Berne, le 16 septembre 2019

**Contribution de la Suisse au prochain rapport du Groupe de travail sur la discrimination à l’égard des femmes et des filles à la 44ème session du Conseil des droits de l’homme en juin 2020**

**Réponses de la Suisse au questionnaire sur « Les droits fondamentaux des femmes dans un monde du travail en mutation »**

Questions principales

Au niveau national, le Bureau fédéral de l’égalité entre femmes et hommes (BFEG) suit de près les développements dans le monde du travail et leurs impacts sur l’égalité, et en particulier les problématiques suivantes :

1. *Pénurie générale de main d’œuvre*

La forte proportion de femmes travaillant à temps partiel présente un important potentiel en termes de participation au marché du travail. L’augmentation de la main d’œuvre, surtout féminine, dépend en partie de la conciliation entre vie de famille et vie professionnelle. Celle-ci représente un obstacle pour une plus grande participation des femmes au marché du travail. De plus, la participation des personnes âgées, notamment des femmes, peut être améliorée et constitue un défi.

1. *Forte demande en personnel qualifié MINT[[1]](#footnote-1)*

Mise en place des mesures pour augmenter la proportion de femmes, souvent peu nombreuses, dans les formations et métiers MINT, en raison des stéréotypes persistants. Exemple de pratique prometteuse : [Swiss TecLadies by SATW](https://www.tecladies.ch/fr/?__hstc=236129118.0f19d597cc2a6e638102b6d8e8524ddc.1566831058797.1566831058797.1566831058797.1&__hssc=236129118.1.1566831058797&__hsfp=1162424320) (soutenue par le BFEG).

1. *Demande croissante de meilleures qualifications*

Augmentation/maintien du taux de femmes diplômées. Une formation supplémentaire permet d’obtenir un salaire plus élevé.

Pour le surplus, nous renvoyons à l’initiative du Département fédéral de l’économie, de la formation et de la recherche, intitulée [« Du personnel qualifié pour la Suisse ».](http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/24189.pdf)

Le BFEG met également à disposition des ressources financières pour faire avancer l’égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle, selon la loi sur l’égalité[[2]](#footnote-2). À cet égard, le BFEG soutient des projetspouvant être considérés comme des pratiques prometteuses pour garantir la réalisation des droits des femmes en matière d’accès au travail et leurs droits au travail. Voici quelques exemples de projets financés par le BFEG en 2019 :

|  |
| --- |
| * *«Tool Kit» Mehr Frauen in Forschung und Innovation!* (Fachhochschule Nordwestschweiz, Institut für Kooperationsforschung und –entwicklung) : ensemble de mesures en faveur de l'égalité entre femmes et hommes dans les départements de recherche et innovation des entreprises.
 |

* *Späte Karriereformen von Frauen und Chancengleichheit: Innovative Personalpolitik zur Nutzung der Potentiale von Frauen 45+* (FHS St. Gallen, Hochschule für Angewandte Wissenschaften) : conseils et outils permettant aux entreprises d'utiliser le potentiel des femmes de 45 ans et plus.
* *Beziehungen zwischen Investor/-innen und von Frauen geführten Start-ups erfolgreich gestalten (JUFIN)* (Hochschule Luzern, Technik und Architektur) : projet d'analyse et d'information sur le financement initial d'entreprises de femmes.
* *Plateforme de soutien à l’entrepreneuriat féminin* (Association Soft-Power, Genève) : matériel d'information et outils de diagnostic pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin.
* *«Mehrwert Familie» – Programm zur Bewusstseinsbildung des Mehrwerts von Familie für das Unternehmen* (Schweizerische Stiftung für die Familie (SSF)) : promouvoir la conciliation travail-famille en thématisant les compétences que permet d'acquérir le travail familial.

Comment la Suisse peut-elle renforcer l'employabilité des deux sexes ? Une bonne éducation est un élément indispensable pour que chacun puisse tirer parti des opportunités qui se présentent. Sur le marché du travail, la numérisation modifie les compétences demandées et les profils de compétences requis. Quiconque veut rester demandé sur le marché du travail doit être en mesure de démontrer les compétences recherchées.

La prévention la plus efficace du chômage réside dans une éducation adaptée aux besoins du marché du travail. C'est pourquoi le système éducatif continue de jouer un rôle central. L’éducation a pour mission de transmettre les compétences nécessaires adaptées à l'âge et au groupe cible à tous les niveaux de l'enseignement et dans tous les programmes éducatifs.

L'adaptation du système éducatif est un défi. Outre l'adaptation du matériel scolaire obligatoire et des cours ultérieurs, la formation continue et l'apprentissage tout au long de la vie gagnent en importance. La formation continue joue un rôle décisif, en particulier pour les travailleurs peu qualifiés et plus âgés. Le système éducatif a déjà répondu à la numérisation à de nombreux niveaux et part donc d'une excellente position. Il sera crucial de poursuivre rapidement sur cette voie.

Enfin, et comme mentionné plus haut, les sujets MINT doivent faire l'objet d'une promotion plus poussée. Il est important que ce ne soient pas les stéréotypes spécifiques aux sexes ou le niveau d'instruction des parents, mais le talent et le potentiel des jeunes qui aient une influence décisive sur leur choix de carrière et d'études. Cela étant, l'État ne peut jouer qu’un rôle complémentaire. L'initiative principale doit continuer de venir de l'individu.

Les bons résultats de la Suisse sur le marché du travail, qui perdurent depuis de nombreuses années – dans certains cas dans un environnement international difficile – montrent que la Suisse est sur la bonne voie. La main-d'œuvre suisse s'adapte en permanence à l'évolution des besoins par l'éducation et la formation.

Questions spécifiques

*La technologie, la « gig economy » et l’économie « de la demande »*

Le marché du travail suisse est en constante évolution. La Suisse a toujours su tirer profit des changements structurels. Le taux d'activité a encore augmenté au cours des dix dernières années, en particulier chez les femmes, passant de 74,7 % à 80,7 %. En comparaison internationale, la Suisse occupe la première place à cet égard (convertie en équivalents plein temps, nous sommes au milieu du terrain).

Nous devons être conscients que la numérisation est déjà en cours. Et l'évolution actuelle sur le marché du travail va dans la bonne direction. Entre 2010 et 2018, l’offre globale de main-d’œuvre des personnes de plus de 25 ans a augmenté d’environ 417 000 équivalents plein temps. Cette croissance résulte d’une part de la participation accrue au marché du travail (effet de participation) et, de l’autre, de l’augmentation de la population (effet démographique).

Une dissociation de ces deux effets montre que la participation accrue au marché du travail des personnes de plus de 25 ans représente au total environ 150 000 des personnes actives supplémentaires. Si l’on isole l’effet de participation, on constate qu’il résulte presque exclusivement de la participation accrue des femmes au marché du travail. Le nombre d’hommes est quant à lui resté pratiquement constant au cours de la même période.

L’ampleur, l’emplacement et la nature des changements futurs ne peuvent pas être évalués de façon définitive. Personne ne peut prédire exactement quels emplois seront créés à l'avenir. Nous savons que la numérisation, comme d'autres changements structurels, a des effets différents selon les professions et les secteurs. Selon l'OCDE, par exemple, non seulement les compétences en programmation et en application des technologies de l’information, mais aussi les compétences sociales et de négociation complémentaires gagneront en importance à l'avenir.

Cela étant, le Secrétariat d’Etat à l’économie (SECO) prend très au sérieux les défis de la transformation numérique. L'équilibre réussi du marché du travail devrait également être reporté à l'ère numérique. A cette fin, les possibilités offertes par la numérisation doivent être exploitées de manière cohérente pour tous les groupes d'emploi et les risques doivent être réduits au minimum. Dans le domaine de l'égalité des sexes, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale est une priorité. Cette compatibilité est une priorité politique du Conseil fédéral et l'une des quatre priorités de l’initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié (FKI), une initiative qui est maintenant intégrée dans la politique en matière de personnel qualifié. En particulier, la Confédération soutient la conciliation avec les mesures suivantes :

1. La loi fédérale sur les aides financières à l’accueil extra-familial pour enfants encourage la création de places en garderie. Il s’agit d’un programme d’impulsion d’une durée limitée visant à encourager la création de places d’accueil pour les enfants et ainsi permettre aux parents de mieux concilier famille, travail ou formation. Le programme est en vigueur depuis 2003 et a été prolongé cette année de quatre ans avec un budget de 130 millions de francs. Le programme a soutenu la création d’environ 60’100 nouvelles places d’accueil. Cela correspond à un doublement depuis le lancement. En outre, une aide financière supplémentaire de 100 millions de francs a été octroyée, principalement pour réduire le coût de la garde des enfants.
2. Le deuxième domaine dans lequel il est possible d’agir pour améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale est l’élimination des incitations financières négatives induites par le système fiscal. Dans le champ de compétence de la confédération, cela correspond au système fiscal au niveau fédéral. En vertu de la législation fiscale en vigueur, les parents peuvent déduire de l'impôt fédéral direct les frais de garde d'enfants d'un montant maximum de CHF 10'100.- par enfant. Une déduction maximale de CHF 25'000 sera autorisée à l'avenir.
3. Concernant l'impôt fédéral direct, de nombreux couples mariés à deux revenus ou de rentiers mariés paient davantage d'impôts que des couples de concubins dans la même situation économique. Dans son message, le Conseil fédéral propose le modèle du calcul alternatif de l'impôt. Selon le nouveau modèle « barème multiple avec calcul alternatif de l’impôt », l’autorité de taxation commence par déterminer l’impôt du couple marié comme dans le cadre de l’imposition ordinaire. Ensuite, elle procède à un deuxième calcul de l’impôt (calcul alternatif) qui se fonde sur l’imposition individuelle des couples de concubins. Le moins élevé des deux montants calculés selon ces méthodes est retenu.
4. Plus de 4 millions de francs sont mis à disposition chaque année par l'intermédiaire du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes pour la promotion active de projets en faveur de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle. Depuis 2017, l'accent est mis sur la conciliation de la vie professionnelle et familiale, en particulier dans les professions où il y a pénurie de travailleurs qualifiés.
5. Le Conseil fédéral a lancé en septembre 2018 un nouveau programme national de recherche sur le thème « Transformation numérique », qui comprend le domaine prioritaire « Économie numérique et marché du travail ». Le programme de recherche, d'une durée de cinq ans, s'inscrit dans le cadre du plan d’action « Numérisation pour le domaine FRI durant les années 2019 et 2020 » (SEFRI).

On peut constater que les formes flexibles de travail telles que le travail à temps partiel, les contrats de travail à durée déterminée ou le travail sur appel représentent depuis longtemps une part significative du marché du travail suisse. Ces dernières années, la numérisation a conduit au développement de diverses plateformes et autres moyens de communication qui permettent de mener des activités indépendamment de la distance géographique. De nouvelles formes de travail atypiques sont ainsi apparues, comme le *crowdworking* ou le travail à la demande via apps/Internet.

Ces développements pourraient laisser craindre que la part des relations de travail atypiques et précaires n'ait augmenté ces dernières années. En Suisse, on constate pourtant qu’elle est restée relativement stable : entre 2010 et 2016, la part du travail atypique et précaire a fluctué entre 2,2% et 2,5%.

Ces dernières années, le Secrétariat d'Etat à l'économie a mandaté plusieurs études sur l'évolution des relations de travail atypiques et précaires[[3]](#footnote-3). Ces études étaient toutes basées sur la même définition des relations de travail atypiques-précaires : celles qui comportaient au moins une certaine forme d'incertitude temporelle ou économique par rapport à une relation de travail standard et dans lesquelles le salaire gagné était inférieur à 60% du salaire moyen de l'ensemble des personnes employées. Dans le cas où une relation de travail cumulait à la fois des incertitudes temporelles et économiques, elle était classée comme atypique-précaire si le salaire était inférieur au salaire médian.

La plus récente de ces études (Ecoplan 2017) a révélé qu'en 2016, environ 113 000 personnes occupaient un emploi atypique-précaire. Alors qu'entre 2004 et 2009, la part des relations de travail atypiques-précaires a connu une légère tendance à la hausse, elle a fluctué entre 2,2% et 2,5% sur la période 2010-2016, sans tendance claire à la hausse ou à la baisse. Au sein des relations de travail atypiques et précaires, les relations de travail à durée déterminée ont pris de l'importance entre 2010 et 2016 (leur part dans le marché du travail atypique et précaire est passé de 36 % à 40 %), tandis que le travail sur appel a diminué (sa part est passée de 43 % à 37 %). L'emploi atypique et précaire était particulièrement répandu dans les secteurs de services tels que l’hôtellerie et la restauration, la culture, le divertissement, l'immobilier et d’autres services économiques. La part de femmes, de jeunes travailleurs et de travailleurs avec un revenu faible occupant des emplois atypiques et précaires était plus importante que pour le reste de la population. D'autre part, les hommes, en particulier les pères de famille et les personnes très qualifiées, occupaient rarement des emplois atypiques et précaires. Toutefois, la plupart des personnes concernées sont restées dans de telles relations d'emploi pendant des périodes relativement courtes. Au moment de l'enquête, seulement 15 % des travailleurs dans une situation atypique-précaire interrogés occupaient cette fonction depuis plus de deux ans. En outre, les relations de travail atypiques ont plus souvent conduit par la suite à une relation de travail standard (dans 60% des cas) qu'au chômage ou à une sortie du marché du travail.

Afin de pouvoir évaluer globalement l'évolution du marché du travail à l'avenir, il convient de combler les lacunes existantes en matière de données sur les nouvelles formes de travail. C'est pourquoi l'Office fédéral de la statistique mène depuis 2019 une enquête sur les nouvelles formes d'emploi. En outre, un nouveau développement du droit de la sécurité sociale est actuellement à l'étude. Les conditions-cadres pour des modèles d'entreprise innovants - par exemple dans la *gig-economy* - doivent être renforcées, mais elles ne doivent pas conduire à la précarisation. Le Conseil fédéral a également décidé de suivre l'évolution de la situation en permanence afin d'identifier à un stade précoce tout nouveau besoin d'action.

Comment se sont développés les formes de travail atypiques et précaires dans l'économie de plateforme ? D'après une récente enquête sur internet concernant l’importance du *crowdworking* en Suisse[[4]](#footnote-4), sur 2000 internautes interrogés, un sur dix travaille en *crowdworking* chaque semaine. Pour une grande partie des *crowdworkers* interrogés, cependant, le travail sur des plateformes n'est pas la principale source de revenu : trois sur quatre participent à la *gig economy* tout au plus comme activité secondaire. Cependant, comme cette enquête a été menée exclusivement auprès des internautes, il n’est pas possible de généraliser ces résultats à l’ensemble de la population.

En raison du manque de données, il n'est pas encore possible d'identifier statistiquement les relations de travail dans l'économie de plateforme en Suisse. Cela signifie qu'il est impossible de se prononcer clairement sur l'importance et la qualité de ces relations de travail. D'une manière générale, toutefois, les enquêtes existantes sur l'économie de plateforme permettent de conclure que plus le niveau de qualification requis de l'activité est faible, plus le risque de précarité est élevé dès lors que les services sont fournis indépendamment de leur localisation. Cette indépendance peut en effet conduire à une mise en concurrence mondiale. Sur la base des données existantes, aucune augmentation de la proportion des relations de travail atypiques et précaires n'a pu être observée dans les groupes sociodémographiques où l'emploi dans l'économie de plateforme serait pourtant le plus probable (particulièrement chez les jeunes hommes) (Ecoplan 2017).

Des entretiens avec des représentants des partenaires sociaux, des acteurs gouvernementaux et des plateformes Internet ont également permis de conclure que l'importance de l'économie des plateformes est encore faible dans la plupart des secteurs. Sur la base des indicateurs actuellement disponibles, on peut donc supposer que l'économie de plateforme en Suisse est encore peu développée à l'heure actuelle et qu'elle n'a pas entraîné d'augmentation des relations de travail atypiques et précaires (Ecoplan 2017).

Il convient également de garder à l'esprit que l'importance du *crowdwork*, du travail à la demande via des apps/Internet ainsi que du travail indépendant conventionnel est limitée malgré la numérisation en cours. Les entreprises, en particulier dans les domaines à forte intensité de connaissances et de technologie, ont intérêt à conserver le savoir-faire et les technologies au sein de l'entreprise. En outre, la proximité géographique reste nécessaire pour délivrer de nombreux services, ce qui fixe des limites claires au potentiel du *crowdworking*. En outre, les incertitudes juridiques peuvent également ralentir la propagation de l’économie de plateforme (Ecoplan 2017).

La numérisation transforme le monde du travail. Ce changement ne va pas sans défis, mais il offre aussi son lot d’opportunités. Le Conseil fédéral entend continuer à améliorer les conditions-cadre afin de permettre à la Suisse d’exploiter le potentiel de la numérisation pour l’emploi. À cette fin, il a adopté, le 8 novembre 2017, un rapport qui met l’accent sur deux aspects. Il s’agit, d’une part, d’adapter la formation aux compétences et aux connaissances exigées par l’économie numérique. Il faut, d’autre part, conférer au marché du travail suisse la flexibilité nécessaire pour tirer profit du tournant numérique, tout en préservant la forte participation au marché du travail et la qualité des emplois. En outre, le rapport met en évidence les principaux constats suivants :

* Il y a tout lieu de penser que la numérisation, comme jusqu’ici le progrès technologique, se traduira par de nouvelles formes d’emploi et par une progression globale de l’emploi ;
* La formation, en tant que base essentielle de l’économie numérique, doit être développée ;
* Les modèles d’affaires innovants, notamment les plateformes numériques, font émerger de nouvelles perspectives de revenus et des conditions de travail plus flexibles ;
* On n’observe à ce jour aucune tendance à la hausse des emplois atypiques et atypiques précaires.

Les facteurs clés permettant de gérer le plus efficacement les changements structurels sont l’attrait de la place économique suisse, la stabilité des conditions économiques générales, une politique monétaire axée sur la stabilité et la capacité d’adaptation du marché de l’emploi, soutenue par un partenariat social bien rodé et une politique active du marché du travail. La grande capacité d’innovation des entreprises suisses en comparaison internationale représente également un atout majeur. Dans ce contexte, il convient également de souligner la qualité et le degré de perméabilité élevés du système suisse de formation, ainsi que les possibilités d’embauche de personnel étranger hautement spécialisé lorsque l’offre de main-d’œuvre indigène n’est pas suffisante.

Ces facteurs de réussite doivent être préservés. Il est important que la Suisse continue à l’avenir à utiliser les nouvelles technologies pour améliorer la productivité et la compétitivité de son économie. Par ailleurs, la flexibilisation du marché du travail facilitée par la numérisation offre à de nombreux travailleurs la possibilité de concilier vie privée et vie professionnelle, grâce à l’internet et aux appareils mobiles qui permettent d’adapter, dans une certaine mesure, les horaires de travail aux besoins de chacun. Les nouveaux modèles d’affaires basés sur des plateformes en ligne contribuent également à réduire les obstacles à l’accès au marché de l’emploi et offrent de nouvelles perspectives professionnelles à des personnes qui ne trouvent pas d’emploi sur le marché du travail traditionnel.

*Les changements démographiques*

En Suisse, les espérances de formation – c’est-à-dire, le nombre moyen d’années pendant lesquelles un enfant de 5 ans peut espérer être scolarisé au cours de sa vie – des hommes et des femmes ont convergé. Les jeunes femmes d'aujourd'hui sont donc plus qualifiées. Cette évolution contribue à accroître la participation des femmes au marché du travail.

L’Office fédéral de la statistique (OFS) établit périodiquement des scénarios de l’évolution démographique de la Suisse à la demande du Conseil fédéral et en collaboration avec d’autres offices fédéraux. Les scénarios de l’évolution démographique sont, comme pour la précédente série, complétés par des projections de la population active et par des projections pour le niveau de formation de la population. Les scénarios de la population active suggèrent une poursuite de l'évolution positive des femmes sur le marché du travail. Dans les 30 prochaines années, les taux d'activité en équivalents plein temps (EPT) des femmes continueront d'augmenter, tandis que ceux des hommes diminueront. Cela est aussi dû à l'entrée des jeunes cohortes et, respectivement, à la sortie des cohortes plus âgées.

1. Mathématiques, informatique, sciences naturelles et techniques. [↑](#footnote-ref-1)
2. <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/aides-financieres.html>. [↑](#footnote-ref-2)
3. Ecoplan (2003), Ecoplan (2010), Ecoplan (2017). [↑](#footnote-ref-3)
4. <https://syndicom.ch/aktuell/artikel/ueber-eine-million-schweizerinnen-und-schweizer-sind-bereits-crowdwor-ker/> [↑](#footnote-ref-4)