

Conférence de presse du 27 juin 2024

**Retour au travail après une interruption pour raisons familiales**  
Analyse et revendications pour un retour réussi

---

## Il faut répondre aux besoins des femmes qui souhaitent à nouveau travailler

**Texte de l'intervention de Valérie Borioli Sandoz, responsable de la politique de l'égalité et de la conciliation chez Travail.Suisse**

**Le sujet du retour au travail après une interruption pour raisons familiales, surtout des femmes, est d'actualité depuis de nombreuses années, mais aucune action concrète n'a été entreprise pour le soutenir. Aujourd'hui, le contexte juridique différent et la situation économique de pénurie main d'œuvre exigent une attention particulière pour le retour au travail après une longue interruption pour des raisons familiales. Forte de son analyse détaillée, Travail.Suisse formule 10 revendications, dont certaines ont fait l'objet d'interventions parlementaires. Au centre des préoccupations, se trouvent les dizaines de milliers de femmes qui sont forcées de quitter le marché du travail contre leur gré et toutes celles qui sont obligées de se réinsérer en raison de l'évolution du contexte juridique.**

En 2013, nous avons proposé des mesures pour permettre à l'économie de tirer parti du potentiel des femmes en Suisse ayant cessé de travailler. Travail.Suisse présentait alors les résultats de sa recherche « Expérience ReProf » menée auprès de différents milieux (services de conseils aux femmes, offices régionaux de placement, services sociaux, etc.). Depuis, la pénurie de main d'œuvre s'est intensifiée et la situation n'est pas meilleure en 2024 qu'elle ne l'était en 2013 pour les personnes concernées. Pour cette raison, Travail.Suisse a décidé de présenter 10 ans après une analyse détaillée de la situation des candidat-e-s souhaitant réintégrer la vie active. Notre analyse s'est concentrée sur les personnes ayant quitté le marché du travail pour des raisons familiales, ayant achevé une formation professionnelle ou académique et possédant une première expérience professionnelle en Suisse. Ces personnes, majoritairement des femmes comme l'illustrent les deux graphiques plus bas, sont absentes du marché du travail depuis plusieurs années – au moins 5 ans – et n'ont plus de lien avec le monde professionnel.

Du point de vue économique et des entreprises, la pénurie de main d'œuvre est un problème majeur persistant depuis plusieurs années. Bien que le Conseil fédéral ait pris conscience du problème, comme en témoigne le rapport final de son « Initiative visant à combattre la pénurie de main-d'œuvre » (FKI) publié en 2018, la question de l'aide au retour au travail après une interruption prolongée y est largement ignorée. Seule la dernière des 44 mesures, concernant le cofinancement des programmes d'encouragement cantonaux pour les cours de réinsertion professionnelle destinés à 2000 soignant-e-s qualifié-e-s, aborde ce sujet.

Travail.Suisse se place du côté des travailleuses et des travailleurs, dont elle défend les intérêts. Plusieurs facteurs nous poussent à remettre le dossier du « retour à la vie active » au centre de l'attention :

→ Les femmes doivent désormais travailler jusqu'à 65 ans avant de toucher une rente AVS.

- En cas de divorce, les femmes doivent désormais travailler au minimum à 50 % en fonction de l'âge des enfants, les tribunaux n'accordant plus systématiquement de contributions d'entretien, même après 45 ans.
- Les veuves perdront bientôt leur rente de viduité AVS à vie, une décision de la CEDH que va appliquer la Suisse, dans un souci d'égalité entre veufs et veuves, au détriment des veuves.
- Depuis 2019, les services de consultation spécialisée pour les femmes ont vu leurs aides financières supprimées, sous prétexte de doublons avec les offices cantonaux d'orientation professionnelle, universitaire et de carrière (OPUC), les offices cantonaux du travail et les offices régionaux de placement (ORP). Nous constatons que les prestations des services de consultation disparus n'ont pas été remplacées.
- L'égalité salariale n'est toujours pas atteinte. Et la dernière révision de la loi sur l'égalité, qui oblige seulement les entreprises dès 100 employés-e-s à vérifier l'égalité salariale, n'y a rien changé.

Travail.Suisse formule aujourd'hui 10 revendications. Quatre d'entre elles concernent l'adaptation du dispositif existant dans l'assurance chômage et une concerne le conseil que fournissent les OPUC, notamment grâce au programme viamia qui a démontré son utilité. Une autre revendication porte sur le financement des coûts directs et indirects de la réinsertion professionnelle, objet d'un postulat de la commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil national adopté à la dernière session (24.3010). Il faut également améliorer les relevés statistiques et bien sûr, les conditions-cadre permettant de concilier travail et famille (accueil extra-familial institutionnel des enfants, coûts, conditions de travail favorables à la famille, congé parental, etc.).

Pour Travail.Suisse, il est important que tous les acteurs en présence collaborent efficacement. Outre les mesures spécifiques dans l'assurance chômage, il faut mener une grande campagne d'information via toutes sortes de canaux, afin de pouvoir atteindre le plus grand nombre de candidat-e-s au retour.

### **Entre 9 000 et 12 000 femmes victimes de « licenciement informel » chaque année**

Le seul chiffre fiable sur le thème des « licenciements informels » dont on dispose a été établi par le Bureau BASS en 2018<sup>1</sup> : entre 11 et 15% des femmes qui travaillaient avant l'accouchement n'ont plus de travail après alors qu'elles désiraient reprendre leur activité. Rapportées aux 82 000 naissances en 2022 en Suisse, cela représente entre 9 000 et 12 000 femmes victimes de ce que l'on appelle un « licenciement informel ». Par-là, on entend les mesures mises en place de manière subtile au sein des entreprises pour pousser une femme à quitter son emploi : conditions de travail péjorantes ou très rigides offertes après la naissance, pressions diverses à la place de travail ou non renouvellement de contrat. A ce chiffre, on peut ajouter une partie – dont la proportion exacte n'est pas connue – des 175 000 personnes en moyenne qui quittent plus ou moins volontairement le marché du travail en raison de chômage ou d'inactivité, selon les chiffres de l'OFS.

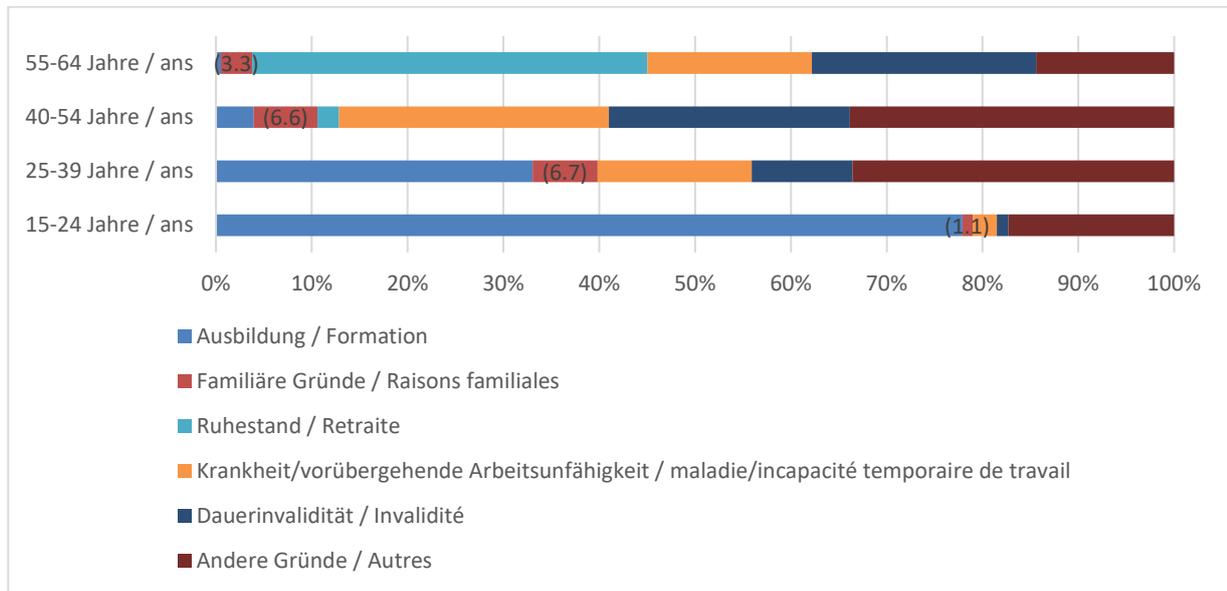
### **Interventions parlementaires en vue d'une stratégie globale**

Les interventions du vice-président de Travail.Suisse et conseiller national Giorgio Fonio (déposée à la session d'été, numéro 24.3639) de la conseillère nationale Isabelle Chappuis (sera déposée à la session d'automne 2024) visent précisément à améliorer le dispositif existant dans l'assurance chômage. Quant à la conseillère nationale Sibel Arslan, elle n'est pas satisfaite de la réponse du Conseil fédéral à son postulat adopté en 2020 et demande à nouveau que la Confédération adopte une stratégie globale assortie de mesures (motion 24.3807).

Pour Travail.Suisse, il est urgent d'agir pour soutenir les personnes qui veulent se réinsérer durant toute la durée de ce long processus. Le contexte juridique, politique et économique nous y pousse encore plus aujourd'hui qu'hier.

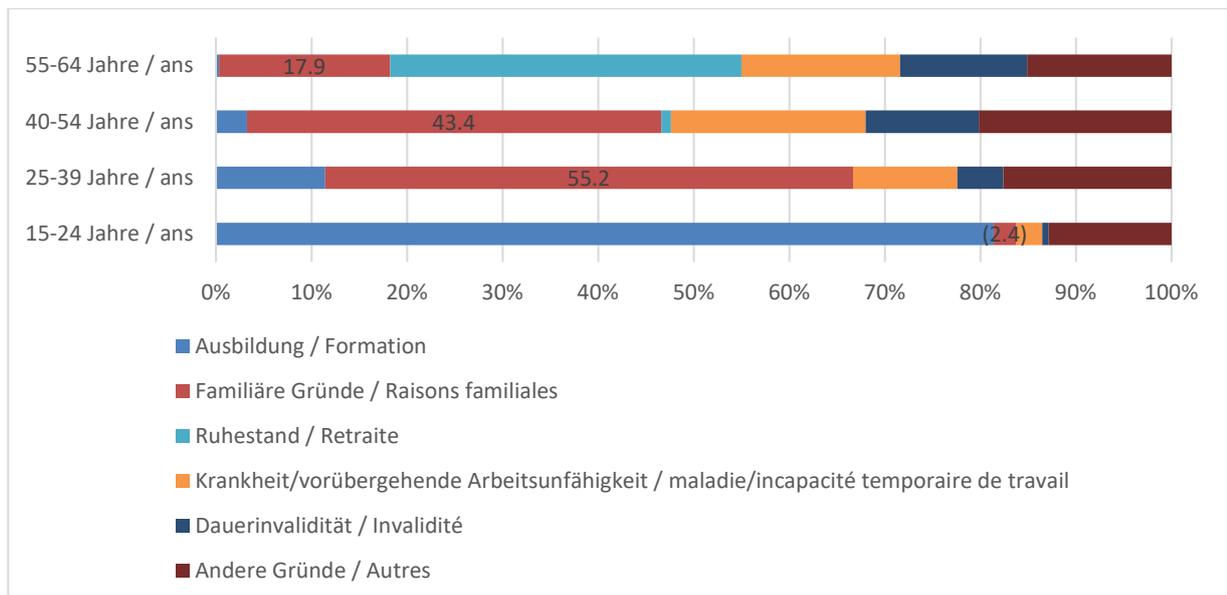
<sup>1</sup> <https://sozialesicherheit.ch/fr/conge-de-maternite-interruptions-de-travail-avant-et-apres-laccouchement/>

**Figure 1 : Raisons pour lesquelles les hommes inactifs renoncent à travailler (en pourcent), 2022**



Source : OFS 2022, ESPA. Exploitation particulière des données. Représentation propre.

**Figure 2 : Raisons pour lesquelles les femmes inactives renoncent à travailler (en pourcent), 2022**



Source : OFS 2022, ESPA. Exploitation particulière des données. Représentation propre.