



# Egalité hommes-femmes aujourd'hui et demain

**28 revendications pour plus de liberté de choix afin de garantir  
la qualité de vie des travailleurs et des travailleuses**

Valérie Borioli Sandoz  
Responsable de la politique de l'égalité  
[borioli@travailsuisse.ch](mailto:borioli@travailsuisse.ch)  
Avril 2018



# Table des matières

1.	Introduction - L'égalité pour qui ? .....	3
2.	Agir sur les bons leviers.....	4
2.1	Les conditions de travail particulières des femmes .....	4
2.1.1	<i>L'inégalité et la discrimination salariales</i> .....	4
2.1.2	<i>Quand la grossesse entraîne une discrimination</i> .....	8
2.1.3	<i>Harcèlement sexuel, harcèlement moral et mobbing</i> .....	9
2.1.4	<i>Discrimination multiple</i> .....	10
2.2	L'égalité passe aussi par l'imposition individuelle.....	11
2.3	Vivre ne se résume pas à travailler.....	14
2.3.1	<i>Le temps de travail seul ne suffit pas</i> .....	14
2.3.2	<i>Temps de travail et temps familial : une conciliation difficile</i> .....	14
2.3.3	<i>Le temps social des individus</i> .....	16
2.3.4	<i>Un engagement citoyen égalitaire</i> .....	17
2.3.5	<i>Au centre des préoccupations : la qualité de vie</i> .....	17
2.4	Les réponses des familles à leurs besoins de conciliation .....	18
2.4.1	<i>De mauvaises conditions-cadres à améliorer</i> .....	18
2.4.2	<i>Désir d'enfant et natalité</i> .....	19
2.4.3	<i>Le cadre du travail à temps partiel</i> .....	21
2.4.4	<i>Les infrastructures de garde comme tâche de service public, en partenariat</i> .....	23
2.4.5	<i>Travailler à temps partiel – les hommes sont discriminés</i> .....	24
2.5	L'absence du père à la naissance induit de l'inégalité à très long terme.....	25
2.5.1	<i>Effet collatéral d'un seul congé de naissance: les habitudes s'ancrent rapidement</i> .	26
2.5.2	<i>Effet indirect de l'absence de congé paternité : discrimination des mères au travail</i>	26
2.6	Le travail de « care » concerne tout le monde.....	27
2.6.1	<i>Le travail de « care » privé est indispensable</i> .....	27
2.6.2	<i>La répartition sexuée des tâches se perpétue</i> .....	28
2.6.3	<i>De la nécessité d'assurer la conciliation</i> .....	29
3.	L'évolution rapide de l'économie amène des défis supplémentaires .....	30
3.1	L'égalité va de soi pour les jeunes, mais le plafond de verre persiste.....	30
3.1.1	<i>Egalité des chances de formation</i> .....	30
3.1.2	<i>Contre le plafond de verre : des sièges réservés</i> .....	31
3.2	La souplesse négociée, oui, la flexibilité à sens unique, non .....	33
3.3	L'hyper connectivité viendra-t-elle au secours de la conciliation ? .....	36
3.3.1	<i>Le « Home Office » apprécié des parents mais pas sans risques</i> .....	36
3.3.2	<i>Le travail 4.0 représente une menace pour les femmes</i> .....	39
4.	Récapitulatif des 28 revendications.....	43

# 1. Introduction - L'égalité pour qui ?

Longtemps, le combat en faveur de l'égalité entre femmes et hommes s'est résumé en un combat de défense des femmes uniquement. Cela est historiquement justifié parce que la situation de ces dernières en Suisse aux plans juridique, économique et professionnel n'était pas comparable à celle des hommes. Chacun sait que le droit de vote ne leur a été accordé qu'en 1971, ce qui est tardif en comparaison internationale. Mais qui se souvient qu'avant l'adoption de l'article sur l'égalité dans la Constitution suisse en 1981, les écoles vaudoises pouvaient appliquer un barème différent aux filles et aux garçons dans les examens d'accès aux études supérieures ? Qui se rappelle qu'avant 1988, une femme n'avait pas le droit de travailler sans le consentement de son mari, ni d'ouvrir un compte bancaire seule ?

En Suisse aujourd'hui, les femmes et les hommes sont égaux en droit, c'est-à-dire sur le papier. D'énormes améliorations en faveur des droits des femmes sont intervenues dans le droit suisse. A titre d'exemples marquant, il faut mentionner le droit de vote des femmes bien sûr, acquis en 1971, puis l'égalité entre femmes et hommes comme principe inscrit dans la Constitution fédérale en 1980, suivie 15 ans plus tard par la Loi sur l'égalité en 1996 qui interdit toute discrimination selon le sexe dans les rapports de travail. En 2005 encore, l'instauration d'un congé maternité fédéral de 14 semaines met fin à cette discrimination faite aux femmes qui ont l'interdiction – pour raisons de santé - de travailler 8 semaines après un accouchement sans qu'elles soient payées.

Du fait des progrès en matière de droits des femmes, notre pays a pu, au niveau international, ratifier des textes internationaux majeurs pour la défense des droits des femmes (Examen périodique universel de l'ONU en matière de droits de l'homme, Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes CEDEF, Convention 183 de l'OIT sur la protection de la maternité, Convention 189 concernant le travail décent des travailleuses et travailleurs domestiques).

Dans la réalité, il reste de nombreuses améliorations à apporter, notamment en matière de discriminations dont souffrent les femmes en grande majorité ou en matière de respect de la législation en vigueur. C'est un fait : si les droits des femmes sont mieux respectés, les hommes en bénéficieront par ricochet.

Les inégalités sur le marché du travail ont évolué. Vingt ans après l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité, l'égalité concerne autant les hommes que les femmes. Car les hommes aussi souffrent d'inégalités, que l'on pense à l'absence de congé paternité, de la grande difficulté pour eux de justifier une absence parce qu'un proche – enfant, parent – a besoin de lui ou de l'incompréhension - puis des conséquences négatives - quand il revendique une réduction de son temps de travail afin de favoriser la conciliation de son emploi avec son temps familial et privé.

---

*L'égalité hommes-femmes ne se résume plus à la seule défense des femmes : elle concerne autant les hommes que les femmes.*

---

## 2. Agir sur les bons leviers

### 2.1 Les conditions de travail particulières des femmes

#### 2.1.1 L'inégalité et la discrimination salariales

En Suisse, les bas salaires (moins de 4000 francs par mois pour un poste à plein temps) concernent surtout les femmes (64%). A l'inverse, les hauts salaires (plus de 8000 francs par mois) sont versés en majorité à des hommes (73%).

Les femmes gagnent en moyenne 19% de moins que les hommes. Une partie de cette différence s'explique par des effets de structure liés à la fois au profil de la personne (âge, formation, années de service), aux caractéristiques du poste occupé au sein de l'entreprise et au domaine d'activité exercé. La part qui ne s'explique pas est considérée comme de la discrimination. Elle concerne 40% de l'inégalité salariale mesurée, soit environ 7,4% en moyenne. Fait alarmant, cette part inexpliquée ne diminue pas dans le temps.

### Inégalités salariales entre les sexes en 2014

(Source: Enquête suisse sur la structure des salaires 2014, office fédéral de la statistique OFS)

	<b>Différence moyenne</b>	<b>Part expliquée</b>	<b>Part non expliquée</b>	<b>Différence non expliquée basée sur la moyenne</b>
<b>Ensemble</b>	18.1% (1'412 Fr. par mois)	58%	42%	7.4% (599 Fr. par mois)
<b>Secteur privé</b>	19.5% (1'495 Fr. par mois)	61%	39%	7.5% (585 Fr. par mois)
<b>Secteur public</b>	16.6% (1'457 Fr. par mois)	58%	42%	6.9% (608 Fr. par mois)

Les inégalités salariales sont le fruit d'une valeur moindre accordée aux professions qui regroupent une majorité de femmes. Certains métiers, des branches entières (santé, soins à autrui, esthétique, etc.) occupent traditionnellement plus de femmes que d'hommes. Les inégalités salariales entre les branches ne se justifient pas toutes. Avec un niveau de formation équivalent, rien ne justifie que les salaires d'entrée après l'apprentissage soient très différents entre les branches, comme c'est le cas aujourd'hui. Il s'agit de repenser la valeur accordée au travail et d'honorer correctement la formation professionnelle. Les deux seuls critères qui doivent primer pour déterminer un salaire d'entrée sur le marché du travail doivent être le nombre d'années d'apprentissage et la possibilité pour une personne de pouvoir vivre de son salaire sans aide, quelle que soit la région où elle travaille.

Les très petites entreprises qui proposent, pour certaines fonctions, des postes uniques prendront comme référence les salaires usuels fixés par lieu et par branche par les Commissions tripartites cantonales.

Une discussion générale au niveau national est nécessaire à ce sujet. Un salaire doit offrir plus que le revenu minimal social d'existence, afin de ne pas devoir dépendre de l'aide sociale. De même, à titre individuel, les personnes doivent aussi apprendre à parler de leur salaire. Il faut briser le tabou qui règne en matière de salaires pour espérer combattre efficacement les différences et la discrimination salariales. Les campagnes de sensibilisation sont encore et toujours nécessaires.

La discrimination salariale (la partie des inégalités qui ne s'explique pas objectivement) varie énormément selon les branches d'activité (hôtellerie-restauration, commerce de détail et industrie des machines en tête) et selon la taille de l'entreprise. La discrimination se retrouve plus souvent dans les petites entreprises de moins de 20 employés (56% de part inexpliquée) que dans les grandes entreprises de plus de 1000 employés et frappe de préférence les emplois sans fonction de cadre (60% de part inexpliquée). Elle a aussi cours dans les emplois du secteur public (Confédération, cantons, communes : 41,7% de part inexpliquée<sup>1</sup>).

Concrètement, cela représente chaque mois 600 francs en moyenne qu'une femme ne perçoit pas parce qu'elle est une femme, tous les autres facteurs étant égaux par ailleurs. Dans le secteur public, le manque à gagner des femmes est identique (608 francs en moins par mois, sans raison).

En 2010, on estimait qu'avec un taux de discrimination de 8,7% (contre 7,4% en 2014), ces quelques pourcents de différence salariale inexpliquée – la discrimination salariale - représentent 7,7 milliards de francs en moins sur les fiches de paie des femmes<sup>2</sup>. Le chiffre a sans doute quelque peu diminué, mais reste impressionnant.

### ***La discrimination salariale commence dès le plus jeune âge***

La discrimination salariale commence très tôt et a des répercussions à très long terme. Selon cette étude anglaise représentative<sup>3</sup> portant sur 2000 enfants, il a été démontré que dans les familles, les petits garçons reçoivent plus d'argent de poche que les filles, en moyenne 2 £ 20 de plus (26%). Cet écart se creuse avec l'âge, puisque les adolescents entre 11 et 16 ans reçoivent en moyenne 42% de plus d'argent de poche que les adolescentes. Cet écart de « revenu » autorise une autonomie financière plus précoce des garçons.

---

<sup>1</sup> OFS, Bureau BASS, « [Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2014](#) », Berne mars 2017.

<sup>2</sup> BFEG et OFS, « [Vers l'égalité des salaires! Faits et tendances](#) », Berne juin 2013.

<sup>3</sup> [The Monitor Report 2017](#), Institut de recherche Childwise, Norwich, England

Figure 13

**Part des enfants qui reçoivent de l'argent de poche**  
selon le sexe

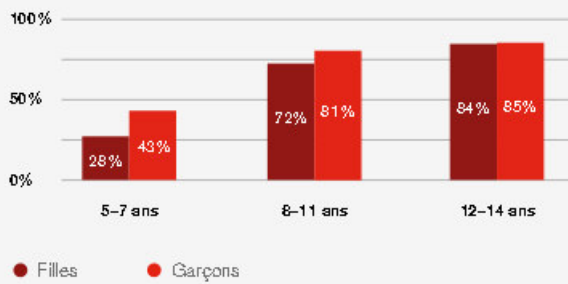
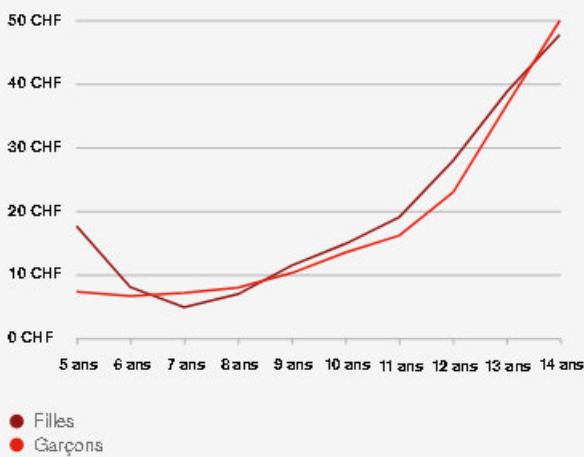


Figure 14

**Montant moyen lissé d'argent de poche mensuel**  
selon l'âge et le sexe de l'enfant



Source : Étude suisse sur l'argent de poche. Comment les enfants apprennent à gérer leur argent. 2017.

Ce différentiel d'argent de poche a un effet à long terme : les filles tardent à pouvoir expérimenter leur autonomie financière. En effet, les parents leur achètent plus d'articles directement (vêtements, chaussures, cosmétiques). Il semble que la valeur de ces achats est perçue par les parents comme un moyen de combler l'écart d'argent de poche. Le problème est que ces habitudes, le plus souvent inconscientes, renforcent l'idée selon laquelle une fille – et plus tard une femme - est tributaire de quelqu'un pour satisfaire ses propres besoins matériels.

Un tel schéma de pensée perdure et se perpétue, mais il serait faux d'en attribuer l'entière responsabilité aux parents. Ceux-ci baignent dans une culture généralisée qui part du principe que les femmes et les hommes n'ont pas le même accès à l'argent et à l'autonomie. Les parents travaillent dans des entreprises qui pratiquent – souvent sans le savoir, sans vouloir le savoir – la discrimination salariale à l'égard du personnel féminin. De plus, elles négligent de la faire contrôler. C'est la raison pour laquelle une législation efficace, avec contrôles et mesures coercitives, est nécessaire dans les entreprises.

En Suisse<sup>4</sup>, il semble que les jeunes filles ne soient pas directement discriminées par rapport aux jeunes garçons. Elles subissent par contre une discrimination indirecte car elles reçoivent leur argent de poche plus tardivement : entre 5 et 7 ans, 43% des garçons bénéficient d'un argent de poche régulier contre 28% des filles du même âge. Cette différence s'efface avec le temps car à 12 ans, on ne note presque plus aucune différence.

L'étude avance l'explication suivante : « *L'une des raisons pourrait être que les frères cadets demandent de l'argent de poche dès qu'un frère ou une sœur plus âgé(e) en reçoit, alors que les filles sont davantage prêtes à attendre d'avoir le même âge.* ». L'origine de la différence d'attitude, active pour les garçons et passive pour les filles, trouve son origine dans les représentations genrées des parents. Selon les auteurs de l'étude, les parents se font une idée différente de l'égalité de traitement selon le sexe et l'âge de leurs enfants. Le principe en vigueur – au sein des fratries de garçons - semble être que lorsqu'un aîné reçoit de l'argent de poche, le plus jeune ne doit pas être en reste. Pour les filles, en revanche, les parents tiennent plutôt à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'âge du premier argent de poche.

Cette perception et ce comportement genrés des parents et a fortiori des enfants par rapport à l'argent ont certainement des conséquences plus tard dans les rapports de travail puisque l'on a constaté que les femmes sont moins enclines à demander une augmentation de salaire que les hommes<sup>5</sup>.

### ***Discrimination salariale dès la fin de l'apprentissage***

En Suisse, l'écart de rémunération mesurée dès l'entrée sur le marché du travail, à la fin de la formation professionnelle a pu être chiffré.

Dans le cadre du Programme national de recherche PNR 60 sur l'égalité<sup>6</sup>, on a pu calculer que les jeunes filles recevaient en moyenne 7% de salaire en moins que les jeunes hommes, toutes choses étant égales par ailleurs et pour une même profession. Soit 280 francs par mois qui manquent dans le porte-monnaie, une somme qui va petit à petit grossir au fil des années et tripler.

### ***Les multiples conséquences négatives de l'inégalité salariale***

Les conséquences de la persistance des inégalités et de la discrimination salariales sont diverses et se répercutent à long terme. La première est d'ordre organisationnel. Au sein des familles, on le verra au point 2.4.3., cela conduit au maintien de la division sexuée des tâches, où les femmes travaillent à temps partiel pour s'occuper de leurs proches (enfants, puis plus tard les parents) et les hommes à temps plein. Ce temps partiel féminin conduit à des lacunes importantes en matière de prévoyance professionnelle. De sorte qu'à la retraite, les femmes paient une seconde fois le prix de leur « choix » (qui n'en est pas un en réalité) : leur revenu sera amoindri. C'est le « Gender Pension Gap », corollaire du « Gender Pay Gap », une bombe à retardement à la charge de la société. Car les femmes concernées par ce problème vont émarger plus souvent à l'aide sociale que les hommes, et plus longtemps du fait de leur plus longue espérance de vie.

---

<sup>4</sup> Crédit Suisse, « [Étude suisse sur l'argent de poche. Comment les enfants apprennent à gérer leur argent](#) », 2017. Avec le soutien de la Fondation ProJuventute, 2017.

<sup>5</sup> The National Bureau of Economic Research, Andreas Leibbrandt and John A. List, "Do Women avoid salary negotiations? Evidence from a large scale natural field experiment." [Working Paper 18511](#). Cambridge (MA), 2012.

<sup>6</sup> [Projet Belodis](#) du PNR60 consacré à l'égalité.



### **Obligation de contrôler les salaires et sanctions**

La loi sur l'égalité LEG existe depuis plus de vingt ans et son inefficacité à résoudre le problème de l'inégalité salariale a plusieurs fois été pointée du doigt, y compris par la Confédération.

Travail.Suisse s'est positionnée en faveur de la révision de la Loi sur l'égalité qui interdit la discrimination salariale. Elle estime toutefois que le projet soumis au Parlement en 2017 ne va pas assez loin et ne rendra pas la loi plus efficace.

Travail.Suisse a fait connaître ses revendications, qui se résument en trois points :

1. **Toutes les entreprises** sans exceptions doivent contrôler régulièrement leurs salaires, selon une méthode reconnue. La limite des 50 employés ne se justifie que par l'utilisation d'un outil de mesure (Logib) et ne saurait être une limite prévue par la loi, car le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale est ancré dans la Constitution sans cette limite technique. A charge de la Confédération de développer un outil de contrôle pour les entreprises de moins de 50 employés. Ce dernier est en cours d'évaluation et devrait être mis à disposition dans le courant 2018.
2. Les entreprises doivent expliquer à l'organe de contrôle choisi par elles pour quelles raisons elles ne respectent pas l'égalité salariale après leur analyse, selon le principe « **Comply or Explain** ». Après le premier contrôle, en cas de non-respect de l'égalité salariale, les entreprises sont annoncées à l'autorité compétente par leur organe de contrôle et recensées sur une liste noire. L'établissement d'une **liste noire** a été retiré du projet du Conseil fédéral, il convient de garder cet objectif car les entreprises sont sensibles à toute mauvaise publicité.
3. Des **sanctions progressives et dissuasives** doivent être prévues. Au second contrôle, si aucune analyse des salaires n'a été entreprise dans le délai prévu (4 ans), ou que les entreprises ne l'ont pas fait contrôler, ou qu'elles n'ont pas informé la représentation des employés ou n'ont pas suivi les recommandations de leur organe de contrôle après la première analyse, des sanctions pécuniaires sont prises à l'encontre des entreprises. Le montant de l'amende équivaut au moins au double du pourcentage dépassant le seuil de tolérance imposé par la méthode d'analyse et appliqué à la masse salariale de l'entreprise l'année précédant le contrôle.

#### *2.1.2 Quand la grossesse entraîne une discrimination*

Les femmes souffrent de discriminations plus ou moins déclarées sur leur lieu de travail dès l'annonce d'une grossesse. Les médias s'en sont fait l'écho<sup>7</sup>. Il est courant pour les jeunes mères de subir des pressions pour démissionner au terme du délai légal de protection contre le licenciement des femmes enceintes et allaitantes (16 semaines). L'employeur « anticipe » en quelque sorte leurs futures absences de mère, puisqu'il est admis que seule la mère est concernée quand la santé de l'enfant requiert une présence parentale.

Une récente étude de l'Université de Genève sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes démontre que sur les (rares) actions en justice engagées par des femmes en matière de discrimination fondée sur la grossesse et la maternité, la moitié concerne le retour du congé maternité et un tiers durant la grossesse<sup>8</sup>. Une recommandation est donnée : il faut en savoir plus sur le phénomène.

---

<sup>7</sup> „Schwangere werden am Arbeitsplatz unter Druck gesetzt“, Tages Anzeiger, 7.9.2014 / „Licenciements: les femmes enceintes sont protégées“, 20 Minutes, 15 février 2017. / « Les jeunes mères fauchées dans leur carrière après leur grossesse », Le Temps, 1<sup>er</sup> novembre 2016. / « Als Erstes erhielt ich die Kündigung », Blick, 19.3.2017, « Jobkiller Kinderwagen », Blick, 20.3.2017

<sup>8</sup> BFEG et Université de Genève, « [Analyse de la jurisprudence cantonale relative à la loi sur l'égalité entre femmes et hommes \(2004-2015\). Rapport de recherche](#) », Berne juin 2017.

Pour expliquer le peu de cas portés en justice, il faut noter que la période après la naissance ou dès le retour au travail n'est pas une période favorable à titre personnel pour pouvoir entamer une action en justice contre une discrimination. La disponibilité d'esprit et l'énergie, on le comprend aisément, ne sont pas à leur maximum. L'étude du BFEG montre par ailleurs que les chances de succès sont minces et que des frais sont souvent à payer par les plaignantes qui échouent.

Au niveau statistique, on ne dispose d'aucuns chiffres sur cette réalité qui est pourtant régulièrement constatée (trop tard) par les syndicats ou relatées par la presse.

### *2.1.3 Harcèlement sexuel, harcèlement moral et mobbing*

Le harcèlement au travail contrevient à l'obligation importante faite à l'employeur de protéger la personnalité du travailleur ou de la travailleuse (Code des obligations, article 328).

Il est démontré que plus de la moitié des femmes et des hommes subissent du harcèlement un jour ou l'autre. Dans la sphère professionnelle, selon le sentiment subjectif<sup>9</sup>, 6.5% des personnes ayant un statut de salariées ont été confrontées en Suisse dans l'année écoulée à un harcèlement sexuel au travail, les femmes (10.3%) nettement plus que les hommes (3.5%). Sur l'ensemble de la vie professionnelle, 18.1% ont été une fois au moins harcelés sexuellement, 28.3% de femmes et 10% d'hommes. Ce sont les supérieur·e·s hiérarchiques qui entrent en ligne de compte en tant qu'auteurs de harcèlement surtout chez les femmes alors qu'ils n'ont guère d'importance chez les hommes. Les femmes subissent une fois et demie plus souvent que les hommes les conséquences négatives d'un comportement potentiellement importun ou d'un harcèlement sexuel ressenti subjectivement. Mais on a longtemps sous-estimé le harcèlement sexuel des hommes.

Le harcèlement des personnes à l'orientation sexuelle différente est aussi à déplorer en Suisse. Selon une enquête nationale réalisée en 2014 par l'Université de Genève auprès de plus de 1000 personnes concernées<sup>10</sup>, 70% d'entre elles ont déjà entendu des blagues et des stéréotypes sur les homosexuels. Il s'agit moins de discriminations directes leur étant adressées qu'un climat de travail homophobe, transphobe ou hétérosexiste. Blagues, stéréotypes, clichés, préjugés sont monnaie courante et sont les marqueurs d'une culture normée sexiste.

### **Harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel est défini précisément :

*« Il s'agit d'un comportement importun de caractère sexuel ou fondé sur l'apparence sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, tel que le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs sexuelles. »*

Le Tribunal fédéral donne une définition plus large que la loi en ce sens qu'il admet tout ce qui crée un climat hostile, et pas seulement pour obtenir des faveurs sexuelles<sup>11</sup>.

<sup>9</sup> Selon le SECO et le BFEG, « le sentiment subjectif doit constituer le critère permettant de déterminer l'étendue du harcèlement sexuel au travail, indépendamment du fait qu'une situation a été qualifiée de harcèlement sexuel ou ressentie comme importune ou créant un malaise. » [Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Une enquête représentative en Suisse alémanique et en Suisse romande](#), Berne 2008.

<sup>10</sup> « [Etre LGBT au travail. Résultats d'une étude en Suisse](#) ». Université de Genève, Fédération genevoise des Associations LGTB, Genève 2014.

<sup>11</sup> TF 4C.463/1999 c. 7 du 4 juillet 2000 publié aux ATF 126 III 395

« Le harcèlement sexuel est exercé en vue d’empoisonner le climat de travail – il n’y a pas de contrainte à des actes d’ordre sexuel mais l’auteur blesse la victime par des propos immoraux, une attitude déplacée, etc. La sexualité est utilisée comme moyen de provocation, d’humiliation et de destruction. »<sup>12</sup>

Le harcèlement sexuel est interdit par la Loi sur l’égalité à son article 4.

### **Harcèlement psychologique et mobbing**

Le harcèlement psychologique porte atteinte aux droits de la personnalité du travailleur, soit tout ce qui est inhérent à l’être humain du seul fait de son existence, comme la vie, l’intégrité physique, morale – laquelle comprend la réputation professionnelle ou économique – les libertés individuelles comme la liberté de conscience ou d’adhérer à un syndicat, la liberté sexuelle et la sphère privée qui englobe la sphère intime.

Le mobbing quant à lui est un cas de harcèlement psychologique spécifique. Il n’est pas réglementé de façon particulière mais constitue lui aussi une violation du respect de la personnalité du travailleur ou de la travailleuse. Le Tribunal fédéral en a précisé les contours par la définition suivante :

« Ensemble de propos ou d’agissements hostiles, répétés pendant une assez longue période, par lesquels une ou plusieurs personnes cherchent à isoler, marginaliser ou exclure une personne sur son lieu de travail ». <sup>13</sup>

Etant donné les chiffres à disposition, il est nécessaire de poursuivre les campagnes de sensibilisation pour faire évoluer les mentalités, de faire cesser tout type de harcèlement contre qui que ce soit et de faire accepter les différences d’orientation sexuelle sur le lieu de travail.

Comme le relève le PNR 60 sur l’égalité entre hommes et femmes, « l’implémentation d’une politique de tolérance zéro face au harcèlement sexuel dans un contexte plus large marqué par le respect, l’éthique d’entreprise, la prévention contre les comportements harcelants, la promotion de la santé et de la diversité sont garantes d’une stratégie préventive efficace. »<sup>14</sup>

#### *2.1.4 Discrimination multiple*

Le phénomène de la discrimination est amplifié quand une personne cumule plusieurs caractéristiques, chacune d’entre elles compliquant encore la situation par son potentiel discriminatoire propre. Une femme peut subir une discrimination sur le marché du travail du simple fait d’être une femme. Si on ajoute le fait d’être migrante, d’afficher une confession minoritaire (comme par exemple le port d’un voile qui laisse supposer être de confession musulmane), d’avoir une orientation sexuelle différente ou de souffrir d’un handicap physique ou mental, la situation d’une telle femme sera rendue encore plus difficile. La discrimination multiple affecte tout le monde et peut aussi concerner un homme : elle frappe de manière égalitaire du point de vue du genre.

---

*Etant donné que l’inégalité financière relève de schémas mentaux inconscients et qu’elle s’installe dès l’enfance, l’inégalité salariale doit faire régulièrement l’objet de contrôles sérieux dans les entreprises.*

---

<sup>12</sup> Arrêt de la Chambre des recours du Tribunal cantonal vaudois, publié dans « Le Temps » du 20 janvier 2000

<sup>13</sup> TF 2P.207/2007

<sup>14</sup> [PNR 60, Résultats et impulsions. Rapport de synthèse](#). FNS, Berne, 2014.

**REVENDEICATION 1 :** Un ré-examen de la valeur accordée au travail est nécessaire. A l'instar de la CFQF et de la Coordination post Beijing des ONG Suisses<sup>15</sup>, Travail.Suisse estime nécessaire de lancer une discussion approfondie au niveau national sur la valeur accordée au travail, de manière à pouvoir véritablement mettre en œuvre le principe constitutionnel de l'égalité salariale pour un travail de même valeur. Il s'agit en particulier de réévaluer activement les métiers dans les domaines de la santé et de la prise en charge, secteurs où la majorité de la main d'œuvre est féminine et notoirement sous-estimée.

**REVENDEICATION 2 :** De nombreux efforts doivent être faits et répétés en matière de sensibilisation, d'information et de formation de la population pour que les mentalités évoluent. Le travail des associations ainsi que celui des bureaux de l'égalité des villes et des cantons est à soutenir, voire à renforcer. Il est indispensable de continuer d'investir en faveur de l'égalité.

**REVENDEICATION 3 :** Au niveau du marché du travail, il est absolument indispensable que les entreprises vérifient régulièrement le niveau des salaires servis entre salariées et salariés. Tout simplement parce que l'expérience a montré que l'inégalité salariale n'est pas une option qui est prise de manière délibérée. Une véritable prise de conscience ne s'opère – et des mesures correctrices ne sont prises – que lorsque l'on est amené à justifier les différences salariales de manière objective.

**REVENDEICATION 4 :** Si nécessaire et si possible, les syndicats dressent une liste noire des entreprises qui ne procèdent à aucuns contrôles salariaux avec une méthode reconnue.

**REVENDEICATION 5 :** Travail.Suisse s'engage pour qu'une étude représentative soit réalisée afin de connaître la situation des mères actives dès leur retour de congé maternité afin de pouvoir appréhender la fréquence et les formes de discriminations fondées sur la grossesse ou la maternité et leur impact sur la vie professionnelle des femmes.

**REVENDEICATION 6 :** Les employeurs sensibilisent régulièrement et efficacement sur tous les types de harcèlement au travail. Ils forment leurs cadres à tous les échelons hiérarchiques. Ils adoptent des mesures et prévoient des sanctions quand des cas sont signalés. Pour permettre l'éradication de ces comportements, ils mettent à disposition de leur personnel des personnes de confiance formées à contacter. Les petites entreprises s'organisent à plusieurs pour offrir un tel soutien professionnel à leur personnel.

## **2.2 L'égalité passe aussi par l'imposition individuelle**

Thème en marge du champ de l'égalité, l'imposition a pourtant toute sa place dans l'arsenal de mesures destinées à corriger les inégalités entre femmes et hommes. Le régime que nous connaissons aujourd'hui est l'héritage d'une société patriarcale où l'on considérait que l'homme était le seul pourvoyeur du revenu. Si la femme travaille, son activité rémunératrice ne peut être qu'un « salaire d'appoint ». Il s'additionne donc au salaire de l'homme sur une déclaration commune au ménage. De fait, il

---

<sup>15</sup> Voir [www.postbeijing.ch](http://www.postbeijing.ch). La Coordination post Beijing des ONG Suisses fut fondée suite à la quatrième Conférence mondiale des femmes des Nations Unies à Pékin en 1995. Au forum des ONG en marge de celle-ci participèrent plus de quarante femmes en tant que représentantes d'organisations suisses de base et trois femmes au sein de la délégation gouvernementale. Une forme solide a été donnée à ce réseau informel. La Coordination rédige des rapports relatifs à la situation de l'égalité des sexes en Suisse et organise des congrès et autres manifestations publiques.

« disparaît » des radars. Ce cumul des revenus a longtemps poussé les ménages dans des catégories de revenu élevés leur imposant un taux de taxation supérieur. Ce qui a conduit de nombreuses femmes à limiter leur taux d'activité pour des raisons financières.

Une étude commandée par la Conférence romande de l'égalité à l'Université de Saint-Gall a démontré les effets pénalisants du double revenu au niveau de la fiscalisation et des coûts de la garde des enfants (en crèche) :

*« Dans le cas des couples mariés, si le revenu du ou de la deuxième partenaire du ménage diffère de celui de son ou de sa conjoint-e, les incitations financières à travailler dépendent fortement du revenu du ou de la premier-ère partenaire. Si le premier revenu du couple est modeste à moyen, travailler de un à quatre jours par semaine peut être rentable pour le ou la deuxième partenaire.*

*En revanche, le travail du ou de la deuxième partenaire n'augmente pas le revenu disponible du ménage si le premier revenu du couple dépasse un certain niveau. Dans cette situation, le couple peut même subir une perte financière, c'est-à-dire que l'augmentation du taux d'activité du ou de la deuxième partenaire engendre des dépenses additionnelles qui excèdent le revenu supplémentaire réalisé. Par contre, si le couple n'est pas marié, les revenus des deux partenaires sont taxés individuellement. Cette situation augmente les revenus supplémentaires jusqu'à 35% dans certains cas. »<sup>16</sup>*

Comme l'expose l'Administration fédérale des contributions : « Afin d'obtenir une imposition du couple marié conforme à la Constitution, on dispose de deux méthodes: imposition commune ou imposition individuelle des époux. »<sup>17</sup>. Actuellement, les femmes et les hommes mariés faisant ménage commun remplissent une seule déclaration d'impôt où leurs deux revenus s'additionnent, car la famille est considérée comme une unité économique.

Du point de vue fiscal, les couples mariés sont désavantagés par rapport aux concubins. Il existe des allègements fiscaux pour éliminer ce désavantage. Depuis 2008 au niveau fédéral, 66% des couples mariés à deux revenus ne subissent plus de discrimination fiscale. Pour les autres (aux revenus les plus élevés), la majoration due au mariage n'a été qu'atténuée. Les cantons ont pris le relais pour éliminer la discrimination fiscale des couples mariés. Le splitting partiel ou intégral est souvent utilisé, mais il ne compense pas la progression dans toutes les situations engendrées par les différents taux d'activité des conjoints. Il avantage par contre les familles à un seul revenu.

La taxation des revenus et de la fortune doit respecter les principes de la Constitution. Or, il est deux principes que cette manière de faire ne respecte pas :

- L'état civil ou la forme de vie choisie ne doit pas avoir d'influence sur l'imposition (égalité d'imposition), et
- L'imposition doit être faite selon la capacité contributive du contribuable<sup>18</sup>.

Une déclaration d'impôt commune a pour effet de masquer le gain réel du travail de l'un des deux partenaires, en l'occurrence de celui qui gagne le moins (c'est souvent la femme). Si homme et femme

<sup>16</sup> « [Quand le travail coûte plus qu'il ne rapporte. Etude de l'impact de la fiscalité et des frais de crèche sur l'activité professionnelle des femmes en Suisse romande.](#) » 2009, Conférence romande de l'égalité, égalité.ch.

<sup>17</sup> AFC, « [Discrimination des couples mariés par rapport aux concubins dans le cadre de l'impôt fédéral direct et imposition des frais de garde des enfants par des tiers - Rapport dans le cadre de l'examen de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié](#) », Berne 12 juin 2015.

<sup>18</sup> Constitution fédérale, [article 127, al. 2](#).

remplissent chacun leur déclaration d'impôt, cela rend ce gain réel visible. Cela supprime de fait l'effet de la progressivité de l'impôt, où deux revenus additionnés sont taxés à un niveau supérieur que s'ils étaient taxés de manière séparée (à un taux inférieur).

Du point de vue de l'égalité, Travail.Suisse est d'avis que l'imposition individuelle est à adopter. C'est aussi la position de la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF. Selon elle, c'est le seul modèle « *qui soit indépendant de l'état civil, non discriminatoire et orienté vers l'avenir* »<sup>19</sup>. Du point de vue de l'égalité, l'imposition individuelle « *présente l'avantage essentiel de créer des incitations positives à commencer ou reprendre ou à étendre une activité lucrative* ». La CFQF fait référence aux personnes qui arrêtent de travailler pour s'occuper de leur famille ou qui travaillent à un temps très réduit pour les mêmes raisons.

### ***Des pertes à compenser***

L'AFC estime que le passage à la taxation individuelle engendrerait une perte de plus de 2 milliards de francs au niveau fédéral. Malgré cela, toujours selon l'AFC, la taxation individuelle est, avec le calcul alternatif de l'impôt, le modèle « *qui influence le moins la décision de travailler, car ils (les deux modèles) offrent la plus faible charge fiscale marginale pour les femmes mariées qui réagissent avec une élasticité plus grande en matière d'offre de travail. Comme ils créent une offre de travail supplémentaire, l'assiette de l'impôt est plus large (..)* »<sup>20</sup>

C'est pourquoi Travail.Suisse estime que la perte de rentrées fiscales sera en partie compensée par un engagement plus important des femmes sur le marché du travail et par conséquent des rentrées fiscales supplémentaires. L'éventuelle perte fiscale résiduelle est à compenser avec des mesures compensatoires.

Les obstacles techniques à surmonter ne sont pas négligeables. Un changement de système de taxation est l'occasion de considérer les coûts de la prise en charge des enfants, ceux engendrés par les efforts de réinsertion ou de formation continue comme des frais professionnels. Ces obstacles ne sont pas insurmontables.

D'un point de vue culturel enfin, si les femmes doivent remplir leur propre déclaration d'impôt, cela contribue à faire évoluer les mentalités. Le message servi est qu'une femme gagne sa vie et assume son autonomie de bout en bout, quel que soit son état civil.

---

*L'imposition individuelle rend visible le revenu des femmes et encourage leur autonomie.*

---

**REVENDEICATION 7** : Les femmes sont considérées comme des contribuables à part entière, afin de respecter et favoriser leur autonomie financière. La taxation individuelle est un objectif à atteindre. Si

<sup>19</sup> CFQF, « [Réponse de la CFQF à la consultation sur l'imposition des couples et de la famille](#). Prise de position à l'occasion de la consultation concernant la loi fédérale sur l'impôt fédéral direct (LIFD), imposition équilibrée des couples et de la famille de novembre 2012 ».

<sup>20</sup> AFC, « [Discrimination des couples mariés par rapport aux concubins dans le cadre de l'impôt fédéral direct et imposition des frais de garde des enfants par des tiers - Rapport dans le cadre de l'examen de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié](#) », Berne 12 juin 2015.

une perte fiscale résultait malgré l'engagement prévisible plus important des femmes sur le marché du travail, elle est à compenser avec des mesures compensatoires.

## **2.3 Vivre ne se résume pas à travailler**

### *2.3.1 Le temps de travail seul ne suffit pas*

Un travailleur ou une travailleuse consacre grosso modo huit heures par jour à travailler contre rémunération ou à se former en cours d'emploi (formation continue). S'y ajoutent en moyenne deux heures de transport. Les quatorze heures restantes de la journée, les fins de semaine et les vacances sont nécessaires pour pouvoir, si l'on n'a pas d'enfants à élever ou des proches à soutenir en priorité, se reposer, se ressourcer et s'informer.

Si ces éléments manquent, la santé et l'avenir (l'employabilité) des personnes actives en subiront des conséquences négatives (augmentation des maladies dues au stress, compétences dépassées). Toutes les facettes de la vie, autres que celle du travail salarié, nourrissent les individus ainsi que la société dans laquelle ils vivent. La vie d'un salarié ou d'une salariée ne se résume pas à sa seule vie professionnelle, loin de là. Si travailler permet de gagner sa vie et d'assurer son autonomie, la vie professionnelle ne peut et ne doit pas prendre toute la place dans l'emploi du temps des personnes actives. A terme, c'est aussi l'activité professionnelle qui en pâtirait. La vie professionnelle ne peut et ne doit pas non plus occuper de manière fractionnée tout le temps disponible des personnes (voir le chapitre 3 sur la flexibilité).

Devoir articuler une activité professionnelle avec le reste de ses autres activités dépasse le seul cadre familial. Toutes les générations, tous les âges et les genres sont concernés. Les individus doivent pouvoir investir du temps dans les contacts familiaux et sociaux, participer à la vie culturelle ou s'engager dans des activités sociales et politiques. Le temps de travail doit s'accompagner de temps social et de temps familial de manière équilibrée.

Plus encore, c'est la répartition entre ces trois types de temps qui doit être repensée de manière plus égalitaire entre femmes et hommes. Les conditions-cadres doivent être ménagées de telle sorte que les hommes puissent à l'avenir investir plus dans le temps social et familial et les femmes plus dans le temps de travail, sans négliger le reste. Sans ces conditions-cadre, la répartition sexuée de ces trois temps, avec son cortège d'inégalités, se perpétuera.

### *2.3.2 Temps de travail et temps familial : une conciliation difficile*

Vivre ne se résume pas à travailler : c'est particulièrement vrai pour les familles. Lorsqu'un couple accueille des enfants, il a besoin de temps à leurs consacrer et de temps pour cultiver la vie de famille qui constitue, on ne le répétera jamais assez, le terreau nécessaire pour assurer le futur équilibre psychique, émotionnel et affectif des personnes. Négliger le temps passé en famille par les travailleuses est irresponsable du point de vue de la survie d'une société harmonieuse. Malheureusement, cette composante semble être compressible à l'envi pour les défenseurs de l'ultra-libéralisme actuel qui prônent l'ultra-flexibilité dans les rapports de travail. Ce thème sera traité au chapitre 3.

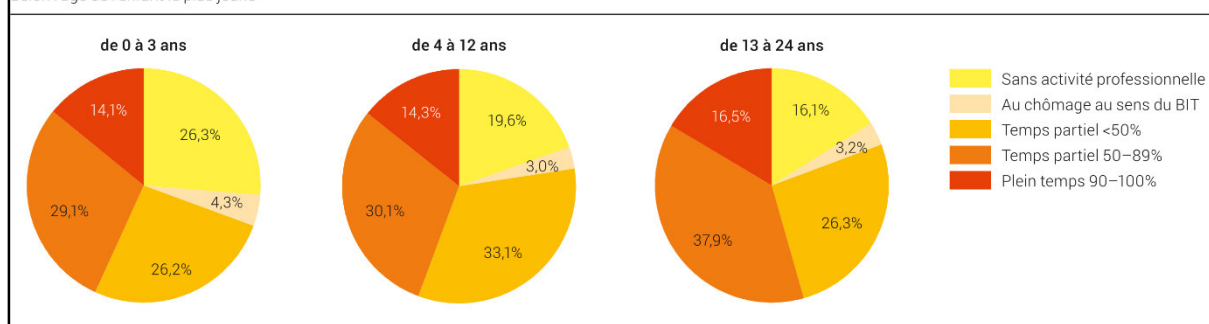


Parmi les 862'000 ménages avec enfants en Suisse, 14% (121'500) d'entre eux sont des familles où femmes et hommes travaillent à temps plein<sup>21</sup>, tandis que dans 46% des ménages, les mères travaillent à temps partiel et les hommes à temps plein<sup>22</sup>. Seul 5% des ménages sont des familles où pères et mères travaillent à temps partiel tous les deux. 20% des ménages vivent selon le modèle traditionnel (père actif à temps plein, mère au foyer).

Devant l'absolue nécessité de conjuguer une activité professionnelle avec la vie de famille (dans un premier temps), et en raison du manque de places de crèche et/ou de leur coût élevé, la majorité des familles n'a d'autre solution que celle du travail à temps partiel, qui est presque exclusivement féminin : quatre mères sur cinq (80,6%) exercent une activité professionnelle à un taux d'occupation réduit, contre seulement un père sur neuf (11,4%)<sup>23</sup>. Les familles aux bas revenus, qui ne peuvent se permettre de réduire leur temps de travail, privilégient quant à elles le recours aux réseaux personnels et familiaux pour assurer la garde des enfants durant la journée de travail.

#### Situation professionnelle des mères avec partenaire et enfant(s) dans le ménage, en 2016

Selon l'âge de l'enfant le plus jeune

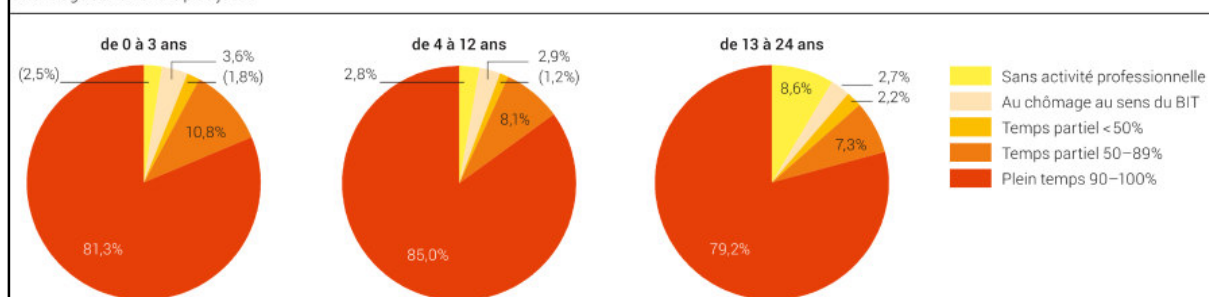


Source: OFS – Enquête suisse sur la population active (ESPA)

© OFS 2017

#### Situation professionnelle des pères avec partenaire et enfant(s) dans le ménage, en 2016

Selon l'âge de l'enfant le plus jeune



(Chiffre): les chiffres sont une extrapolation basée sur moins de 50 observations. Les résultats sont à interpréter avec beaucoup de précaution.

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

© OFS 2017

Ces cinquante dernières années, les femmes ont considérablement investi la sphère du travail. Mais si on compare le pourcentage de femmes en âge de travailler et effectivement actives à celui des hommes, on se rend compte combien le monde du travail est encore très masculin : 95% des hommes entre 15 et 64 ans travaillent, contre 68% des femmes<sup>24</sup>.

<sup>21</sup> OFS 2015, Modèles d'activité professionnelle : répartition de l'activité professionnelle sans les couples. Les 14% restants représentent « autres combinaisons », « répartition inconnue » et « femmes et hommes non actifs occupés ».

<sup>22</sup> 23,2% des ménages : mères travaillant à <50%. 23,7% des ménages : mères travaillant à <90%.

<sup>23</sup> OFS, « Les mères sur le marché du travail », ESPA, Neuchâtel, octobre 2016.

<sup>24</sup> OFS, [Personnes actives occupées selon le sexe, 2016](#) ; [Population résidente 2016](#). Site internet.



Le libre choix du modèle de vie est une revendication traditionnelle chez Travail.Suisse. Nous revendiquons toutefois la défense du temps partiel ainsi que le droit à pouvoir travailler à temps partiel pour tous les parents, hommes et femmes. En effet, la vie de famille, le tissage des liens familiaux, l'éducation et l'accompagnement des enfants demandent du temps de présence et de qualité. Ce défi s'appelle la conciliation et elle est difficilement compatible avec une activité professionnelle à temps plein des deux parents (mariés ou concubins), tout comme elle est incompatible dans le cas d'un temps de travail empiétant sur le temps familial.

Pour les parents séparés ou divorcés ou pour les parents qui gagnent des salaires trop bas, travailler à temps complet tous les deux est à l'évidence une nécessité économique. Or tous les parents, séparés ou non, devraient aussi pouvoir choisir une activité professionnelle à temps partiel quand ils ont des enfants. De leur côté, les fédérations de Travail.Suisse s'efforcent de négocier des salaires acceptables dans les conventions et contrats collectifs de travail. Cela est cependant insuffisant, c'est pourquoi nous devons aussi agir sur les conditions de travail : il faut réduire le nombre d'heures maximal hebdomadaire autorisé dans la législation sur le travail (45 à 50 heures actuellement). Les progrès techniques de ces trente dernières années ont permis d'accroître considérablement la productivité, sans que les fruits de ce gain n'aient été pleinement répartis aux travailleurs et travailleuses. Parallèlement, la pression et le stress sur les personnes ont augmenté, avec comme corolaire des coûts très importants, comme les analyses du SECO et le Baromètre des conditions de travail de Travail.Suisse l'ont démontré<sup>25</sup>. Il y a donc une marge de manœuvre pour réduire le temps de travail sans perte de productivité.

### *2.3.3 Le temps social des individus*

Une société vivante a besoin de l'engagement social, culturel et politique de ses citoyennes et de ses citoyens. Ces activités, le plus souvent bénévoles, sont indispensables à l'équilibre de l'ensemble et au bon fonctionnement des institutions.

Il suffit de penser à toutes les personnes engagées politiquement (de manière souvent bénévole) dans l'une 2300 communes de notre pays ou dans leur canton. Cet engagement est à la base de la démocratie participative de notre pays. Pour les individus, il s'agit en outre d'une étape de « formation » souvent indispensable avant de pouvoir se faire élire à un siège d'un législatif cantonal ou fédéral, où l'activité de parlementaire est rétribuée.

Cependant, on note des différences dans la façon qu'ont femmes et hommes de considérer leur temps social. En matière de bénévolat par exemple, les hommes s'engagent plus volontiers dans des activités organisées dans le cadre d'institutions ou d'organisations (associations sportives, culturelles ou de défense des intérêts) tandis que les femmes sont plus présentes dans le bénévolat informel (aide au voisinage, garde d'enfants, travail de « care »)<sup>26</sup>, un travail qui ne se voit pas.

L'expérience montre que les hommes engagés dans des activités sociales hésitent moins à exiger le paiement de leur engagement, même symbolique, alors que les femmes conservent un rapport altruiste avec leurs activités au service de la communauté. Cette attitude, couplée avec le type d'activi-

---

<sup>25</sup> Travail.Suisse, [Baromètre Conditions de travail](#), Berne 2017. / SECO, [Etude sur le stress](#), 2010.

<sup>26</sup> OFS, « [Le bénévolat en Suisse 2013-2014](#) », Neuchâtel 2015.

tés sociales choisies, démontrerait que les hommes ont une perspective plus utilitariste de leur engagement social que les femmes. Cette hypothèse reste à analyser plus précisément par des études ad hoc.

#### *2.3.4 Un engagement citoyen égalitaire*

Les activités de milice au service du pays (service militaire, service civil, protection civile), qui ont longtemps été réservées aux seuls hommes, font aussi partie d'un engagement au service de la communauté. Jusqu'au siècle dernier, on considérait que la maternité était le pendant de l'engagement militaire. Aujourd'hui, les femmes ne sont plus exclues du service militaire, mais elles n'y sont pas obligées pour autant, à l'instar des hommes. On ne considère plus qu'avoir des enfants est un « service rendu » au pays de la part des femmes. La maternité n'est plus subie, elle est choisie. Les femmes sont désormais fortement engagées sur le marché du travail, disposant de formations professionnelles et académiques comparables à celles des hommes.

Dès lors, il est légitime d'oser parler d'un engagement personnel obligatoire de chaque citoyen et de chaque citoyenne, pour le bien de l'ensemble de la société. La réflexion portant sur un nouveau service citoyen avec obligation de service est une occasion de réfléchir à l'insertion actuelle des hommes et des femmes dans la société. Si cette réflexion passe par l'élargissement des offres de service et par la garantie - autant pour les hommes que les femmes - du libre choix entre les types de service, alors elle est à même de rénover la situation au plan égalitaire. Les absences de la vie de travail pour cause d'engagement au service du pays seront généralisées et acceptées et l'occasion d'acquérir de nouvelles compétences dans un cadre nouveau seront partagées également entre femmes et hommes.

Si notre société doit pouvoir compter sur l'engagement citoyen de tous pour assurer la sécurité du pays, pour intervenir en cas de catastrophes naturelles et de crises ou pour prendre soin des plus âgés et des plus faibles, un dédommagement financier direct ou indirect doit empêcher que les individus ne soient pas préférentiels à long terme par leur engagement citoyen, quel qu'il soit.

C'est pourquoi réfléchir à l'extension des offres de service est une excellente occasion de revaloriser le travail gratuit, invisible et indispensable réalisé auprès des proches via une juste compensation de la perte de gain (compensation directe) et via des bonifications dans le premier et le second pilier (compensation indirecte). L'intégration du « travail de care » au sein d'un service citoyen avec obligation de service oblige à prévoir une protection légale contre le licenciement des personnes engagées.

#### *2.3.5 Au centre des préoccupations : la qualité de vie*

Pouvoir concilier au mieux toutes les facettes de la vie concerne par conséquent tout le monde, les hommes comme les femmes. Une conciliation dans de bonnes conditions, égalitaire, est à la base d'une bonne qualité de vie pour laquelle s'engage Travail.Suisse depuis des années.

Car une bonne qualité de vie est à même d'assurer auprès des travailleurs et des travailleuses une bonne santé à long terme, une satisfaction et une motivation élevées ainsi que la capacité à s'adapter aux changements et à innover. Au final, on comprend aisément que les entreprises et l'économie en général gagnent aussi à favoriser, pour leur personnel, une bonne conciliation de tous les aspects de la vie.

---

*La conciliation de l'activité professionnelle avec les autres aspects de la vie garantit une société vivante qui peut compter sur l'engagement volontaire – voire obligatoire - de ses citoyens et citoyennes pour le bien-être de tous.*

---

**REVENDEICATION 8** : Travail.Suisse s'engage pour que chacun et chacune ait effectivement la possibilité de concilier toutes les facettes de sa vie professionnelle, personnelle et en société. Les entreprises et la politique ont un rôle important à jouer dans ce défi.

**REVENDEICATION 9** : le nombre d'heures travaillées hebdomadaires autorisées dans la législation sur le travail doit être abaissé de manière significative (45 à 50 heures actuellement).

**REVENDEICATION 10** : L'instauration d'un service citoyen avec obligation de service pour hommes et femmes doit absolument inclure tout travail d'intérêt général effectué auprès des proches, des malades, des enfants, à partir d'un minimum à définir (par exemple 20% d'un équivalent plein temps). Ce nouveau service permettra de reconnaître, d'assurer et de dédommager le travail de « care » majoritairement pris en charge par les femmes. Tout proche aidant doit être protégé contre le licenciement lors de son engagement. Travail.Suisse participe au processus de réflexion en mettant en garde contre la tentation de rajouter des obligations aux femmes proches aidantes si on limite le champ des possibilités aux affaires militaires et de service civil.

## **2.4 Les réponses des familles à leurs besoins de conciliation**

### *2.4.1 De mauvaises conditions-cadres à améliorer*

Hommes et femmes ne concilient pas de la même façon tous les aspects de leur vie, ceci en raison de conditions-cadres inadaptées, ainsi que de la persistance de schémas mentaux et culturels d'un autre temps que les premières continuent d'alimenter.

Les femmes s'investissent plutôt dans les sphères de la vie familiale et sociale et moins dans la sphère professionnelle. Les hommes s'investissent trop, en comparaison, dans la sphère professionnelle, beaucoup moins dans la sphère sociale (service militaire inclus) et nettement moins dans la sphère familiale. Aujourd'hui en Suisse, les femmes sont majoritaires à porter sur leurs seules épaules le gros du poids de la conciliation entre activité professionnelle et tâches de care (enfants à élever, parents à soutenir). L'analyse de l'emploi du temps réalisée par l'Office fédéral de la statistique auprès de la population active<sup>27</sup> montre que les femmes assurent 30,5 heures de travail non rémunéré (travail domestique et familial, travail bénévole) contre 18.6 pour les hommes. C'est particulièrement le fait des mères de jeunes enfants avec partenaire : 52.4 heures contre 28,6 heures pour les pères de jeunes enfants avec partenaire.

Le manque d'infrastructures de garde des enfants et des adultes, les horaires inadaptés, ainsi que leur coût très élevé quand elles sont disponibles, mais aussi l'impossibilité d'obtenir le droit à travailler à temps partiel pour les parents (en particulier pour les hommes) sont les conditions-cadres à améliorer. Ces conditions-cadres insuffisantes empêchent les individus et les familles à choisir librement le modèle de vie qu'ils et elles souhaitent. Pire, comme le souligne l'enquête de Le Goff et Lévy<sup>42</sup>, elles

---

<sup>27</sup> OFS, Enquête suisse sur la population active ESPA, [analyse du travail rémunéré et non rémunéré](#).

maintiennent les uns et les autres dans des rôles et des tâches qu'ils n'ont pas choisis eux-mêmes, ce qui nourrit les tensions au sein des couples et des familles. Ces tensions permanentes et l'insatisfaction engendrée sur une longue durée sont peut-être à l'origine du nombre élevé de divorces, comme il peut être interprété comme étant un marqueur de l'indépendance économique des femmes. Ce dernier point est controversé. En effet, si on regarde la situation économique des femmes et des hommes, les femmes sont plus souvent touchées par la pauvreté et le recours à l'aide sociale que les hommes, en particulier après un divorce.

### **Familles mono-parentales**

D'une manière générale, le taux de pauvreté des femmes (7,6%) est supérieur à celui des hommes (5,7%). Selon l'OFS, « cet écart peut s'expliquer, entre autre, par le fait que les femmes se retrouvent plus souvent à élever seules leurs enfants »<sup>28</sup>. Si l'on considère le type de ménage, les familles mono-parentales sont plus particulièrement touchées par la pauvreté (14,1%), de même que les personnes occupées majoritairement à temps partiel, à nouveau les femmes en majorité. Elles sont deux fois plus souvent touchées par la pauvreté que les actifs occupés majoritairement à plein temps (4,5% contre 2,2%).

Il est alarmant de constater que plus de 80% des jeunes mères célibataires (< 25 ans) dépendent de l'aide sociale pour vivre. C'est un petit groupe comparativement à tous les bénéficiaires de l'aide sociale en ville (entre 15 et 21% de dossiers gérés, selon les 14 plus grandes villes suisses <sup>29</sup>).

### **Maladie des enfants**

La Loi sur le travail permet aux deux parents de bénéficier chacun d'un congé de 3 jours (par cas de maladie et par parent) pour soigner leur enfant (article 36 alinéa 3). Cette disposition trouve son fondement dans le fait que prodiguer des soins à son enfant malade constitue une obligation légale (art. 276 CC).

Ce congé est souvent insuffisant et doit être prolongé, en particulier pour les parents célibataires. Ceux-ci doivent pouvoir disposer du double, soit six jours par cas de maladie. Les bénéficiaires du congé doit aussi pouvoir bénéficier aux grands-parents qui travaillent mais peuvent s'occuper de leurs petits-enfants malades.

Les situations de maladie chronique sont abordées dans le chapitre sur le travail de care (2.6).

En tout état de fait, le maintien de modèles de vie non choisis en raison de conditions-cadres inadéquates alimente les inégalités entre femmes et hommes dans la durée. C'est en améliorant les conditions-cadres que l'on permet le libre choix des personnes et à terme, on permet ainsi aux mentalités d'évoluer.

#### *2.4.2 Désir d'enfant et natalité*

Le nombre de familles par rapport à l'ensemble des ménages se réduit en Suisse, de même que la taille des familles. Selon le dernier rapport sur les familles, la part des ménages comptant au moins un enfant de moins de 25 ans a diminué, passant d'un ménage sur deux en 1970 à trois ménages sur dix pour la période 2012-2014. On observe une nette augmentation relative des ménages d'une personne

---

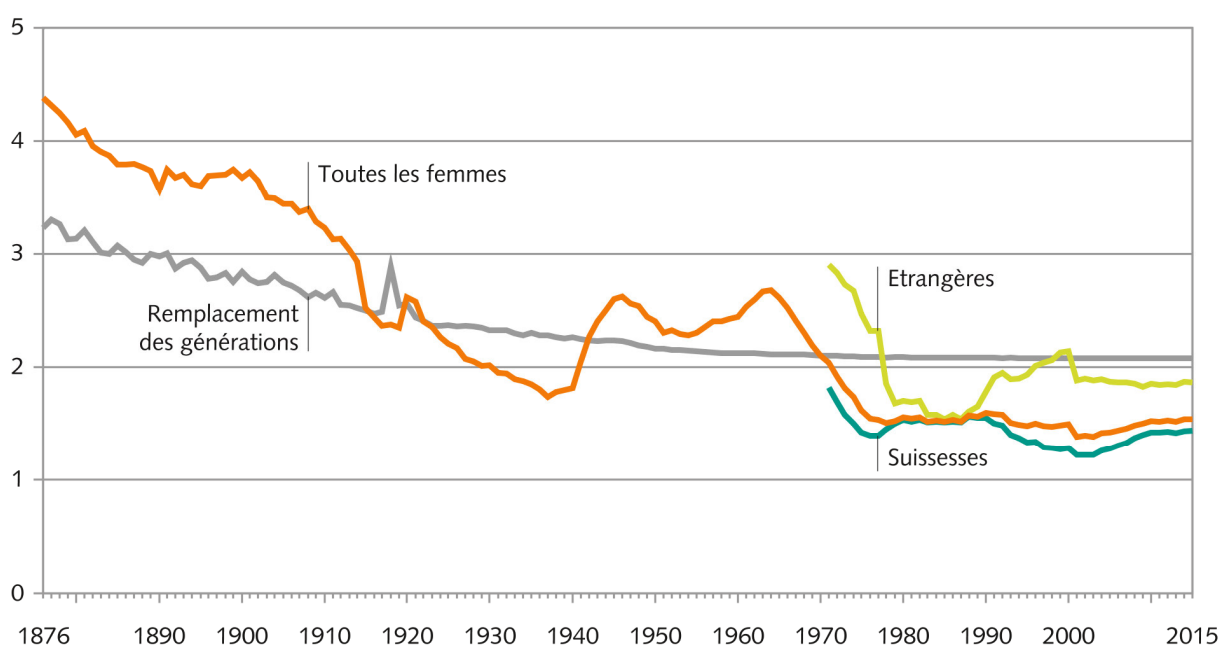
<sup>28</sup> Actualités OFS, « [Pauvreté et privation matérielle. Résultat des années 2007 à 2014](#) ».

<sup>29</sup> [Communiqué de presse « Aide sociale dans les villes – les enfants, un risque de pauvreté »](#). Initiative des villes pour la politique sociale, 7 novembre 2017.

et celle des ménages formés par un couple sans enfant. Cela s'explique par le vieillissement de la population et par le recul du nombre moyen d'enfants par femme.<sup>30</sup>.

Le nombre d'enfants par femme diminue, mais que l'on ne s'y trompe pas : le désir d'avoir des enfants est fort et stable au sein de la population en Suisse. Ce que l'OFAS constatait en 2009 <sup>31</sup> est toujours vrai en 2017. « *On observe depuis des décennies que les femmes ont moins d'enfants que ce qu'elles souhaitaient étant jeunes.* ». Le nombre d'enfants souhaité est en général de 2,2 enfants. Dans la réalité, le taux de naissance se situe entre 1,4 et 1,6 depuis 1975. En cause, la difficulté à concilier vie familiale et vie professionnelle : pour les mères potentielles, cette difficulté contribue à ce que certains projets de procréation ne se réalisent pas.

## Nombre moyen d'enfants par femme



Sources: OFS – ESPOP, BEVNAT, PETRA, STATPOP

© OFS, Neuchâtel 2016

Ce sont les femmes qui disposent d'une formation tertiaire qui renoncent le plus à avoir des enfants, contrairement à ce qu'elles souhaitent. Pourtant, l'indicateur conjoncturel de fécondité est insuffisant depuis les années 70 et ne permet pas le renouvellement naturel de la population, même si on note une tendance à la hausse de ce taux ces dernières années.

L'indicateur conjoncturel de fécondité est trop faible en Suisse (1,57) et l'âge moyen d'une femme à la naissance de son premier enfant augmente régulièrement : il est de 31,8 ans en 2015. Il est vraiment temps d'améliorer les conditions-cadre pour les familles dans le cadre d'une politique familiale digne de ce nom.

## Une tendance : avoir des enfants hors mariage

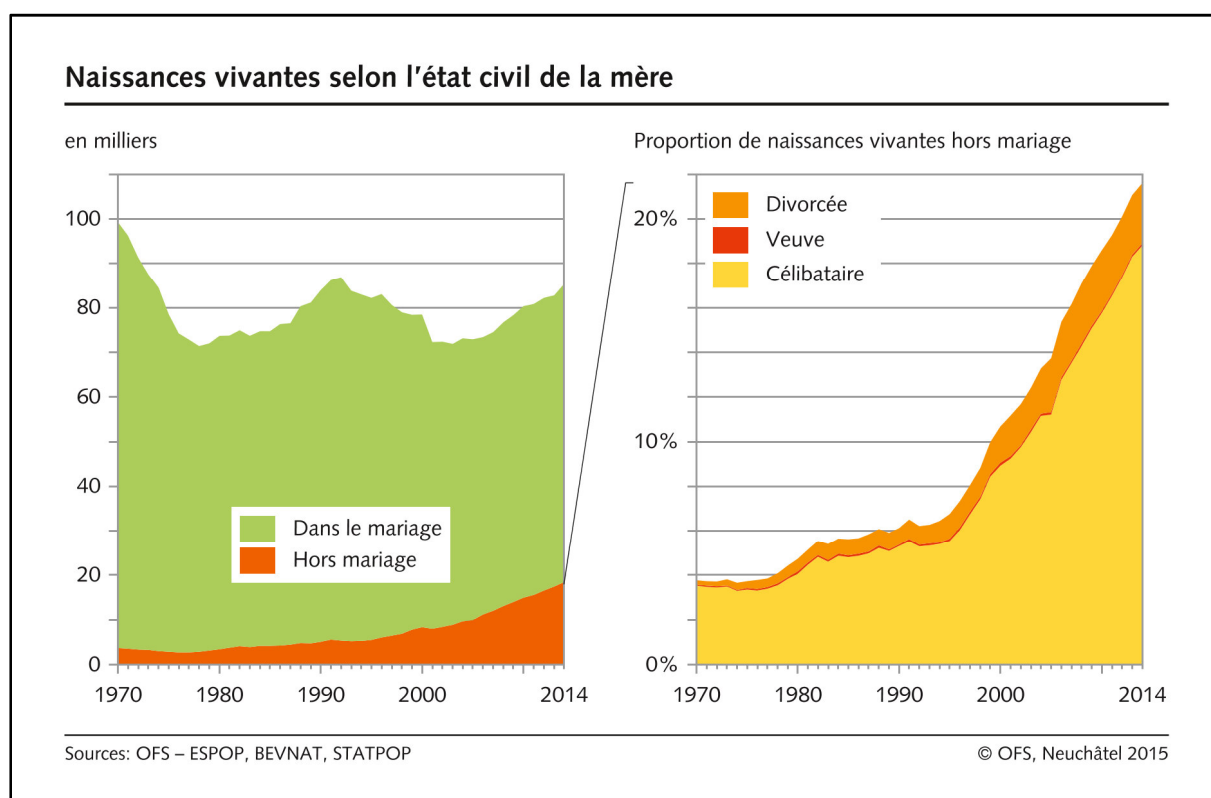
<sup>30</sup> « [Rapport sur les familles 2017](#) », Office fédéral des assurances sociales, 26 avril 2017.

<sup>31</sup> OFAS, « Désir d'enfant et nombre de naissances : les déterminants du taux de natalité en Suisse », [Sécurité sociale CHSS 2/2009](#).

Face aux valeurs et aspirations égalitaires des jeunes couples, une réponse semble être d'avoir des enfants hors mariage. En effet, les couples avec enfants non mariés vivent de manière plus égalitaire en discutant et en négociant plus que la moyenne<sup>32</sup>. La proportion de ces naissances est passée de 11% en 2005 à plus de près de 24% aujourd'hui<sup>33</sup>, soit une naissance sur cinq (voir graphique plus loin). Il est probable que cette tendance va continuer de se développer, car on observe la même évolution dans les pays européens du nord et de l'est ou la France, dont le taux de naissances hors mariage est proche de 60%<sup>34</sup>. Les « avantages » du mariage ne semblent plus convaincre les couples. Ces couples non mariés sont confrontés aux mêmes problèmes de conciliation que les autres (manque de places de crèche, coûts des places existantes, modèles de travail rigides et sans souplesse, etc.).

Le nombre de femmes et d'hommes célibataires avec enfants - par choix dès le début - s'ajoute à celui de parents séparés ou divorcés, croissant lui aussi. Cette évolution conduit à un risque accru de pauvreté dont souffrent les enfants en première ligne, comme on l'a vu plus haut au point 2.4.1. Cette tendance fait parallèlement émerger une revendication nouvelle, celle de pouvoir travailler à temps complet tout en étant parents, en particulier pour les mères, sans pour autant subir de jugements négatifs de la société et de l'entourage, ce dont ne souffrent jamais les pères quand ils travaillent à cent pour cent.

GRAPHIQUE : NAISSANCES VIVANTES SELON L'ÉTAT CIVIL DE LA MÈRE EN SUISSE



### 2.4.3 Le cadre du travail à temps partiel

<sup>32</sup> PNR LIVEs Pôle de recherche national, « [Devenir parents, c'est devenir inégaux, conclut une longue recherche interdisciplinaire](#) », interview online du 8.11.2016 de Jean-Marie Le Goff, démographe, maître d'enseignement et de recherche UNIL et chercheur associé.

<sup>33</sup> OFS, Communiqué de presse 27.2.2017, « [Mouvements naturels de la population 2016: résultats provisoires](#) ».

<sup>34</sup> Eurostat, [Statistiques sur les mariages et les divorces](#), données extraites en 2016.

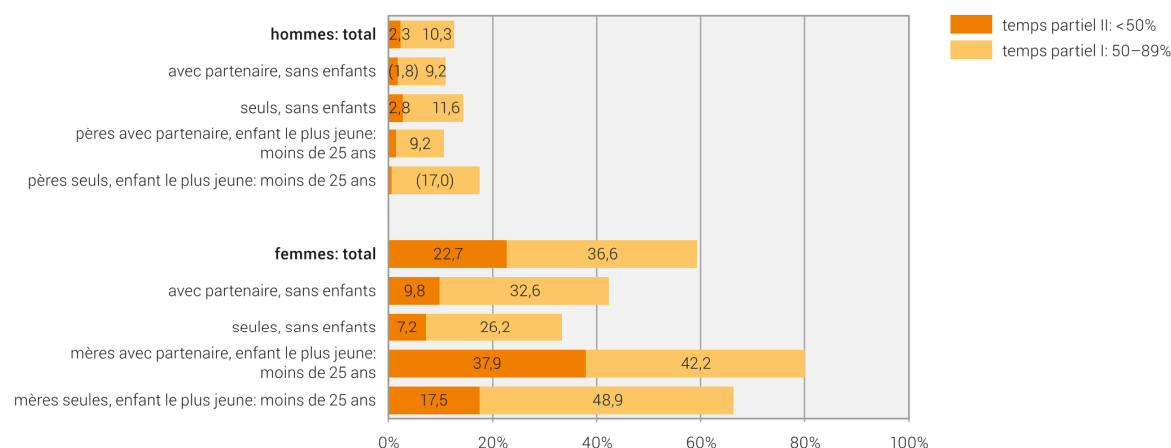
Face à des conditions-cadres insuffisantes et qui ne permettent pas le libre-choix du modèle de vie, les couples font le « choix » du temps partiel. Puisque le père ne dispose d'aucun congé spécifique à la naissance de ses enfants, puisque les parents ne bénéficient pas de congé parental, parce que seule la mère a le droit de s'absenter à la naissance de son enfant, la réponse des familles à leur besoin de concilier travail et famille est majoritairement le choix du travail à temps partiel. Or, c'est le parent qui gagne le moins (bien souvent la femme) qui fait le « choix » d'un emploi à temps réduit.

Le travail à temps partiel pose la question de la mesure. Il est connu qu'un travail à temps trop partiel (moins de 50 à 60%) ouvre la voie à des conditions de travail précaires, implique de moins bonnes assurances sociales et des difficultés d'accès à la formation continue et à une progression limitée dans la carrière. Ces risques se traduisent par une grande dépendance financière vis-à-vis de son ou sa partenaire durant la vie de travail, puis au moment de la retraite, le travail à temps partiel aura mis le niveau des rentes en danger.

Selon l'étude de la Conférence suisse des délégués à l'égalité,<sup>35</sup> hommes et femmes ne devraient pas travailler – d'une manière générale - en dessous de 70% chacun pour pouvoir s'éviter de nombreux risques (ce taux dépend du niveau du salaire et de la générosité de la caisse de pensions. Avec un très bon salaire et une caisse de prévoyance généreuse, il peut descendre à 60% voire à 40%). Le seuil à garantir est le minimum vital<sup>36</sup> qui ne peut pas être atteint avec la seule rente AVS. La rente vieillesse doit pouvoir être constituée d'une rente suffisante du deuxième pilier que chacun et chacune, avec l'employeur, alimente durant sa vie professionnelle.

#### Personnes actives occupées à temps partiel selon le sexe, la situation familiale et le taux d'occupation, en 2016

Personnes de 25 à 54 ans, en % des personnes actives occupées



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

Source: OFS – Enquête suisse sur la population active (ESPA) 2016

© OFS 2017

C'est pourquoi le modèle défendu par Travail.Suisse est celui d'une famille où père et mère peuvent travailler à 60-70% au minimum chacun. Ce modèle permet de ne recourir qu'à 2 jours de garde externe des enfants. C'est sur cette base que la revendication d'accès à une place de crèche garantie pour tous les enfants qui naissent en Suisse est construite.

<sup>35</sup> UNIL IDHEAP et HES-SO Genève HETS, « [Les conséquences du travail à temps partiel sur les prestations de prévoyance vieillesse](#) », Lausanne, janvier 2016.

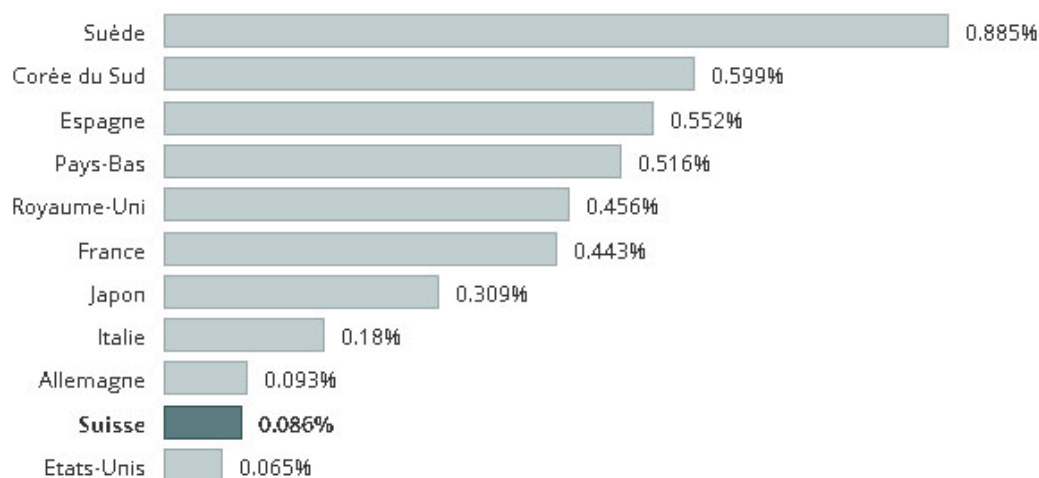
<sup>36</sup> Le minimum vital est fixé par négociations dans chaque canton. En moyenne, il se situe en Suisse à 2219 francs par mois pour une personne seule et à 4031 francs pour un ménage de deux adultes et deux enfants (OFS, 2014). En dessous du minimum vital, s'ouvre le droit aux prestations complémentaires dans l'AVS ou à l'aide sociale.

#### 2.4.4 Les infrastructures de garde comme tâche de service public, en partenariat

Le placement des enfants en crèche est une étape importante sur le chemin de la socialisation des enfants et de leur apprentissage de la langue, le cas échéant. Il ne remplace pas la vie en famille, mais l'accompagne. Il permet bien sûr aux parents de travailler sereinement, ce qui rejaillit positivement sur le développement de l'enfant<sup>37</sup>. L'infrastructure de garde – des enfants, tout comme celle des proches malades et/ou âgés – doit faire partie d'une offre suffisante et de qualité des services publics. L'Etat doit harmoniser les efforts des cantons pour que cette offre soit suffisante sur tout le territoire, avec un accès facile et rapide dans un temps raisonnable.

#### Dépenses publiques pour les crèches

Dépenses publiques pour l'accueil extrafamilial des enfants de moins de 3 ans en pourcentage du Produit intérieur brut (PIB) et par pays



Source: [OCDE family database](#) [Récupérez les données](#)

SWI swissinfo.ch

Le financement des infrastructures de garde pour les enfants doit prévoir une part moins élevée des parents, puisque les comparaisons internationales ont démontré qu'ils sont bien plus mis à contribution en Suisse qu'ailleurs<sup>38, 39</sup>. Les employeurs et les communes doivent aussi être partie prenantes, sur le modèle tripartite développé par le canton de Vaud (la Fondation pour l'accueil de jour FAJE<sup>40</sup>).

L'Etat doit contribuer massivement à réduire les coûts à charge des parents, principal obstacle à leur engagement sur le marché du travail. En 2016, les dépenses publiques pour l'accueil extrafamilial des enfants de moins de 3 ans en pourcentage du produit intérieur brut (PIB) s'élevaient à 0,086%, soit loin derrière la Suède, la Corée du Sud ou l'Espagne. Le choix politique d'aider les parents à financer la garde des enfants pendant qu'ils travaillent est urgent et possible dans un des pays les plus riches du monde.

<sup>37</sup> Interview de la pédopsychiatre Nathalie Nanzer, [Magazine Coopération](#), 18.02.2013.

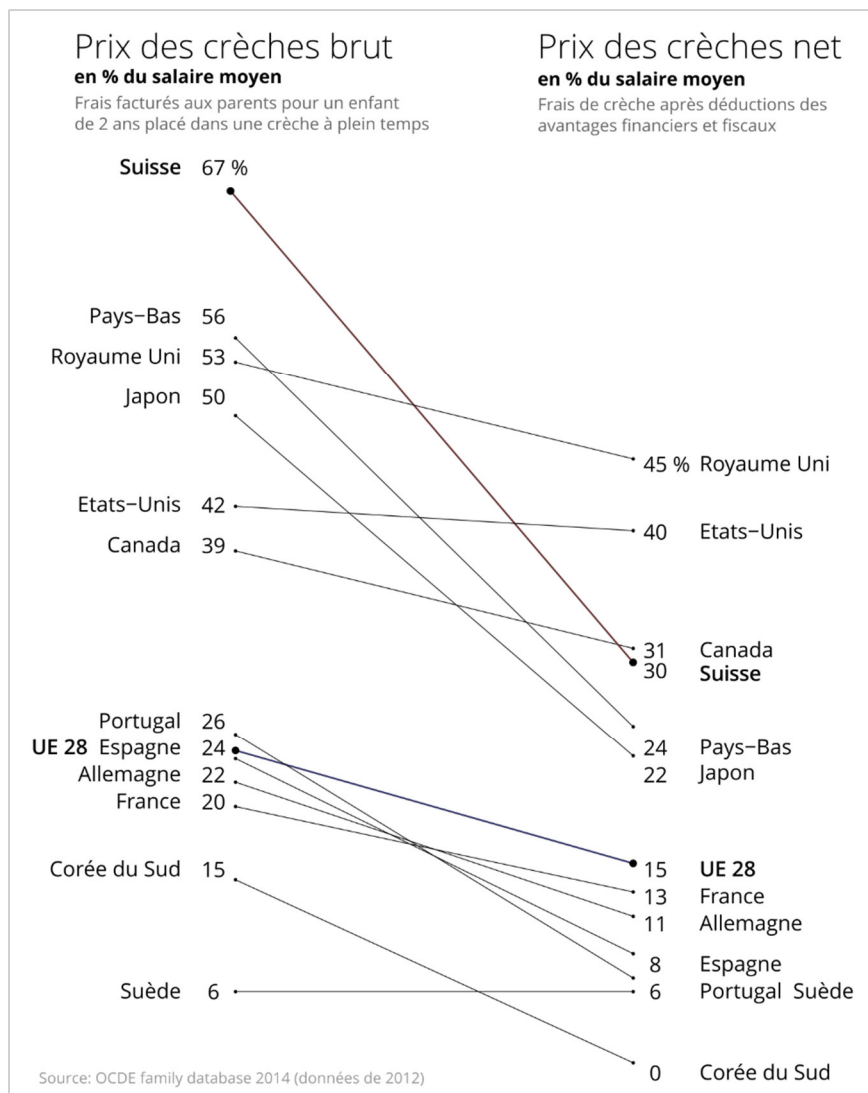
<sup>38</sup> « [Rapport sur les familles 2017](#) », Office fédéral des assurances sociales, 26 avril 2017

<sup>39</sup> „[Les crèches les plus chères au monde](#)“, Swisinfo, 20.202015. Bases de calcul de l'OCDE.

<sup>40</sup> Fondation pour l'accueil de jour FAJE, [les contributeurs](#).



Si cette tâche devient une partie du service public, il est alors possible de régler les conditions de travail du personnel grâce à une convention collective de travail.



#### 2.4.5 Travailler à temps partiel – les hommes sont discriminés

En plus de l'absence de congé paternité, les hommes aussi subissent une forme de discrimination sur le marché du travail en Suisse puisqu'il leur est très difficile d'obtenir un poste à temps partiel, par exemple lorsqu'ils deviennent pères. Alors que 6 femmes sur 10 travaillent à temps partiel, ils ne sont que 1,6 à le faire. Pourtant, ils sont 9 sur 10 à souhaiter travailler moins pour se consacrer davantage à leur famille, selon une étude représentative<sup>41</sup> réalisée dans le canton de Saint-Gall par ProFamilia Suisse.

---

*Pour avoir une vie de famille réussie, cela demande du temps de présence. Le travail à temps partiel est une réponse à ce besoin de conciliation. Il doit pouvoir être offert à tous, sous conditions.*

---

<sup>41</sup> ProFamilia Schweiz, „[Was Männer wollen. Studie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben](#)“, im Auftrag des des Departements des Innern des Kantons St. Gallen, Bern, Januar 2011.

**REVENDEICATION 11** : Des prestations complémentaires à l'aide sociale économique doivent être prévues pour les familles mono-parentales.

**REVENDEICATION 12** : Le congé pour soigner son enfant prévu par la Loi sur le travail (article 36 alinéa 3) doit être prolongé : les parents célibataires doivent pouvoir disposer du double, soit six jours par cas de maladie. Les bénéficiaires du congé doit aussi pouvoir bénéficier aux grands-parents qui travaillent et peuvent s'occuper de leurs petits-enfants malades.

**REVENDEICATION 13** : Tant le père que la mère, tous deux également aptes à consacrer du temps à leurs enfants et à leur famille, doivent disposer d'assez de temps de qualité (non entrecoupé). Un droit à travailler à temps partiel doit être garanti à tous, hommes et femmes, en particulier lorsqu'ils deviennent parents et/ou proches aidants. Ce droit doit être cadré. La législation qui s'applique aux employé-e-s de la Confédération est prise comme modèle : la réduction sera de 20% maximum pour autant que le taux d'activité ne descende pas en dessous de 60% à 70% (selon le niveau de revenu, de manière à assurer une prévoyance professionnelle suffisante). Au terme d'une durée limitée (par exemple 2 ans), les travailleurs et travailleuses, la situation est à nouveau discutée au sein des entreprises, qui s'efforcent de permettre aux parents qui le demandent de pouvoir retrouver un emploi à 100%.

**REVENDEICATION 14** : Les droits des travailleurs à temps partiel doivent être les mêmes que ceux qui travaillent à temps plein en ce qui concerne l'accès à la formation continue et aux bonifications. Les heures supplémentaires sont calculées au pro rata du taux d'occupation.

**REVENDEICATION 15** : Chaque enfant qui vit en Suisse a droit à une place dans une crèche pour au moins deux jours par semaine. Chaque famille a accès à une crèche dans un rayon de 30 minutes de déplacement au maximum. C'est une tâche de service public, dont les rapports de travail sont réglés par une convention collective de travail.

Les infrastructures d'accueil de jour et les mesures répondant aux besoins de conciliation des familles sont adaptées à l'âge de l'enfant durant sa scolarité jusqu'à la 8<sup>ème</sup> année scolaire HarmoS, soit jusqu'à la fin de l'école primaire (cantine scolaire, devoirs accompagnés, horaires adaptés, vacances scolaires, etc.).

Le financement des crèches est assuré par l'Etat en majeure partie, par les employeurs et en dernier lieu par les parents, au pro rata de leur revenu. Des conditions particulières sont accordées aux familles monoparentales.

## **2.5 L'absence du père à la naissance induit de l'inégalité à très long terme**

En matière de temps partiel, plusieurs raisons expliquent pourquoi ce sont les mères qui - à l'arrivée d'un enfant - réduisent leur temps de travail et pas les pères, on l'a vu. Le manque de places de crèches, mais aussi le prix élevé de la garde extra-familiale des enfants en est une première. L'inégalité salariale entre femmes et hommes en est une autre car on réduit de préférence le taux d'activité de celui (de celle, en l'occurrence) qui gagne le moins.

D'autres raisons plus subtiles sont aussi à l'œuvre, en particulier l'absence du père à la naissance. Actuellement, seules les mères ont la possibilité de s'absenter lors de la naissance d'un enfant. Le

congé maternité introduit en 2005 a permis aux femmes de pouvoir donner naissance à leur enfant en toute sérénité en ayant l'assurance de continuer de percevoir un revenu (80% du salaire payé par les allocations perte de gain APG) durant la période d'interdiction de travailler suite à un accouchement (8 semaines) ainsi que durant les six semaines suivantes. Ce congé de 14 semaines permet le développement du lien filial de la mère avec l'enfant.

#### *2.5.1 Effet collatéral d'un seul congé de naissance : les habitudes s'ancrent rapidement*

L'existence d'un seul congé de naissance pour les mères a des effets collatéraux au sein des familles et de la société : les mères sont les seules à être présentes durant les premières semaines auprès de l'enfant. On le constate : durant deux ou trois mois de présence de la mère uniquement, le père ne peut pas prendre sa place. Il est d'emblée exclu de cette phase si importante où chacun et chacune apprend sa parentalité et tisse des liens indispensables avec l'enfant. Après le congé maternité, le pli est pris au sein des couples. Tandis qu'au sein de la société, il est difficile pour un homme de faire admettre qu'il puisse être absent de son travail pour des raisons familiales vu que la mère reste au foyer.

Comme le dit le démographe Jean-Marie Le Goff dans son étude<sup>42</sup> réalisée auprès de couples vaudois et genevois, devenir parent en Suisse, c'est devenir inégaux. Il constate que « *des couples aux pratiques égalitaires se traditionnalisent à l'arrivée des enfants, et ce en fonction de facteurs qui ne relèvent pas de leurs intentions, mais de leur insertion dans la structure sociale.* » L'inadéquation entre les horaires scolaires et professionnels (pas de généralisation de la journée continue, absence ou insuffisance de structures pré- et extra-scolaires) cimentera ensuite les rôles à long terme.

Les conséquences seront lourdes pour la famille car la persistance de ces rôles subis se heurte aux valeurs d'égalité que vivent et revendiquent les jeunes couples jusqu'à la naissance de leurs enfants. Cela crée des tensions qui auront des répercussions sur la satisfaction conjugale des jeunes mères, avec tout le potentiel de conflits nés de cette situation. Or en Suisse, le nombre de divorces est élevé. La situation des femmes seules avec enfants, plus nombreuses à obtenir la garde des enfants, se complique et le risque de pauvreté est très élevé. Surmenage et manque de moyens financiers oblitérent leur niveau de leur future retraite. Sans oublier que la pauvreté frappe les enfants, dont l'avenir est précarisé (inégalité des chances due aux conditions familiales économiques).

#### *2.5.2 Effet indirect de l'absence de congé paternité : discrimination des mères au travail*

Une autre conséquence négative du manque de congé paternité est que les femmes sont les seules à être absentes de leur emploi de manière prolongée lors de la naissance d'un enfant. Cela s'ajoute aux courtes absences répétées durant la grossesse si celle-ci ne se déroule pas bien.

Pour le père, rien de tout cela car très souvent les employeurs n'envisagent même pas qu'ils puissent s'absenter par la suite pour prendre soin d'un enfant malade.

---

*Les couples d'aujourd'hui, égalitaires, endossent des rôles traditionnels imposés. Car dans le monde professionnel et la société, seule l'absence des femmes pour raisons familiales est admise, ce qui creuse encore les inégalités entre femmes et hommes.*

---

<sup>42</sup> Jean-Marie Le Goff et René Levy, « Devenir parents, devenir inégaux. Transition à la parentalité et inégalité de genre », Editions Seismo, 2016.

**REVENDEICATION 16** : Il est impératif d'adopter en Suisse un congé paternité digne de ce nom, soit de plusieurs semaines (20 jours, payés par les APG à hauteur de 80%, sur le modèle du congé maternité existant). A long terme, un véritable congé parental égalitaire doit voir le jour.

**REVENDEICATION 17** : Il importe de considérer l'accueil des proches (enfants, adultes) comme une tâche relevant du service public, en adoptant une loi-cadre et un financement à long terme tripartite (Etat, employeurs, usagers) ou en l'intégrant dans un nouveau service citoyen à définir (voir Recommandation 7).

**REVENDEICATION 18** : Les syndicats dénoncent les abus en matière de licenciement liés à l'annonce d'une grossesse.

## 2.6 Le travail de « care » concerne tout le monde

### 2.6.1 Le travail de « care » privé est indispensable

En plus de la question salariale, il convient d'analyser ce qui est source d'autres inégalités dans le marché du travail.

On observe que la création de la famille chamboule le plus le tracé des carrières des femmes, nettement plus que celle des hommes. La naissance des enfants a des conséquences différentes selon que l'on est un père ou une mère. Elle est en général bénéfique pour le père en termes de rémunération et de promotion. C'est l'inverse pour la mère, qui voit ses chances de développer sa carrière se réduire dramatiquement. De nombreuses études ont mis en évidence tous les facteurs expliquant cet état de fait (mise à l'écart des femmes-mères dans les entreprises, baisse du taux de travail principalement par les femmes, éviction des femmes de la formation continue, etc.).

En Suisse, le travail non rémunéré est effectué principalement par les femmes (61% du volume de travail). Il comprend le travail domestique et familial, le travail bénévole informel et le travail bénévole organisé. Seul le dernier est effectué en majorité par les hommes (62% du volume de travail)<sup>43</sup>.

Parce qu'il est privé, le travail de care n'est ni reconnu, ni rémunéré. Or, le travail de care doit cesser d'être un « travail fantôme ». Les proches aidants réalisent un travail énorme et indispensable, qui se chiffre en milliards chaque année. Sans eux, notre société ne pourrait pas survivre.

Selon l'Office fédéral de la statistique, la valeur du travail non rémunéré se monte à 401 milliards de francs. 8,7 milliards d'heures de travail non rémunéré ont été accomplies en Suisse en 2013, un chiffre supérieur de 14% à celui consacré au travail rémunéré (7,7 milliards d'heures).

Le travail de garde et de soins global (pour les enfants et les adultes) représente 17% du volume total du travail non rémunéré, soit 1,5 milliard d'heures par année. Les seuls soins et assistance aux adultes représentent 42 millions d'heures (soit 2,8% du travail de garde et de soins, ou 0,5% de tous les travaux non rémunérés).

---

<sup>43</sup> OFS, [Compte satellite de production des ménages](#) 2013.

Si notre société doit pouvoir continuer de pouvoir compter sur l'engagement des uns et des autres auprès de leurs proches, le minimum est de leur permettre d'avoir en même temps une activité rémunératrice, de tout faire pour qu'ils et elles puissent prendre soin de leur santé et de prendre des mesures pour éviter qu'ils et elles ne soient préterité-e-s plus tard en raison de leur engagement. Le système de protection sociale doit être revu pour correspondre à ces exigences.

### Les travailleuses-euses de l'économie de care

Les personnes qui travaillent dans l'économie du care sont doublement préteritées : d'une part, leur profession ne bénéficie pas d'une bonne valorisation sur le marché du travail. D'autre part, elles sont « naturellement » mises à contribution pour devenir elles-mêmes proches aidantes au sein de leur famille.

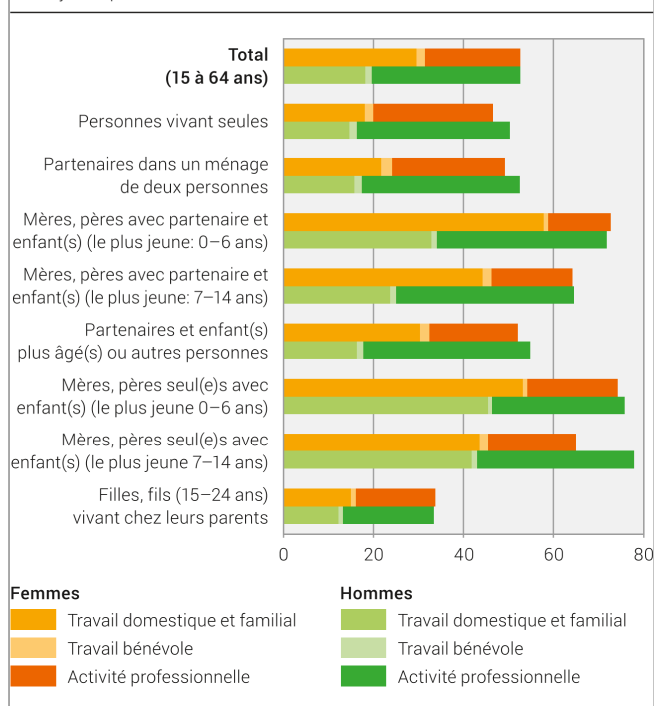
Les conditions de travail dans l'économie de care sont à améliorer. La valeur accordée aujourd'hui aux professions de soin est insuffisante ; elle résulte d'une évolution historique qui n'est pas justifiée par la charge effective en termes de pénibilité et de responsabilités. Une réévaluation de certaines professions dans le domaine des soins et de la santé doit être entreprise entre partenaires sociaux au niveau national.

#### 2.6.2 La répartition sexuée des tâches se perpétue

L'inégalité de répartition du temps familial entre femmes et hommes - dès la création de la famille - explique pourquoi on retrouve les femmes en majorité engagées dans le travail de care auprès des proches malades et/ou âgés.

#### Nombre d'heures consacrées à l'activité professionnelle, au travail domestique et familial et au travail bénévole, en 2016

Population résidante permanente de 15 à 64 ans, selon la situation familiale, en moyenne par semaine



Source: OFS - ESPA

© OFS 2017

La part de la population aidant bénévolement d'autres personnes ayant des problèmes de santé est de 20% pour les hommes et de plus de 25% pour les femmes<sup>44</sup>. Les fournisseurs majoritaires du "travail de care" sont les femmes. A elles seules, elles accomplissent 62% du total des heures de travail non rémunéré. En matière de soins et d'assistance aux adultes, les hommes fournissent 10 millions d'heures de travail, contre le triple par les femmes (32 millions). En Suisse, 35% de la population résidente permanente de 15 à 64 ans prend régulièrement en charge des enfants ou des adultes. Cela représente 1,9 million de personnes.

Les prévisions démographiques avec le vieillissement de la population laissent présager que le besoin de l'aide des proches va croître. D'autant plus que les coûts de la santé continuent de gonfler : la société ne peut pas se passer de l'aide informelle apportée par les proches. Elle serait bien incapable de financer directement tout ce travail bénévole, qui se chiffre par milliards.

Comme par ailleurs on sait que la grande majorité de ces 1,9 millions de proches aidants sont des personnes actives occupées (86% des hommes et 69% des femmes), la tension entre le temps de travail et les autres temps de la vie va augmenter encore.

Du fait de la répartition sexuée des tâches, si on ne prend aucune mesure en faveur de la conciliation, une bombe sociale à retardement est programmée : les femmes qui se sont investies à titre privé pour leurs proches toucheront des rentes moindres une fois à la retraite (Gender Pension Gap, voir chapitre 2.1.1).

### *2.6.3 De la nécessité d'assurer la conciliation*

Le discours égalitaire s'est longtemps concentré sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie de famille des parents de jeunes enfants. Or, la conciliation ne concerne pas que les parents. Elle concerne tout un chacun, car tout le monde a une famille et des parents ou des beaux-parents dont il faudra un jour s'occuper lorsqu'ils seront âgés et/ou malades. Toutes les générations sont par conséquent concernées. La plupart des proches aidants commencent leur « travail de care » de manière progressive ; un jour ou l'autre, ils sont confrontés aux défis que représente la conciliation de leur activité professionnelle avec ces nouvelles tâches supplémentaires.

Il en va de même avec toutes les personnes qui s'occupent quotidiennement d'un proche atteint dans sa santé et qui ne peut vivre de manière autonome. C'est en particulier le cas des parents d'enfants gravement malades ou handicapés ainsi que les partenaires et parents directs de personnes ayant perdu leur autonomie suite à une maladie ou un accident.

---

*La conciliation de l'activité professionnelle avec les tâches de « care »  
auprès de proches concerne toutes les générations.*

---

**REVENDEICATION 19** : Les conditions-cadres et la législation doivent être adaptées pour permettre la conciliation du travail salarié et du travail de care réalisé dans la sphère privée, afin de préserver le futur des proches aidants en matière de santé, d'employabilité et de protection sociale.

---

<sup>44</sup> OFS, [Aides informelles](#) 2012

**REVENDEICATION 20** : Un vaste chantier de réflexion doit débuter afin de trouver des solutions pour adapter le système de protection sociale tel que nous le connaissons, hérité du XIXème et du XXème siècle et qui ne répond pas aux besoins actuels et futurs.

Ce nouveau système de protection sociale comprendra notamment les éléments identifiés suivants :

1. Congé d'urgence payé en faveur des proches pour personnes sans obligation d'entretien
2. Assouplissement du modèle de bonification dans l'AVS pour les proches aidants:
  - Résidence du proche à plus de 30 km
  - Aussi en cas d'impotence faible
  - Extension du cercle des bénéficiaires (parents du conjoint, partenaires non mariés)
  - Doublement de l'allocation pour impotent en cas de prise en charge à domicile (sur le modèle de l'AI).
3. Prévoyance professionnelle : « bonus éducatif et d'assistance » pour le care avec part employeur financée par l'Etat (partie employeur)
4. Allocations d'assistance (sur modèles cantonaux FR, BS, VD, VS)
5. Assouplissement des contributions d'assistance dans l'AI (à verser aux proches de la famille, pas seulement à des tiers externes)
6. Prise en charge des coûts de l'aide ménagère par les proches par la Lamal dès 10 heures par semaine (repas, ménage, courses)

Ces éléments peuvent être intégrés dans le cadre de la réflexion portant sur un service citoyen obligatoire (voir point 2.3.4).

### **3. L'évolution rapide de l'économie amène des défis supplémentaires**

#### **3.1 L'égalité va de soi pour les jeunes, mais le plafond de verre persiste**

##### *3.1.1 Egalité des chances de formation*

Une politique familiale coordonnée est quasi inexistante dans notre pays, seules quelques dispositions sectorielles en faveur des familles ont été prises (allocations familiales, congé maternité, droit de s'absenter jusqu'à trois jours en cas de maladie d'un enfant). Le dispositif légal réglant les assurances sociales sont héritées du 19<sup>ème</sup> siècle, une époque marquée par une forte division sexuelle du travail et qui ne correspond plus du tout avec les aspirations des jeunes générations.

En effet, désormais les filles et les jeunes femmes ont accès à l'éducation, à la formation professionnelle et aux études de la même manière que les garçons et les jeunes hommes. Le choix des filières de formation professionnelle est encore fortement genré, de sorte que les filles choisissent principalement une dizaine de professions que l'on peut du coup qualifier de typiquement « féminines » et il en va de même pour les garçons. Des campagnes de sensibilisation sont régulièrement menées en vue d'inverser cette tendance, afin d'attirer les filles dans les filières techniques et scientifiques. Ces efforts doivent être poursuivis.

Les femmes bénéficient d'un niveau élevé de formation. Elles sont aussi nombreuses à obtenir un diplôme d'une haute école spécialisée que les hommes (49% pour le bachelor et le master) et plus nombreuses qu'eux à obtenir un titre d'une haute école universitaire (52% pour le bachelor, 51% pour

le master)<sup>45</sup>. Les femmes sont désormais fortement insérées sur le marché du travail. Elles sont nombreuses à travailler, et elles travaillent de plus en plus aussi.

Il n'est donc pas étonnant que les jeunes générations considèrent l'égalité entre femmes et hommes comme un fait acquis. Ceci jusqu'à l'arrivée du premier enfant, un moment charnière qui les oblige à des « choix » qui souvent n'en sont pas en réalité. Ces « choix » imposés par les circonstances les conduisent à un certain « retour en arrière », ce qui est source de nombreuses tensions.

---

*L'égalité ne figure plus dans les préoccupations des jeunes générations, qui ont grandi avec les mêmes opportunités de formation entre femmes et hommes.  
L'égalité va désormais de soi. Jusqu'à l'arrivée du premier enfant.*

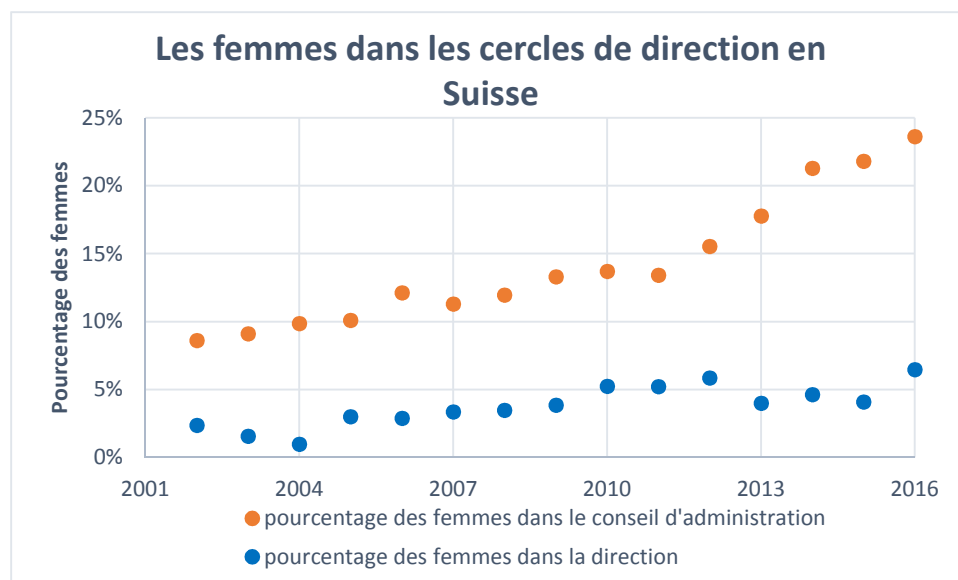
---

### 3.1.2 Contre le plafond de verre : des sièges réservés

A partir du moment où les femmes deviennent mères, leurs chances de développer leur carrière sont freinées, voire stoppées. Une fois les enfants grandis et hors du nid familial, les femmes n'arrivent pas à rattraper leur retard. Notamment en raison de la valeur nulle accordée par le monde professionnel aux tâches de care réalisées dans la sphère privée.

Pour les femmes qui n'interrompent pas leur carrière ou ne la freinent pas par l'adoption d'un temps partiel, il est extrêmement difficile de progresser. On parle de « plafond de verre », soit la barrière invisible qui empêche les femmes à gravir les derniers échelons hiérarchiques.

L'étude sur les salaires des managers de Travail.Suisse<sup>46</sup> le démontre année après année : les femmes sont trop peu nombreuses aux commandes des 26 grandes entreprises examinées.



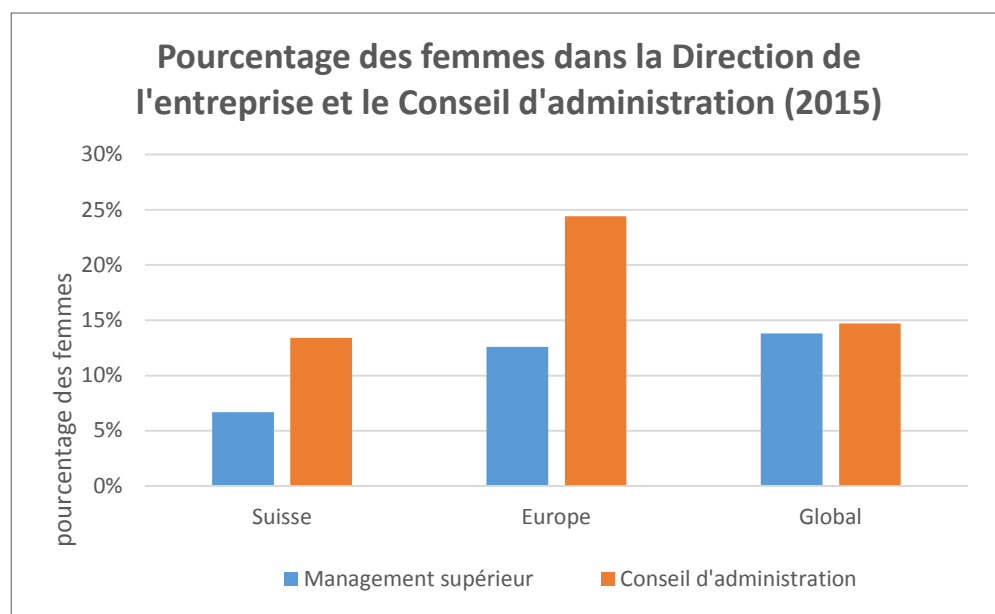
<sup>45</sup> « Examens finals. Edition 2016 », Office fédéral de la statistique, Neuchâtel.

<sup>46</sup> Travail.Suisse, « Les femmes dans des fonctions de direction – progrès à bas niveau », Berne. Service Médias, 8 mai 2017.



Au niveau international, la Suisse fait pâle figure. Plusieurs études internationales<sup>47</sup> mettent en évidence le mauvais exemple de notre pays, souvent classé en dernière place des classements entre pays.

Dans son étude pour la Commission fédérale pour les questions féminines<sup>48</sup>, la professeure et docteure en droit Regula Kägi-Diener indique que parmi les 229 entreprises cotées en bourse dont le siège est en Suisse, la proportion des femmes dans les conseils d'administration atteint 9% seulement. Il faut noter que parmi elles, les entreprises les plus grandes et orientées vers l'international sont plus enclines à nommer des femmes.



L'introduction de quotas est efficace. L'Allemagne a introduit un quota de 30 pourcent de femmes dans les conseils d'administration en 2016. Cinq mois après son introduction, le pourcentage de femmes était déjà au-dessus de 30 pourcent et presque deux tiers des entreprises cotées au DAX remplissent les quotas prescrits.

L'exemple du canton de Bâle-ville est aussi exemplaire en matière de sièges réservés aux femmes. En février 2014, la population de Bâle-ville a accepté l'instauration d'un quota de 33% de femmes au sein des entreprises publiques et proches de l'Etat (Universités, hôpitaux, entreprises de transport, etc.). Le délai pour y arriver était court (5 ans). Or une année après, la proportion de femmes visée est pratiquement atteinte. C'est la démonstration qu'adopter une telle mesure agit comme un « appel d'air » et qu'il est alors facile de trouver de bonnes candidates pour les postes de direction concernés.

<sup>47</sup> Credit Suisse Research (2016): <https://www.credit-suisse.com/ch/de/about-us/media/news/articles/media-releases/2016/10/de/gender-3000.html>; PIIE (2016): <https://piie.com/publications/working-papers/gender-diversity-profitable-evidence-global-survey>; Schillingreport 2017 (Medienmitteilung): <http://www.schillingreport.ch/de/home>

<sup>48</sup> Prof. Dr. iur Regula Kägi-Diener, Des quotas de femmes dans les cercles dirigeants des entreprises. Mars 2014, sur mandat de la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF. <http://www.ekf.admin.ch/dokumentation/00442/index.html?lang=fr>

---

*Pour permettre aux femmes d'accéder aux postes de direction, adopter des quotas est efficace. Une fois la mesure adoptée, l'effet d' « appel d'air » permet de satisfaire très rapidement aux exigences car les bonnes candidates ne manquent pas.*

---

**REVENDEICATION 21** : Dans les entreprises cotées en bourse ou dans celles qui dépendent de la Confédération, un pourcentage de 40% sièges réservés aux femmes doit être fixé dans les directions et dans les conseils d'administration. Cette proportion est reprise du projet de directive de l'Union européenne de 2013<sup>49</sup>.

**REVENDEICATION 22** : Le partage de poste ou Jobsharing doit être promu, y compris pour les postes à responsabilité (Topsharing). Bien cadré et négocié entre employeur et employé-s, il est de nature à ouvrir des carrières aux femmes et aux hommes qui souhaitent progresser dans leur carrière tout en refusant de concéder du terrain sur le front de la conciliation avec les autres facettes de leur vie.

### **3.2 La souplesse négociée, oui, la flexibilité à sens unique, non**

Le mot « flexibilité » est dans toutes les bouches, surtout dans celle de l'économie et du patronat : flexibilité des modèles de travail, flexibilité des horaires, flexibilité des lieux de travail. A priori, c'est aussi ce que demande Travail.Suisse. A la condition que l'on place l'être humain au centre des préoccupations et des innovations et non pas les seules exigences économiques. Nous préférons désormais parler de « souplesse », un mot plus centré sur les besoins des uns et des autres.

La souplesse doit permettre d'adapter le travail à l'être humain et non l'inverse. Il faut prendre garde à ne pas adapter les lois actuelles aux seules exigences de l'économie. Une des valeurs fondamentales de Travail.Suisse est le droit de chacun à pouvoir déterminer le modèle de vie qu'il ou elle souhaite. Ainsi, quand travailler à temps partiel est imposé, ou qu'il devient impossible d'augmenter à nouveau son taux d'activité, cette soi-disante « flexibilité » est alors à sens unique. Le mot « souplesse » recouvre, lui, un concept où tout modèle de travail nouveau négocié permet effectivement aux travailleurs et aux travailleuses de planifier leurs horaires et leur vie à l'avance. C'est l'exact opposé du travail sur appel ou d'un horaire de poste à temps partiel imposé à la dernière minute.

Le temps disponible pour la vie professionnelle évolue au cours de la vie. Mais les modèles de travail sont très souvent fixes pour longtemps. S'ils sont adaptés une fois, ils le sont rarement plusieurs fois au sein d'une même entreprise. C'est plutôt en changeant d'emploi que les travailleurs et les travailleuses accèdent au taux d'activité souhaité, vers une diminution ou vers une augmentation. La demande des travailleurs et des travailleuses de pouvoir changer de taux d'activité ne doit plus être perçue par les entreprises comme une difficulté insurmontable.

#### ***Sous-emploi, emplois précaires et inégalité hommes-femmes***

En Suisse, nombreuses sont les femmes – majoritaires dans les emplois à temps partiel - qui se déclarent en sous-emploi<sup>50</sup> (une femme sur cinq travaillant à temps partiel). Il doit pouvoir être possible de bénéficier d'un travail à temps partiel de manière temporaire, par exemple pour une durée de deux

---

<sup>49</sup> European Think & Do Tank, Léa CHARLET et Anna MÉTRAL « FEMMES ET QUOTA. La directive européenne à l'arrêt ? », [Notes d'analyse, mai 2016](#).

<sup>50</sup> OFS, « [Les mères sur le marché du travail](#) », Neuchâtel, octobre 2016.

ans. Au terme de cette période, une réévaluation de la situation personnelle devrait avoir lieu et l'entreprise devrait pouvoir répondre aux nouveaux besoins de ses employés. Cette durée limitée pourra être ajoutée au cadre si un droit au temps partiel voit le jour.

En 2015, l'Organisation internationale du travail OIT tirait la sonnette d'alarme : dans ses perspectives pour l'emploi et le social, elle estime que le modèle classique du salariat s'érode<sup>51</sup>. Il dénonce l'augmentation des emplois précaires. En novembre 2017, le Conseil fédéral infirme cette constatation. Dans un rapport<sup>52</sup> sur la numérisation, il constate que « aucune tendance claire ne se dégage concernant l'évolution des emplois atypiques et atypiques précaire. ».

Un emploi est recensé comme atypique et précaire lorsque :

- il présente au moins une forme d'insécurité économique ou quant à l'avenir par rapport à un emploi standard et si le salaire perçu est inférieur à 60 % du salaire médian de la population active occupée
- il présente des incertitudes quant à l'avenir, des incertitudes économiques et le salaire est moins élevé que le salaire médian.

*Classification des emplois atypiques précaires (selon Ecoplan 2017)*

Emploi...	Revenus salariaux		
	< 60% du salaire médian	< au salaire médian	>= au salaire médian
... ne comportant pas d'insécurité quant à l'avenir ou économique			
... comportant une insécurité quant à l'avenir ou économique	Atypique précaire		
... comportant une insécurité quant à l'avenir <b>et</b> économique	Atypique précaire	Atypique précaire	

Concrètement, les contrats de location de services et les emplois à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à douze mois sont considérés comme source d'insécurité quant à l'avenir. Le travail sur appel, le home office et le télétravail sans nombre d'heures de travail fixé contractuellement, ainsi que le travail à temps partiel alors que l'employé souhaite travailler davantage (sous-emploi) relèvent de l'insécurité économique.

Les formes atypiques et précaires de travail et le risque de pauvreté qui leur est associé concernent d'abord les femmes :

<sup>51</sup> [http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015/WCMS\\_337071/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015/WCMS_337071/lang--fr/index.htm)

<sup>52</sup> Rapport du Conseil fédéral du 8 novembre 2017 « [Conséquences de la numérisation sur l'emploi et les conditions de travail : opportunités et risques](#) ».

- en matière de travail sur appel, 64'000 hommes sont concernés (3,7% des salariés) contre 105'000 femmes (6,1%). Cette forme de travail a reculé de 1,3 point entre 2004 et 2014.
- en matière de contrats à durée déterminée, les hommes actifs occupés sont 6,6% à être concernés contre 8,2% des femmes (2014<sup>53</sup>). Ces salarié-e-s sont exposés à un risque plus élevé de perdre leur emploi, ils sont souvent moins bien payés et ont des conditions de travail moins favorables que les autres. Parmi les personnes ayant un contrat de durée déterminée, le taux de pauvreté des femmes (plus de 5%) est deux fois plus élevé que celui des hommes.

Selon l'analyse citée par le Conseil fédéral : « *Les emplois atypiques précaires se répartissent environ pour moitié entre les cas d'insécurité quant à l'avenir et les cas d'insécurité économique. Dans le cas de l'insécurité quant à l'avenir, il s'agit surtout d'emplois à durée déterminée, et dans celui de l'insécurité économique, de travail sur appel. Parmi les emplois atypiques précaires, les emplois à durée déterminée ont progressé entre 2010 et 2016, tandis que le travail sur appel a affiché un léger recul. Le secteur des services présente le plus d'emplois atypiques précaires, notamment l'hôtellerie, l'art, le spectacle, les services privés et autres ainsi que l'immobilier et divers services économiques. Ces emplois affichent une proportion supérieure à la moyenne de femmes, de jeunes ou de personnes disposant d'un faible niveau de formation.* »

En 2016, 113 000 personnes exerçaient un emploi atypique précaire, mais elles n'y resteraient pas longtemps (seulement 15% des personnes concernées connaissent toujours une telle situation après deux ans).

Les rapports de travail du futur doivent par conséquent offrir trois types de sécurité :

- économique (assurer un salaire suffisant pour vivre),
- un gage sur l'avenir (l'emploi doit être stable, si possible de longue durée, la personne doit pouvoir être formé-e par l'employeur aux évolutions technologiques rapides pour rester employable) et
- garantir la protection de la personne (santé, équilibre avec les autres pans de la vie).

Si ces trois critères sont respectés, alors on ne devrait pas voir se développer les contrats atypiques et précaires et une bonne qualité de vie devrait être au rendez-vous, tant pour les hommes que pour les femmes.

---

*Les employeurs offrent de la flexibilité, alors que les travailleurs et les travailleuses ont besoin de « souplesse ». La flexibilité est souvent exigée et à sens unique, la souplesse est le résultat d'une négociation.*

---

**REVENDEICATION 23** : En matière d'assurances sociales (AVS), il faut étudier la possibilité d'introduire un compte personnel de temps de travail (Erwerbstätigkeitskonto), à l'instar de l'Allemagne. Le modèle pourra comptabiliser temps de travail salarié personnel et temps de travail au service de la communauté (militaire, service civil, aide aux proches, éducation...) pour obtenir une rente vieillesse entière dans le premier pilier de la prévoyance vieillesse. Dans le second pilier de la prévoyance professionnelle, voir la revendication 20, point 3).

<sup>53</sup> OFS, [Enquête suisse sur la population active 2014](#), Neuchâtel.

### 3.3 L'hyper connectivité viendra-t-elle au secours de la conciliation ?

Les progrès technologiques (accès toujours plus facile à l'internet à haut débit, miniaturisation des outils informatiques) permettent une connexion quasiment permanente à son travail, quel que soit l'endroit où l'on se trouve. Chacun et chacune est aussi atteignable en tout temps via des outils personnels comme le smartphone. Grâce à un simple ordinateur portable, les travailleurs et travailleuses du secteur tertiaire peuvent travailler depuis n'importe quel endroit. Cela est bien entendu plus difficile pour le secteur secondaire.

#### 3.3.1 Le « Home Office » apprécié des parents mais pas sans risques

Grâce à l'évolution des technologies et des outils de communication, la pratique du travail à domicile (Home Office) se répand aussi de manière exponentielle. Le « Home Office Day » - un jour du travail à domicile - a débouché sur une initiative de gros employeurs du secteur tertiaire (Worksmart Initiative)<sup>54</sup> dont trois entreprises dépendant de la Confédération (swisscom, La Poste, CFF). Cette initiative a déjà été signée par une centaine d'entreprises, employant près de 70'000 collaborateurs et collaboratrices. Le « home office » concerne principalement l'économie du tertiaire, mais il est trop tôt pour affirmer que les autres secteurs ne seront pas concernés<sup>55</sup> d'une manière ou d'une autre.

Les travailleurs et les travailleuses y voient une manière d'économiser du temps et des coûts de transport. Le « Home office » est aussi souvent présenté par les milieux patronaux comme étant un moyen de mieux concilier l'activité professionnelle avec les impératifs de la vie familiale. En effet, les parents, hommes et femmes, y ont beaucoup recours quand ils ont des enfants, mais de manière différenciée : deux mères sur cinq travaillent parfois (28,9%) ou régulièrement à domicile (8%)<sup>56</sup>. Les femmes sans enfant sont 3% à travailler parfois et 26% à travailler régulièrement à domicile. Les pères sont quatre fois moins nombreux que les femmes à travailler régulièrement à domicile (2,3%) mais plus nombreux que les mères à le faire régulièrement (34,9%).

De cette proportion, un certain nombre de travailleuses n'a pas le statut d'employée mais celui d'indépendante : la part de travailleuses indépendantes (y compris salariées propriétaires de leur entreprise) parmi les mères s'élève à 10,9%, tandis que les femmes sans enfants ne sont que 7,8%. Parmi les hommes, les pères sont 13,6% à exercer une activité indépendante et les hommes sans enfant 10,9%, soit autant que les mères.

	Travail occasionnel à domicile	Travail régulier à domicile	Statut d'indépendant
<b>Femmes sans enfant</b>	26 %	3 %	7.8%
<b>Mères</b>	<b>28.9 %</b>	<b>8 %</b>	<b>10.9 %</b>
<b>Hommes sans enfant</b>	2.5 %	28.2 %	13.6 %
<b>Pères</b>	2.3 %	<b>34.9 %</b>	<b>10.9 %</b>

Source : OFS, « [Les mères sur le marché du travail](#) », Neuchâtel, octobre 2016.

<sup>54</sup> [www.work-smart-initiative.ch](http://www.work-smart-initiative.ch)

<sup>55</sup> Il suffit de penser au secteur de la vente sur internet, aux laboratoires de fabrication « fablab » permettant de fabriquer des biens de nature variée grâce à des machines-outils pilotées par ordinateur, en principe accessibles au grand public ou encore à la production de denrées alimentaires pilotées par ordinateur.

<sup>56</sup> OFS, « [Les mères sur le marché du travail](#) », Neuchâtel, octobre 2016.

Dans le cadre d'un rapport de travail contractuel, cette délocalisation de la place de travail assortie d'hyper connectivité semble donc plaire aux premiers intéressé-e-s, surtout aux parents, ainsi qu'aux « digital natives » habitués au travail nomade.

### **Risques**

Si cette évolution apporte plusieurs points positifs, dont une apparente meilleure conciliation ainsi qu'une diminution de la pollution due aux transports, d'autres effets collatéraux négatifs sont à déplorer. Un des plus importantes est que s'il n'existe pas de cadre formel, la frontière entre le temps effectivement consacré au travail et le reste du temps de la journée (et de la nuit) s'efface.

Face au rythme toujours plus rapide imposé par un monde globalisé qui ne dort jamais, de nombreux salariés sont mis sous pression pour assurer une productivité de plus en plus élevée. La tentation pour eux est grande de travailler en soirée, durant le week-end, en vacances et même la nuit - puisque la technologie le permet. Quand le travail est ainsi fractionné en petites phases, le risque majeur est d'oublier de décompter l'entier de l'engagement professionnel effectif.

En travaillant depuis son domicile (ou tout autre lieu), il y a de plus un risque certain d'isolement, un manque d'interaction sociale avec une équipe, qui peut déboucher sur des malentendus et une mauvaise communication, mais aussi sur un manque de formation continue.

Suite au « Home Office Day », de nombreuses grandes entreprises ont signé une nouvelle initiative : la « work smart initiative »<sup>57</sup>. Il est frappant de constater que les conseils donnés aux employés des entreprises qui signent la charte sont assez vagues : ils doivent songer « à prendre une pause de temps en temps », tenir compte de leur biorythme, parler ouvertement et régulièrement des horaires de travail et des questions de disponibilité avec le reste de l'équipe ou programmer des rencontres fixes avec le supérieur.

On ne trouve malheureusement pas de rappel de la responsabilité de l'employeur envers ses employé-e-s « à distance ». Le Code des obligations lui impose de prendre toutes mesures « commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage »<sup>58</sup> pour protéger la vie et la santé du travailleur. Selon la work-smart initiative, la responsabilité de maintenir un équilibre dans leur vie incombe aux seuls employé-e-s. Cela n'est pas acceptable.

Le travail à domicile peut donc se transformer en piège pour les travailleurs et les travailleuses. Il a sa place dans les modèles de travail modernes, plus souples et convenant aux deux parties, mais il doit absolument être cadré. Le travail à domicile réduit certainement les frais, ainsi que le temps de transport à la charge des travailleurs et des travailleuses. De ce fait, il permet aux pères et aux mères de disposer de plus de temps pour leur famille, une fois leur temps de travail terminé. Le travail à domicile n'est pas une mesure qui va agir sur l'égalité hommes-femmes et ce n'est pas un moyen pour les femmes de travailler plus.

---

<sup>57</sup> <http://work-smart-initiative.ch/fr/>

<sup>58</sup> Code des obligations, article 328, al. 2.

### **Convention précise négociée**

Tout travail hors de l'entreprise, qu'il se réalise en déplacement ou à domicile, doit faire l'objet d'une convention signée par les deux parties qui définira de manière précise la façon dont s'organise ce travail.

Les points suivants doivent au minimum y être décrits :

- les horaires de travail convenus,
- la manière d'enregistrer le temps de travail,
- l'accès aux serveurs et à la messagerie professionnels limités aux jours et horaires de travail usuels,
- l'infrastructure mise à disposition par l'employeur (PC, imprimante, téléphone, etc.),
- l'espace disponible pour travailler au domicile,
- la couverture d'assurance-accident professionnelle, etc.

Les employeurs seront d'ailleurs bien avisés de s'enquérir aussi de l'organisation de la garde des enfants de leurs employés durant le temps de travail convenu à domicile, car on ne peut pas travailler et s'occuper de ses enfants en même temps : on ne fait bien ni l'un ni l'autre et au final, c'est la responsabilité parentale qui est engagée. Le travail à domicile ne doit pas conduire à ce que les travailleurs et travailleuses en souffrent à court ou long terme.

A terme, parce que les données sont insuffisantes pour évaluer la propagation effective des emplois atypiques et précaires dans l'économie des plateformes, le Conseil fédéral en conclut que les emplois ne subissent pas de précarisation en raison de la numérisation de l'économie.

---

*Grâce aux progrès technologiques, chacun et chacune est en connexion permanente avec son travail. Le « Home office » facilite un peu la conciliation, mais il est à cadrer, car la responsabilité de l'employeur ne peut être reportée sur l'employée.*

---

**REVDICATION 24** : Tout travail hors de l'entreprise, qu'il se réalise en déplacement ou à domicile (Home Office), doit faire l'objet d'une convention signée par les deux parties qui définit la façon d'organiser le travail à domicile de manière précise. Le travail à domicile ne doit pas constituer la majorité du temps total de travail (p.ex. 2 jours par semaine au maximum pour un poste à 100%). Pour le reste du temps de travail, les travailleurs et travailleuses se rendent dans l'entreprise pour favoriser les échanges sociaux.

**REVDICATION 25** : L'enregistrement de la durée de travail doit impérativement être conservé et contrôlé par l'entreprise et par les autorités compétentes. Au niveau technique, rien ne s'y oppose grâce aux outils modernes (en particulier le smartphone). C'est la seule manière de pouvoir rétribuer d'éventuelles heures supplémentaires de manière correcte. C'est la seule manière de pouvoir travailler à temps partiel en évitant tout travail « gratuit » (non payé).

**REVDICATION 26** : Les entreprises prennent des mesures spécifiques adaptées en faveur de la santé de ses travailleurs et travailleuses à distance. Par exemple, ils déconnectent leur service de messagerie à partir d'une certaine heure ou en fin de semaine, de manière à préserver les heures de

repos de leurs employé-e-s à distance<sup>59</sup>. A l'instar de la France, où le « droit à la déconnexion » a fait son apparition dans la Loi Travail en 2016, cette disposition simple est à encourager dans l'adoption des CCT dans les branches concernées.

**REVENDEICATION 27** : Une étude qualitative doit être menée pour pouvoir mesurer si cette nouvelle forme de travail qu'est le « Home office » conduit à des effets positifs ou négatifs au niveau de la santé, de la qualité et de l'équilibre de vie des travailleurs et des travailleuses qui le pratiquent.

### *3.3.2 Le travail 4.0 représente une menace pour les femmes*

Tous les défis posés aux femmes et aux hommes ne sont pas encore relevés pour leur permettre de concilier leur vie professionnelle avec leur reste de leur vie que pointent déjà de nouvelles difficultés. La généralisation de l'exploitation des données personnelles numériques (big data), le développement exponentiel des algorithmes, la miniaturisation toujours plus perfectionnée conduisent à une automatisation de secteurs entiers de l'économie. C'est ce qu'on appelle l'économie 4.0. Des changements disruptifs ont déjà lieu et modifient considérablement le travail et l'économie.

Des services auparavant fournis par des êtres humains sont disponibles en ligne ou effectués par des robots et de nombreux emplois passent à la trappe. Cela concerne des emplois peu qualifiés (personnel en caisse dans les supermarchés, employés aux guichets des poste et des banques) comme des emplois très qualifiés (experts comptables et fiscaux, conseillers bancaires, etc.). Des robots ont même fait leur apparition pour distraire les pensionnaires des homes.

Selon le World Economic Forum<sup>60</sup>, dans les 14 pays industrialisés passés sous revue, 7,1 millions d'emplois seront perdus entre 2015 et 2020 (des emplois routiniers, de bureau et administratifs) et 2 millions seront créés, en particulier dans les domaines liés aux ordinateurs, aux mathématiques et à l'ingénierie informatique. Ces emplois sont aussi décrits par l'acronyme MINT (mathématique, informatique, sciences et technique). De bonnes perspectives d'évolution attendent les domaines de la production et de l'industrie.

En termes absolus, entre emplois perdus et emplois nouvellement créés, les femmes perdront plus que les hommes : 4 millions d'emplois perdus pour les hommes et 1,4 million d'emplois créés, contre 3 millions d'emplois perdus pour les femmes et 0,55 million d'emplois créés. Selon les tendances observées et les prédictions actuelles, les hommes perdront 1,7 million d'emplois dans les secteurs de la fabrication et production, de la construction et extraction et gagneront 600'000 emplois dans les secteurs de l'ingénierie et architecture informatique et des fonctions mathématiques. Les femmes ne perdront que 0,37 million d'emplois dans ces deux secteurs actuellement dominés par les hommes mais gagneront plus de 100'000 emplois dans le secteur des professions MINT, si le rapport déséquilibré entre les deux sexes reste identique entre 2015 et 2020.

C'est pourquoi, d'un point de vue de l'égalité, il est primordial que les programmes d'encouragement et de sensibilisation visant à ce que les filles choisissent des filières de formation des professions MINT continuent d'être financés.

---

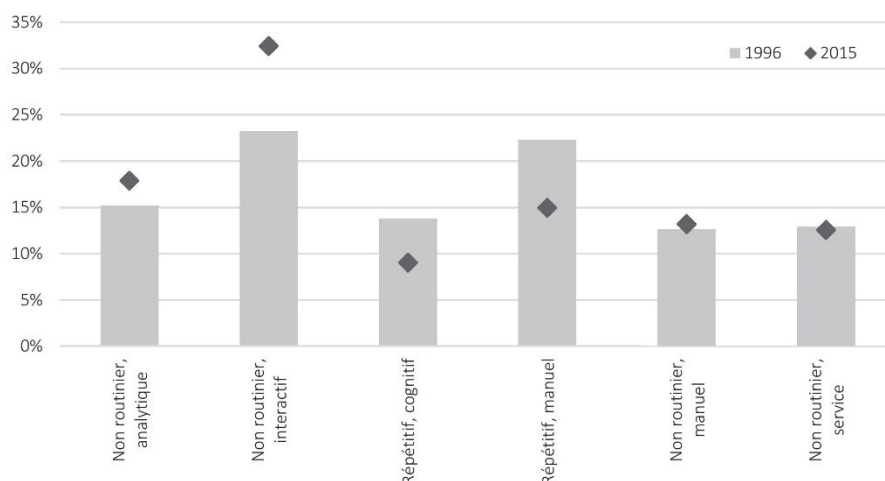
<sup>59</sup> C'est le cas de l'entreprise Volkswagen en Allemagne. Magali Prost and Moustafa Zouinar, « De l'hyper-connexion à la déconnexion : quand les entreprises tentent de réguler l'usage professionnel des e-mails », [Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé PISTES](#), 17-1 2015.

<sup>60</sup> World Economic Forum, « [The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution](#) », January 2016.



Certes, comme avec toute innovation, de nouveaux emplois verront le jour. Mais si la mesure de cette révolution 4.0 n'est pas encore connue avec précision, certains spécialistes estiment que les femmes seront les grandes perdantes de ces changements technologiques, à double titre<sup>61</sup>.

- a) Les fonctions administratives ou de vente, majoritairement occupées par des femmes, vont disparaître et être remplacées par des robots ou des services en ligne.
- b) Au niveau de la création de nouveaux emplois, il s'agira d'emplois très qualifiés dans des domaines scientifiques et technologiques, domaines que choisissent en majorité les hommes.



Remarque : 1996-2015 ; la figure montre l'évolution de la part d'emploi (en %) par profil d'activité.  
Source : OFS (ESPA, STATEM) ; calculs de Rütter Soceco

Graphique tiré du Rapport du Conseil fédéral du 8 novembre 2017 sur les conséquences de la numérisation sur l'emploi

Si on passe en revue les branches et les professions concernées par une probable perte d'emplois ou celles où l'on prévoit plutôt une croissance de l'emploi, le Conseil fédéral dresse le tableau suivant <sup>62</sup>:

Evolution de l'emploi selon les branches, les professions, les activités (Rapport du Conseil fédéral du 8 novembre 2017 sur les conséquences de la numérisation sur l'emploi)

Perte d'emplois	Gain d'emplois
Secteurs à faible technicité : <ul style="list-style-type: none"> <li>- production alimentaire</li> <li>- industrie textile</li> </ul>	Secteurs de haute technologie ou interdisciplinaire : <ul style="list-style-type: none"> <li>- industrie pharmaceutique</li> <li>- électronique</li> <li>- bio-informatique</li> </ul>
Secteurs à basse intensité cognitive, activités répétitives	Secteurs à forte intensité cognitive : <ul style="list-style-type: none"> <li>- spécialistes en administration d'entreprise</li> <li>- concepteurs et analystes de logiciels et de multimédia</li> </ul>

<sup>61</sup> Interview de Saadia Zahidi, membre du comité exécutif du WEF, responsable de l'étude sur l'égalité des salaires, parue dans [Le Temps, 26 octobre 2016](#).

<sup>62</sup> Rapport du Conseil fédéral du 8 novembre 2017 « [Conséquences de la numérisation sur l'emploi et les conditions de travail : opportunités et risques](#) ».

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- spécialistes de bases de données et des réseaux</li> </ul>
Professions commerciales Professions de production	Niveaux de qualification élevés, à fortes responsabilités : <ul style="list-style-type: none"> <li>- spécialistes de la justice et des sciences sociales</li> <li>- médecins et professions médicales associées</li> <li>- professions scientifiques</li> </ul>
Services économiques : <ul style="list-style-type: none"> <li>- commerce en ligne</li> <li>- communication</li> <li>- traitement de données numériques</li> </ul>	Services économiques : <ul style="list-style-type: none"> <li>- conseil aux entreprises</li> <li>- services informatiques</li> </ul>
Commerce de détail Services postaux et de messagerie	Secteurs requérant le contact humain : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Enseignement</li> <li>- Accompagnement et soins</li> </ul>
Secteur industriel : <ul style="list-style-type: none"> <li>- mécanicien de précision</li> <li>- imprimeur</li> <li>- employés de bureau</li> </ul>	Secteur industriel à activités non répétitives : <ul style="list-style-type: none"> <li>- robotique</li> <li>- technologie des capteurs</li> </ul>

Le Conseil fédéral attire l'attention dans son rapport du 11 janvier 2017 sur les conditions-cadre de l'économie numérique<sup>63</sup> que de nouveaux besoins de protection sociale vont émerger, auxquels il va falloir répondre. Travail.Suisse partage pleinement cet avis. Les conditions de travail et la protection sociale 4.0 doivent voir le jour qui ne doivent rien céder sur le terrain de la qualité de vie des travailleurs et des travailleuses.

### ***Le monde de demain se programme-t-il au masculin ?***

Sur un autre plan, plus philosophique, on doit aussi se poser la question suivante : du fait du manque actuel de femmes, dans les professions « MINT », il existe un risque que la façon dont fonctionnent ou sont programmés ordinateurs, machines et algorithmes soit influencée par le fait que les programmeurs sont presque exclusivement des hommes.

Les outils et applications dotées d'intelligence artificielle AI sont de plus en plus nombreux et nous accompagnent déjà aujourd'hui. Que l'on pense aux assistants personnels, à la reconnaissance faciale des nouveaux smartphones, à la reconnaissance d'images, aux applications intelligentes qui se démocratisent et ne sont plus seulement développées pour aider les personnes mal voyantes (comme le logiciel Seeing AI sur iPhone qui décrit ce que voit la caméra à l'utilisateur), aux voitures qui se parquent ou se conduisent seules, aux programmes médicaux comme Watson d'IBM qui arrivent à détecter des tumeurs aussi bien que les spécialistes, etc. La technologie de l'AI repose sur des algorithmes

<sup>63</sup> [Rapport sur les principales conditions-cadre pour l'économie numérique](#). Rapport du Conseil fédéral du 11 janvier 2017

qui permettent à la machine d'apprendre et de se perfectionner en continu sans intervention humaine, algorithmes qui se nourrissent de bases de données toujours plus gigantesques et interconnectées. Plusieurs biais sont à signaler dès aujourd'hui, dont un concerne l'égalité hommes-femmes : les personnes qui développent les algorithmes des machines et robots dotés ont un profil similaire, comme le mentionne le directeur du laboratoire de programmation distribuée de l'EPFL Rachid Geraoui : ce sont des jeunes hommes, issus des grandes universités américaines et qui travaillent dans la Silicon Valley, pour ce qui est des technologies venant des Etats-Unis. Ailleurs dans le monde, il en va de même, sauf pour ce qui est du lieu de travail.

Le biais homme-femme semble assez évident. C'est pourquoi il est impératif que les femmes prennent leur place dans ces professions qui, sans exagération, « déterminent le fonctionnement du monde de demain ».

---

*L'économie numérique offre des opportunités et apporte de réelles menaces.  
Les femmes sont visées en premier pour des raisons structurelles. La protection  
sociale 4.0 doit voir le jour.*

---

**REVENDECTION 28** : Les effets du travail 4.0 devront être analysés selon la perspective du genre. De nouvelles formes de protection sociale doivent répondre aux nouveaux besoins engendrés par la transformation du marché du travail : s'il y a lieu d'adapter la législation sur le travail à l'avenir, toute facilitation des nouvelles formes de travail doit être assortie simultanément de mesures assurant le maintien du niveau de protection sociale des travailleurs et travailleuses.

## 4. Récapitulatif des 28 revendications

**REVENDEICATION 1 :** Un ré-examen de la valeur accordée au travail est nécessaire. A l'instar de la CFQF et de la Coordination post Beijing des ONG Suisses, Travail.Suisse estime nécessaire de lancer une discussion approfondie au niveau national sur la valeur accordée au travail, de manière à pouvoir véritablement mettre en œuvre le principe constitutionnel de l'égalité salariale pour un travail de même valeur. Il s'agit en particulier de réévaluer activement les métiers dans les domaines de la santé et de la prise en charge, secteurs où la majorité de la main d'œuvre est féminine et notoirement sous-estimée. .... 11

**REVENDEICATION 2:** De nombreux efforts doivent être faits et répétés en matière de sensibilisation, d'information et de formation de la population pour que les mentalités évoluent. Le travail des associations ainsi que celui des bureaux de l'égalité des villes et des cantons est à soutenir, voire à renforcer. Il est indispensable de continuer d'investir en faveur de l'égalité. .... 11

**REVENDEICATION 3:** Au niveau du marché du travail, il est absolument indispensable que les entreprises vérifient régulièrement le niveau des salaires servis entre salariées et salariés. Tout simplement parce que l'expérience a montré que l'inégalité salariale n'est pas une option qui est prise de manière délibérée. Une véritable prise de conscience ne s'opère – et des mesures correctrices ne sont prises - que lorsque l'on est amené à justifier les différences salariales de manière objective. ... 11

**REVENDEICATION 4:** Si nécessaire et si possible, les syndicats dressent une liste noire des entreprises qui ne procèdent à aucuns contrôles salariaux avec une méthode reconnue. .... 11

**REVENDEICATION 5 :** Travail.Suisse s'engage pour qu'une étude représentative soit réalisée afin de connaître la situation des mères actives dès leur retour de congé maternité afin de pouvoir appréhender la fréquence et les formes de discriminations fondées sur la grossesse ou la maternité et leur impact sur la vie professionnelle des femmes..... 11

**REVENDEICATION 6 :** Les employeurs sensibilisent régulièrement et efficacement sur tous les types de harcèlement au travail. Ils forment leurs cadres à tous les échelons hiérarchiques. Ils adoptent des mesures et prévoient des sanctions quand des cas sont signalés. Pour permettre l'éradication de ces comportements, ils mettent à disposition de leur personnel des personnes de confiance formées à contacter. Les petites entreprises s'organisent à plusieurs pour offrir un tel soutien professionnel à leur personnel. .... 11

**REVENDEICATION 7 :** Les femmes sont considérées comme des contribuables à part entière, afin de respecter et favoriser leur autonomie financière. La taxation individuelle est un objectif à atteindre. Si une perte fiscale résultait malgré l'engagement prévisible plus important des femmes sur le marché du travail, elle est à compenser avec des mesures compensatoires. .... 13

**REVENDEICATION 8 :** Travail.Suisse s'engage pour que chacun et chacune ait effectivement la possibilité de concilier toutes les facettes de sa vie professionnelle, personnelle et en société. Les entreprises et la politique ont un rôle important à jouer dans ce défi..... 18

**REVENDEICATION 9 :** le nombre d'heures travaillées hebdomadaires autorisées dans la législation sur le travail doit être abaissé de manière significative (45 à 50 heures actuellement)..... 18

**REVDICATION 10** : L'instauration d'un service citoyen avec obligation de service pour hommes et femmes doit absolument inclure tout travail d'intérêt général effectué auprès des proches, des malades, des enfants, à partir d'un minimum à définir (par exemple 20% d'un équivalent plein temps). Ce nouveau service permettra de reconnaître, d'assurer et de dédommager le travail de « care » majoritairement pris en charge par les femmes. Tout proche aidant doit être protégé contre le licenciement lors de son engagement. Travail.Suisse participe au processus de réflexion en mettant en garde contre la tentation de rajouter des obligations aux femmes proches aidantes si on limite le champ des possibilités aux affaires militaires et de service civil..... 18

**REVDICATION 11** : Des prestations complémentaires à l'aide sociale économique doivent être prévues pour les familles mono-parentales..... 25

**REVDICATION 12** : Le congé pour soigner son enfant prévu par la Loi sur le travail (article 36 alinéa 3) doit être prolongé : les parents célibataires doivent pouvoir disposer du double, soit six jours par cas de maladie. Les bénéficiaires du congé doit aussi pouvoir bénéficier aux grands-parents qui travaillent et peuvent s'occuper de leurs petits-enfants malades..... 25

**REVDICATION 13** : Tant le père que la mère, tous deux également aptes à consacrer du temps à leurs enfants et à leur famille, doivent disposer d'assez de temps de qualité (non entrecoupé). Un droit à travailler à temps partiel doit être garanti à tous, hommes et femmes, en particulier lorsqu'ils deviennent parents et/ou proches aidants. ... Ce droit doit être cadré. La législation qui s'applique aux employé-e-s de la Confédération est prise comme modèle : la réduction sera de 20% maximum pour autant que le taux d'activité ne descende pas en dessous de 60% à 70% (selon le niveau de revenu, de manière à assurer une prévoyance professionnelle suffisante). Au terme d'une durée limitée (par exemple 2 ans), les travailleurs et travailleuses, la situation est à nouveau discutée au sein des entreprises, qui s'efforcent de permettre aux parents qui le demandent de pouvoir retrouver un emploi à 100%..... 25

**REVDICATION 14** : Les droits des travailleurs à temps partiel doivent être les mêmes que ceux qui travaillent à temps plein en ce qui concerne l'accès à la formation continue et aux bonifications. Les heures supplémentaires sont calculées au pro rata du taux d'occupation. .... 25

**REVDICATION 15** : Chaque enfant qui vit en Suisse a droit à une place dans une crèche pour au moins deux jours par semaine. Chaque famille a accès à une crèche dans un rayon de 30 minutes de déplacement au maximum. C'est une tâche de service public, dont les rapports de travail sont réglés par une convention collective de travail. Les infrastructures d'accueil de jour et les mesures répondant aux besoins de conciliation des familles sont adaptées à l'âge de l'enfant durant sa scolarité jusqu'à la 8<sup>ème</sup> année scolaire HarmoS, soit jusqu'à la fin de l'école primaire (cantine scolaire, devoirs accompagnés, horaires adaptés, vacances scolaires, etc.). Le financement des crèches est assuré par l'Etat en majeure partie, par les employeurs et en dernier lieu par les parents, au pro rata de leur revenu. Des conditions particulières sont accordées aux familles monoparentales..... 25

**REVDICATION 16** : Il est impératif d'adopter en Suisse un congé paternité digne de ce nom, soit de plusieurs semaines (20 jours, payés par les APG à hauteur de 80%, sur le modèle du congé maternité existant). A long terme, un véritable congé parental égalitaire doit voir le jour..... 27

<b>REVDICATION 17</b> : Il importe de considérer l'accueil des proches (enfants, adultes) comme une tâche relevant du service public, en adoptant une loi-cadre et un financement à long terme tripartite (Etat, employeurs, usagers) ou en l'intégrant dans un nouveau service citoyen à définir (voir Recommandation 7). .....	27
<b>REVDICATION 18</b> : Les syndicats dénoncent les abus en matière de licenciement liés à l'annonce d'une grossesse. ....	27
<b>REVDICATION 19</b> : Les conditions-cadres et la législation doivent être adaptées pour permettre la conciliation du travail salarié et du travail de care réalisé dans la sphère privée, afin de préserver le futur des proches aidants en matière de santé, d'employabilité et de protection sociale. ....	29
<b>REVDICATION 20</b> : Un vaste chantier de réflexion doit débuter afin de trouver des solutions pour adapter le système de protection sociale tel que nous le connaissons, hérité du XIXème et du XXème siècle et qui ne répond pas aux besoins actuels et futurs.....	30
<b>REVDICATION 21</b> : Dans les entreprises cotées en bourse ou dans celles qui dépendent de la Confédération, un pourcentage de 40% sièges réservés aux femmes doit être fixé dans les directions et dans les conseils d'administration. Cette proportion est reprise du projet de directive de l'Union européenne de 2013. ....	33
<b>REVDICATION 22</b> : Le partage de poste ou Jobsharing doit être promu, y compris pour les postes à responsabilité (Topsharing). Bien cadré et négocié entre employeur et employé-s, il est de nature à ouvrir des carrières aux femmes et aux hommes qui souhaitent progresser dans leur carrière tout en refusant de concéder du terrain sur le front de la conciliation avec les autres facettes de leur vie. ....	33
<b>REVDICATION 23</b> : En matière d'assurances sociales (AVS), il faut étudier la possibilité d'introduire un compte personnel de temps de travail (Erwerbstätigkeitskonto), à l'instar de l'Allemagne. Le modèle pourra comptabiliser temps de travail salarié personnel et temps de travail au service de la communauté (militaire, service civil, aide aux proches, éducation...) pour obtenir une rente vieillesse entière dans le premier pilier de la prévoyance vieillesse. Dans le second pilier de la prévoyance professionnelle, voir la revendication 20, point 3). ....	35
<b>REVDICATION 24</b> : Tout travail hors de l'entreprise, qu'il se réalise en déplacement ou à domicile (Home Office), doit faire l'objet d'une convention signée par les deux parties qui définit la façon d'organiser le travail à domicile de manière précise. Le travail à domicile ne doit pas constituer la majorité du temps total de travail (p.ex. 2 jours par semaine au maximum pour un poste à 100%). Pour le reste du temps de travail, les travailleurs et travailleuses se rendent dans l'entreprise pour favoriser les échanges sociaux. ....	38
<b>REVDICATION 25</b> : L'enregistrement de la durée de travail doit impérativement être conservé et contrôlé par l'entreprise et par les autorités compétentes. Au niveau technique, rien ne s'y oppose grâce aux outils modernes (en particulier le smartphone). C'est la seule manière de pouvoir rétribuer d'éventuelles heures supplémentaires de manière correcte. C'est la seule manière de pouvoir travailler à temps partiel en évitant tout travail « gratuit » (non payé). ....	38

**RENDICACION 26 :** Les entreprises prennent des mesures spécifiques adaptées en faveur de la santé de ses travailleurs et travailleuses à distance. Par exemple, ils déconnectent leur service de messagerie à partir d'une certaine heure ou en fin de semaine, de manière à préserver les heures de repos de leurs employé-e-s à distance. A l'instar de la France, où le « droit à la déconnexion » a fait son apparition dans la Loi Travail en 2016, cette disposition simple est à encourager dans l'adoption des CCT dans les branches concernées. .... 38

**RENDICACION 27 :** Une étude qualitative doit être menée pour pouvoir mesurer si cette nouvelle forme de travail qu'est le « Home office » conduit à des effets positifs ou négatifs au niveau de la santé, de la qualité et de l'équilibre de vie des travailleurs et des travailleuses qui le pratiquent. .... 39

**RENDICACION 28 :** Les effets du travail 4.0 devront être analysés selon la perspective du genre. De nouvelles formes de protection sociale doivent répondre aux nouveaux besoins engendrés par la transformation du marché du travail : s'il y a lieu d'adapter la législation sur le travail à l'avenir, toute facilitation des nouvelles formes de travail doit être assortie simultanément de mesures assurant le maintien du niveau de protection sociale des travailleurs et travailleuses..... 42