

## Dossier

Egalité femmes et hommes: 30 ans après

## Santé publique

Sept messages pour une réforme

## International

La nouvelle carte européenne d'assurance-maladie

---

# Sécurité sociale

CHSS 3/2004

---

*Sécurité  
sociale*

**BSV / /**  
**OFAS / /**  
**UFAS / /**

## Sommaire Sécurité sociale CHSS 3/2004

<b>Editorial</b>	133
<b>Chronique avril/mai 2004</b>	134
<b>Mosaïque</b>	136

**Dossier****Egalité entre femmes et hommes**

«L'homme et la femme sont égaux en droits. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait ...»	137
Trente ans après (Patricia Schulz, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes)	138
Multiplication des carences dans différents domaines de l'existence (Katja Branger, OFS)	142
L'égalité, ça se construit. Commentaire (Patricia Schulz, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes)	149
Le champ d'action de la déléguée à l'égalité dans l'OFAS (Gisela Hochuli, OFAS)	151
Informations utiles pour toutes les personnes qui travaillent à temps partiel (Kristina Wagner, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes)	153
Bilan personnel d'un projet de recherche (Katerina Baumann, Margareta Lauterburg)	155
Norvège: une politique de l'égalité exemplaire (Mathias Müller, OFAS)	158

**Prévoyance**

Démographie et marchés financiers: état des lieux (Stéphane Luyet, OFAS)	161
11% des bénéficiaires de rentes de vieillesse touchent des prestations complémentaires (Urs Portmann, OFAS)	165

**Santé publique**

Statistique de l'assurance-maladie 2002: les résultats définitifs (Nicolas Siffert, OFSP)	168
Sept messages pour une réforme (Thomas Zeltner, OFSP)	172

**Politique sociale**

De la difficulté de l'intégration sociale et professionnelle: contexte et mesures (Rita Baur)	176
Du temps pour les familles (Ruth Calderón-Grossenbacher, OFAS)	180

**International**

La nouvelle carte européenne d'assurance-maladie (Stephan Cueni, OFAS)	184
--	-----

**Parlement**

Interventions parlementaires	187
Législation: les projets du Conseil fédéral	192

**Informations pratiques**

Calendrier	193
Statistiques des assurances sociales	194
Livres et sites	196

Notre adresse Internet :  
[www.ofas.admin.ch](http://www.ofas.admin.ch)



## Trente ans après: où en sommes-nous, que voulons-nous?



Rosmarie Marolf  
Rédactrice

«La première condition pour changer la réalité, c'est de bien la connaître.» C'est par cette phrase que Patricia Schulz, directrice du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, clôt l'un des articles («Trente ans après», p.138) de notre Dossier. Il y a trente ans, les femmes obtenaient enfin le droit de vote et d'éligibilité. Durant ces trente années d'une histoire mouvementée et émouvante, beaucoup de choses ont été faites, beaucoup de choses ont changé, mais sans doute pas encore assez. Toujours est-il que l'égalité de droit entre l'homme et la femme figure dans la Constitution depuis plus de deux décennies. Les adaptations des lois et ordonnances ont suivi. Mais de nombreux chantiers ne sont pas encore achevés, et ce à tous les niveaux.

Au niveau politique, l'issue des élections au Conseil fédéral, en décembre 2003, nous a en quelque sorte obligées à prendre le temps de nous poser certaines questions: où en sommes-nous exactement? Que souhaitons-nous? Qu'est-ce qui est possible? Il est évident que de plus en plus d'élus doivent user de leur influence dans l'exécutif et le législatif afin de lutter, au niveau des lois et de leur application, contre les inégalités de traitement, existantes ou nouvelles, dont souffrent les femmes.

Un autre aspect de l'égalité est l'égalité des chances dans la formation et la vie professionnelle. A quoi bon donner aux femmes un haut niveau de formation si, une

fois mères, elles ne peuvent pas s'en servir ou bien rencontrent d'énormes difficultés pour mettre à profit leur acquis dans une profession? Un changement culturel est nécessaire, dans la vie privée comme dans le monde du travail: un temps partiel partout, pour les hommes comme pour les femmes, sinon: «soit l'Europe, avec sa formation de haut niveau, disparaît faute d'Européens, soit l'égalité devient une réalité aussi dans la famille», comme le dit Beat Kappeler dans son livre sur la nouvelle famille suisse.

Pour éviter que les chantiers de l'égalité ne se transforment en chantiers permanents, il ne suffit pas de signaux d'en haut, il faut aussi une pression de la base. C'est ce que montrent de manière frappante deux auteures, Katerina Baumann et Margareta Lauterburg, dans leur article «Bilan personnel d'un projet de recherche» (p.155). Des informations compréhensibles pour les intéressés encouragent les femmes et les hommes à faire valoir leurs droits et contribuent ainsi à imposer peu à peu l'égalité.

Sur le chemin qui mène au but, l'égalité entre femmes et hommes, nous ne pouvons pas nous contenter de l'action isolée de quelques individus. Il faut la coopération de tous: citoyennes et citoyens, institutions et organisations publiques et privées, communautés nationales et internationale. C'est ainsi seulement que nous parviendrons à créer une société plus équitable.

---

## 5<sup>e</sup> révision de l'AI: le Conseil fédéral pose des jalons

Dans sa discussion du 28 avril, le Conseil fédéral a défini les grandes lignes de la 5<sup>e</sup> révision de l'AI, qui doit être mise en consultation cet automne. L'objectif de cette révision est de diminuer de 10 % le nombre de nouvelles rentes et de réduire les déficits annuels de l'AI. Elle prévoit, outre une série de mesures d'économie, un système de détection précoce et de suivi des personnes en incapacité de travail pour cause de maladie (DPS), ainsi que des mesures d'intégration supplémentaires. Ces instruments ont pour but de permettre de détecter et de suivre le plus tôt possible les personnes concernées et de les maintenir aussi longtemps que faire se peut dans le processus de travail afin de verser moins de rentes ou des rentes d'un montant moins élevé. Pour renforcer l'efficacité de ces mesures, l'évaluation de la capacité (ou de l'incapacité) de travail sera dorénavant confiée uniquement à des médecins de l'AI. A cela s'ajoutent des mesures visant à corriger les incitations qui nuisent à l'intégration.

Sur le plan des recettes, il est proposé de relever les cotisations salariales en faveur de l'AI de 0,1 %, en contrepartie à l'allègement du 2<sup>e</sup> pilier. La révision permettra de réaliser en moyenne des économies de 544 millions de francs par an jusqu'en 2025.

*Pour de plus amples informations à ce sujet: [www.ofas.admin.ch](http://www.ofas.admin.ch)*

---

## Allocation de maternité: votation le 26 septembre

Le 28 avril toujours, le Conseil fédéral a fixé au 26 septembre la date de la votation sur le référendum contre la modification du 3 octobre 2003 de la loi sur les allocations pour perte de gain en faveur des personnes qui servent dans l'armée, le ser-

vice civil ou la protection civile et en cas de maternité.

---

## Nouveau vice-directeur à l'OFSP

Le 28 avril, le Département fédéral de l'intérieur a nommé Hans Heinrich Brunner chef de la division Assurance-maladie et accidents et vice-directeur de l'Office fédéral de la santé publique (OFSP). M. Brunner succédera, le 1<sup>er</sup> juillet, à Fritz Britt, qui passe à l'économie privée. Spécialiste en médecine interne et en maladies cardiaques, M. Brunner a présidé, ces dix dernières années, la Fédération des médecins suisses (FMH).

---

## Transfert de la gestion de l'assurance militaire à la CNA

Le Conseil fédéral a adopté, le 12 mai, le message relatif à la loi fédérale sur le transfert à la CNA de la gestion de l'assurance militaire, à l'adresse des Chambres fédérales. La CNA doit continuer à gérer l'assurance militaire (AM) comme une assurance sociale à part entière financée par la Confédération.

Armée XXI et Protection civile XXI entraîneront une diminution du nombre de cas à traiter par l'AM, notamment dans la catégorie des militaires de milice. Malgré des différences au niveau des lois, l'AM et la CNA présentent en outre de grandes similitudes à maints égards en matière de prestations d'assurance et de traitement des cas d'assurance. En conséquence, le projet de loi a pour but de créer les bases légales permettant au Conseil fédéral de transférer, par voie d'ordonnance, la gestion de l'AM à la CNA. L'Office fédéral de l'assurance militaire (OFAM) sera supprimé à la date du transfert, l'ensemble de son personnel étant repris par la CNA. Celle-ci doit continuer à gérer l'AM, conformément à la loi fédérale sur l'assurance militaire

(LAM), comme une assurance sociale à part entière. De même, la Confédération continuera à financer les prestations d'assurance et les frais administratifs. Les dispositions de détail concernant l'organisation de l'assurance militaire sont, quant à elles, fixées dans une convention conclue entre le Département fédéral de l'intérieur et la CNA. Ces modifications dans l'organisation permettront de créer des synergies dont il résultera à moyen terme une diminution des frais administratifs. Les prestations de l'AM ne sont pas touchées par ces mesures.

---

## La Commission fédérale LPP recommande le maintien du taux d'intérêt minimal actuel

La Commission fédérale LPP, en qualité de commission consultative pour les questions d'application et de développement de la prévoyance professionnelle, a décidé, le 13 mai, de recommander au Conseil fédéral de maintenir le taux d'intérêt minimal à 2,25 % pour 2005.

La Commission fédérale LPP est composée de représentants des associations patronales et syndicales, des institutions de prévoyance et des autorités de surveillance cantonales. Elle donne son avis au Conseil fédéral sur les questions importantes en matière de prévoyance professionnelle. Lors de sa séance du 13 mai, elle a traité entre autres la question du taux d'intérêt minimal appliqué pour rémunérer les avoires de vieillesse dans le cadre de la prévoyance professionnelle obligatoire. Malgré une évolution positive de la Bourse en 2003, la majorité de la commission a décidé de ne pas recommander au Conseil fédéral une augmentation du taux d'intérêt minimal. La majorité de la commission estime en effet que les découverts actuels et la capacité de risque réduite de nombreuses institutions de prévoyance ne permettent pas d'augmenter le taux minimal pour l'instant.

---

## Taux de rentes AI du canton de Bâle-Ville: la Confédération, l'office AI et le canton s'engagent dans de nouvelles voies

Il résulte d'un examen des décisions de rentes de l'office AI de Bâle-Ville par l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) que la pratique de l'office AI peut être optimisée dans plusieurs domaines. Comme il ressort d'un communiqué de presse du 17 mai, le canton de Bâle-Ville et l'OFAS – qui, selon la loi, assument chacun une partie de la surveillance de l'AI – ainsi que l'office AI de Bâle-Ville ont convenu de mesures d'optimisation.

Dans le canton de Bâle-Ville, le taux des personnes âgées de 18 à 62/64 ans (femmes/hommes) percevant une rente AI en janvier 2003 était de 8,8%. Ce taux cantonal fait depuis un certain temps l'objet de discussions entre les spécialistes et dans les milieux politiques.

A l'heure actuelle, on peut affirmer que ce taux de rentes élevé est dû

- en grande partie à des facteurs sur lesquels l'AI n'a pas d'influence (pyramide des âges de la population, contexte urbain, densité de l'offre médicale, etc.) et
- en partie à la pratique d'application de l'assurance.

Pour mieux comprendre la dynamique de la pratique dans le canton, l'OFAS a examiné, durant trois mois, chaque octroi de rente de l'office AI de Bâle-Ville avant que la décision ne soit formellement rendue. Par un consensus, le canton, l'office AI de Bâle-Ville et l'OFAS ont convenu d'une forme de collaboration qui constitue une innovation sur le plan suisse: l'OFAS analyse, en collaboration avec l'office AI, les processus internes d'instruction des demandes et de décision et soumet à l'office AI et au canton des recommandations concrètes sur l'optimisation de la pratique. En 2005, l'OFAS examinera la mise en œuvre des mesures et leur réussite.

---

## Procédure de consultation relative au financement additionnel de l'AI

Le Conseil fédéral a chargé le Département fédéral de l'intérieur (DFI), le 19 mai, de mettre en consultation un projet de financement additionnel de l'AI, en parallèle avec la procédure de consultation concernant la 5<sup>e</sup> révision de l'AI, dont les jalons ont été présentés le 28 avril. Le projet qui sera mis en consultation prévoit en premier lieu de relever la TVA de 0,8 point en faveur de l'AI. Cet élément de la pro-

position d'augmentation de la TVA qui a été refusée le 16 mai n'a pratiquement pas été contesté: la majorité des milieux politiques a défendu la nécessité d'un relèvement de la TVA en faveur de l'AI. Le Conseil fédéral met également en discussion une augmentation de 0,7 point du taux des cotisations salariales AI. Pour ce qui est des dépenses, il a présenté le 28 avril 2004 son projet de 5<sup>e</sup> révision de l'AI, qui prévoit à moyen terme de diminuer de 10% le nombre de nouvelles rentes.

Une décision relative au financement supplémentaire de l'AI est nécessaire. En effet, l'AI a accusé en 2003 un déficit de 1,5 milliard de francs. A la fin de cette année, ses dettes dépasseront les 6 milliards de francs. Ce déficit est dû principalement à l'augmentation régulière du nombre de nouvelles rentes. Actuellement, le déficit de l'AI est couvert par le Fonds de l'AVS. Mais les réserves de ce fonds, qui légalement doivent couvrir une année de dépenses AVS, diminueront fortement ces prochaines années. En 2010, elles seront inférieures à 70% des dépenses annuelles. Le Conseil fédéral souhaite une procédure rapide afin que le projet de la 5<sup>e</sup> révision de l'AI, qui contient des mesures d'économies, se fasse en parallèle avec le projet de financement additionnel.

---

## Marché du travail et assurance-chômage en avril 2004

Selon les données enregistrées par le Secrétariat d'Etat à l'économie (seco), 155 061 personnes étaient inscrites au **chômage** à fin avril 2004, soit 5788 de moins que le mois précédent. **Le taux de chômage** a diminué, passant de 4,1 % en mars 2004 à 3,9 % pendant le mois sous revue. L'ensemble des **demandeurs d'emploi** inscrits se chiffre à 222 858 personnes, soit 5354 de moins que le mois précédent.

Quant au nombre de **places vacantes** annoncées aux offices du travail, il a diminué de 302 unités pour s'établir à 11 211.

En mars 2004, les **réductions de l'horaire de travail** (chômage partiel) ont touché 5532 personnes, soit 1062 de moins (-16,1 %) que le mois précédent. Le nombre des entreprises ayant eu recours à de telles mesures a diminué de 75 (-11,0 %), passant à 606, celui des heures de travail perdues de 34 070 (-8,5 %), pour s'établir à 366 449. L'année précédente à la même époque (mars 2003), le chômage partiel avait sévi dans 945 entreprises, touchant 11 785 personnes et entraînant la perte de 750 393 heures de travail.

Selon les données provisoires fournies par les caisses de chômage, 2737 personnes ont épuisé leurs **droits aux prestations de l'assurance-chômage** dans le courant du mois de février 2004. Sur ce nombre, à fin avril 2004, 893 personnes (33 %) étaient toujours inscrites à un office régional de placement et continuaient donc à être prises en compte dans la statistique. 366 autres (13 %) avaient trouvé un emploi dans l'intervalle. En ce qui concerne les 1478 personnes arrivées en fin de droits (54 %) restantes qui n'étaient plus inscrites à un office régional de placement, diverses hypothèses sont envisageables: reprise d'une activité lucrative, retrait du marché du travail ou renonciation à exercer une

activité lucrative, commencement ou poursuite d'une formation, départ à l'étranger, poursuite de la recherche d'emploi sans recourir aux services des offices régionaux de placement.

Informations: [ams.avam.ch/f](http://ams.avam.ch/f)

---

## SwissDRG prend son envol

Les partenaires de la santé ont constitué l'Association SwissDRG avec siège à Berne.

Le but de l'Association est de préparer et de réaliser au niveau suisse, par son projet du même nom, l'introduction de forfaits par cas en tant que nouveau système de rémunération des hospitalisations en milieu résidentiel et en soins somatiques aigus. Le président a été élu en la personne du directeur sanitaire bâlois Carlo Conti.

Le Projet national SwissDRG a commencé son activité au début du mois de mai. Les partenaires au projet se sont mis d'accord pour rémunérer les prestations hospitalières selon un système unifié à l'échelon suisse, contrairement à la pratique suivie. Le nouveau système incite à davantage de rationalité économique, permet des comparaisons de prestations entre hôpitaux et fournit des données pour une meilleure gestion hospitalière. Le futur modèle de rémunération indemnise des cas de traitement par groupe de diagnostique (DRG = Diagnosis Related Groups). De nombreux systèmes DRG sont appliqués sur le plan mondial. Pour la Suisse, il s'agit non pas de réinventer la roue mais d'opter pour le système le plus judicieux qui tienne compte des particularismes de notre pays et qui permette la pondération des coûts par cas pour ensuite déterminer les forfaits par cas liés aux diagnostics. Il est prévu d'introduire ce modèle d'ici trois ans.

Les partenaires du projet SwissDRG sont: la Conférence suisse des directrices et directeurs cantonaux de la

santé (CDS), la Fédération des médecins suisses (FMH), H+ Les hôpitaux de Suisse, Santéuisse, la Commission des tarifs médicaux LAA (CTM), l'assurance militaire (AM), l'assurance-invalidité (AI). L'Office fédéral de la statistique (OFS), l'Office fédéral de la santé publique (OFSP) et l'Association des infirmières et infirmiers (ASI) sont également associés au projet. Le projet fera l'objet d'une information continue ([www.swissdrg.org](http://www.swissdrg.org)).

---

## Le renchérissement annuel atteint 0,5 %

Selon les calculs de l'Office fédéral de la statistique (OFS), l'indice suisse des prix à la consommation a progressé de 0,8 % en avril 2004 par rapport au mois précédent; il atteint à présent 103,6 points (mai 2000 = 100). Cette forte hausse a un caractère saisonnier et reflète le retour aux prix réguliers des nouvelles collections de vêtements d'été et de vêtements portés toute l'année. En rythme annuel, le renchérissement a atteint 0,5 %, contre -0,1 % en mars 2004 et +0,7 % en avril 2003.

La progression de l'indice des prix en avril 2004 s'explique par la hausse observée dans le groupe habillement et chaussures (+16,8 %). Avec cette forte hausse, les prix réguliers des collections relevés en avril 2004 ont pratiquement compensé les prix soldés en juillet 2003 et en janvier 2004 des collections de vêtements d'été et de vêtements portés toute l'année. Ont également augmenté par rapport au mois précédent les indices des groupes restaurants et hôtels (+0,6 %), santé (+0,5 %) et alimentation et boissons non alcoolisées (+0,3 %). L'indice du groupe transports a quant à lui baissé (-0,2 %), alors que celui du groupe logement et énergie est resté pratiquement stable.

D'autres informations: [www.statistique.admin.ch](http://www.statistique.admin.ch)

**«L'homme et la femme sont égaux en droits. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait...»**



(Photo: Christoph Wider)

... c'est ce que dit la Constitution, mais la réalité est tout autre. Que s'est-il passé ces 30 dernières années du point de vue de l'égalité ? Où en sommes-nous à l'heure actuelle ? Afin de répondre (entre autres) à ces questions, examinons quelques domaines de la vie. Qu'en est-il du cumul de désavantages chez les femmes et chez les hommes ? Quels en sont les effets sur les conditions de vie ? L'égalité a-t-elle progressé dans les assurances sociales ? Et qu'observons-nous chez nos voisins européens, par exemple en Norvège ?

Une chronologie des événements

## Trente ans après

Où en est l'égalité des sexes en Suisse ? Depuis 1971, date de l'introduction au niveau fédéral du suffrage féminin, des progrès notables ont été accomplis dans de nombreux domaines, en particulier sur le plan juridique, mais certains blocages persistent dans les faits. Un parcours chronologique retrace, autour de quelques dates clés, les principales avancées de l'égalité entre 1971 et aujourd'hui.



**Patricia Schulz**  
Bureau fédéral de l'égalité entre  
femmes et hommes

Si la période précédant 1971 a été largement dominée par l'exigence du droit de vote, les luttes pour l'égalité se sont diversifiées depuis lors en un éventail de revendications concomitantes, qu'il est difficile de hiérarchiser entre elles. Citons-en déjà quelques-unes, avant de tenter de les ordonner en une chronologie: l'égalité des salaires, dans la formation et dans les assurances sociales, la décriminalisation de l'avortement, une meilleure protection contre la violence, l'assurance maternité, le partage des tâches domestiques et familiales. Toutes ces revendications s'étendent sur plusieurs années, voire plusieurs décennies, ce qui rend difficile de les traiter dans le détail, vu la simultanéité de leurs histoires respectives. C'est pourquoi je dresserai ici une chronologie subjective, dans laquelle chaque processus spécifique sera évoqué à partir d'une date emblématique. Mais puisqu'il s'agit ici de relater les événements depuis 1971, commençons par le commencement: l'égalité politique.

### Une si longue histoire

#### 1971 – Droit de vote des femmes au niveau fédéral

Date historique s'il en est, 1971 met fin à plus de cent ans de lutte pour le droit de vote et d'éligibilité. Il faudra cependant attendre encore une vingtaine d'années pour que toutes les Suissesses obtiennent le suffrage à tous les niveaux. Dernier récalcitrant, c'est par le Tribunal fédéral qu'Appenzell Rhodes-Intérieures sera contraint, en 1990, de s'aligner sur les autres cantons et sur le droit fédéral.

Jusqu'en 1981, il se passe de nombreux événements sur la scène de l'égalité: création de la Commission fédérale pour les questions féminines en 1976, premier jugement sur l'égalité de salaire en 1977, et deux «premières» dans le canton du Jura, l'inscription de l'égalité entre femmes et hommes dans la Constitution du nouveau canton en 1978, puis la création, en 1979, du premier bureau de l'égalité.

Cette première période «postsuffragiste» culminera toutefois dans un événement absolument majeur pour l'égalité en Suisse: le fameux art. 4 al. 2 de la Constitution fédérale.

### Le portail de l'égalité

#### 1981 – Un nouvel article constitutionnel

14 juin 1981: L'égalité entre femmes et hommes fait l'objet d'un nouvel article dans la Constitution fédérale (art. 4 al. 2, aujourd'hui art. 8 al. 3). Il s'agit du contre-projet à une initiative constitutionnelle déposée en 1976 par le mouvement féministe suisse. Le nouvel article a la teneur suivante:

«L'homme et la femme sont égaux en droits. La loi pourvoit à l'égalité, en particulier dans les domaines de la famille, de l'instruction et du travail. Les hommes et les femmes ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.»

Que change cet article dans les faits? Sitôt l'article adopté, le Tribunal fédéral est régulièrement saisi pour faire cesser des discriminations fondées sur le sexe, dans les domaines les plus divers. En 1982, le canton de Vaud sera par exemple tenu de mettre fin au système de barèmes différenciés – plus favorables aux garçons qu'aux filles – qu'il appliquait jusqu'alors à l'entrée des filières d'éducation supérieure. De nombreuses lois seront ainsi révisées pour supprimer les inégalités de traitement, notamment dans le droit ma-



trimonial (1988), le droit de la nationalité (1992) et le droit du divorce (2000).

## La place des femmes en politique

### 1984 – Une femme est élue au Conseil fédéral

Le 2 octobre, Elisabeth Kopp (PRD, Zurich) est la première femme à entrer au Conseil fédéral.

Depuis 1971, le nombre des femmes dans les organes législatifs et exécutifs de la Confédération et des cantons a lentement progressé, ainsi que dans les états-majors des partis politiques. Mais après vingt ans de suffrage, la situation reste décevante: en 1990, on constate que les femmes sont encore fortement sous-représentées. Plusieurs initiatives sont alors lancées pour demander l'introduction de quotas à différents niveaux; par ailleurs, des listes séparées hommes/femmes apparaissent dans les bureaux de vote de nombreux cantons lors des élections au Conseil national de 1991. Malgré l'augmentation du nombre de candidates, le score des femmes élues est faible (+3% au Conseil national, -2% au Conseil des Etats).

Entre 1991 et 1992, toutes les propositions d'introduire des quotas échouent devant le Parlement. L'initiative Conseil national 2000, qui exigeait le même nombre d'hommes et de femmes au Parlement, n'obtient pas suffisamment de signatures.

Le 3 mars 1993, coup de tonnerre sous la coupole. A la candidate officielle du parti socialiste, Christiane Brunner, l'Assemblée fédérale préférera un homme qui, sous la pression de son parti, renoncera à son élection. Le parti socialiste présente alors deux femmes au deuxième tour, ce qui assurera l'élection de la deuxième femme de l'Histoire au Conseil fédéral, la Genevoise Ruth Dreifuss. Sur le plan fédéral, une nouvelle initiative est lancée «pour une représentation équitable des femmes dans les autorités fédérales», qui sera rejetée à 82% par le peuple en 2000.

Si le Conseil fédéral ne compte plus qu'une seule femme sur 7 membres en 2004, les cantons font meilleure figure: presque une femme sur quatre dans les parlements cantonaux, 22% de femmes en moyenne dans les gouvernements cantonaux, parmi lesquels Zurich compte même une majorité de femmes (4 sur 7 membres) – mais 6 cantons n'en ont aucune.

## Agir sur les faits

### 1988 – Création du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes

En 1986, le Conseil fédéral dresse un premier bilan de l'égalité des droits entre hommes et femmes. Son rapport inclut un catalogue des discriminations subsistant

dans les normes juridiques suisses. Il apparaît alors avec netteté que l'article constitutionnel ne suffira pas pour introduire l'égalité dans les faits, et qu'il faut envisager d'autres mesures. C'est ce qui décidera le Conseil fédéral à créer en 1988 le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), chargé de promouvoir l'égalité dans tous les domaines de la vie et combattre les discriminations de toutes sortes, directes et indirectes. Plusieurs cantons et villes ont pris des initiatives semblables depuis la fin des années 80, les universités emboîteront aussi le pas. Cette floraison d'organismes publics témoigne d'une volonté politique favorable à l'égalité des sexes – même si les ressources resteront souvent en dessous de la tâche assignée à ces organismes.

## Réveil en couleur du féminisme

### 1991 – Session et grève des femmes

Les 7 et 8 février 1991, date anniversaire du suffrage, a lieu une «session des femmes» au Conseil national, à laquelle participent quelque 250 femmes, politiciennes, membres d'organisations féminines et syndicales, de tous âges, partis et régions, qui adoptent plusieurs revendications concrètes en faveur des femmes. Le 14 juin de la même année, date anniversaire de l'égalité dans la Constitution, une grève générale des femmes est convoquée par l'Union syndicale suisse. La participation est estimée à plusieurs centaines de milliers de grévistes à travers tout le pays, qui manifestent, en couleur fuchsia, par des actions aussi diverses qu'inventives. Complémentaires, ces deux événements montrent que le féminisme des années 90 intègre plusieurs types de lutte – institutionnelle, militante, culturelle – et rassemble ses différentes tendances dès que l'urgence le requiert. Une même volonté de travailler ensemble se retrouvera dans la préparation puis dans le suivi de la conférence de Pékin, en 1995, puis au 5<sup>e</sup> congrès des femmes suisses en 1996. Nous sommes alors à la crête de cette deuxième vague de féminisme postsuffragiste, après celle qui a conduit à la victoire constitutionnelle de 1981.

## L'importance du droit international

### 1995 – 4<sup>e</sup> conférence mondiale de l'ONU sur les femmes à Pékin

C'est à la suite de la conférence mondiale sur les femmes de Pékin, en 1995, qu'un plan d'action national intitulé «Egalité entre femmes et hommes» a été approuvé par le Conseil fédéral; il s'adresse aux cantons, à la Confédération et à d'autres acteurs tels qu'entreprises, médias. De nombreuses réalisations relèvent de la mise

en œuvre de ce plan d'action: la création, au niveau fédéral, d'un Service Gender Health et d'un Service de lutte contre la violence en sont les plus visibles. Mais des progrès importants ont aussi été faits dans d'autres domaines, notamment dans la formation et dans l'économie.

En 1997, la Suisse ratifie la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF/CEDAW). La ratification de cette Convention oblige la Suisse à rendre compte tous les quatre ans devant l'ONU des progrès réalisés dans son application, «monitoring» indispensable à la progression vers l'égalité.

## L'égalité dans la vie professionnelle

### 1996 – La loi sur l'égalité (LEg)

C'est sur le front des salaires que l'article constitutionnel de 1981 était le plus attendu. Attente en partie déçue, puisqu'un rapport rédigé par le Département fédéral de justice et police révèle sept ans plus tard, en 1988, une discrimination persistante des femmes sur le marché du travail. D'où la nécessité d'une loi visant à «promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes».

Tel est le but de la LEg, entrée en vigueur en 1996 et qui se rapporte spécifiquement à la vie professionnelle. Sa caractéristique principale est l'interdiction générale de discrimination directe ou indirecte sur la base du sexe, aussi bien dans les rapports de travail de droit public que privé. Ce qui signifie qu'une discrimination qui invoque d'autres critères que le sexe – la durée du travail, par exemple – est interdite si, dans les faits, cette inégalité pénalise avant tout des femmes.

La LEg introduit des améliorations de procédure pour encourager les femmes à faire valoir leurs droits en justice. L'effet de la loi ne se mesure pas cependant en nombre de procès: elle joue vraisemblablement un rôle préventif, que ce soit dans la rédaction des contrats de travail, dans la prévention de discriminations professionnelles ou de harcèlement sexuel. Cette loi fait actuellement l'objet d'une évaluation dont les résultats, à paraître en 2006, permettront d'estimer plus précisément ses effets.

Le législateur s'est rendu compte toutefois que les dispositions de procédure ne pouvaient suffire à assurer l'égalité dans les faits. C'est pourquoi des aides financières ont été également prévues pour soutenir des projets concrets ou des services de consultation visant à promouvoir l'égalité des chances dans la vie professionnelle. Ces subventions ont eu l'effet dynamique escompté; entre 1996 et 2003, 480 requêtes ont été déposées et 274 ont été acceptées.

## La prévoyance sociale à petits pas

### 1997 – La 10<sup>e</sup> révision de l'AVS

C'est sous la pression des organisations féminines qu'a été envisagée une modification du système d'assurances sociales en faveur des femmes. En 1997, avec l'entrée en vigueur de la deuxième partie de la 10<sup>e</sup> révision de l'AVS, la rente de couple est remplacée par deux rentes individuelles, le revenu des deux époux est désormais calculé séparément («splitting»), et les tâches de prise en charge et d'éducation des enfants sont prises en compte dans le calcul de la rente («bonus éducatif»).

A cette occasion, l'âge de la retraite des femmes passe de 62 à 64 ans.

La 11<sup>e</sup> révision de l'AVS a été refusée lors de la votation du 16 mai 2004. Par ailleurs, le système de prévoyance sociale et le système fiscal ne tiennent pas assez compte de la diversité des modèles de vie familiale et professionnelle, souvent au détriment des femmes: la politique familiale, notamment, reste à développer, ainsi qu'une imposition qui n'ait pas d'effet négatif sur l'activité professionnelle des femmes.

## Priorité à la formation

### 1999 – Le programme «égalité des chances»

Constatant la sous-représentation persistante des femmes dans le corps enseignant des hautes écoles spécialisées (HES) et dans les universités, le Conseil fédéral a mis sur pied un programme «égalité des chances», dont l'objectif est non seulement d'augmenter la proportion de femmes dans le corps enseignant et professoral mais aussi de mettre en place des conditions d'études favorables aux femmes.

Dans le cadre du 2<sup>e</sup> arrêté sur les places d'apprentissage (APA2), la Confédération a également porté ses efforts sur la formation postscolaire en exigeant que tout nouveau projet en matière de formation professionnelle satisfasse à des critères d'égalité, notamment dans le but d'élargir le choix des professions des filles comme des garçons.

## La maternité et ses choix

### 2002 – Le régime du délai

Un siècle après qu'un médecin zurichois a contesté pour la première fois, publiquement, la criminalisation de l'avortement, la question trouve enfin son dénouement au niveau national. En juin 2002, le peuple suisse accepte la dépénalisation de l'interruption volontaire de grossesse durant les douze premières semaines.

Mais les choix liés à la procréation restent un point sensible en Suisse, seul pays d'Europe à ne pas disposer

d'une véritable assurance maternité compensant la perte de revenu. En automne 2004, le peuple devra se prononcer sur un système d'allocations pour perte de gains en cas de maternité.

## La violence domestique enfin reconnue comme problème

### 2004 – Modification du Code pénal

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2004, le Code pénal considère les lésions corporelles simples, la contrainte sexuelle et le viol infligés au sein d'un ménage commun comme des délits poursuivis d'office. Sitôt informées, les autorités devront agir d'elles-mêmes, alors que jusqu'alors, les femmes subissant des violences à la maison devaient déposer plainte contre leur conjoint ou compagnon. Dans le même sens, une modification utile du Code civil est actuellement en consultation: en cas de violence domestique, le tribunal pourrait expulser une personne violente de son domicile, afin de protéger son conjoint ou ses enfants.

Ces deux progrès donnent la mesure de la percée considérable non seulement dans le droit, mais dans la perception collective du problème de la violence contre les femmes, depuis les premiers refuges pour femmes battues ouverts par les associations féministes dans les années 70 contre l'indifférence, voire les railleries du public. La prise de conscience semble aujourd'hui irréversible que la sphère privée ne peut être plus long-

temps une sphère de non-droit, lorsqu'elle devient un espace de terreur.

## Il faut connaître la réalité

Sur cette question comme sur toutes les autres évoquées dans cette chronologie, l'observation scrupuleuse des faits – statistiques, enquêtes, études, rapports – a joué un rôle de premier plan dans l'évolution du droit et des mentalités. Sans cet effort d'observation et d'analyse, on n'aurait pas découvert que la violence sexuelle, loin d'être un phénomène exceptionnel, touche en réalité une femme sur cinq. Mais on ignorerait aussi que les salaires féminins sont encore inférieurs de 21% aux salaires masculins. De même ne croirait-on pas que les femmes consacrent, aujourd'hui encore, deux fois plus de temps que les hommes aux tâches domestiques et familiales non rémunérées. Bref, sans ce travail inlassable de documentation sur la situation réelle des femmes en Suisse, mené notamment par la Commission fédérale des questions féminines, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et l'Office fédéral de la statistique, on ne pourrait mesurer le chemin parcouru depuis 1971 ni évaluer la distance qu'il reste à faire. Or la première condition pour changer la réalité, c'est de bien la connaître.

---

Patricia Schulz, avocate, directrice, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. E-mail: [ebg@ebg.admin.ch](mailto:ebg@ebg.admin.ch)

Cumul de désavantages chez les femmes et les hommes

## Multiplication des carences dans différents domaines de l'existence

Le présent article étudie dans le détail le cumul de désavantages chez les femmes et chez les hommes. Certains groupes de population sont en effet dans une plus mauvaise situation que d'autres, pas seulement sur le plan matériel : ils sont plus souvent touchés par des problèmes ou cumulent des carences dans différents domaines de l'existence, qui influent sur leurs conditions de vie et leur bien-être.



**Katja Branger**  
Office fédéral de la statistique

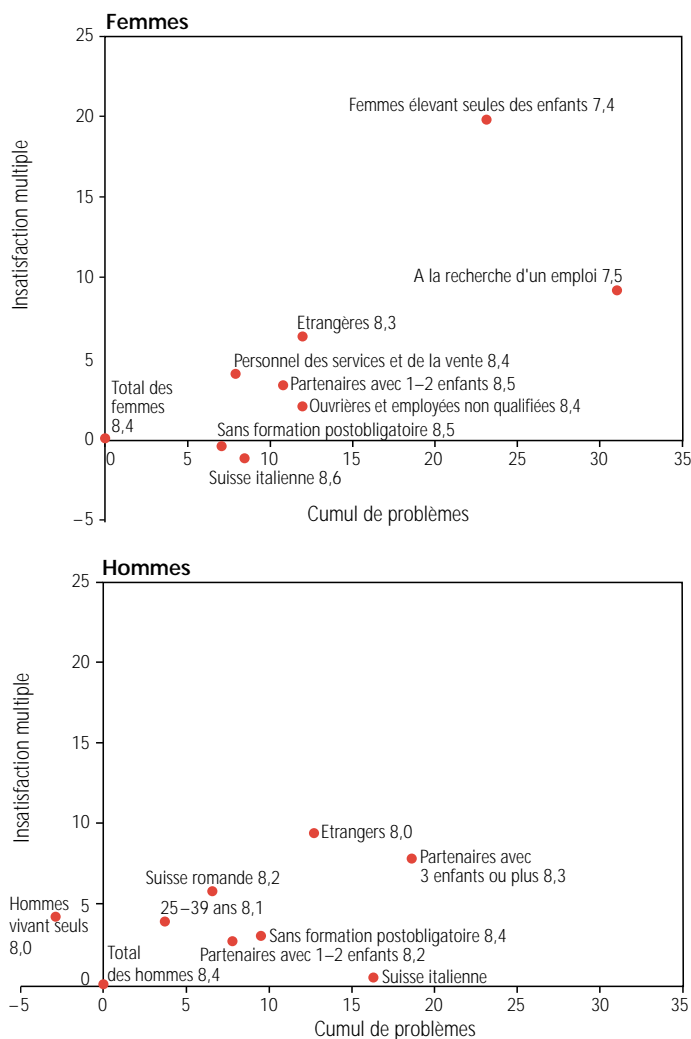
Nous commençons par définir, sans entrer ici dans les détails, un certain nombre de problèmes et de domaines d'insatisfaction pour être ensuite en mesure d'identifier sur cette base des groupes de population particulièrement défavorisés (voir encadré). Nous mettons l'accent sur le cumul individuel de situations problématiques et d'insatisfactions dans plusieurs domaines de l'existence. Ce faisant, nous cherchons à répondre aux questions suivantes : Certaines difficultés ne se rencontrent-elles que chez les femmes ? Y a-t-il des groupes à problèmes spécifiques parmi les femmes et les hommes ? Dans la population globale, 15 % des hommes et 22 % des femmes sont touchés par au moins 5 des 14 problèmes et 11 % de la population de chaque sexe sont insatisfaites dans au moins 3 domaines de la vie sur 8. En d'autres termes, les personnes entrant dans ces pourcentages cumulent des difficultés. Les personnes qui sont dans des situations problématiques sont pour l'essentiel les mêmes que celles qui sont insatisfaites : ce sont les femmes élevant seules des enfants, les hommes et les femmes de nationalité étrangère, les hommes sans formation postobligatoire et ceux habitant la Suisse romande. Parmi les groupes très affectés, mais dans des

proportions moindres, on trouve aussi les couples avec enfants. Les femmes vivant au sein de ces ménages n'affichent toutefois pas de cumul d'insatisfactions, ce qui signifie qu'en dépit de certains problèmes, elles restent très satisfaites des différents aspects de leur vie. Par contre, bien que l'étude de leurs problèmes ne fasse pas ressortir de difficultés flagrantes, les hommes vivant seuls restent très insatisfaits de leurs conditions de vie dans plusieurs domaines.

Le **graphique 1** fait clairement apparaître les groupes de population qui cumulent tant des problèmes que de l'insatisfaction et dans quelle mesure ils sont touchés.

Cumul de problèmes et insatisfaction multiple

1



Domaine de vie	Situation problématique	Insatisfaction
Ressources matérielles	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revenus faibles</li> <li>• Prévoyance vieillesse incomplète</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insatisfait de sa situation financière</li> </ul>
Niveau de vie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sous-dotation en bien de consommation durables</li> <li>• Renoncement, pour raisons financières, à des vacances, à des soins dentaires ou à une formation continue</li> </ul>	
Travail (rémunéré et/ou domestique et familial)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Forte charge liée au travail rémunéré, domestique et familial</li> <li>• Au chômage au cours des cinq dernières années</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Charge subjective élevée liée au travail rémunéré, domestique et familial</li> </ul>
Santé	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etat de santé moyen à très mauvais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insatisfait de son état de santé</li> </ul>
Loisirs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportement non actif dans les loisirs</li> <li>• Trop peu de temps libre à disposition</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insatisfait de ses loisirs</li> </ul>
Participation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faible intérêt pour la politique et participation rare aux votations fédérales</li> <li>• Sorties ou rencontres avec des amis peu fréquentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insatisfait de ses contacts sociaux (amis, connaissances)</li> </ul>
Logement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faible surface habitable par personne</li> <li>• Nuisances environnementales à proximité du logement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insatisfait de ses conditions de logement</li> </ul>
Ménage et famille		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insatisfait de sa vie de famille</li> </ul>
Sécurité personnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentiment d'insécurité dans le logement et/ou dans le quartier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insatisfait de la protection contre la criminalité et les violences physiques</li> </ul>

Pour des données détaillées, ainsi que pour les définitions et les méthodes (seuils à partir desquels on parle de bonnes ou de mauvaises conditions, pourcentage de personnes touchées dans la population de référence, échantillon), nous vous renvoyons au rapport intégral *Vers l'égalité? La situation des femmes et des hommes en Suisse. Troisième rapport statistique*. Neuchâtel, 2003.

Les pourcentages des personnes touchées dans l'ensemble de la population correspondent au point zéro. Les valeurs de référence résultent de la différence entre la proportion des personnes touchées dans les différents groupes étudiés et la proportion des personnes touchées dans la population globale.<sup>1</sup> On constate d'emblée que la valeur moyenne de la satisfaction générale dans l'existence (échelle allant de 0 à 10) est plus faible pour les femmes élevant seules des enfants (7,4) et pour celles à la recherche d'un emploi (7,5), que pour les autres groupes, même si la satisfaction reste relativement

élevée. On peut supposer qu'il y a un lien entre cette moindre satisfaction et la situation difficile que vivent ces groupes de population. Pour les autres groupes, la valeur moyenne de la satisfaction varie peu, oscillant entre 8,0 et 8,6.

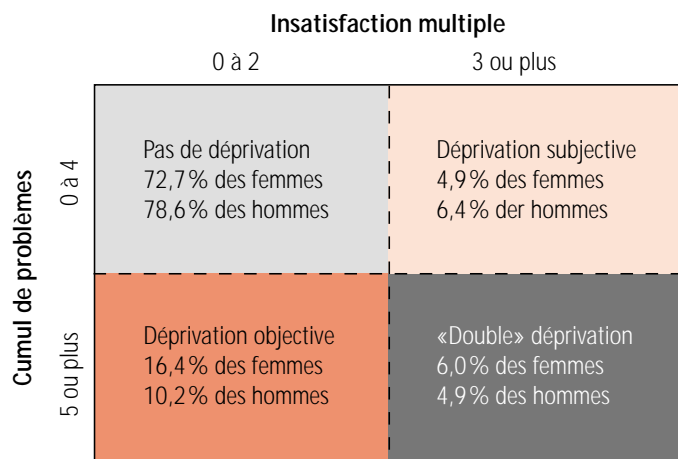
Dans un deuxième temps, le lien entre les cumuls de problèmes et d'insatisfactions est analysé, et ce de façon séparée pour les femmes et pour les hommes, ainsi que pour certains groupes de population. La satisfaction générale quant à l'existence est alors prise en compte comme dimension supplémentaire. Nous partons de l'hypothèse que des recoupements entre les problèmes et l'insatisfaction traduisent un degré de déprivation particulièrement élevé. Les recherches menées sur la qualité de vie dans les pays industrialisés riches ont toutes montré que le lien entre les conditions de vie objectives et le bien-être subjectif est globalement assez faible.<sup>2</sup> On ne peut pas en conclure pour autant que ces deux dimensions sont largement indépendantes l'une

1 En différence de pour-cent: pour l'axe horizontal, on soustrait pour chaque groupe de femmes 22,4 % de la part de femmes touchées par un cumul de problèmes; cette soustraction est effectuée parce que ce pourcentage (22,4) correspond à la part des femmes touchées dans la population globale, part qui forme le point zéro.

2 Voir par exemple Veenhoven Ruut: «Quality-of-life in individualistic society. A comparison of 43 nations in the early 1990's», dans: Social Indicators Research, vol. 48, 1999, 157-186.

Situations de déprivation

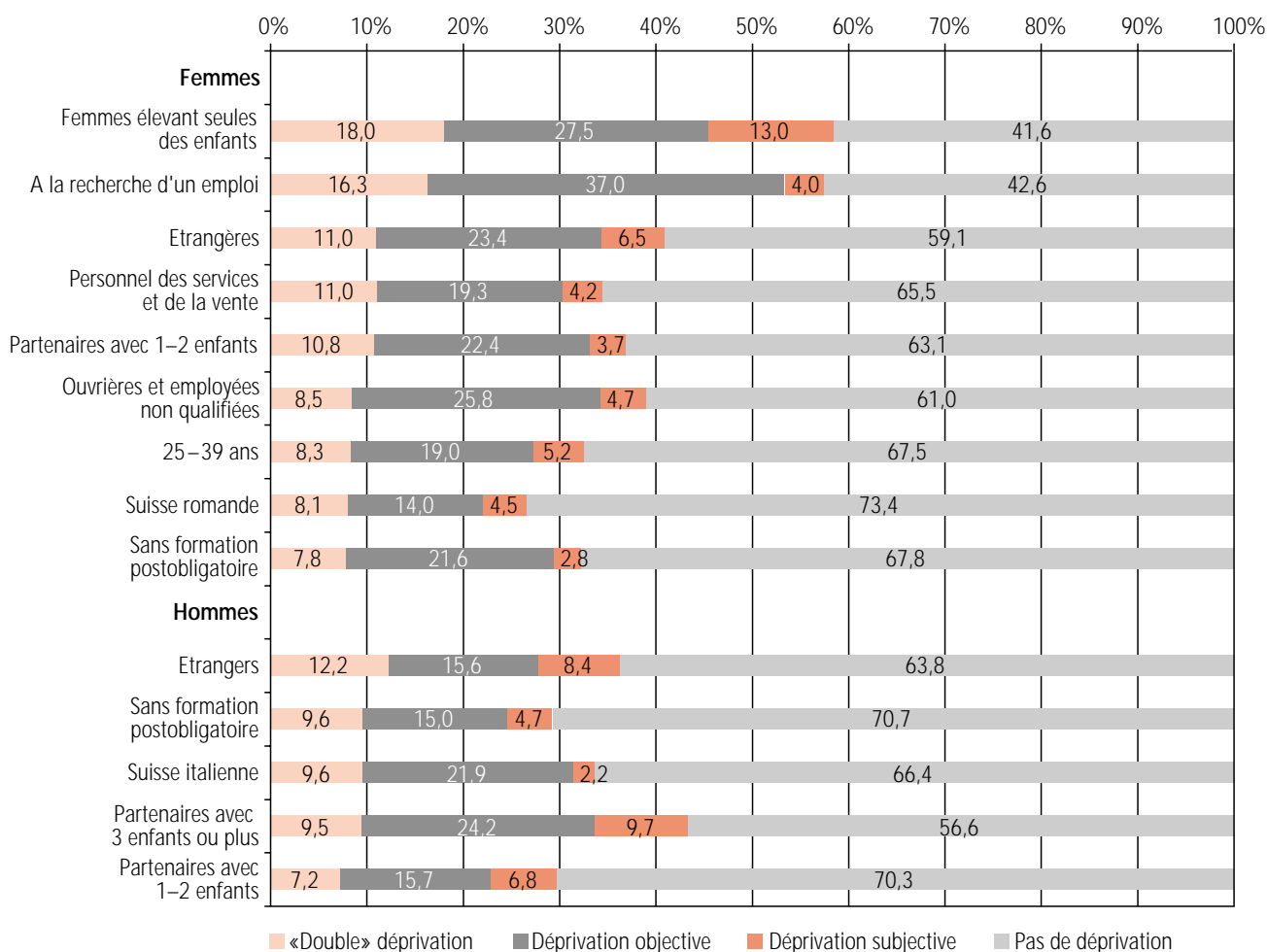
2



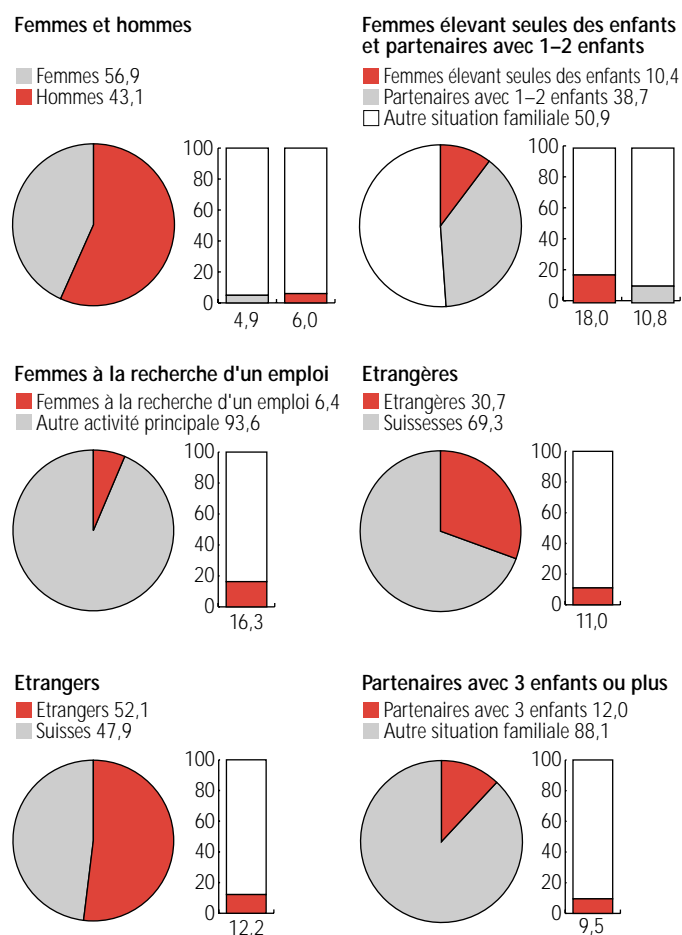
de l'autre. En fait, la perception subjective implique de multiples processus de comparaison et correspond à différents niveaux d'exigence. Selon la situation de vie, la position sociale et les valeurs personnelles, les attentes quant à une «bonne qualité de vie» peuvent diverger fortement. Cela est particulièrement vrai dans les sociétés d'abondance très développées et fortement structurées, où les besoins fondamentaux sont généralement couverts. La situation des hommes vivant seuls et des femmes vivant en couple avec des enfants montre en partie que les problèmes concernant les conditions de vie et l'appréciation subjective ne vont pas nécessairement de pair: le premier groupe de population n'est pas particulièrement désavantagé, mais la plupart des individus qui en font partie expriment une forte insatisfaction dans plusieurs domaines de l'existence; à l'inverse, les mères vivant en famille sont confrontées à divers problèmes, ce qui ne les empêche pas de s'estimer globalement satisfaites de leur vie. Nous supposons néan-

Situations de déprivation parmi les groupes de population les plus défavorisés

3



#### Part de quelques groupes de population au total des hommes ou femmes confrontés à une double déprivation (secteurs) et proportion d'hommes ou femmes doublement déprivés dans le groupe sélectionné (barres) en pour-cent



moins que le lien entre conditions de vie et bien-être est souvent plus étroit pour les couches de population les plus démunies que pour les milieux aisés. On peut donc s'attendre à ce qu'une forte proportion de personnes dont les conditions de vie sont mauvaises les ressentent comme telles.<sup>3</sup>

3 W. Glatzer et W. Zapf (1984) qualifient ce phénomène de «déprivation». Excepté cette remarque terminologique, le modèle souvent cité de W. Glatzer et W. Zapf n'est pas applicable ici, car nous nous concentrons sur la partie inférieure de l'échelle, à savoir sur les conditions de vie précaires. Voir Glatzer Wolfgang, Zapf Wolfgang (éd.): *Lebensqualität in der Bundesrepublik. Objektive Lebensbedingungen und subjektives Wohlbefinden*. Francfort, Campus Verlag, 1984.

4 Il convient de considérer ces chiffres avec prudence dans la mesure où les pourcentages sont calculés sur la base d'un petit nombre de cas dans l'échantillon. C'est la raison pour laquelle le tableau ne prend pas en compte tous les groupes à problèmes.

Les cumuls de problèmes et d'insatisfactions peuvent être ainsi ramenés à quatre situations de déprivation, représentées dans le schéma **graphique 2**. Les individus cumulant des problèmes et de l'insatisfaction, donc touchés par au moins cinq problèmes et insatisfaits dans au moins trois domaines de la vie, affichent le degré de déprivation le plus élevé. A l'opposé, les personnes n'ayant aucun cumul de déficits sur les deux plans sont considérées comme peu ou pas du tout défavorisées. Entre ces deux extrêmes, on distingue les individus qui sont touchés uniquement par un cumul de problèmes ou par un cumul d'insatisfactions.

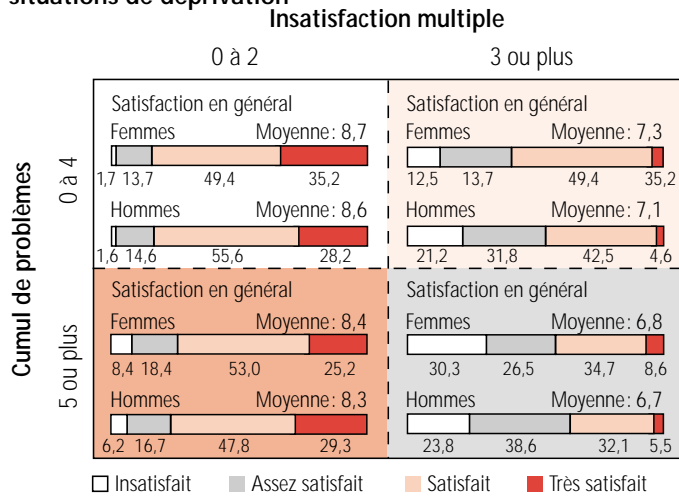
La population féminine globale (population résidente permanente âgée de 15 ans et plus) se répartit entre les quatre catégories de déprivation de la manière suivante: 27 % des femmes sont affectées par un cumul de problèmes ou d'insatisfactions; 6 % à la fois ont des problèmes concrets et sont insatisfaites. La population masculine globale apparaît un peu moins touchée: le cumul de désavantages concerne 22 % de la population considérée, la double déprivation 5 %.

Quels sont les groupes à problèmes touchés, et dans quelle mesure le sont-ils? Le **graphique 3** représente les groupes affichant une double déprivation nettement plus fréquente que la population globale correspondante de femmes ou d'hommes. Ainsi, près d'un cinquième (18 %) des femmes élevant seules des enfants et 16 % de celles à la recherche d'un emploi atteignent le degré de déprivation le plus élevé. De même, les personnes de nationalité étrangère sont elles aussi affectées par une double déprivation qui atteint 11 % chez les femmes et 12 % chez les hommes. En outre, 11 % des femmes travaillant dans les services et la vente et 11 % des femmes avec enfants cumulent des problèmes et sont insatisfaites dans plusieurs domaines de la vie. Les pourcentages des autres groupes à problèmes représentés dans le graphique sont plus faibles (entre 7 et 10 %), même s'ils restent encore nettement supérieurs à la moyenne.<sup>4</sup>

A l'inverse, on voit que quatre femmes sur dix seulement parmi celles qui élèvent seules des enfants ou sont à la recherche d'un emploi ne sont affectées par aucun cumul de problèmes ou d'insatisfactions, alors que sept femmes sur dix sont dans ce cas dans la population féminine globale. Chez les hommes, un peu plus de la moitié des partenaires avec au moins trois enfants (57 %) ne sont pas touchés par le cumul de désavantages, cette proportion étant de plus des trois quarts au sein de la population masculine globale.

Combien d'individus sont affectés par la double déprivation au sein de chacun des principaux groupes les plus durement touchés et quel est leur pourcentage par rapport à toutes les personnes souffrant de double déprivation? Ainsi, les femmes élevant seules des enfants sont certes nettement surreprésentées (voir **graphique**

Satisfaction dans l'existence en général selon les situations de déprivation 5



4), mais comme elles sont peu nombreuses dans la population totale, elles ne constituent qu'un petit pourcentage de la population féminine globale touchée par la double déprivation (10%). Les mères de famille sont 11% à être affectées par le phénomène mais constituent 39% de la population globale connaissant la double déprivation. Avec 31% des femmes et 52% des hommes, la proportion d'étrangers au sein de cette population est aussi étonnamment élevée par rapport à la proportion d'étrangères et d'étrangers dans la population en Suisse (respectivement 17% et 21%). Les femmes en général sont également surreprésentées (57%) parmi les personnes touchées par la double déprivation, alors que seul un peu plus de 6% de la population féminine globale souffre de double déprivation.

Quelles interactions existent entre les différentes situations de déprivation et de quelle manière celles-ci affectent la satisfaction générale dans l'existence?<sup>5</sup> On constate une corrélation étroite entre l'appréciation des différents aspects de l'existence et les conditions de vie. Parmi les 22% de femmes présentant un cumul de problèmes, environ un quart manifeste une insatisfaction multiple, soit une proportion quatre fois plus importante que dans l'ensemble de la population féminine. A l'inverse, si nous considérons les 11% de femmes présentant une insatisfaction multiple, on observe que plus de la moitié sont également touchées par un cumul de problèmes, ce qui représente une part à peu près trois fois plus importante que dans le reste de la population féminine. Chez les hommes, les probabilités sont également plus élevées et approximativement du même ordre de grandeur.

Le **graphique 5** fait clairement apparaître les conséquences des différentes situations sur la satisfaction générale dans l'existence. Les deux composantes ne vont

pas forcément de pair. Ainsi, de nombreux hommes et femmes vivant dans de mauvaises conditions (voir le quadrant en bas à gauche) ne sont que légèrement moins satisfaits de leur vie que les femmes et les hommes ne présentant aucun cumul de désavantages (quadrant en haut à gauche): leur degré moyen de satisfaction dans l'existence ne varie guère. Cette contradiction apparente pourrait être liée à la tendance très répandue à s'adapter, jusqu'à un certain point, aux circonstances.

D'autre part, la corrélation entre problèmes et insatisfaction se reflète nettement dans le degré de satisfaction dans l'existence. Selon la situation de déprivation, la part des femmes insatisfaites varie entre 1,7% (groupe sans cumul de désavantages) et 30% (personnes doublement déprivées), celle des femmes très satisfaites entre 35% et 8,6%. Chez les hommes, les écarts sont un peu moins grands: l'insatisfaction atteint 1,6% parmi ceux qui ne cumulent pas de désavantages et 24% parmi ceux qui souffrent de double déprivation; le degré de satisfaction maximal s'élève à 28% chez les premiers et à 5,5% chez les seconds. L'appréciation des différents domaines de l'existence semble jouer ici un rôle déterminant. Celui qui cumule des déficits subjectifs, qui est donc insatisfait de plusieurs aspects de sa vie, tend à faire partie des personnes insatisfaites de la vie en général. Comme le montre la comparaison des quadrants supérieurs et inférieurs, les désavantages dans les conditions de vie, pour autant qu'ils ne s'accompagnent pas d'insatisfaction, n'ont comparativement que peu d'influence sur la satisfaction générale dans l'existence. Ainsi, il semble que de mauvaises conditions de vie ne se répercutent pas directement sur le bien-être général, mais qu'elles aient plutôt une incidence sur ce dernier par le biais d'une appréciation négative des différents domaines de l'existence, et ce aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

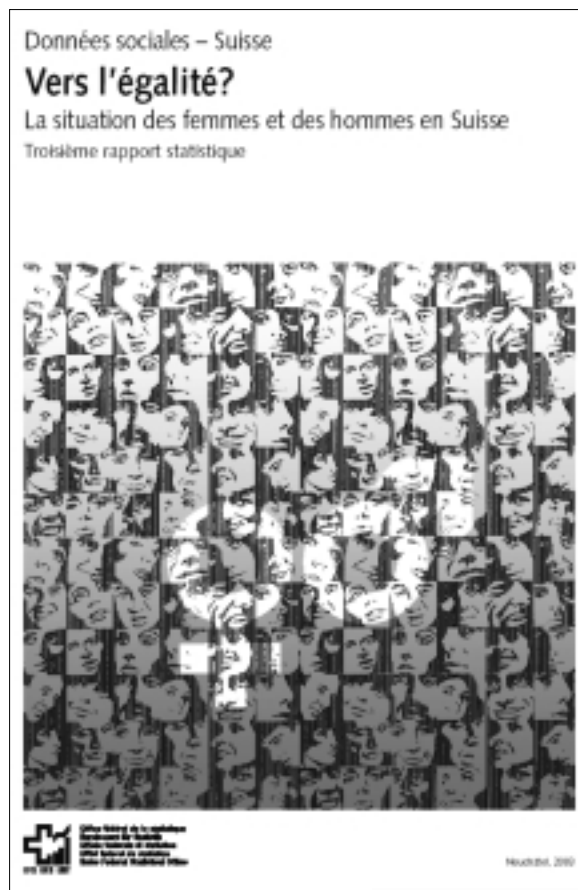
**Qualité de vie compromise**

Les développements de la société d'abondance ont permis d'élever le niveau général de vie mais n'ont pas supprimé les inégalités. Ulrich Beck illustre ce phénomène par une métaphore en parlant d'un effet d'ascenseur («Fahrstuhleffekt»): les ressources et la sécurité

5 La question posée est la suivante: «Actuellement, êtes-vous globalement satisfait de votre existence? Situez votre degré de satisfaction sur une échelle de valeurs allant de 0 à 10, où 0 signifie «pas du tout satisfait» et 10 «tout à fait satisfait». Vous pouvez nuancer votre réponse par les valeurs intermédiaires». La réponse «pas satisfait» correspond donc à une valeur comprise entre 0 et 5. Comme l'ont montré d'autres enquêtes en Suisse et à l'étranger, les personnes interrogées ont tendance à se ranger dans le haut de l'échelle de satisfaction. Il est beaucoup plus rare qu'elles se classent dans les échelons inférieurs. Pour cette raison, nous avons regroupé les valeurs du haut de l'échelle de la manière suivante: 6-7 = «assez satisfait», 8-9 = «satisfait», 10 = «très satisfait».



Nouvelles publications de l'Office fédéral de la statistique sur le thème de l'égalité



**Vers l'égalité? Femmes et hommes en Suisse. Troisième rapport statistique.**  
Neuchâtel, 2003  
N° de commande 085-0300, 212 pages,  
prix: Fr. 27.–.

Quelles sont les différences majeures dans les conditions de vie des femmes et des hommes aujourd'hui en Suisse? Qu'est-ce qui a changé depuis notre première publication en 1993 et la deuxième en 1996? L'égalité des droits entre les sexes, garantie par la Constitution fédérale depuis plus de vingt ans, est-elle réalisée dans les différents domaines de l'existence?

Ce troisième rapport sur les conditions de vie des femmes et des hommes en Suisse désire amener des éléments de réponse à ce type de questions. La première partie du rapport, descriptive, présente un survol des données clé des 12 domaines suivants: démographie, formation, science et technologie, vie professionnelle, ressources matérielles et revenus du travail, sécurité sociale, ménages et familles, santé, loisirs, représentation politique, participation à la vie sociale, sécurité personnelle et criminalité. Quelques indicateurs permettant des comparaisons internationales et des résultats concernant l'attitude face aux questions relevant de l'égalité entre femmes et hommes, respectivement de la discrimination des femmes dans la société, terminent la première partie.

Dans la seconde partie de la publication, quatre thèmes sont analysés de manière approfondie: la répartition des tâches au sein du couple, la conciliation des sphères professionnelle et privée, le cumul de désavantages et la «féminisation de la pauvreté», plus spécifiquement la dynamique de la pauvreté dans le cadre de l'inégalité entre les sexes.

Vers l'égalité? Dépliant, 2004. N° de commande: français 617-0400, allemand 616-0400, italien 618-0400, anglais 619-0400, gratuit.

Disponible aussi sur Internet: [www.statistique.admin.ch](http://www.statistique.admin.ch), domaine 20.

Vers l'égalité? Actualisation des indicateurs sur Internet, 5 mars 2004:

[www.statistique.admin.ch](http://www.statistique.admin.ch), domaine 20.

Femmes et science en Suisse: double perspective. 2001/2002. Actualités OFS, Neuchâtel 2003. N° de commande 604-0300, gratuit.

Disponible aussi sur Internet: [www.statistique.admin.ch](http://www.statistique.admin.ch), domaine 15.

Commandes de publication: tél. 032 713 60 60, fax 032 713 60 61,  
e-mail [order@bfs.admin.ch](mailto:order@bfs.admin.ch)

progressent, sur le plan collectif, mais les inégalités sociales subsistent.<sup>6</sup>

Le présent article a pour objet les interactions entre les conditions de vie et leur appréciation, étudiées à travers le cumul de désavantages. La perspective adoptée est celle des inégalités entre femmes et hommes et selon différents sous-groupes de la population. Quels sont les groupes de population particulièrement touchés par un cumul de désavantages? A quel point les conditions de vie et l'insatisfaction dans les domaines de la vie sont-elles reliées? Telles sont les principales questions auxquelles il convenait de répondre.

Les désavantages sont déterminés par plusieurs facteurs, ils affectent différents domaines de l'existence et sont perceptibles aussi au niveau de la satisfaction. Les résultats montrent qu'une détérioration des conditions de vie entraîne souvent une diminution du bien-être, expliquant les pourcentages relatifs aux personnes souffrant d'une double déprivation. Mais ils ont également permis de faire ressortir des cas intéressants de groupes de population où les problèmes et l'insatisfaction ne vont pas de pair, notamment chez les hommes vivant seuls, les hommes de Suisse italophone et les femmes travaillant comme ouvrières/employées non qualifiées.

Il convient de rappeler ici que cette étude est une analyse transversale qui reflète l'image de la population à un moment donné sans donner d'indication sur l'évolution des conditions de vie des personnes interrogées avant et après l'enquête. Elle ne permet donc pas de décrire ce qu'il adviendra des personnes touchées par les situations problématiques et le cumul de désavantages.

En partant des différents problèmes et insatisfactions, les analyses ont été progressivement étoffées jusqu'à la subdivision de la population en quatre groupes définis selon la situation de déprivation.<sup>7</sup> Ainsi, plus de 70% des femmes et des hommes ne connaissent aucune situation de déprivation au sens d'un cumul de problèmes ou d'une insatisfaction multiple; 16% des femmes et 10% des hommes présentent seulement un cumul de problèmes; l'insatisfaction multiple non accompagnée de cumul de problèmes est moins fréquente et est un peu moins répandue chez les femmes (4,9%) que chez les hommes (6,4%); enfin, 6,0% des femmes et 4,9% des hommes souffrent d'une double déprivation. Ce dernier groupe est peu important, mais se révèle particulièrement problématique. Les résultats cachent en effet une réalité aux multiples facettes dont il est difficile de rendre compte à travers un chiffre unique.

Le groupe le plus fortement touché par les situations difficiles se révèle régulièrement être celui des personnes élevant seules des enfants, presque exclusivement composé de femmes. Dans une moindre mesure, mais toujours parmi les individus les plus durement touchés par le cumul de désavantages, figurent les partenaires vivant dans des ménages avec enfants. Mais l'examen

des situations difficiles et des cumuls de ces problèmes montre que si ce groupe est davantage touché par de mauvaises conditions de vie, il n'affiche par ailleurs aucun déficit notable sur le plan du bien-être. En outre, les femmes à la recherche d'un emploi, les hommes sans formation postobligatoire et ceux de Suisse italophone ainsi que les personnes de nationalité étrangère (femmes et hommes) font eux aussi partie des groupes les plus affectés par des difficultés dans l'existence.

Les situations de déprivation vont de pair avec la satisfaction générale dans l'existence: les personnes connaissant une double déprivation sont nettement plus insatisfaites que les personnes qui ne cumulent pas les problèmes. Le bien-être a cependant une plus grande influence que les conditions de vie sur la satisfaction dans l'existence, ce qui laisse entendre que des conditions de vie plus mauvaises n'entraînent pas forcément une insatisfaction générale dans l'existence.

Il nous semble important d'analyser le cumul de désavantages des différents groupes de population de façon séparée pour les deux sexes, afin de mieux mettre en lumière les groupes de femmes et d'hommes particulièrement touchés et de constater les différences entre les deux. Indépendamment des pourcentages respectifs qu'ils représentent dans la population globale, les groupes cités plus haut doivent être considérés comme plus ou moins susceptibles d'avoir une qualité de vie nettement compromise. Celle-ci peut par exemple se manifester par une précarisation des conditions de vie ou par une marginalisation des personnes socialement défavorisées, telles que les femmes élevant seules des enfants. Dans d'autres études traitant de sujets semblables, les mêmes groupes de population se révèlent être des groupes à problèmes.<sup>8</sup> Il convient donc d'accorder à ces catégories de population une attention particulière sur le plan de la politique sociale.

(Le rapport intégral de l'OFS a paru sous le titre *Vers l'égalité? La situation des femmes et des hommes en Suisse. Troisième rapport statistique*. Neuchâtel, 2003.)

---

Katja Branger, docteur en sociologie, collaboratrice scientifique dans la section Analyses socio-économiques de l'OFS.  
E-mail: katja.branger@ofs.admin.ch

---

6 Beck Ulrich: La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité. Paris: Aubier, 2001.

7 Il faut ici rappeler encore une fois que les analyses portent sur la population vivant dans les ménages privés. En d'autres termes, certains groupes également touchés ou susceptibles de l'être par les différentes formes de déprivation ne sont pas considérés dans ce rapport (p. ex. les personnes vivant dans les ménages collectifs et les sans-abri).

8 Par exemple l'étude nationale sur la pauvreté de Leu Robert E. et al.: Lebensqualität und Armut in der Schweiz. Berne, Paul Haupt, 1997, le rapport sur les «working poor» en Suisse de Streuli Elisa et Bauer Tobias: Working Poor in der Schweiz. OFS, Neuchâtel, 2002, et le rapport: Revenu et bien-être. Niveau de vie et désavantages sociaux en Suisse. Neuchâtel, OFS, 2002.

Commentaire

## L'égalité, ça se construit

**S'il n'y a pas de méthode infaillible pour créer une société plus juste et plus équitable, il y a quelques leçons à retenir des trente dernières années. Malgré les progrès significatifs apportés par la base constitutionnelle de 1981 et par la loi sur l'égalité de 1996, on constate encore des différences importantes entre femmes et hommes dans la sphère publique autant que privée. Où sont les blocages, les résistances, les points de friction, mais aussi les avancées les plus encourageantes ?**



**Patricia Schulz**  
Bureau fédéral de l'égalité entre  
femmes et hommes

L'égalité se soumet particulièrement bien à l'alternative du verre à moitié vide ou à moitié plein, selon le domaine auquel on s'intéresse et la manière dont on le considère. Puisque l'histoire de l'égalité en Suisse est indissociable de celle du droit de vote, commençons donc par là notre tour d'horizon.

Du côté du verre plein, la représentation féminine dans les institutions politiques est passée, en trente ans, du rang de dernier de la classe internationale à celui d'un pays en position comparable à ses voisins européens. Du côté du verre vide, cependant, la question suivante demeure : faut-il se satisfaire, à tous les échelons de la politique suisse, d'une quote-part de 20 à 25 % de femmes, soit largement inférieure à la parité ? Alors que la représentativité partisane et régionale est si solidement ancrée dans notre vie politique, doit-on y accepter cette fragilité de la représentativité des sexes qu'aucune règle, même non écrite, ne garantit ?

Après la sphère politique, la formation : là aussi, il y a deux regards possibles. Pour les esprits positifs, il suffit de penser à la progression des jeunes filles dans les hau-

tes écoles. Plus nombreuses que les garçons à obtenir la maturité, les filles constituent aujourd'hui plus de la moitié des étudiants des universités suisses, et 30 % dans les écoles polytechniques fédérales. Qui aurait osé l'espérer il y a trente ans ? Le taux général de formation s'est égalisé entre les filles et les garçons au point que les unes se soucient désormais autant que les autres d'entreprendre une formation après leur scolarité. Mais si l'on regarde le verre autrement, et que l'on examine par exemple les choix de formation professionnelle, on constate qu'ils demeurent très traditionnels ; et du côté de l'enseignement, alors que les trois quarts du corps enseignant au niveau primaire est féminin, les femmes ne forment plus que 10 % du corps professoral universitaire.

Même chose du côté de l'emploi. Le taux d'activité des femmes atteint aujourd'hui 59 % (hommes 77 %), comprenant toujours plus de mères en charge de jeunes enfants. C'est un progrès important qui témoigne d'efforts concluants pour concilier vie professionnelle et vie familiale. Mais il faut constater aussi que plus de la moitié des femmes actives le sont à temps partiel, alors que c'est le cas seulement d'un homme sur dix. La conciliation entre profession et famille s'améliore donc pour les femmes, mais cela demeure leur problème, infiniment plus que celui des hommes.

L'égalité n'est pas la seule aune à laquelle il faut questionner cette situation. La formation est un investissement personnel, mais aussi collectif ; la communauté est en droit d'attendre que les efforts consentis pour bien former les jeunes, filles comme garçons, soient « rentabilisés » sur le marché du travail et exercent ainsi des effets favorables en matière de fiscalité et de cotisations sociales. Seule une politique active en faveur de la conciliation des rôles familiaux peut laisser espérer, à long terme, de recueillir pleinement les fruits d'une formation égalitaire des jeunes. L'égalité dans la sphère professionnelle se trouve ainsi limitée de facto par la sphère privée, puisque les responsabilités familiales et domestiques assumées par les femmes expliquent en partie leurs handicaps sur le plan professionnel.

La vie privée, c'est vrai, s'organise encore en grande partie par des négociations, au sein du couple, sur le partage des tâches et des responsabilités. Là encore, on peut imaginer que ni l'employeur, ni l'Etat n'a à se mêler de ces tractations. Comme on vient de le voir, les chiffres révèlent toutefois que l'organisation de cette sphère dite privée a une influence certaine sur la sphère professionnelle. Symétriquement, une politique plus ou

moins active de l'Etat et de l'économie en faveur de la conciliation famille/profession peut changer notablement les données du problème. La vie familiale va ressentir en effet très concrètement les effets d'une harmonisation des horaires scolaires, d'une prise en charge des enfants avant et après l'école, d'un partage ou d'un aménagement favorable du temps de travail dans l'entreprise, etc. Là encore, si souhaitables soient-elles, les cloisons entre les différentes sphères de l'existence n'empêchent pas une évidente circulation de leurs intérêts respectifs.

Le rôle de l'Etat fait actuellement l'objet d'une phase de contestation, explicable en partie par la situation financière de la Confédération et de plusieurs cantons. Personne ne songe toutefois à mettre en cause certaines de ses tâches, comme la prise en charge des enfants dès l'âge scolaire au niveau cantonal ou la prévention des épidémies au niveau national. De même, l'égalité entre femmes et hommes ne peut se passer d'un appui public résolu; une partie importante de son programme est irréalisable sans des mesures étatiques, locales ou nationales. Mais le concours d'autres acteurs est tout aussi indispensable: du chef de PME au maître d'apprentissage, en passant par les médias et les associations, la promotion de l'égalité requiert un engagement multidimensionnel.

Un exemple s'avère particulièrement éclairant sur la nécessité de stratégies multidimensionnelles: il s'agit de la violence dans la sphère familiale. C'est le nouveau mouvement féministe qui, dès la fin des années 70, devance les autorités dans la perception du problème et la tentative d'y répondre: sans aucun soutien financier, il ouvre les premiers abris d'urgence pour accueillir les femmes battues et leurs enfants. Un rapport du Conseil fédéral, en 1982, se penche sur le problème, dont la gravité et l'extension se voient dramatiquement confirmées en 1997 par une enquête du Fonds national suisse. Une campagne nationale d'information, «Halte à la violence contre les femmes dans le mariage et le partena-

riat», est lancée par la Conférence suisse des déléguées à l'égalité, la même année: elle sera largement suivie par les médias.

La législation, pendant ce temps, avance à son rythme. En 1985, le Conseil fédéral n'avait pas suivi les experts qui proposaient que le viol conjugal soit punissable, sur plainte. Presque vingt ans plus tard, le Code pénal prévoit désormais que le viol conjugal, les lésions corporelles simples, la contrainte sexuelle, les voies de fait réitérées et les menaces soient poursuivis d'office, et cela pour les personnes vivant en couple, marié ou non. En outre, le Service de lutte contre la violence, rattaché au Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, a débuté son activité début mai 2004, à l'échelon national; un de ses buts est de coordonner toutes les actions et tous les acteurs concernés.

Le remarquable chemin parcouru en 30 ans dans l'appréhension de ce problème confirme trois choses. Premièrement, il faut du temps pour faire bouger des situations cadencées par un réseau d'a priori, d'habitudes, de structures sociales, de convictions. Deuxièmement, les avancées naissent de la conjonction d'efforts personnels, publics, associatifs, politiques, législatifs. Troisièmement enfin, les frontières entre sphère privée et sphère publique ne sont étanches ni dans les problèmes ni dans les solutions.

Permettre à toutes et tous de vivre pleinement et de concilier harmonieusement les différents aspects de l'existence – sphères privée, professionnelle et publique – telle est la ligne de force de la lutte en faveur de l'égalité entre femmes et hommes. Mais cette ambition implique, en 2004 comme en 1971, de travailler sur tous les fronts, et de tous côtés à la fois: dans l'arène publique, dans le monde professionnel, et dans l'espace privé. C'est la difficulté de la cause, c'est aussi sa beauté.

---

Patricia Schulz, avocate, directrice, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. E-mail: ebg@ebg.admin.ch

*L'égalité des chances à l'Office fédéral des assurances sociales*

## **Le champ d'action de la déléguée à l'égalité**

L'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) part d'une large définition de la notion d'égalité. On y trouve les thèmes classiques de l'égalité comme l'augmentation de la part des femmes dans les fonctions de cadre ou encore des mesures ciblées de promotion de la femme. Mais l'OFAS inclut aussi dans la notion d'égalité le traitement équitable de tous les collaborateurs. Car l'égalité de traitement profite à tous. En effet, il est très agréable de pouvoir agir et d'être traité indépendamment du sexe auquel on appartient. Le sexisme dans le milieu professionnel porte préjudice à la qualité du travail, compromet les chances de carrière et diminue la qualité de vie.



**Gisela Hochuli**  
Office fédéral des assurances sociales

Le respect de l'égalité des droits entre hommes et femmes joue (également) un rôle dans la satisfaction au travail, cela vaut aussi pour les collaborateurs et collaboratrices de l'OFAS. Dans ce contexte, la possibilité de concilier vie de famille et profession acquiert une importance accrue. Cela concerne plus particulièrement – mais pas exclusivement! – les femmes et les hommes devant assumer des charges familiales. Du point de vue de l'employeur, les mesures qui promeuvent la satisfaction au travail sont judicieuses, car des collaborateurs satisfaits sont motivés et fournissent un travail de qualité.

L'égalité des droits est un thème transversal qui présente de nombreux points communs avec le développement du personnel et de l'organisation. Elle doit toutefois être considérée aussi en rapport avec l'orientation générale de la politique du personnel, tant sur l'ensemble de l'administration fédérale qu'au niveau des offices.

### **La fonction de déléguée à l'égalité**

L'OFAS a depuis des années une déléguée à l'égalité qui est responsable de la mise en œuvre du programme d'égalité entre femmes et hommes à l'OFAS. Depuis le mois d'avril 2003, je suis déléguée à l'égalité dans le cadre d'une charge de travail de 30%. A ce titre, je suis membre du conseil de direction et subordonnée directement au directeur. En tant qu'interlocutrice pour toutes les questions ayant trait à l'égalité, je conseille les collaborateurs, j'initie, accompagne et analyse les manifestations et projets, et je représente le thème de l'égalité dans le cadre d'autres projets de l'office. Je collabore étroitement avec le groupe de travail «égalité» GTE (actuellement 8 membres), qui me soutient et me suit dans mon travail. Le groupe de travail GTE se réunit une fois par mois.

### **Promotion de l'égalité**

Le groupe de travail GTE élabore un programme pluriannuel de promotion de l'égalité des droits. Le rapport d'activité présenté à la fin de chaque année civile fournit des renseignements sur les résultats de notre travail. Les deux documents peuvent être consultés sur l'Intranet.

Le secrétariat général du Département fédéral de l'intérieur (SG DFI) exige depuis peu que chaque office établisse un programme quadriennal visant la promotion de l'égalité. L'OFAS a satisfait à cette exigence compte tenu des activités mises en œuvre jusqu'à présent, des efforts futurs à fournir en matière d'égalité au sein de l'OFAS et en accord avec le service Personnel et formation (P+F). Les objectifs et mesures mentionnés dans ce programme sont concrets, réalisables et mesurables. Ils se réfèrent notamment aussi aux directives du Conseil fédéral du 22 janvier 2003 concernant la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration fédérale. Au même titre que ces directives, les objectifs et mesures thématisent l'égalité dans le secteur du personnel. En est exclu le thème du «gender mainstreaming» pour ce qui touche à la mission spécifique de l'OFAS.

### **Mise en œuvre du programme d'égalité entre femmes et hommes**

Thème majeur en 2003: le groupe de travail GTE a lancé en novembre 2002 le **projet «échange d'expériences»** auquel 17 personnes ont participé. Ce projet s'adressait à des collaboratrices intéressées à faire carrière et prêtes à accepter de modifier leur environnement professionnel ainsi qu'à des femmes cadres. Son

but était de permettre aux collaboratrices d'être suivies et soutenues par une collègue expérimentée lors de la conception de leur avenir professionnel.

Le projet «échange d'expériences» était piloté par trois membres du groupe GTE qui ont fonctionné comme interlocutrices des participantes à titre individuel, des binômes et de l'ensemble du groupe. Elles étaient chargées d'organiser les rencontres entre toutes les participantes ainsi que les exposés et manifestations.

La «mentor» et la «protégée» ont défini le rythme de leurs rencontres et les thèmes abordés.

Quatre plenums ont eu lieu; ces séances étaient destinées à faire le point de la situation, à échanger des idées, des expériences et à fixer des points forts, à planifier la marche à suivre et à évaluer le projet. Elles ont servi de plate-forme pour la constitution du réseau. A la demande des femmes, une formation continue sur le thème du «Coaching» et une autre sur le thème «Attitude personnelle» ont été organisées.

Le projet «échange d'expériences» a été considéré globalement comme enrichissant par toutes les participantes. L'échange d'informations, d'idées, de savoir-faire et d'expériences a été qualifié de particulièrement positif. Pour les femmes, cet échange a constitué un soutien important durant le processus de questionnement sur leur propre développement professionnel et leurs objectifs. En même temps, on a vu se former une sorte de réseau entre les participantes. L'offre de formation continue a été considérée comme une forme d'accompagnement très pertinente. Les critiques formulées à plusieurs reprises portaient sur le manque de temps évalué comme un facteur déterminant. Concrètement, les participantes ont eu trop peu de temps à consacrer au projet «échange d'expériences», qui n'entraînait pas dans le périmètre de leurs compétences. L'offre n'a pas pu être exploitée à fond.

Etant donné que le projet n'a pas été publiquement communiqué – le nom des «mentors» et des «protégées» est resté confidentiel – on a déploré l'absence de soutien de la part des supérieurs et de l'ensemble de l'OFAS. Ce projet a par ailleurs mis en évidence que les chances de promotion et de carrière au sein de l'OFAS étaient limitées.

Les suites à donner à ce premier essai restent encore à définir. Le projet «échange d'expériences» a montré que dans le travail en binôme, l'assimilation et le développement sont spécifiques, directs et immédiats. Les collaboratrices sont sollicitées, encouragées et motivées de manière ciblée. Ce projet s'est soldé par de bons résultats, mais il nous a toutefois aussi fait percevoir certaines limites. Il serait souhaitable que ce premier essai soit suivi d'un projet de «mentorat» professionnel pour les femmes. Quant à savoir si ce projet pourra être réalisé au sein de l'OFAS, voire au niveau du DFI, le groupe de travail GTE et le service P+F se pencheront sur la question.

**Thème majeur en 2004: les pères au sein de l'OFAS, famille et profession: deux domaines – une seule vie.**

Quelque 50 pères ayant des enfants d'âge préscolaire et scolaire travaillent à l'OFAS.

Le groupe de travail GTE est d'avis que l'égalité entre femmes et hommes peut être encouragée si les pères acceptent de se charger davantage de tâches à la maison, que ce soit au niveau des enfants ou des tâches ménagères. Il faut amener les pères à prendre davantage conscience du bénéfice que peut leur apporter la prise en charge d'une telle responsabilité. Les pères doivent être encouragés et stimulés à conférer davantage d'espace et de poids à leurs besoins par rapport à la vie familiale. A eux de découvrir des voies pour s'engager à leur poste de travail en faveur de conditions de travail propres à favoriser la vie de famille et d'explorer l'offre qui existe déjà au sein de l'OFAS. L'ensemble du personnel de l'OFAS – cela concerne tous les échelons de la hiérarchie – doit être familiarisé avec les questions de compatibilité entre vie professionnelle et vie de famille.

Dans une première étape, le groupe de travail GTE organisera une enquête auprès des collaborateurs pour déterminer les besoins et l'intérêt de ceux-ci. Un programme spécifique sera mis sur pied sur la base des résultats de ce sondage.

#### **Garde des enfants en dehors de la famille**

Compte tenu de la diminution du crédit du DFI et de la décentralisation du crédit de l'OFPER en faveur de la garde extrafamiliale des enfants à fin 2004, une nouvelle réglementation doit être élaborée avec les offices; la condition posée par le SG DFI est que les offices y participent tant en termes de finances que d'organisation. La question de la réglementation applicable à partir de l'année prochaine doit encore être discutée. Un groupe de travail sera constitué, au sein duquel seront représentés, outre le SG du DFI, les offices, les délégués à l'égalité, les responsables de la crèche tout comme les parents.

#### **Autres projets sur le thème de l'égalité**

La «Journée des filles» a été organisée pour la première fois à l'OFAS l'année dernière. Cette journée a soulevé des vagues émotionnelles et conduit à de vifs échanges entre le groupe de travail GTE et les collaborateurs sur le thème spécifique de l'égalité. L'évaluation a été publiée dans l'organe d'information interne *dir.ect* (information de la direction de l'OFAS) et dans la rubrique égalité sur Intranet.

L'évaluation de l'entretien sur le développement personnel a été analysée dans l'optique de l'égalité; elle visait à déterminer si les femmes avaient les mêmes chances que les hommes en regard de la qualification. Le commentaire est paru dans *dir.ect* et a été publié avec les statistiques sous la rubrique égalité sur l'Intranet.

Le groupe de travail GTE et les collaborateurs se réunissent une fois par mois à la cafétéria pour un déjeuner ouvert à tous.

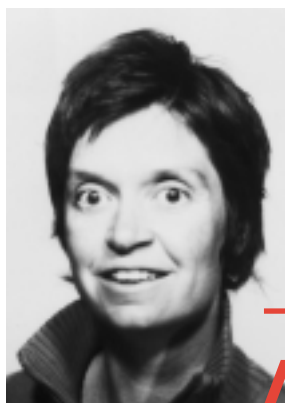
Deux fois par an, les apprenti(e)s suivent un cours sur l'égalité entre femmes et hommes. Un document didactique est en élaboration, qui fera partie intégrante de la matière d'examen.

Gisela Hochuli, lic. rer. pol., déléguée à l'égalité, OFAS.  
E-mail: gisela.hochuli@bsv.admin.ch

Les assurances sociales et le travail à temps partiel

## Informations utiles pour toutes les personnes qui travaillent à temps partiel

Travailler à temps partiel permet aux parents de mieux concilier leur vie familiale et leur activité professionnelle, ainsi que de partager la responsabilité des enfants, du ménage et du revenu. Le temps partiel n'offre toutefois pas que des avantages; il comporte également des risques, par exemple en matière de protection sociale. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes a publié deux dépliants à ce sujet.



**Kristina Wagner**  
Bureau fédéral de l'égalité entre  
femmes et hommes

Le taux de travail à temps partiel en Suisse est de 33 %, autrement dit : une personne active sur trois ne travaille pas à 100 %<sup>1</sup>. Qui sont ces personnes ? Sur cinq d'entre elles, quatre sont des femmes. Le temps partiel est pour ainsi dire typiquement féminin.

Quelle importance le travail à temps partiel revêt-il pour les femmes et pour les hommes ? Sur le 1,7 million de femmes qui exerce une activité lucrative, presque un million travaille à temps partiel, alors que les hommes sont 250 000 sur 2 millions dans ce cas. D'où les pourcentages suivants : 60 % des femmes actives le sont à temps partiel, contre 12 % des hommes – tendance à la hausse.

Pour quelles raisons les femmes et les hommes travaillent-ils à temps partiel ? Si la famille est la raison principale – et de loin – invoquée par 53 % des femmes, elle ne l'est que pour 8 % des hommes travaillant à temps partiel. Ceux-ci réduisent avant tout (24 %) leur temps de travail pour se former ou se perfectionner.

Il s'agit de la situation actuelle. Pourtant, un homme actif sur six préférerait travailler à temps partiel.

[www.fairplay-at-work.ch](http://www.fairplay-at-work.ch)

Dans sa campagne fairplay-at-work<sup>2</sup>, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes s'adresse aux hommes qui veulent consacrer davantage de temps à leurs enfants et participer aux tâches domestiques. Le site de la campagne présente différents modèles pour concilier famille et profession. Il renseigne sur les possibilités de réduire le taux d'occupation et donne quelques astuces pour amener les responsables à tenir compte du désir de leurs collaborateurs de trouver un meilleur équilibre entre famille et profession. Il présente également les différentes formes de prise en charge des enfants hors de la famille.

### Temps partiel et protection sociale

Toutes les personnes qui travaillent à temps partiel ou qui prévoient de le faire devraient savoir ce que cela signifie en matière d'assurances sociales. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes a publié deux dépliants répondant aux questions suivantes :

- Si je travaille à temps partiel, quelles sont les conséquences pour l'AVS ?

Le salaire de la personne travaillant à temps partiel est réduit, d'où une rente AVS moins élevée à la retraite. En effet, le montant de la rente ne dépend pas seulement de la période de cotisation, mais aussi du revenu annuel moyen de toute la période d'activité lucrative. En revanche, les tâches domestiques et familiales ont un effet positif, puisque les bonifications pour tâches éducatives ou pour tâches d'assistance auxquelles elles donnent droit s'ajouteront au revenu de l'activité lucrative lors du calcul de la rente AVS. Le dépliant «Les assurances sociales et le travail à temps partiel» donne des détails en ce qui concerne le droit aux bonifications (parents mariés, parents non mariés, autorité parentale en commun), leur montant et la procédure à suivre.

- Si je travaille à temps partiel, quelles sont les conséquences pour la caisse de pension ?

Les bas revenus ne sont pas obligatoirement assurés à la prévoyance professionnelle. A l'heure actuelle, le seuil d'entrée est de 25 320 francs, mais il sera ramené à 18 990 francs au 1<sup>er</sup> janvier 2005 (trois quarts de la rente AVS)<sup>3</sup>. Les personnes travaillant à temps partiel doivent davantage craindre cette lacune de couverture,

1 Référence pour toutes les indications statistiques: *Le travail à temps partiel en Suisse*, Silvia Strub, Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS, Berne, 2003.

2 [www.fairplay-at-work.ch](http://www.fairplay-at-work.ch)

3 1<sup>re</sup> révision de la LPP, entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2005.

## Les assurances sociales et le travail à temps partiel

Bureau fédérale l'égalité entre femmes et hommes

### Informations utiles pour toutes les personnes qui travaillent à temps partiel et assument la garde d'enfants ou l'assistance de parents.

Informations concernant l'AVS, l'AI et la prévoyance professionnelle, l'assurance accidents, maladie et chômage.

Le dépliant peut être commandé à l'adresse [www.bbl.admin.ch/fr/bundespublikationen](http://www.bbl.admin.ch/fr/bundespublikationen), n° d'art. 301.981.f ou téléchargé (version PDF) depuis [www.fairplay-at-work.ch/fv-set-literatur.htm](http://www.fairplay-at-work.ch/fv-set-literatur.htm)

puisque le seuil est absolu et non proportionnel au taux d'occupation. Les employeurs peuvent cependant choisir de le corriger et d'assurer leurs employés dont le revenu est plus bas: pour un poste à 50 %, par exemple, le revenu annuel est assuré à partir de 12 660 francs.

Si le revenu total de plusieurs postes à temps partiel dépasse le seuil d'entrée, la personne n'est pas obligatoirement affiliée à la prévoyance professionnelle; elle peut exiger de l'être auprès d'une caisse de pension ou d'une institution supplétive régionale.

- Si je travaille à temps partiel, quelles sont les conséquences en cas d'accident ou d'invalidité ?

**Accident:** Les employeurs ont l'obligation d'assurer leur personnel contre les accidents professionnels et les accidents non professionnels. Exception: les personnes à temps partiel travaillant moins de huit heures par semaine chez un même employeur ne sont pas assurées contre les accidents non professionnels. Elles ont toutefois la possibilité de prendre cette assurance auprès de leur caisse-maladie.

**Invalidité:** Pour calculer le taux d'invalidité, on évalue dans quelle mesure la personne est empêchée non seulement d'exercer son activité lucrative, mais aussi d'accomplir le travail domestique ou d'assumer l'éducation des enfants. Chaque cas fait l'objet d'une appréciation individuelle, qui ne doit pas se fonder sur des suppositions générales ou sur des stéréotypes quant aux rôles sociaux (par exemple: une femme qui a des enfants ne travaille pas).

Comme dans l'AVS, les bonifications pour tâches éducatives ou tâches d'assistance sont ajoutées au revenu annuel lors du calcul de la rente d'invalidité.

- Si je travaille à temps partiel, quelles sont les conséquences en cas de chômage ?

Ont aussi droit aux indemnités de chômage les personnes qui sont sans travail et recherchent un emploi à temps partiel, et celles qui travaillent à temps partiel et recherchent un autre emploi à temps partiel ou un emploi à temps plein.

Les personnes ayant des obligations familiales peuvent elles aussi être aptes au placement. Un travail ne peut être considéré comme convenable que lorsqu'il tient compte des obligations familiales. Par exemple, les entretiens d'orientation ou d'embauche ne doivent pas tomber les jours où la personne est obligée de garder ses enfants. Il faut également tenir compte de la durée de trajet entre le domicile et le lieu de travail.

- Si je travaille à temps partiel, quelles sont les conséquences pour les allocations pour enfant ?

Les allocations pour enfant sont réglées par les cantons, qui, pour la plupart, ne versent qu'une allocation partielle en cas de travail à temps partiel. Il existe également des différences quant au montant de la réduction.

Le dépliant du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes contient des informations pratiques, notamment en ce qui concerne les services de renseignement.

Quelles sont les conséquences pour mes enfants et mon ménage lorsque j'accomplis un service militaire ou civil ?

C'est une autre question que se posent les hommes qui travaillent à temps partiel ainsi que quelques femmes. Le régime des APG comporte deux volets: la compensation d'une partie de la perte de gain et le versement d'allocations pour frais de garde aux femmes et aux hommes empêchés de garder eux-mêmes leurs enfants en raison d'une période de service. Il faut pour cela que les périodes de service durent au moins deux jours consécutifs. L'allocation couvre uniquement les frais supplémentaires encourus pour faire garder les enfants par une autre personne. Si la personne de remplacement (p.ex. la conjointe ou le conjoint) subit de ce fait une perte de revenus, celle-ci n'est pas compensée. L'allocation est versée à partir de 20 francs de frais effectifs par période de service et ne dépasse pas 59 francs par jour de service.

Toutes les autres informations (p.ex. comment toucher les prestations) figurent dans le deuxième dépliant «Prestations du régime des allocations pour perte de gain (APG)» du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.

Kristina Wagner, avocate, collaboratrice scientifique, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. E-mail: [kristina.wagner@ebg.admin.ch](mailto:kristina.wagner@ebg.admin.ch)

## Prestations du régime des allocations pour perte de gain (APG)

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes/DDPS

### Informations utiles pour toutes les personnes ayant des enfants à charge et qui accomplissent périodiquement un service militaire ou civil.

Le dépliant peut être commandé à l'adresse [www.bbl.admin.ch/fr/bundespublikationen](http://www.bbl.admin.ch/fr/bundespublikationen), n° d'art. 301.982.f, ou téléchargé (version PDF) depuis [www.equality-office.ch/f/s-publikationen.htm](http://www.equality-office.ch/f/s-publikationen.htm)



*Evaluation de la compensation de la prévoyance professionnelle*

## **Bilan personnel d'un projet de recherche**

Les auteures ont étudié, durant les deux dernières années, comment les dispositions du droit du divorce sur le partage du 2<sup>e</sup> pilier étaient appliquées dans la pratique. Les résultats de leur recherche ont été publiés au début de l'année 2004. Cet article tire le bilan et répond aux questions suivantes: pourquoi deux juristes ont-elles voulu étudier la compensation de la prévoyance? Comment les tribunaux, les institutions de prévoyance et les milieux politiques ont-ils réagi au projet? Quel a été l'impact de la recherche?



**Katerina Baumann et Margareta Lauterburg**  
Avocates

L'impulsion qui a été à l'origine du projet est venue d'un ouvrage sur la pratique du droit du divorce («Praxiskommentar Scheidungsrecht», édité par Ingeborg Schwenzer). Avant que le nouveau droit entre en vigueur, nous avons rédigé, pour ce commentaire, le texte sur les dispositions relatives à la compensation de la prévoyance. La tâche n'avait pas été facile: comment en effet commenter, pour les tribunaux et les personnes qui y travaillent, une nouvelle institution juridique lorsqu'il n'y a pas encore de jurisprudence et que la loi et les travaux préparatoires ne répondent pas à un certain nombre de questions très importantes?

La littérature disponible à l'époque prenait à la légère le principe du partage et était peu regardante sur les conditions strictes à remplir pour qu'une renonciation au partage soit possible. Une telle interprétation de la loi ne pouvait que favoriser la personne ayant la prévoyance la plus élevée et désavantager la moins bien dotée. Ce fut pour nous un signal d'alarme, car, lors de précédents travaux, nous avions déjà été rendues atten-

tives au fait que des mesures favorisant l'égalité pouvaient être rendues plus ou moins «inoffensives». Nous étions donc d'autant plus intéressées par l'application du droit au quotidien.

Mais une autre considération a aussi joué un rôle déterminant: la perspective d'une prolongation de notre collaboration. Un travail sur un thème qu'on choisit soi-même et dont on assume la responsabilité est encore plus satisfaisant lorsqu'il y a un partage du travail, complémentarité et mise en commun du savoir et des compétences, et que chacune peut assumer sans réserves le résultat commun.

### **La brochure d'information: un vrai best-seller**

Pour nous, il était clair dès le début que le travail ne devait pas avoir pour seul objectif la rédaction d'un épais rapport destiné aux archives. Il devait aussi déboucher sur des propositions de mesures pratiques. Nous voulions aussi organiser des rencontres et publier des articles pour que les milieux spécialisés puissent prendre connaissance des résultats de notre recherche.

Au cours du travail, il devint clair qu'une «pression d'en bas» était nécessaire pour influencer concrètement l'application de la loi. Les femmes qui veulent divorcer ont besoin d'informations compréhensibles pour connaître et faire valoir leurs droits. C'est pourquoi nous avons décidé de rédiger une brochure selon les quelques principes suivants: traduire les résultats de la recherche sous forme de cas particuliers, présenter les solutions et les règles de droit applicables à ces exemples et signaler par un petit commentaire les pièges dans lesquels il ne faut pas tomber. Une check-list et un chapitre sur les questions qui peuvent se poser dans d'autres domaines des assurances sociales en cas de divorce ou de séparation devaient compléter le tableau.

Il était prévu de publier la brochure en allemand, en français et en italien, et de la distribuer gratuitement. Cette partie du projet a été beaucoup plus difficile à financer que l'ensemble du projet de recherche, bien que la brochure ait coûté quatre fois moins cher. Nous avons donc envoyé plusieurs séries de lettres pour demander de l'argent, et une multitude de contributeurs nous en ont fait parvenir, par centaines ou milliers de francs à chaque fois. Il paraît plus facile tout compte fait de constituer un savoir que de le porter effectivement à la connaissance des femmes qui peuvent l'utiliser directement (même si le Fonds national suisse accorde beau-

## «Pourquoi une compensation de la prévoyance ?»

Les avoirs du 2<sup>e</sup> pilier constituent la seule véritable fortune d'une majorité de personnes. 37 % des personnes assurées actives et 30 % des personnes qui perçoivent des rentes sont des femmes, mais seuls 17 % des sommes versées à titre de rentes vont à des femmes. Pour les hommes, les pourcentages sont les suivants: 63 % des personnes assurées actives, 70 % des personnes percevant des rentes et 83 % des prestations de rentes. Ce sont surtout les femmes divorcées qui se retrouvent en situation difficile lorsqu'elles sont âgées ou invalides. C'est la raison pour laquelle, depuis 2000, la prévoyance professionnelle doit être partagée en cas de divorce.

coup d'importance à la mise en valeur des résultats lorsqu'il approuve des projets de recherche).

La brochure a été pour nous une source de joies: nous avons pu nous occuper de choses concrètes et intéressantes comme le choix du papier et des couleurs, et donner notre avis sur la maquette et sur les illustrations. Le travail avec la graphiste s'est très bien passé. Si la joie a été grande avant la publication, elle l'a été tout autant après. Les commandes ont été si nombreuses que la connexion Internet est tombée en panne. Au bout d'une semaine, la première édition était épuisée. Une deuxième édition, d'un tirage beaucoup plus grand, a été immédiatement imprimée, et elle aussi a été bientôt épuisée, grâce au travail des bureaux de l'égalité de la ville de Zurich et des cantons de Vaud et du Tessin, qui s'étaient chargés de la distribution. La plupart des commandes ont été passées par des particuliers, et non pas par des services de consultation ou des bureaux d'avocats réclamant un nombre relativement important d'exemplaires. Des milliers de personnes voulaient avoir des informations, parce qu'elles se trouvaient confrontées à un divorce difficile. Que faudrait-il faire pour susciter un intérêt comparable pour de grands problèmes de politique sociale ?

Nous avons aussi publié un livre, basé sur le rapport de recherche, dont nous avons revu le contenu et la conception. Mais l'ouvrage n'a pas eu le même succès public jusqu'ici. Pour porter un jugement plus circonstancié, nous devrions toutefois avoir des informations sur les ventes moyennes des travaux de recherche. Toujours est-il que le chiffre des ventes ne nous paraît pas vraiment excitant pour l'heure. Sans doute notre stratégie – mettre sur le marché en même temps le livre et la brochure d'information – a-t-elle été préjudiciable à la vente de l'ouvrage.

## Grand écho médiatique

Les médias ont été très tôt intéressés par notre projet. Il a suffi qu'un article paraisse, au commencement de la

recherche, dans «Agenda», le bulletin d'information que publiait à l'époque le Fonds national suisse, pour que nous recevions immédiatement de nombreuses sollicitations. On voulait publier sur-le-champ nos résultats. C'est pourquoi nous avons rédigé un communiqué de presse et un résumé des résultats les plus importants, en plus des mesures d'application prévues. Le service de presse du Fonds national a pris en charge les frais de traduction en français et en italien. Les informations concernant la brochure et le livre ont aussi été communiquées à un large éventail de destinataires et nous avons eu des contacts directs avec des professionnels des médias. L'écho dans la presse écrite, à la radio et à la télévision a largement dépassé nos attentes.

De nombreuses personnes qui avaient eu connaissance de nos travaux par les médias nous ont posé des questions par écrit, par téléphone et par courrier électronique. Pour leur répondre, en leur fournissant renseignements et conseils, il nous a fallu des journées entières. Certains, hommes et femmes, nous ont félicités en reconnaissant toute la valeur de notre travail. D'autres ont proféré des insultes et nous ont attaquées avec tant de virulence que nous ne savions pas comment répondre.

## Les milieux politiques dorment-ils ?

Nous avons écrit à plusieurs parlementaires de toutes les régions du pays pour leur faire part de nos recommandations concernant une adaptation des prescriptions légales. Nous leur avons fourni des informations sur les résultats de la recherche, envoyé des passages du livre contenant les recommandations et proposé d'organiser des réunions d'information pour qu'ils puissent, le cas échéant, déposer des interventions parlementaires. Mais absolument personne n'a répondu.

Nous avons appris par la suite qu'une parlementaire (à laquelle nous ne nous étions pas adressées) avait déposé une intervention sur le sujet. Elle posait au Conseil fédéral la question classique: qu'entendait-il faire, étant donné que la loi n'était pas appliquée de manière satisfaisante? Cette démarche nous laissa un peu perplexes. En effet, les différentes catégories de recommandations s'adressent au Parlement lui-même, puis aux tribunaux et au barreau. Le Conseil fédéral répondit à l'avenant, en ménageant les uns et les autres.

Nous avons été déçues du peu d'écho rencontré au Parlement par les recommandations. Faut-il en conclure que le législateur se désintéresse du fait que ses actes législatifs ne jouent pas le rôle prévu? Ou ne se soucie-t-on guère de l'efficacité de la compensation de la prévoyance ?

## «Publications»

Baumann/Lauterburg, Evaluation Vorsorgeausgleich, Eine empirische Untersuchung an sieben Scheidungsgerichten, Schriftenreihe zum Familienrecht, vol. 3, Stämpfli, Berne 2004, ISBN 3-7272-2851-2

Baumann/Lauterburg, Divorce, caisse de pension, AVS/AI – Ce qu'il vous faut savoir. Une brochure d'information destinée aux femmes désirant divorcer (éditrice: Conférence suisse des déléguées à l'égalité), 2004. La brochure, qui n'est plus disponible, ses deux éditions étant épuisées, peut être téléchargée dans les trois langues nationales sur le site [www.equality.ch](http://www.equality.ch)

Baumann/Lauterburg, un résumé du rapport scientifique final est disponible à cette adresse: [www.sozialstaat.ch](http://www.sozialstaat.ch)

## Désintérêt apparent de l'Association des institutions de prévoyance

Nous avons envoyé à l'Association suisse des institutions de prévoyance des recommandations visant à améliorer la présentation des certificats d'assurance que les personnes désireuses de divorcer doivent fournir pour la compensation de la prévoyance. Les juges nous avaient expliqué qu'ils avaient du mal à déchiffrer ces certificats que souvent ils ne comprenaient pas, parce qu'ils contenaient de nombreuses données superflues induisant en erreur et n'étaient guère adaptés à la problématique du partage de la prévoyance. Afin qu'il n'y ait plus de fautes de calcul – ce qui se produit relativement souvent –, les tribunaux auraient souhaité que tous les certificats se présentent de la même manière et ne contiennent que les données nécessaires à une procédure de divorce.

Ceci est une tâche typique d'une organisation faitière. Mais l'Association des institutions de prévoyance n'a pas réagi, elle n'a pas non plus répondu à notre proposition de rédiger un article à l'intention de l'organe responsable. Nous avons beaucoup de peine à comprendre ce manque d'intérêt. La branche paraît avoir d'autres priorités.

## Une pratique qui change

Mais il ne faut pas se résigner pour autant. Les travaux actuels de mise en œuvre montrent en effet que le projet a un impact: des avocates nous ont dit que les renonciations n'étaient plus approuvées sans autres, et des juges qu'ils prenaient mieux en considération le caractère impératif de la compensation de la prévoyance et qu'ils accordaient plus d'importance à l'obligation d'éclaircir les faits et à leur devoir d'examiner les conventions. Nous continuons à recevoir des invitations à présenter notre projet et les résultats de nos travaux, ce qui donne lieu à des discussions animées. Certains nous ont dit par exemple que la liste des erreurs de calcul a permis d'éviter des faux pas lourds de

conséquences. Souvent les juges examinent avec plus d'attention les carrières des deux personnes, fixent d'office les éléments de la prévoyance à partager et s'interrogent sur le meilleur moyen de faire respecter le jour légal de partage.

## Conclusions

Nous tirons deux conséquences personnelles de notre projet:

La recherche porte des fruits. Nous souhaitons examiner l'application de la loi, à un moment où il est encore possible d'exercer une influence sur la pratique. Cet espoir s'est avéré fondé. Non seulement nous avons pu répondre à toutes les questions posées au début de la recherche et présenter des résultats d'intérêt général, mais le travail a aussi eu un impact concret.

La réalisation et la mise en œuvre du projet ont requis beaucoup plus d'engagement que prévu. Nous retenons cette leçon pour le cas où nous serions amenées à réaliser un autre projet: les différentes étapes doivent être planifiées encore plus précisément et la charge effective ne doit pas être sous-estimée. Lorsqu'on nous demande toutes sortes de prestations supplémentaires, nous devons aussi pouvoir dire non. Si ce n'est pas le cas, nous ne nous y retrouvons pas d'un point de vue financier, malgré tout l'intérêt présenté par une recherche portant sur des faits juridiques.

Katerina Baumann, avocate. E-mail: [katerina.baumann@freesurf.ch](mailto:katerina.baumann@freesurf.ch)  
Margareta Lauterburg, avocate.  
E-mail: [greta.lauterburg@bluewin.ch](mailto:greta.lauterburg@bluewin.ch)

## «Compensation de la prévoyance: un objectif atteint en partie seulement»

La compensation de la prévoyance n'améliore la situation économique de la personne dont le 2<sup>e</sup> pilier est le plus faible que dans 50% des cas de divorces. Par conséquent, l'objectif de la loi n'est que partiellement atteint. Les prestations de sortie ne sont partagées que dans 48% des divorces (art. 122 CC) et il est rare que le partage se fasse par moitié, pour la raison suivante: la compensation n'est qu'exceptionnellement calculée sur la base de la durée totale du mariage et de toutes les composantes de la prévoyance, et il y a très souvent des erreurs de calcul. Dans un tiers des divorces, la personne dont le 2<sup>e</sup> pilier est le plus faible renonce à la compensation dans la convention. Souvent, les conditions strictes autorisant une renonciation (art. 123, al. 1, CC) ne sont pas remplies. L'importance du taux de renonciation montre que celle-ci n'est pas restée l'exception, comme le voulait le législateur. Dans 11% des divorces, une compensation sous forme d'indemnité équitable serait due. En réalité, des indemnités ne sont accordées que dans 2,5% des divorces. L'art. 124 CC n'est donc pas vraiment appliqué. Ces lacunes dans l'application du droit désavantagent la personne dont le 2<sup>e</sup> pilier est le moins bien doté, autrement dit, dans une majorité de cas, la femme.

## Norvège : une politique de l'égalité exemplaire

La Norvège est souvent citée en exemple dans les discussions sur l'égalité des sexes. Certains admirent le dispositif légal très complet mis en place dans ce pays. D'autres, qui ne partagent pas le même point de vue politique, refusent le modèle norvégien en raison de son caractère dirigiste. Mais tous reconnaissent que la Norvège est bien plus avancée que beaucoup d'autres nations sur la voie de l'égalité effective. Cet article présente les principales étapes du chemin parcouru, décrit les institutions en place et esquisse les principales tendances du moment.

Mathias Müller

Centre de compétences Analyses fondamentales, OFAS

La Norvège est un pays exemplaire en matière d'égalité des sexes. Le pays fut l'un des premiers à accorder le droit de vote aux femmes, en 1913<sup>1</sup>. La création, en 1979, de la fonction d'«ombud» (forme non sexiste du terme «ombudsman», médiateur), pour traiter des questions juridiques relatives à l'égalité des sexes, était une nouveauté absolue à l'époque. La part des femmes au sein du Parlement national et du gouvernement s'élève régulièrement à environ 40%. Gro Harlem Brundtland, ancienne premier ministre, jouit d'une grande considération bien au-delà des frontières nationales. Le caractère très généreux de l'assurance-maternité et l'ampleur de l'offre de prise en charge extrafamiliale des enfants sont bien connus. La dernière nouveauté du pays en matière d'égalité est une loi prescrivant une représentation équitable des sexes au sein des conseils d'administration des entreprises. Ce sont là autant d'exemples qui ont fait de la Norvège un pays phare au niveau mondial dans le débat sur l'égalité des sexes.

### La médiation de l'«ombud»

Bien que les femmes de Norvège aient été parmi les premières du monde à obtenir l'intégralité des droits politiques, il fallut attendre encore des décennies avant

que l'égalité devienne une réalité dans le quotidien politique – et il n'y a pas encore à ce niveau égalité pleine et entière. Après l'introduction du droit de vote, il fallut attendre huit ans pour qu'une femme soit élue au Parlement, et plus de 30 pour qu'une femme devienne membre du gouvernement.<sup>2</sup> Les mouvements sociaux des années 60 et 70 du XX<sup>e</sup> siècle ont donné un nouveau souffle aux débats sur la discrimination des femmes. La planification familiale (contraception, avortement), l'égalité des salaires, l'égalité des droits dans le mariage notamment furent vivement discutés. En 1972 fut créé un Conseil pour l'égalité faisant office de premier interlocuteur pour les questions et les problèmes relatifs à l'égalité des droits entre femmes et hommes. L'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité des sexes, en 1979, constitua un grand pas en avant. Cette loi a pour objectif d'une part d'interdire les discriminations basées sur le sexe dans le quotidien professionnel (embauche, salaire) et, d'autre part, d'aider activement les femmes à prendre la place qui leur revient dans le monde du travail, dans l'éducation et la culture. Pour donner un caractère concret à ces encouragements, fut aussi créé un poste d'«ombud» aux questions d'égalité. Cette institution a pour tâche principale d'établir si, dans des cas concrets, il y a eu infraction à la loi sur l'égalité. Elle entre en action lorsque des personnes privées ou des organisations font appel à elle. Elle procède alors à des examens, en ayant le droit de demander directement aux employeurs de lui fournir des informations, et elle émet finalement une recommandation. Celle-ci peut être attaquée devant une instance d'appel. Mais en fait, le plus souvent, la recommandation scelle la fin de la procédure. L'«ombud» doit aussi informer les citoyens sur les droits découlant de la loi sur l'égalité.

Il existe, en Scandinavie, une longue tradition en matière d'ombudsman. Le but d'une telle institution est d'aider les citoyennes et les citoyens à connaître et à faire valoir leurs droits. Le législateur part de l'idée que les personnes à aider se trouvent dans une situation délicate, parce qu'elles dépendent de leur employeur. C'est pourquoi elles ont besoin d'une protection particulière. Le nombre de cas traités ne cesse d'augmenter

1 En 1895 déjà, des femmes ont pu participer à un référendum sur la vente d'alcool. Un droit de vote parfois limité avait déjà été introduit au niveau communal avant 1913. Source: *Milestones in Norwegian women's history*; The Norwegian Centre for gender equality: [www.likestilling.no/publikasjoner/milepeler.eng.web.pdf](http://www.likestilling.no/publikasjoner/milepeler.eng.web.pdf).

2 Le site du Centre norvégien pour l'égalité des sexes fournit un rappel complet des faits: [www.likestilling.no/english](http://www.likestilling.no/english).

depuis le milieu des années 1990. En 2003, 476 nouveaux cas ont été enregistrés.<sup>3</sup> La majorité des appels concernent des questions d'embauche, de salaire, de mise au concours de postes ou encore de congé de maternité ou de congé parental.

L'«ombud» fait aussi des propositions visant à améliorer la loi sur l'égalité. C'est ainsi que la révision de la loi de 2002 est largement basée sur son expérience. Désormais l'employeur (public ou privé) doit favoriser activement l'égalité des sexes et prendre des mesures contre le harcèlement sexuel. Il est aussi plus facile de porter plainte contre un employeur qui enfreint le principe de l'égalité des salaires, et de bénéficier de réparations lorsqu'une injustice a été commise.

## La politique et les femmes

En 1981 – année où Gro Harlem Brundtland est devenue la première cheffe du gouvernement –, une nouvelle disposition a été introduite dans la loi sur l'égalité, demandant que les deux sexes soient représentés dans les assemblées, commissions et comités publics.<sup>4</sup> La règle a été renforcée en 1988. Depuis, lorsque ces organes comptent plus de quatre membres, la part des femmes doit être de 40 % au moins. Ce taux n'est pas toujours respecté dans les faits, mais les statistiques montrent que les femmes sont un peu mieux représentées qu'en Suisse par exemple dans ce genre d'assemblées. Ainsi, à la fin des années 1990, la part des femmes au sein des parlements régionaux et national s'élevait à environ 40 %, et un peu moins au niveau communal (35 %). Depuis le premier cabinet Brundtland, la part des femmes au sein du gouvernement national a toujours été d'environ 40 %. Au niveau communal, la part des femmes dans les exécutifs est un peu moins importante, puisqu'elle s'élève à 15 à 20 %.<sup>5</sup> La loi ne demande pas aux partis ou aux associations directement élues de respec-

ter des quotas, mais quasiment tous les grands partis de Norvège veillent à le faire sur leurs listes de candidats. Des campagnes visant à accroître la part des femmes dans le monde politique sont par ailleurs régulièrement menées.

## La protection des enfants

Tous les partis sont d'accord sur ce point : l'égalité des sexes constitue un impératif social important. Ils s'accordent aussi à reconnaître qu'il ne suffit pas de veiller au respect de certains quotas pour réaliser l'égalité, mais qu'il faut encore que les conditions cadre soient ainsi conçues que les femmes et les hommes disposent des mêmes chances. Sur le plan professionnel, cela signifie qu'il faut un congé de maternité ou un congé parental efficace, et suffisamment d'offres de prise en charge et d'éducation. La Norvège, à l'instar des autres pays scandinaves, fait preuve d'un véritable esprit de pionnier dans ce domaine. Dans les années 1980, face à la baisse du taux de natalité, le pays n'a pas hésité à améliorer les conditions de vie des familles ayant de petits enfants pour renverser la tendance. En 1993, le congé parental, dont la durée était à l'origine de 24 semaines, a été prolongé. Il est aujourd'hui de 42 semaines lorsque les personnes continuent à recevoir l'intégralité de leur salaire, et de 52 semaines lorsque le salaire est réduit (80 % du salaire). La mère doit prendre au minimum 9 semaines de congé, et 4 semaines ne peuvent revenir qu'au père.<sup>6</sup> Il appartient aux parents de décider, librement, du mode de répartition des semaines restantes. Les mères qui n'exerçaient pas d'activité lucrative avant la naissance ne reçoivent pas d'allocation parentale, mais une somme d'argent (en un seul versement).<sup>7</sup>

La Norvège a par ailleurs fait de gros efforts pour élargir l'offre de garderies. Celles-ci relèvent de la compétence des communes. Une loi cadre nationale règle le financement, auquel participent l'Etat, la commune et les parents.<sup>8</sup> En 1997, une allocation d'éducation a été introduite pour les parents qui ne trouvent pas de place pour leur enfant dans une garderie ou tiennent à l'éduquer à la maison. D'un montant de 3000 couronnes par mois (560 francs), cette allocation est versée aux parents ayant un enfant âgé de un à trois ans qui ne fréquente pas une garderie. Des débats passionnés ont eu lieu lors de l'introduction de cette prestation : ceux qui y étaient opposés craignaient la mise en place d'une politique de «retour au foyer», parce que les anciennes structures étaient favorisées, mais ses partisans firent valoir qu'elle allait favoriser la liberté de choix des parents. Plusieurs évaluations ont été réalisées depuis l'introduction de l'allocation d'éducation. Elles ont montré que celle-ci n'avait guère d'effets importants en matière

3 La moitié des nouvelles plaintes déposées en 2003 provenaient de femmes, 30 % d'hommes et 20 % de différentes organisations. Source : site officiel de l'«ombud» : [www.likestillingsombudet.no/english](http://www.likestillingsombudet.no/english).

4 Source : [odin.dep.no/odinarkiv/norsk/dep/ud/1998/fransk/032005-990134/index-dok000-b-f-a.html](http://odin.dep.no/odinarkiv/norsk/dep/ud/1998/fransk/032005-990134/index-dok000-b-f-a.html).

5 Toutes les statistiques sont fournies à l'adresse Internet suivante : [www.ssb.no/english/subjects/00/02/10/wmnorway/contents.shtml](http://www.ssb.no/english/subjects/00/02/10/wmnorway/contents.shtml).

6 C'est ce qu'on appelle la part des pères. L'objectif est d'encourager les hommes à se soucier davantage de l'éducation de leurs enfants. Les 80 % environ des pères norvégiens profitent de ce congé paternel de quatre semaines.

7 En 2002, la somme se montait à 32 000 couronnes (6000 francs suisses). Un quart des femmes la perçoivent. Source : *The Norwegian Cash Benefit Scheme*, Laila Daavoy : [www.familie-und-gesellschaft.org/html/downloads.htm](http://www.familie-und-gesellschaft.org/html/downloads.htm).

8 Le Storting (parlement national) a approuvé une répartition des coûts de 50, 30 et 20 % entre l'Etat, la commune et les parents jusqu'en 2005. Source : [www.odin.dep.no/odin/tysk/om\\_odin/p10000983/032091-991292/index-dok000-b-n-a.html](http://www.odin.dep.no/odin/tysk/om_odin/p10000983/032091-991292/index-dok000-b-n-a.html).

d'égalité des sexes.<sup>9</sup> En moyenne, 75 % des familles ayant des enfants âgés de un à trois ans perçoivent cette allocation. Autrement dit, en Norvège, la majorité des enfants de ce groupe d'âge sont pris en charge par leurs parents à la maison. Des enquêtes montrent toutefois que de nombreux parents qui perçoivent l'allocation préféreraient que leurs enfants puissent disposer de places dans des crèches. Il faut en déduire qu'en Norvège aussi, il manque un nombre important de places d'accueil extrafamilial des enfants.

D'autres améliorations ayant été apportées, comme l'encouragement du travail à temps partiel, les blocs-horaires à l'école et le droit de ne pas travailler lorsque les enfants sont malades, la Norvège est aujourd'hui l'un des pays dans lesquels les femmes sont les plus nombreuses à travailler, alors même que le taux de fertilité reste relativement élevé.<sup>10</sup> Le pays a réussi à freiner la chute du taux de natalité et même à inverser la tendance, même si ce taux reste encore trop bas pour qu'il n'y ait pas de déclin de la population.

### L'accès des femmes aux conseils d'administration

Malgré le taux d'activité élevé des femmes en Norvège, les hommes continuent à occuper la plus grande partie des places de cadre. Même dans les branches dans lesquelles travaillent une majorité de femmes, ce sont essentiellement des hommes qui se retrouvent dans les positions les plus élevées. C'est pourquoi le Parlement norvégien a décidé que chacun des deux sexes avait droit à 40 % au moins des sièges dans les conseils d'administration des entreprises tant publiques que privées (mais pas dans les S.A.R.L.). A l'heure actuelle, la part des femmes dans les conseils d'administration des entreprises cotées en Bourse n'est que de 6 % ; le taux est légèrement plus élevé dans le secteur public. Un débat passionné sur l'opportunité des quotas a précédé l'adoption de la loi. Mais finalement, il devint clair pour une majorité de personnes qu'une telle loi permettrait à davantage de femmes d'accéder à des fonctions importantes. Certains avaient affirmé qu'il n'y avait pas assez de femmes capables d'occuper ce genre de positions. Pour contrer cet argument, la Norvège a décidé de créer une banque de données nationale contenant des dossiers de femmes prêtes à assumer de tels mandats. Cette loi est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier de cette année pour les entreprises d'Etat. Elle ne s'appliquera dans le secteur privé que si des mesures appropriées permettant de respecter les quotas fixés n'ont pas été prises sur une base volontaire avant la fin de 2005.

Un autre élément important dans le domaine économique est le respect du principe «A travail égal, salaire égal». Certes, les différences de salaires sont faibles et

moins importantes que dans d'autres pays. Mais il était nécessaire de faire quelque chose. C'est pourquoi la loi sur l'égalité a été modifiée pour que les femmes puissent exiger de recevoir les mêmes salaires que les hommes même lorsque les tâches sont en partie différentes.

### Nouveaux instruments

Un type d'approche de plus en plus courant a été adopté depuis un certain temps déjà en Norvège: le «gender mainstreaming». Pour favoriser l'égalité entre femmes et hommes, on tient concrètement compte de cet impératif dans tous les domaines importants de la vie. Ce qui est nouveau, c'est que la tâche n'est plus du ressort d'un office central, mais que tous les offices doivent l'assumer. De ce fait, l'égalité des sexes est incluse dès le départ dans toutes les réflexions et les actions relevant des domaines de la santé, de l'éducation, de la formation, des assurances sociales, etc. Un autre instrument de travail comparable utilisé en Norvège est le «gender budgeting». Comme dans le cadre du «mainstreaming», il revient aux offices compétents d'étudier les conséquences que leur manière de répartir les ressources a sur l'égalité. De tels instruments peuvent être utilisés relativement facilement dans le pays, parce qu'il existe un large consensus politique sur l'importance de l'égalité.

Il serait exagéré de dire que la Norvège est, du point de vue du droit, un paradis en matière d'égalité des sexes. Il existe encore un certain nombre de domaines dans lesquels l'égalité n'est pas encore réalisée. Mais une comparaison internationale montre que la Norvège est très avancée et très proche du but. Le pays est conscient des inégalités qui subsistent, par exemple sur le front de la répartition des tâches non rémunérées, des salaires versés pour des travaux identiques ou de la représentation des femmes dans les instances dirigeantes. C'est pourquoi il ne se lasse pas de rechercher des solutions aux problèmes qui se posent encore. Aussi, en continuant à innover, la Norvège va-t-elle rester un exemple en matière de politique de l'égalité.

Mathias Müller, lic. rer. pol., stagiaire au Centre de compétences Analyses fondamentales, secteur Recherche et développement, OFAS. E-mail: mathias.mueller@bsv.admin.ch

<sup>9</sup> Des informations plus détaillées se trouvent dans *The Norwegian Cash Benefit Scheme*, de Laila Daavoy, cité plus haut.

<sup>10</sup> En 1999, 74 % des femmes âgées de 15 à 64 ans exerçaient une activité lucrative, contre 53 % seulement dans l'Union européenne. En 1998, 77 % des femmes ayant des enfants de moins de trois ans exerçaient une activité lucrative. En Norvège, une femme a en moyenne 1,84 enfant, contre 1,48 en Suisse. Sources: [www.welt-in-zahlen.de](http://www.welt-in-zahlen.de), [www.willy-brandt-stiftung.de/familienpolitik.pdf](http://www.willy-brandt-stiftung.de/familienpolitik.pdf) et *The Norwegian Cash Benefit Scheme*, de Laila Daavoy, cité plus haut.

## Nouvelles publications

	Source N° de commande Langues, prix
Brochure «L'assurance-invalidité AI» 2004	<sup>1</sup> Caisses de compensation AVS/AI 337.302.004 d/f/i
Loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS) du 20.12.1946 (état au 30.12.2003)	OFCL <sup>2</sup> 831.10 d/f/i Fr. 7.75
Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) du 25.6.1982 (état au 6.4.2004)	OFCL <sup>2</sup> 831.40.d/f/i Fr. 5.30
Statistique de l'assurance-maladie obligatoire 2002	OFCL <sup>2</sup> 316.916.02 d/f Fr. 28.95

1 Caisses de compensation AVS et offices AI cantonaux, la liste des adresses est disponible sur Internet: [www.ahv.ch](http://www.ahv.ch)

2 OFCL, Diffusion publications, 3003 Berne, fax 031 325 50 58; e-mail: [verkauf.zivil@bbl.admin.ch](mailto:verkauf.zivil@bbl.admin.ch);  
Internet: [www.bbl.admin.ch/bundespublikationen/f](http://www.bbl.admin.ch/bundespublikationen/f)

## Sécurité sociale (CHSS)

La revue, lancée en 1993, paraît 6 fois par an. Chaque numéro contient un dossier sur un thème d'actualité. Les dossiers publiés de 2001 à 2004 :

- N° 1/01 Que coûte l'application des assurances sociales ?
- N° 2/01 Formation des tarifs dans le système de santé suisse
- N° 3/01 La situation des working poor dans l'Etat social suisse
- N° 4/01 Vers une autre répartition des charges familiales ?
- N° 5/01 Les personnes âgées : une génération d'avenir
- N° 6/01 Les médicaments nous coûtent-ils trop cher ?
- N° 1/02 La LAMal a six ans – synthèse de l'analyse des effets
- N° 2/02 Les effets des Accords bilatéraux avec l'Union européenne sur les assurances sociales suisses
- N° 3/02 Les villes et la politique sociale
- N° 4/02 Optimiser la collaboration interinstitutionnelle entre l'AI, l'AC et l'aide sociale
- N° 5/02 La loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales à la veille de son introduction
- N° 6/02 Bases de décision pour le développement des assurances sociales
- N° 1/03 Année européenne des personnes handicapées – la situation des personnes handicapées en Suisse
- N° 2/03 –
- N° 3/03 L'avenir à long terme de la prévoyance vieillesse commence aujourd'hui
- N° 4/03 La pauvreté – une réalité en Suisse aussi
- N° 5/03 Accord sur la libre circulation des personnes conclu avec l'Union européenne. Premier bilan
- N° 6/03 La procédure dans l'assurance-invalidité est-elle trop longue ?
- N° 1/04 Renforcer la responsabilité individuelle pour sauver l'Etat social ?
- N° 2/04 Votation populaire du 16 mai 2004: 11<sup>e</sup> révision de l'AVS/Financement de l'AVS et de l'AI
- N° 3/04 Egalité femmes et hommes: 30 ans après

Les articles des dossiers de *Sécurité sociale* sont accessibles sur Internet à l'adresse suivante : [www.ofas.admin.ch](http://www.ofas.admin.ch) (à partir de CHSS 3/1999).

Prix au numéro: 9 francs. Prix des numéros parus entre 1993 et 2002: 5 francs (les numéros 1/1999 et 3/1995 sont épuisés). Prix de l'abonnement annuel: 53 francs (TVA incluse).

Commande : **Office fédéral des assurances sociales, CHSS, 3003 Berne, tél. 031 322 90 11, fax 031 322 78 41, e-mail: [info@bsv.admin.ch](mailto:info@bsv.admin.ch)**

## Impressum

<b>Editeur</b>	Office fédéral des assurances sociales (OFAS)	<b>Traduction</b>	Service linguistique de l'OFAS
<b>Rédaction</b>	Rosmarie Marolf E-mail: <a href="mailto:rosmarie.marolf@bsv.admin.ch">rosmarie.marolf@bsv.admin.ch</a> Téléphone 031 322 91 43 Sabrina Gasser, administration E-mail: <a href="mailto:sabrina.gasser@bsv.admin.ch">sabrina.gasser@bsv.admin.ch</a> Téléphone 031 325 93 13 La rédaction ne partage pas forcément les opinions des auteurs extérieurs à l'OFAS	<b>Copyright</b>	Reproduction autorisée avec l'accord de la rédaction
<b>Commission de rédaction</b>	Adelaide Bigovic-Balzardi, Susanna Bühler, Géraldine Luisier Rurangirwa, Stefan Müller, Andrea Nagel, Pierre-Yves Perrin	<b>Tirage</b>	Version allemande: 6500 ex. Version française: 2500 ex.
<b>Abonnements et informations</b>	Office fédéral des assurances sociales Effingerstrasse 20, Berne Téléphone 031 322 90 11 Téléfax 031 322 78 41 <a href="http://www.ofas.admin.ch">www.ofas.admin.ch</a>	<b>Prix</b>	Abonnement annuel (6 numéros): Suisse: 53 francs (TVA incluse) Etranger: 58 francs Prix du numéro: 9 francs
		<b>Diffusion</b>	OFCL, Diffusion publications 3003 Berne
		<b>Impression</b>	Cavelti AG, Druck und Media Wilerstrasse 73, 9201 Gossau SG ISSN 1420-2689 318.998.3/04f