

Prise de position

Conciliation des vies professionnelle et familiale

I. Exigences de l'usam

Plus grande organisation faîtière de l'économie suisse, l'Union suisse des arts et métiers usam représente plus de 230 associations et plus de 600 000 PME, soit 99,8% des entreprises de notre pays. La plus grande organisation faîtière de l'économie suisse s'engage sans répit pour l'aménagement d'un environnement économique et politique favorable au développement des petites et moyennes entreprises.

À ce titre, l'usam exige:

- que la politique familiale reste l'affaire des cantons et des communes, qui peuvent la soutenir et l'encourager de façon beaucoup plus adéquate, en fonction des besoins;
- que l'on renonce à utiliser davantage de fonds publics fédéraux pour des programmes de politique familiale;
- que soient mises en place des incitations fiscales plus fortes au moyen d'un relèvement de la déduction des frais de garde des enfants par des tiers;
- que tous les obstacles à la flexibilisation des horaires de travail soient supprimés.

II. Contexte

Le niveau de formation en Suisse est élevé. Le niveau de formation des jeunes femmes vivant en Suisse est particulièrement élevé. En 2021, selon l'enquête suisse sur la population active (ESPA), 54,4% des femmes âgées de 25 à 34 ans possédaient un diplôme du degré tertiaire, 41,6% une formation du degré secondaire II et 8,2% un certificat de fin de scolarité obligatoire. Chez les hommes du même âge, le taux de diplômés d'une formation de niveau tertiaire est sensiblement plus bas (50,3%). La différence la plus significative entre les sexes chez les 25 à 34 ans apparaît au niveau des hautes écoles: 41,5% des femmes de ce groupe d'âge possèdent un diplôme d'études supérieures, contre «seulement» 34,9% des hommes.

Toujours en partant de l'enquête suisse sur la population active (ESPA), l'Office fédéral de la statistique (OFS) a établi le taux d'activité professionnelle des femmes (proportion de personnes actives occupées et chômeuses/demandeuses d'emploi dans la population de référence) à 79,7% pour l'année 2021. La même année, 87,5% des hommes étaient enregistrés comme personnes actives occupées. Le taux d'activité professionnelle des femmes est donc inférieur d'environ 9% à celui des hommes.

En termes de taux d'occupation, les femmes sont aussi «à la traîne» par rapport aux hommes. Selon l'OFS, 81,8% des hommes actifs étaient considérés comme occupés à plein temps (taux d'occupation de 90% ou plus) en 2021. Chez les femmes, ce chiffre n'atteint que 41,4%. Les hommes exercent donc majoritairement un emploi à temps plein, tandis que les femmes sont généralement employées à temps partiel.

En résumé, on peut dire que les femmes sont de mieux en mieux formées (le niveau de formation des jeunes femmes dépasse celui des hommes), mais qu'elles exploitent moins bien leur potentiel de travail. Le taux d'activité des femmes est plus faible que celui des hommes. Et les femmes qui travaillent occupent pour la plupart un emploi à temps partiel (taux d'occupation inférieur à 90%). Cela s'avère

préjudiciable à plusieurs égards: la somme totale des salaires gagnée par les femmes est inférieure à celle des hommes. Les chances de carrière sont en général plus limitées, car l'exercice d'activités plus exigeantes va encore souvent de pair avec un taux d'occupation élevé. La couverture sociale est elle aussi souvent moins bonne, car les prestations de nombreuses assurances sociales (comme la prévoyance vieillesse, l'assurance-invalidité ou l'assurance-chômage) sont aménagées en fonction du revenu.

Le fait que le taux d'occupation des femmes soit inférieur à la moyenne s'explique principalement par des raisons liées à la structure de l'offre. L'économie a un besoin impérieux de main-d'œuvre qualifiée, le manque de personnel qualifié s'accroît de plus en plus. Cela se traduit aussi par un taux de chômage particulièrement bas (2,4% en mars 2022). Il y a plus qu'assez de travail pour intégrer davantage les femmes qualifiées et hautement qualifiées sur le marché du travail. Mais pour cela, il faut renforcer les incitations nécessaires. Et notamment favoriser la conciliation des vies professionnelle et familiale.

III. Champs d'action

- **Maintenir la politique familiale dans le giron des cantons** – Selon la Constitution fédérale, la politique familiale relève de la compétence des cantons et des communes. Cela a toujours été le cas et l'échec du projet de nouvel article constitutionnel sur la politique familiale – qui prévoyait de faire de la politique familiale une tâche supplémentaire de la Confédération – l'a confirmé en votation populaire du 3 mars 2013. L'aménagement fédéraliste de la politique familiale a tout son sens. Les besoins en matière de soutien et d'encouragement de la part de l'État sont totalement différents selon que l'on se trouve dans le canton frontalier et urbain de Genève ou dans le canton rural d'Appenzell Rhodes-Intérieures, par exemple. Ce qui appelle des mesures également différentes, qu'il est plus simple et plus pratique de mettre en œuvre au niveau cantonal. Au niveau fédéral, il y a suffisamment de tâches qui attendent une solution pour que la Confédération n'ait pas à s'immiscer dans des domaines bien gérés aux niveaux cantonal et communal.
- **Renoncer à l'utilisation de fonds publics fédéraux supplémentaires pour des programmes de politique familiale** – Afin que la Confédération se concentre à nouveau davantage sur ses tâches principales et réduise dans un premier temps, puis supprime complètement ses activités dans le domaine de la politique familiale, tous les postes budgétaires qui n'ont pas encore été définitivement approuvés doivent être supprimés des planifications financières ainsi que des futurs budgets.
- **Renforcer les incitations fiscales en relevant la déduction des frais de garde des enfants par des tiers** – La responsabilité individuelle et la recherche de solutions intrafamiliales pour la garde des enfants doivent conserver toute leur importance. De nombreux parents ne peuvent toutefois exercer une activité professionnelle que s'ils ont accès à des offres de garde extrafamiliale. Le recours à de telles offres engendre presque toujours des coûts élevés. Actuellement, ces coûts ne peuvent être déduits du revenu imposable que dans une mesure assez limitée. Si bien qu'après déduction des frais de garde par des tiers et des impôts, il ne reste ainsi plus qu'un modeste montant à la disposition des familles. Exercer une activité lucrative ne présente plus qu'un faible intérêt. Ce n'est pas acceptable. L'exercice d'une activité lucrative doit présenter plus d'avantages pour les familles qui travaillent et dont les enfants font l'objet d'une prise en charge extrafamiliale. Pour ce faire, il faut augmenter substantiellement les possibilités de déductions fiscales pour toutes les formes de garde d'enfants extrafamiliale, tant au niveau fédéral que cantonal.
- **Supprimer tous les obstacles à la flexibilisation des horaires de travail** – Les personnes qui ont des enfants à charge ne peuvent souvent exercer une activité lucrative que dans un cadre limité, faisant face à des contraintes aussi bien spatiales que temporelles, malgré le soutien de tiers. Il faut donc des emplois à temps partiel (idéalement pour les deux parents), des horaires de travail flexibles et la possibilité d'effectuer au moins une partie des tâches en télétravail. Les

conditions-cadre ne le permettent cependant ni partout ni complètement. Les personnes travaillant dans la vente, par exemple, sont en général tenues de respecter les horaires d'ouverture des magasins et un lieu fixe. Les activités de production et les services à fournir directement aux clients ne peuvent être exécutés en travaillant à domicile ou, dans le meilleur des cas, ne peuvent l'être que de manière limitée. Tous les employeurs qui ont la possibilité de créer des postes à temps partiel, d'autoriser des horaires de travail flexibles ou de permettre le travail à domicile sont appelés à utiliser ces options de manière encore plus créative (beaucoup le font aujourd'hui déjà). Ces employeurs vont devenir de plus en plus attrayants et il leur sera plus facile de recruter du personnel qualifié. En parallèle, toutes les réglementations de l'État qui entravent la flexibilité du travail doivent être supprimées ou du moins assouplies (il en va de même pour les restrictions imposées par les conventions collectives de travail). L'introduction de modèles d'horaire de travail annualisé devrait pouvoir se généraliser. Les restrictions concernant les heures supplémentaires, la durée maximale du travail hebdomadaire, le repos nocturne et le travail du dimanche doivent être assouplies. Il en va de même pour les prescriptions concernant l'horaire des pauses et le travail de nuit.

IV. Conclusion

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée restreint un nombre toujours plus grand d'entreprises et empêche l'économie suisse d'exploiter pleinement son potentiel de croissance. Les jeunes femmes, généralement bien, voire très bien formées, qui n'exercent une activité professionnelle que de manière limitée en raison de leurs obligations familiales, voire qui l'ont complètement abandonnée, représentent un potentiel assez important de main-d'œuvre qualifiée supplémentaire, sous-exploité jusqu'ici. Une meilleure conciliation des vies professionnelle et familiale permettrait de mieux exploiter le potentiel de main-d'œuvre indigène et de générer davantage de prospérité pour tous.

Berne, le 19 avril 2022

Responsable du dossier

Kurt Gfeller, vice-directeur
Tél. 031 380 14 31, mél. k.gfeller@sgv-usam.ch