dans les ménages avec enfants de moins de 15 ans, trois femmes sur quatre assument seules l'essentiel de la responsabilité du travail domestique. 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 sans enfants. 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 commune¹⁰⁸.

133. 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. 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 augmente¹⁰⁹.

134. 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 enfants¹¹⁰. 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. Toutefois, les mères consacrent nettement plus de temps que les pères à la prise en charge des enfants en bas âge¹¹¹.

¹⁰⁶ Brochure « Vers l'égalité », p. 16-17.

¹⁰⁷ OFS, Les familles en Suisse. Rapport statistique 2008, p. 71 ss.

¹⁰⁸ 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>.

¹⁰⁹ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/04.html>.

¹¹⁰ BFEG, Reconnaissance et revalorisation du travail de care. Agir pour l'égalité, Berne 2010, p. 7 ss.

¹¹¹ Brochure « Vers l'égalité », p. 20-21;

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/06/blank/key/haus-und-familienarbeit/taetigkeiten.html>.

135. 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 a moins de 7 ans, ces chiffres passent à 52 % et 70 %. 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.

136. Dans un rapport intitulé « Key Data on Early Childhood Education and Care (ECEC) in Europe »¹¹², 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 ainsi que par la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales. 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

137. 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 rémunéré¹¹³. Une seconde étude publiée en 2012 analyse les besoins d'adaptation de l'État social pour assurer la protection sociale du travail de care¹¹⁴.

138. 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 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 votation¹¹⁵.

139. 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

¹¹² http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/key_data_en.php.

¹¹³ Op. cit. (Fn. 111).

¹¹⁴ Heidi Stutz/Caroline Knupfer, La protection sociale du travail de care non rémunéré. Étude réalisée sur mandat du BFEG, 2012.

¹¹⁵ <http://www.parlament.ch/f/suche/Pages/curia-vista.aspx>.

Teilzeitmann », qui sensibilise les hommes au travail à temps partiel, peut par exemple être cité¹¹⁶. 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 commune¹¹⁷.

140. 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 famille¹¹⁸. Le but est de simplifier les transferts d'idées et d'expériences entre les cantons et les communes dans ces domaines politiques.

141. 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 enfants¹¹⁹ : depuis 2003, 45 682 nouvelles places d'accueil ont bénéficié d'une aide financière. 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.

142. Le programme d'impulsion de la Confédération a été soumis à une nouvelle évaluation en 2013¹²⁰. 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. Le but d'améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale est aussi atteint : la grande majorité 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.

143. Malgré le succès important du programme d'impulsion de la Confédération, la demande de places d'accueil reste forte. C'est pourquoi le parlement a accepté, en septembre 2014, une initiative parlementaire 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.

144. 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

¹¹⁶ www.teilzeitmann.ch.

¹¹⁷ <http://www.realisez-votre-film-a-deux.ch>.

¹¹⁸ <http://www.berufundfamilie.admin.ch/informationsplattform/index.html?lang=fr>.

¹¹⁹ <http://www.bsv.admin.ch/praxis/kinderbetreuung/01153/index.html?lang=fr>.

¹²⁰ Ecoplan (2013). Evaluation « Anstossfinanzierung », rapport de recherche n° 15/13, Berne. Pour une présentation détaillée en français : Sécurité sociale CHSS 1/2014.

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 enfant¹²¹.

145. 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.

146. 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 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 enfants¹²². Chaque année, cette dernière consacre 6,5 millions de francs au soutien de structures d'accueil extrafamilial pour les enfants. Depuis le 1^{er} juillet 2013, les deux parents ont le droit, après la naissance ou l'adoption d'un enfant, de réduire leur taux d'occupation de 20 % au maximum, sans descendre sous les 60 %. Le congé de paternité est passé 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 permettent¹²³.

Mesures prises par les cantons et les communes

147. 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 effet¹²⁴. 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 2013¹²⁵. Les données disponibles restent lacunaires dans un grand nombre de cantons, en particulier pour les familles de jour. Certains cantons ou villes réalisent des

¹²¹ <http://www.bsv.admin.ch/themen/zulagen/00061/03295/index.html?lang=fr>.

¹²² Art. 75 et 75a de l'ordonnance sur le personnel de la Confédération, RS 172.220.111.3; art. 51 de l'ordonnance du DFF concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération, RS 172.220.111.31.

¹²³ Art. 40, al. 3, let. b de l'ordonnance du DFF concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération : Octroi d'un congé paternité supplémentaire non payé. Recommandations de l'OFPR.

¹²⁴ www.berufundfamilie.ch;

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

¹²⁵ Andrea Schultheiss/Susanne Stern (Infras), Accueil extrafamilial de la prime enfance, situation dans les cantons 2012, mai 2013.

enquêtes pour évaluer la demande en places d'accueil. La majorité des cantons proposent une aide sous forme d'activités 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 variable¹²⁶. La grande majorité des cantons ont en outre ancré dans leur législation voire dans leur Constitution le principe des horaires blocs à l'école obligatoire¹²⁷.

148. Les cantons de Vaud, Neuchâtel et Fribourg ont des lois sur l'accueil extrafamilial des enfants obligeant les employeurs à participer, avec l'État et les particuliers, au financement d'un fonds cantonal pour la création de places d'accueil. La ville de Lucerne a également innové : elle a remplacé le financement des objets par le financement des sujets. 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 2013¹²⁸. Pendant la phase pilote, le projet a bénéficié d'aides financières de la Confédération à hauteur de 3,3 millions de francs.

Sécurité sociale

149. Le Conseil fédéral a adopté, le 19 novembre 2014, le projet de réforme de la prévoyance vieillesse 2020. 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) pourront toucher sous certaines conditions 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 employeurs¹²⁹.

150. Dans une analyse des effets de l'assurance-maternité¹³⁰, 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. 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'analyse de l'OFAS montre que

¹²⁶ Op. cit., p. 46 ss.

¹²⁷ Op. cit., p. 32.

¹²⁸ http://www.stadtluern.ch/de/onlinemain/dienstleistungen/?dienst_id=16190.

¹²⁹ http://www.bsv.admin.ch/altersvorsorge_2020/index.html?lang=fr.

¹³⁰ <http://www.bsv.admin.ch/themen/eo/00049/index.html?lang=fr>.

l'assurance-maternité est bien acceptée et qu'elle est désormais un élément incontournable du système de protection sociale en Suisse.

151. 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.

152. 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 gain 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 concerne exclusivement la protection de la mère¹³¹.

153. 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.

154. 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 propose une réorientation de l'État 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 sociale¹³².

Article 12

Santé

155. 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 Suisse¹³³. 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 2010¹³⁴ 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.

¹³¹ Arrêt du Tribunal fédéral, 9C_810/2013.

¹³² Heidi Stutz/Caroline Knupfer, La protection sociale du travail de care non rémunéré. Étude réalisée sur mandat du BFEG, Berne 2012.

¹³³ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/news/publikationen.html?publicationID=5028>.

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/news/publikationen.html?publicationID=5493>.

¹³⁴ <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/12533/13720/index.html?lang=fr>.

156. 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, entre autres d'égalité des chances et de protection contre la discrimination dans le domaine de la santé. Le nouveau programme fédéral Migration et santé 2014-2017 doit permettre d'assurer l'avenir des mesures mises en place et de les associer plus étroitement à la politique d'intégration nationale¹³⁵.

157. Une attention particulière a été portée à la santé reproductive des étrangères. 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 socioculturel¹³⁶. 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.

158. 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 migration. 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.

159. 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.

Article 13

Autres domaines de la vie économique et sociale

Egalité et pauvreté

160. En Suisse, le taux de pauvreté de la population résidente permanente dans des ménages privés était de 7,7 % en 2012¹³⁷. 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. Par rapport à 2008, le taux de pauvreté en Suisse tend à reculer (2008 : 9,1 %; 2012 : 7,7 %)¹³⁸. 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

¹³⁵ <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/07685/07688/14002/index.html?lang=fr>.

¹³⁶ Étude de la littérature spécialisée par Merten et al. 2013.

¹³⁷ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/03/blank/key/07/01.html>.

¹³⁸ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/ind43.indicator.43003.430101.html>.

souvent à temps partiel et elles assument davantage de tâches familiales et d'assistance non rémunérées que les hommes¹³⁹.

161. En 2012, le taux d'aide sociale en Suisse était de 3,1 %. 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 sociale¹⁴⁰. 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.

162. 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 Genève¹⁴¹.

163. 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. Les systèmes d'avance des cantons étant très différents, les membres de la CDAS ont adopté en 2013 un ensemble de recommandations sur les modalités d'avance des pensions alimentaires.

Article 14

Femmes en milieu rural

164. 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'agriculture¹⁴². Cette enquête représentative s'est déroulée dix ans après la première 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. Ainsi, l'activité professionnelle des femmes dans l'agriculture a 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.

¹³⁹ 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.

¹⁴⁰ Brochure « Vers l'égalité », p. 29;

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/ind43.indicator.43005.430101.html>.

¹⁴¹ http://skos.ch/uploads/media/2014_FamEL_Stand_Gesamt%c3%bcbersichtKantone_f_03.pdf.

¹⁴² <http://www.blw.admin.ch/dokumentation/00018/00498/index.html?lang=fr>. Extrait du Rapport agricole 2012, p. 15 : <http://www.blw.admin.ch/femme>.

165. De plus, l'étude montre que la grande majorité des femmes vivant à la ferme sont mariées. 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.

166. Sur la base de cette enquête et à la demande du parlement, 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.

Article 15

L'égalité devant la loi

167. 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. 149 supra).

Article 16

Les questions découlant du mariage et des rapports familiaux

Évolution des formes de famille

168. Le nombre annuel des mariages est en baisse. En 2013, 39 800 couples se sont mariés, contre 42 700 l'année précédente (-6,7 %)¹⁴³. La même année, un peu moins de 700 couples ont choisi le partenariat enregistré, c'est-à-dire presque autant que l'année précédente. Il s'agissait en grande partie de partenariats masculins (67 %)¹⁴⁴.

169. 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). 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.

170. 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 activité professionnelle à plein-temps est

¹⁴³ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/06/blank/key/05.html>.

¹⁴⁴ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/06/blank/key/07.html>.

stable, mais avec une légère progression chez les couples ayant des enfants de moins de 7 ans¹⁴⁵.

Réforme du droit du nom et retrait de la réserve

171. 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.

172. 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

173. 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. 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. 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.

174. Une prochaine révision portera sur le droit d'entretien. 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 parents¹⁴⁶. 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. 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

¹⁴⁵ Brochure « Vers l'égalité », p. 18-19;

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/03.html>.

¹⁴⁶ www.bj.admin.ch/content/bj/fr/home/dokumentation/medieninformationen/2013/ref_2013-11-291.html.

proposition du Conseil fédéral l'égalité entre femmes et hommes dans le divorce n'est donc toujours pas totalement réalisée.

175. 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.
