



Bern, 11 October 2021

Submission of information by Switzerland relating to the implementation of the agreed conclusions on “Women’s economic empowerment in the changing world of work” adopted by the Commission on the Status of Women at its sixty-first session in March 2017

1. Strengthening normative and legal frameworks (paragraphs 40 (a) to (j))

What specific actions have been taken to enact, strengthen and enforce laws and regulatory frameworks that ensure gender equality and prohibit discrimination against women in the world of work?

Niveau national

Le 28 avril 2021, le Conseil fédéral a adopté la [Stratégie Egalité 2030](#). Il s’agit de la première stratégie nationale de la Confédération qui vise à promouvoir spécifiquement l’égalité entre les femmes et les hommes. La Stratégie Egalité 2030 poursuit l’objectif suivant : « Les femmes comme les hommes participent à égalité à la vie économique, familiale et sociale. Ils bénéficient de la même sécurité sociale tout au long de leur vie et se réalisent dans un environnement respectueux, sans subir ni discrimination ni violence. ». Elle se concentre sur quatre thèmes principaux : la promotion de l’égalité dans la vie professionnelle, l’amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, la prévention de la violence et la lutte contre la discrimination.

Dans la vie professionnelle, le Conseil fédéral veut éliminer toute discrimination salariale dans les secteurs public et privé et promouvoir une participation équilibrée des femmes et des hommes sur le marché du travail. Le but est aussi d’améliorer la situation des femmes en matière de rente et d’atteindre une répartition plus équilibrée des sexes dans la formation et les différentes professions, et ce à tous les niveaux de responsabilité et dans tous les organes de décision. A cette fin, il s’agit notamment d’augmenter la part de femmes aux postes de direction des hautes écoles et d’encourager une plus forte présence des hommes dans les professions de la santé et de l’éducation.

Administration fédérale (secteur public)

Pour le personnel de la Confédération, la sensibilisation des cadres et des spécialistes des ressources humaines (RH) continue à être un champ important pour combattre la discrimination. Pour cette raison, lors de certains cours obligatoires pour le personnel des services RH, avec fonction de direction et de la formation, les principes et les mesures concernant la gestion de la diversité au sein de l’administration fédérale sont présentées. Depuis 2020, un module d’apprentissage en ligne « préjugés inconscients » fait partie intégrante des cours de conduite pour les nouveaux cadres hiérarchiques au sein de l’administration fédérale.

Le nombre d’employées dans l’administration fédérale continue à progresser. Entre 2015 et 2020, la part des femmes a passé de 42,7% à 44,3%, sans compter le personnel armé chargé directement de la défense et de la protection des frontières. La proportion de femmes a également progressé au niveau des cadres de 2015 à 2020 : elle est passée de 31,8% à 35,1% chez les cadres moyens, et de 18,9% à 23,4 % chez les cadres supérieurs. Pour la législature 2020-2023, le Conseil fédéral a fixé de nouvelles valeurs cibles pour l’administration fédérale. Celles-ci concernent la répartition des sexes et la proportion de femmes dans les catégories des cadres moyens et supérieurs.

Niveau international

Depuis 2017, le Département fédéral des affaires étrangères DFAE dispose d’une [stratégie Egalité des genres et Droits des femmes](#). Le premier objectif stratégique est le renforcement de l’autonomisation économique des femmes. Faire de l’égalité des genres un élément central de toutes les activités bilatérales et multilatérales de la Suisse est un autre objectif de cette stratégie.



What specific actions have been taken to enact, strengthen and enforce laws and regulations that uphold the principle of equal pay for equal work or work of equal value in both the public and private sectors?

Niveau national (secteur privé)

La révision de la loi sur l'égalité (LEg) est entrée en vigueur le 1er juillet 2020. Suite à cette révision, les entités employeuses privées et publiques occupant un effectif d'au moins 100 personnes avaient jusqu'au 30 juin 2021 pour analyser l'égalité salariale. Le bon déroulement de l'analyse sera vérifié par un organe indépendant jusqu'au 30 juin 2022. D'ici au 30 juin 2023, les employeurs devront informer leur personnel des résultats de l'analyse. Les entreprises cotées en bourse informeront en outre leurs actionnaires. Les employeurs publics publieront des résultats détaillés. Pour y parvenir, la Confédération met gratuitement à la disposition des employeurs un webtool d'analyse standard de l'égalité salariale (Logib).

Parallèlement à l'outil d'analyse de l'égalité salariale destiné aux entreprises de plus de 50 personnes (Logib module 1), un outil destiné aux entreprises et aux organisations de plus petite taille est à disposition sur www.logib.admin.ch depuis le 14 juin 2021. Intitulé Logib module 2, il permet aux petites et moyennes entreprises (PME) de Suisse employant moins de 50 personnes de procéder elles aussi à une évaluation de l'égalité salariale. Désormais, en Suisse, le nombre d'entreprises ayant la possibilité d'effectuer une telle analyse au moyen de l'outil Logib passe de 10 000 à 200 000 environ.

Administration fédérale (secteur public)

La Stratégie Egalité 2030 prévoit comme mesure prioritaire la réalisation d'une analyse de l'égalité salariale au sein de l'administration fédérale une fois par période de législature, ainsi que l'évaluation analytique des fonctions de l'administration fédérale pour vérifier la pertinence du système salarial au regard du principe de salaire égal pour un travail de valeur égal.

Par ailleurs, en 2016, la Suisse a lancé la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public. En signant la Charte, les autorités appuient la mise en œuvre de l'égalité salariale dans leur champ d'influence, en tant qu'employeurs, lors d'appels d'offres publics ou en tant qu'organes attribuant des subventions. À ce jour, la Confédération, 17 cantons et 118 communes l'ont signée.

Suite à ce succès, le secteur public a renforcé son engagement. En effet, depuis novembre 2019, les organisations proches du secteur public aux niveaux fédéral, cantonal et communal et autres entreprises accomplissant des tâches de nature publique ont aussi la possibilité de signer la Charte. À ce jour, 66 entreprises parapubliques ont signé la Charte pour l'égalité salariale.

Niveau international

La Suisse s'engage au sein de la Coalition Internationale pour l'égalité salariale EPIC depuis sa création en 2017. Elle préside son *Steering Committee* pour la période 2017-2021.

Dans le cadre du *Generation Equality Forum* la Suisse s'est engagée à mettre en œuvre les quatre principaux champs d'action avec des mesures concrètes au sein de la *Action Coalition on economic justice and rights*.

What measures have been taken to enact, strengthen and enforce laws and policies to eliminate all forms of violence and harassment against women in the world of work and provide means of effective redress in cases of noncompliance?

Niveau national (secteur privé)

Plusieurs mesures ont été prises par la Suisse pour prévenir la violence sur le lieu du travail. Via les aides financières de la Confédération destinées à encourager la réalisation de l'égalité entre femmes et



hommes dans la vie professionnelle (4,5 millions de francs par année), le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG a octroyé des contributions à divers projets en relation avec la prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Il s'agit entre autres d'un kit de prévention pour les entreprises (films et documentation) créé par la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité CSDE, d'un projet du Bureau de l'égalité de la ville de Zurich « KMU konkret », ainsi que d'un projet du canton de Genève et de la Fédération des Entreprises Romandes destiné à sensibiliser les PME locales à cette thématique. L'on peut encore citer les aides financières allouées pour la création de deux portails offrant des conseils en ligne dédiés à la prévention et à la lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, www.belaestigt.ch et www.non-c-non.ch, qui s'adressent autant aux victimes qu'aux employeurs.

Une évaluation d'une offre d'enseignement pilote en matière de prévention du harcèlement sexuel en milieu de soins a été lancée en janvier 2020. Ce projet vise à évaluer scientifiquement un cours pilote sur la prévention du harcèlement sexuel dans le milieu des soins et à en tirer de « bonnes pratiques ».

En outre, le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO et les inspections cantonales du travail ont mené une action prioritaire consacrée aux risques psychosociaux avec le soutien des partenaires sociaux entre 2014 et 2018. Le but premier des mesures prises était de renforcer la prévention des risques psychosociaux sur le lieu de travail, dont font partie la violence et le harcèlement. La protection de l'intégrité personnelle était une priorité. Afin de soutenir les inspectrices et inspecteurs du travail, le SECO a organisé des formations continues et a élaboré un guide destiné à simplifier le traitement des risques psychosociaux dans le cadre de leur activité. Les inspecteurs ont abordé systématiquement les risques psychosociaux lors de leurs visites dans les entreprises et ont sensibilisé, informé et conseillé les employeurs au sujet de leur responsabilité en regard des dispositions relatives à la protection de la santé en vigueur.

Le SECO propose également sur son site internet divers outils et du matériel d'information d'aide et de sensibilisation dans le domaine de la violence et du harcèlement dans le monde du travail. Des brochures consacrées à la protection de l'intégrité personnelle et à la prévention des risques psychosociaux en général en font partie. Ces documents informent des facteurs à prendre en compte dans l'organisation du travail, qui influencent positivement le climat au sein de l'entreprise et qui minimisent les risques, des mesures de prévention générales, du rôle particulier des cadres ainsi que du traitement des cas concrets dans l'entreprise. Ils renvoient également à des listes de contrôle destinées aux employeurs pour dresser un état des lieux des mesures de prévention dans leur entreprise ainsi qu'à des éléments de texte pour l'élaboration d'une directive relative à la position de l'entreprise en matière de protection de l'intégrité personnelle. Du matériel d'information spécifique contenant des informations pertinentes pour les employeurs est également à disposition.

Finalement, en 2018, la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul) est entrée en vigueur en Suisse. La Suisse s'est résolument engagée à renforcer la prévention, la protection des victimes et la poursuite pénale de ces formes de violence. Le 18 juin 2021, la Suisse a présenté son premier rapport étatique sur l'application de la Convention d'Istanbul.

Dans ce cadre, depuis le 1^{er} janvier 2021, la Confédération met à disposition des aides financières de 3 millions de francs par année, pour des projets et organisations qui mènent des activités régulières dans le domaine de la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes. Ainsi, des mesures préventives ainsi que les mesures visant à favoriser la coordination, la mise en réseau et la collaboration entre les acteurs et actrices peuvent être soutenues.

Administration fédérale (secteur public)

L'administration fédérale développe actuellement un module de formation en ligne (E-learning) de prévention du harcèlement sexuel, qui sera à la disposition de son personnel dès 2022.



Niveau international

Dans la stratégie Egalité des genres et Droits des femmes du DFAE un objectif thématique est consacré à la lutte contre toutes les formes de violence fondée sur le sexe.

2. Strengthening education, training, and skills development (paragraphs 40 (k) to (n))

What measures have been taken to mainstream a gender perspective into education and training programmes in order to facilitate the effective transition from education or unemployment to work?

Niveau national

Du côté de l'assurance chômage il n'y a actuellement aucune mesure concrète à relever. Toutefois, une vue d'ensemble sur l'offre et l'utilisation des mesures de marché du travail (MMT) en lien avec l'égalité entre hommes et femmes est en cours de réalisation (voir ci-dessous). Si nécessaire, un besoin pourrait être diagnostiqué et des mesures fournies ultérieurement.

Par ailleurs, la Conférence romande des Bureaux de l'égalité a produit le matériel pédagogique L'école de l'égalité a pour objectif d'encourager la prise en compte de l'égalité dans la formation. Ce matériel est composé de quatre brochures s'adressant à l'ensemble de la scolarité obligatoire. Elles proposent de nombreuses activités en lien avec le Plan d'études romand et les disciplines scolaires.

En outre, dans le domaine de la formation professionnelle, de nombreux projets et mesures au niveau national visent l'entrée et le retour à la vie professionnelle ainsi que le maintien et le développement des compétences professionnelles, notamment des femmes, comme par exemple un programme de réinsertion après une pause familiale dans le domaine des professions des soins ou un programme de bilan professionnel et conseil pour les 40+.

D'autres projets ou mesures visent le *gender mainstreaming* dans l'information et la communication, par exemple l'exigence de montrer les deux sexes dans tout matériel d'information sur les professions, ou encore la journée « futuretousgenres » qui invite les élèves de 7^{ème} année à découvrir le monde professionnel.

3. Implementing economic and social policies for women's economic empowerment (paragraphs 40 (o) to (mm))

What steps have been taken to promote decent paid care and domestic work in the public and private sectors?

Niveau national

En matière de travail domestique, un contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique (CTT économie domestique) avait déjà été adopté en 2010. Ce CTT fixe des salaires minimaux pour les travailleurs et travailleuses domestiques employé-e-s par des ménages privés. Le CTT économie domestique s'applique dans toute la Suisse à l'exception du canton de Genève qui a déjà introduit un salaire minimal pour les travailleurs de l'économie domestique. Après une première prolongation en 2014 et une deuxième en 2017, le Conseil fédéral a décidé en date du 27 novembre 2019 de reconduire ce CTT pour trois ans et, parallèlement, d'adapter le salaire minimal. La modification du CTT économie domestique est entrée en vigueur le 1er janvier 2020 et a effet jusqu'au 31 décembre 2022.

Depuis le 1er janvier 2021, les pères qui exercent une activité lucrative ont droit à un congé de paternité de deux semaines. Le congé peut être pris en une fois (week-end inclus) ou sous la forme de journées. Comme pour le congé de maternité, le week-end est également indemnisé. Le père a donc droit à quatorze indemnités journalières et bénéficie au total de dix jours de congé. Le congé de paternité doit être pris dans les six mois qui suivent la naissance de l'enfant.



What actions and investments have been made to support gender-responsive social protection and care infrastructure and services?

Niveau national

La reconnaissance du travail des proches aidants, notamment via l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches, est une priorité du Gouvernement suisse. On peut citer diverses mesures concrètes prises depuis 2017.

Les familles qui s'occupent à domicile d'un enfant gravement malade ou lourdement handicapé reçoivent dès le 1^{er} janvier 2018 un montant plus élevé de l'assurance-invalidité (AI, régime de base universel). Afin d'augmenter les moyens financiers à disposition de ces familles, le supplément pour soins intenses qui leur est accordé en sus de l'allocation pour impotent a en effet été augmenté (selon le degré de gravité du handicap ou de la maladie, le montant du supplément pour soins intenses a été relevé au minimum de 470 francs et au maximum de 940 francs par mois). Par ailleurs, le montant du supplément pour soins intenses n'est plus déduit de l'éventuelle contribution d'assistance versée en supplément des prestations précitées. Ainsi, les familles qui touchent ces deux prestations ont vu leur aide financière réellement augmentée.

Un autre progrès majeur à signaler en l'occurrence est l'entrée en vigueur par étapes, en 2021, de la nouvelle loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches. Cette loi prévoit 4 mesures, brièvement exposées ci-après :

- *Absences professionnelles de courte durée*
Un congé payé a été introduit au 1^{er} janvier 2021 dans le droit du travail (Code des obligations) afin que les travailleurs puissent prendre en charge un membre de la famille ou leur partenaire en raison d'une maladie ou d'un accident. Ce congé peut durer au maximum trois jours par cas et ne doit pas dépasser dix jours dans l'année.
- *Bonifications pour tâches d'assistance dans le régime de pensions de base universel (AVS)*
La Suisse connaît un système de bonifications qui permettent aux personnes prenant soin d'un proche de bénéficier à terme d'une pension plus élevée. Ce système est un exemple concret de la reconnaissance du travail domestique non-rémunéré. Avec la nouvelle loi susmentionnée, le droit à ces bonifications a été étendu dès le 1^{er} janvier 2021 (par exemple, les proches aidants pourront toucher cette bonification également si la personne qui nécessite des soins est au bénéfice d'une allocation pour impotence faible et les concubins pourront aussi en bénéficier si le couple fait ménage commun depuis au moins 5 ans).
- *Adaptation du droit à l'allocation pour impotent et au supplément pour soins intenses de l'AI*
Le supplément pour soins intenses et l'allocation pour impotent de l'AI en faveur des enfants ont également été adaptés au 1^{er} janvier 2021 de manière à ce que le droit ne soit plus supprimé les jours où l'enfant séjourne à l'hôpital. Si l'hospitalisation dure plus d'un mois, ces aides continuent d'être versées, à condition que la présence des parents à l'hôpital soit nécessaire.
- *Congé de prise en charge*
La nouvelle loi fédérale accorde également un congé payé de 14 semaines pour la prise en charge d'un enfant gravement malade ou victime d'un accident aux parents qui travaillent. Ce congé peut être pris en l'espace de 18 mois, en bloc ou jours isolés. Ce congé a été introduit le 1^{er} juillet 2021.

Différentes réformes sont entrées en vigueur depuis 2017, qui améliorent la protection sociale des femmes. On peut en particulier relever les modifications suivantes.

Le droit du divorce révisé, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017, a apporté une modification importante relative au partage de la prévoyance professionnelle (PP, régime professionnel de pensions couvrant les salariés à titre obligatoire pour une certaine tranche de salaire) en cas de divorce. Avec cette révision, les avoirs accumulés durant les années de mariage sont partagés de manière plus équitable entre



les conjoints ; le conjoint qui n'a jamais travaillé ou seulement à temps partiel n'est en effet plus désavantagé dans la constitution de sa prévoyance. Les avoirs sont en effet désormais aussi partagés lorsque le conjoint débiteur est à la retraite ou invalide. Les institutions qui gèrent le régime (institutions de prévoyance et de libre passage) ont en outre l'obligation d'annoncer périodiquement tous les titulaires d'avoirs de prévoyance professionnelle à la Centrale du 2e pilier. Les tribunaux compétents pour les divorces peuvent ainsi contrôler qu'aucun avoir n'est caché au moment de la répartition.

Une révision de la loi sur les allocations familiales, entrée en vigueur le 1er août 2020, a également corrigé une situation défavorable à certaines femmes. Les mères au chômage bénéficiaires d'une allocation de maternité ont en effet désormais également droit aux allocations familiales. Auparavant, si aucune autre personne ne pouvait prétendre aux allocations familiales pour un enfant, par exemple parce que l'enfant n'avait pas été reconnu par le père, des allocations familiales ne pouvaient pas être perçues.

En outre, une mère dont l'enfant doit rester, directement après la naissance, plus de deux semaines à l'hôpital a droit, dès le 1er juillet 2021, à une prolongation de l'allocation de maternité. Le droit suisse prévoyait déjà que le droit à l'allocation de maternité pouvait être différé en cas de séjour du nouveau-né à l'hôpital. Il ne prévoyait toutefois pas d'allocation pour perte de gain pour la mère pendant la durée de l'hospitalisation et ne réglait pas la question de la durée maximale de ce report. La modification prolonge de 56 jours au plus la durée du droit à l'allocation de maternité.

Le Gouvernement a par ailleurs transmis plusieurs projets au Parlement, qui contiennent des améliorations en faveur des femmes. On citera en particulier la réforme proposée du système de la prévoyance professionnelle, dont un des objectifs est d'améliorer la couverture des personnes à bas revenus, notamment parce qu'ils travaillent à temps partiel. La réforme proposée par le Gouvernement devrait donc profiter en particulier à de nombreuses femmes. Afin d'améliorer la prévoyance de ces personnes, le projet prévoit de diminuer la déduction de coordination (partie du salaire non assurée), qui passera de 24 885 francs à 12 443 francs. Le salaire assuré sera par conséquent plus élevé, et les assurés touchant des salaires relativement bas bénéficieront d'une meilleure protection sociale contre la vieillesse et l'invalidité. Les discussions sont actuellement en cours au Parlement.

Enfin, on peut mentionner le programme d'impulsion de la Confédération pour la création de nouvelles places d'accueil extrafamilial pour enfants. Depuis la création du programme en 2003, la Confédération a soutenu avec un montant de près de 420 millions de francs la création de 66'000 nouvelles places d'accueil. En juillet 2018, deux nouveaux types d'aide financière ont été institués dans le programme : soutien aux cantons et communes qui augmentent leurs subventions à l'accueil extrafamilial pour réduire les coûts à la charge des parents et soutien aux projets visant une meilleure adéquation de l'offre aux besoins des parents (par exemple en dehors des heures d'ouverture habituelles ou proposant un accueil des enfants en âge scolaire, organisé en collaboration avec l'école, durant toute la journée).

Dans le cadre de ses compétences, la Confédération a aussi pris des dispositions qui contribuent à améliorer la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et à renforcer l'égalité des femmes et des hommes :

- Dans le domaine de la prise en charge extrafamiliale des enfants, elle encourage la création de places d'accueil dans le cadre d'un programme d'impulsion limité dans le temps. De plus, elle soutient depuis deux ans les cantons et les communes qui abaissent les frais de garde pour les parents, ainsi que des projets destinés à mieux adapter l'offre aux besoins particuliers des parents.

- Ces dernières années, le Conseil fédéral a accordé une attention particulière au soutien des proches aidants, avec notamment un plan d'action et des offres visant à les décharger.

- Concernant les conditions de travail du personnel domestique assurant une prise en charge au domicile des particuliers, des études menées par la Confédération ont abouti notamment à un soutien des cantons pour l'élaboration de contrats-types cantonaux de travail relatifs à la prise en charge de personnes âgées à domicile.



La Suisse s'engage aussi en matière de sécurité sociale et d'infrastructures de soins. Ces dernières années, la Confédération et les cantons ont déjà pris de nombreuses mesures pour renforcer la profession infirmière, axées sur les conditions d'exercice de la profession et sur la formation. Il convient de mentionner notamment le masterplan " Formation aux professions de soins " et l'élargissement des compétences des professionnels de la santé dans le cadre de l'ordonnance sur les prestations de l'assurance des soins.

En outre, la Confédération et les cantons veulent consacrer un milliard de francs environ durant les huit prochaines années au soutien de la formation. Cette campagne pour la formation comporte les mesures suivantes :

- Les étudiants qui suivent une formation d'infirmier dans une haute école spécialisée ou dans une école supérieure pourront obtenir une aide financière si nécessaire.
- Les hôpitaux, les homes et les organisations d'aide et de soins à domicile recevront des contributions de soutien pour leur travail dans la formation pratique d'infirmiers diplômés.
- Les hautes écoles spécialisées et les écoles supérieures recevront des subventions si elles augmentent leur nombre de places de formation.

Ce contre-projet entrera en vigueur si l'initiative « Pour des soins infirmiers forts » est rejetée et si aucun référendum n'aboutit.

What specific measures have been implemented to promote women's entry, re-entry and advancement in the labour market?

Niveau national

S'agissant de réinsertion professionnelle, le Conseil fédéral est actuellement chargé d'établir un rapport qui fournira un aperçu des besoins et de l'offre en matière de conseil pour faciliter la réinsertion professionnelle des femmes qui ont cessé de travailler pour des raisons familiales (19.3621 Postulat Moret). Ce rapport indiquera de manière détaillée ce qu'il est advenu des services de consultation depuis l'annonce en 2016 de la fin de leur financement au 1er janvier 2019.

En outre, l'assurance chômage, effectue actuellement une vue d'ensemble sur l'offre et l'utilisation des mesures de marché du travail (MMT) en lien avec l'égalité entre hommes et femmes. Nous ne pouvons pas encore nous prononcer à l'heure actuelle sur ce qu'il pourrait être fait suite à cette vue d'ensemble. Les MMT sont en outre de la compétence des autorités cantonales d'exécution.

4. Addressing the growing informality of work and mobility of women workers (paragraphs 40 (nn) to (qq))

What measures have been implemented to promote the transition from informal to formal paid employment for women?

Niveau national

Le 11 octobre 2017, le Conseil fédéral a fixé au 1er janvier 2018 l'entrée en vigueur de la modification de la loi sur le travail au noir (LTN) adoptée par le Parlement. La révision partielle vise à doter les organes de contrôle cantonaux compétents d'outils plus efficaces en matière de lutte contre le travail au noir. Les modifications apportées à la LTN concernent principalement l'amélioration de la collaboration entre les autorités d'exécution. Elles optimisent en outre les synergies entre les organes de contrôle du marché du travail et durcissent la procédure de décompte simplifiée auprès de la caisse de compensation AVS afin d'empêcher les abus.

La campagne d'information "Pas de travail au noir. Tout le monde y gagne." a en outre sensibilisé la population à cette thématique en accompagnant l'entrée en vigueur de la loi sur le travail au noir.



Sur le site Internet de la campagne pas-de-travail-au-noir.ch, le SECO gère le site d'information « Pas de travail au noir. Annoncer correctement une activité lucrative. ».

De plus, le Conseil fédéral a adopté le 20 octobre 2010 le contrat-type de travail pour les travailleurs de l'économie domestique (CTT économie domestique). Ce CTT fixe des salaires minimaux pour les travailleurs et travailleuses domestiques employé-e-s par des ménages privés. Le CTT économie domestique s'applique dans toute la Suisse à l'exception du canton de Genève qui a déjà introduit un salaire minimal pour les travailleurs de l'économie domestique. Après une première prolongation en 2014 et une deuxième en 2017, le Conseil fédéral a décidé en date du 27 novembre 2019 de reconduire ce CTT pour trois ans et, parallèlement, d'adapter le salaire minimal. La modification du CTT économie domestique est entrée en vigueur le 1er janvier 2020 et a effet jusqu'au 31 décembre 2022.

5. Managing technological and digital change for women's economic empowerment (paragraphs 40 (rr) to (ss))

What specific actions have been taken to support women's access to skills development and decent work in emerging fields, including science, technology, engineering, and mathematics?

Niveau national

Les disciplines MINT (Mathématiques, Informatique, sciences Naturelles et Technique) et les compétences numériques sont promues notamment auprès des filles à l'école, auprès des étudiantes et des chercheuses dans les hautes écoles ou à l'université, ou encore dans le choix d'une profession.

Sur la base du programme de la Confédération « MINT Suisse », les académies suisses des sciences soutiennent depuis 2013 divers programmes et projets dans le cadre d'activités extrascolaires, notamment le projet « [Tech'en'tête](#) » qui sensibilise les filles aux métiers de l'industrie qui ne correspondent pas aux professions dites féminines. Un autre exemple est le réseau « [Swiss Tech Ladies](#) » qui vise notamment à promouvoir les filles douées techniquement ainsi qu'à les préparer à une carrière dans les domaines MINT.

La Confédération soutient aussi le Programme *P-7 Diversité, inclusion et égalité des chances dans le développement des hautes écoles (2021-2024)*. Par exemple, s'inscrit dans le Programme P-7 le projet [Promotions des métiers MINT : création d'un portail et étude d'impact](#) qui est porté par 6 hautes écoles.

en outre, dans le cadre de son programme pluriannuel 2021 – 2024, le Fonds national suisse FNS prévoit d'octroyer des subsides spécifiques aux doctorantes dans les disciplines MINT. Les subsides [PRIMA](#) du FNS s'adressent à des chercheuses remarquables qui démontrent un potentiel évident pour devenir professeure. Avec leur propre équipe, les bénéficiaires PRIMA dirigent leur projet de recherche au moins au niveau d'une position de cheffe de groupe au sein d'une institution de recherche suisse.

Finalement, la Stratégie Egalité 2030 a pour mesures prioritaires :

- L'augmentation de la part des femmes suivant une formation tertiaire MINT, et
- L'augmentation de la part de femmes dans l'enseignement et la recherche, et plus particulièrement aux postes de direction et dans les organes décisionnels des hautes écoles.

6. Strengthening women's collective voice, leadership, and decision-making (paragraphs 40 (tt) to (aaa))

What specific efforts have been implemented to support women's participation and leadership in trade unions, workers' organizations and employers' organizations?



Niveau national

Une association patronale ou un syndicat sont en Suisse des organisations de droit privé. Il est ainsi de leur ressort de définir leur public cible, leur stratégie de recrutement de nouveaux membres ou encore l'organisation et la direction de leurs associations respectives.

Néanmoins, le Conseil fédéral vise une représentation équitable des communautés linguistiques et des sexes dans les organes de direction suprêmes des entreprises et des établissements proches de la Confédération. Lors de sa séance du 25 novembre 2020, il a édicté de nouvelles directives en la matière. Ces dernières sont entrées en vigueur le 1er janvier 2021.

Ainsi, le quota cible en matière de représentation des sexes es passé de 30 % à 40 %. Les entreprises et établissements proches de la Confédération doivent devront ainsi remplir des exigences plus élevées que les sociétés cotées en bourse, qui doivent atteindre un quota de 30 %. Les entreprises et les établissements proches de la Confédération sont tenus de satisfaire à cette exigence minimale au plus tard à la fin de l'année 2023.

De plus, la composition des commissions extraparlimentaires obéit à un certain nombre de règles. Celles-ci portent notamment sur le nombre de membres, sur la représentation des deux sexes et des communautés linguistiques, ainsi que sur la limitation de la durée de fonction. Les exceptions à ces règles doivent être justifiées.

7. Strengthening the role of the private sector in women's economic empowerment (paragraphs 40 (bbb) to (eee))

What efforts have been undertaken to encourage private firms and institutions to mainstream gender equality considerations in policies and practices?

Niveau national

La Confédération maintien des projets d'information afin de donner des exemples de bonne pratique. Le SECO a, par exemple, publié le "Manuel PME. Travail et famille" actualisé, qui contient un inventaire des mesures possibles permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale, dont le partage de poste fait partie.

Par ailleurs, la sensibilisation des entreprises et des travailleuses et travailleurs aux enjeux de la conciliation est une mesure prioritaire de la Stratégie Egalité 2030.

Niveau International

Au plan international, la Suisse participe activement à l'Alliance du G20 pour l'autonomisation et la progression de la représentation économique des femmes (G20 EMPOWER), qui a pour but d'accélérer le leadership et l'autonomisation des femmes dans le secteur privé.

What action has been taken to increase investment and support for women entrepreneurs?

Niveau national

Dans le cadre des aides financières pour des projets visant à améliorer l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle, la Confédération soutient de nouveaux projets pour les femmes entrepreneuses, tels que, depuis 2019, « Plateforme de soutien à l'entrepreneuriat au féminin », qui développe et exploite une plateforme en ligne soutenant les femmes exerçant une activité indépendante et celles qui sont sur le point de s'engager dans cette voie.

La Confédération soutient aussi des coopératives de cautionnement afin de permettre aux PME d'obtenir plus facilement des crédits bancaires. Ces organisations peuvent fournir des garanties aux



banques qui prêtent de l'argent aux entreprises. La Suisse compte actuellement trois coopératives de cautionnement régionales ainsi qu'une structure nationale dédiée aux femmes : la Société coopérative de cautionnement SAFFA. Cette dernière soutient les femmes entrepreneures grâce à des modèles de gestion concluants qui facilitent le passage à l'indépendance et la reprise ou l'extension d'une entreprise existante. L'adhésion à la SAFFA est réservée aux femmes et à leurs organisations.