

Berne, le 25 août 2021

---

**Rapport intermédiaire de la Suisse sur la mise en œuvre de la Convention internationale relative aux droits économiques, sociaux et culturels (Pacte I)**

**Recommandations n° 9, n°11 et n°41 (E/C.12/CHE/CO/4)**

---

## I. Recommandation n ° 9 « Institution nationale des droits de l'homme »

Informations sur les mesures adoptées afin de mettre en œuvre la recommandation suivante (depuis octobre 2019) :

*Le Comité recommande à l'État partie d'intensifier ses efforts afin de se doter d'une institution nationale des droits de l'homme pleinement conforme aux Principes de Paris. Il le prie notamment d'assurer que cette institution sera dotée de mécanismes effectifs pour garantir son indépendance, des ressources suffisantes pour son bon fonctionnement, et d'un mandat large de protection et de promotion des droits de l'homme intégrant des pouvoirs de surveillance adéquats afin de mener des enquêtes indépendantes sur les situations de violation des droits de l'homme, y compris les droits économiques, sociaux et culturels, dans l'ensemble des cantons. Le Comité encourage l'État partie à examiner la possibilité de doter ladite institution de la capacité de recevoir et d'examiner des plaintes et requêtes concernant des situations individuelles.*

Le 13 décembre 2019, le Conseil fédéral a approuvé le projet portant sur la création d'une Institution nationale des droits de l'homme (INDH). En même temps, il a prolongé le mandat du projet pilote (Centre de compétences suisse pour les droits humains, CSDH) jusqu'à la fin de l'année 2022. Le projet de loi a désormais été soumis au Parlement qui l'examine actuellement. L'objectif est que la nouvelle institution puisse être opérationnelle en 2022/2023.

Le Conseil fédéral est donc prêt à remplacer le Centre de compétences suisse pour les droits humains par une INDH permanente et légalement établie sous la forme d'une corporation de droit public. Ce modèle tient dûment compte des résultats de la consultation publique de 2017 et des Principes de Paris. Il est prévu d'intégrer les dispositions sur l'INDH dans la loi fédérale sur des mesures de promotion civile de la paix et de renforcement des droits de l'homme. Selon la proposition du Conseil fédéral, l'INDH sera indépendante, garantira une représentation pluraliste des forces sociales concernées et bénéficiera d'une aide financière de la Confédération. L'objectif visé est que les cantons prennent en charge les coûts d'infrastructure.

Il est prévu que l'INDH ait un mandat large de promotion et protection des droits de l'homme. Sur la base des expériences du projet pilote, les tâches de l'INDH sont définies comme suit: information et documentation ; recherche ; conseil ; promotion du dialogue et de la coopération ; éducation aux droits de l'homme et sensibilisation ; échanges au niveau international. Par contre, le projet prévoit que l'INDH ne remplira pas de tâche administrative, n'assumera pas de fonction de médiateur et ne traitera pas de cas individuels.

## II. Recommandation n ° 11 « Entreprises et droits de l'homme »

Informations sur les mesures adoptées afin de mettre en œuvre la recommandation suivante (depuis octobre 2019) :

*Le Comité recommande à l'État partie de créer des mécanismes juridiques efficaces propres à garantir que les entreprises exercent une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme, afin : a) d'identifier, de prévenir et d'atténuer les risques de violations des droits énoncés dans le Pacte ; et b) de prévenir la violation des droits garantis par le Pacte dans la chaîne d'approvisionnement des entreprises, ainsi que de leurs sous-traitants, fournisseurs, franchisés ou autres partenaires. Le Comité recommande à l'État partie de poursuivre ses efforts pour assurer l'accès à des mécanismes de réclamation lorsque des entreprises domiciliées dans l'État partie sont impliquées dans des violations des droits de l'homme à l'étranger. Le Comité renvoie l'État partie à son observation générale n o 24 (2017) sur les obligations des États en vertu du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels dans le contexte des activités des entreprises.*

Le 15 janvier 2020, le Conseil fédéral a adopté les Plans d'action révisés pour la période 2020-2023, l'un concernant la responsabilité des entreprises à l'égard de la société et de l'environnement et l'autre concernant les entreprises et les droits de l'homme. La Confédération encourage la mise en œuvre d'une conduite responsable des entreprises, qui fournit une contribution importante au développement durable et concourt à relever les défis de société. Les Plans d'action ont été révisés et consultés avec des groupes d'intérêts externes (associations économiques, société civile, milieux scientifiques). Ils s'appuient sur les résultats obtenus et ont toujours pour objectif de soutenir les entreprises par des mesures efficaces. Il s'agit notamment de mesures visant à promouvoir la mise en œuvre d'une diligence raisonnable basée sur les Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et les guides de l'OCDE sur le devoir de diligence en matière de droits de l'homme (instruments, guides, etc.) et à assurer la collaboration avec les initiatives multipartites, qui peuvent profiter notamment aux PME. Il est aussi prévu d'augmenter la visibilité des mécanismes de réclamation (p. ex. du Point de contact national pour les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales).

Suite au rejet, le 29 novembre 2020, de l'initiative populaire « Pour des entreprises responsables - pour la protection de l'homme et de l'environnement », un contre-projet indirect prévoit : (i) une obligation de rapport sur les questions d'environnement, les conditions de travail, les droits de l'homme et la lutte contre la corruption pour les grandes entreprises publiques et les institutions financières et (ii) un devoir de diligence raisonnable et une obligation de rapport dans les domaines des "minéraux de conflits" et du "travail des enfants". Ces dernières obligations s'adresseront aux entreprises qui importent ou transforment en Suisse des minéraux ou des métaux composés d'étain, de tantale, de tungstène ou d'or provenant de zones de conflit et à haut risque. Il en va de même pour les entreprises qui offrent des biens ou des services pour lesquels il existe un soupçon fondé de recours au travail des enfants. Le contre-projet indirect prévoit diverses normes de délégation qui doivent être étoffées par des dispositions d'exécution du Conseil fédéral. Ces

dispositions concernent le champ d'application et la diligence raisonnable dans le domaine des minéraux de conflit et du travail des enfants.

### III. Recommandation n ° 41 « Garde des enfants »

Informations sur les mesures adoptées afin de mettre en œuvre la recommandation suivante (depuis octobre 2019) :

*Le Comité recommande à l'État partie d'intensifier ses efforts pour faire en sorte que les services de garde d'enfants soient disponibles, accessibles et abordables dans l'ensemble de l'État partie, y compris par l'augmentation du financement public des crèches et l'institution d'une allocation pour la garde d'enfants. Il lui recommande également de réviser le système de congé de paternité visant à l'élargir et d'instaurer un congé parental partagé, afin de rendre plus équitable le partage des responsabilités au sein de la famille et de la société.*

L'accueil extra-familial des enfants est en premier lieu du ressort des cantons et des communes.

Au niveau des cantons, la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS) a publié un nouveau rapport en octobre 2020 – le 3<sup>e</sup> depuis 2015 – sur la situation de l'accueil extrafamilial dans les cantons. Ce rapport s'intéresse en particulier aux normes de qualité et aux questions de financement et, pour la première fois, propose une estimation du nombre de places d'accueil extrafamilial au niveau national. Suite à ce rapport, la CDAS et la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) ont lancé début 2021, dans le cadre d'une *alliance pour la compatibilité entre vie familiale et professionnelle*, un nouveau projet visant à explorer des pistes pour poursuivre le développement et améliorer l'ancrage de l'accueil extrafamilial dans les cantons. Un rapport à ce sujet sera publié d'ici à la fin de l'année 2021, il servira ensuite de base de réflexion et de décision pour les deux conférences inter-cantoniales.

Au niveau concret, on peut noter actuellement une tendance dans les cantons à faire des efforts en vue d'améliorer l'offre ou de faciliter l'accès à l'accueil extrafamilial. Deux exemples : premièrement, le canton du Tessin a introduit un système d'incitations financières où des financements supplémentaires sont accordés aux structures remplissant certains objectifs de qualité (taux de personnel qualifié notamment) ; deuxièmement, dans le canton de Berne, un système de bon de garde – non obligatoire – a été créé pour subventionner l'accès des familles aux offres d'accueil.

Conformément à la Constitution fédérale, la Confédération n'intervient ici qu'à titre subsidiaire, en assumant un rôle de soutien. Dans la limite de ses compétences, la Confédération s'engage à travers différentes aides financières et verse des montants conséquents aux cantons. Depuis 2003, la Confédération soutient ainsi la création de nouvelles places d'accueil extra-familial pour enfants. Depuis l'entrée en vigueur de la loi fédérale y relative, la Confédération a soutenu la création de nouvelles places avec plus de 400 millions de francs (état au 31 janvier 2021). Parallèlement, deux nouveaux types d'aides ont été introduits le 1er juillet 2018. La Confédération soutient désormais financièrement les cantons et les communes qui augmentent leurs subventions à l'accueil extra-familial des enfants afin de réduire les coûts à la charge des parents. Elle peut aussi verser des aides financières aux projets visant une meilleure adéquation de l'offre d'accueil extra-familial aux besoins des parents. Ces nouvelles aides sont limitées à cinq ans et étaient initialement

dotées d'un crédit d'engagement à hauteur de 96,8 millions de francs. Pour l'instant, 11 cantons ont déposé une demande, ce qui correspond à un montant total de près de 125 millions de francs. Au vu du succès rencontré par ces nouvelles aides financières, le Gouvernement a sollicité auprès du Parlement l'adoption d'un crédit supplémentaire de 80 millions de francs. Cette augmentation des fonds à disposition a été accordée par le Parlement le 8 juin 2021.

Un congé de paternité est entré en vigueur en Suisse le 1er janvier 2021. Les pères peuvent désormais prendre un congé payé de deux semaines, en bloc ou sous la forme de journées, dans les six mois qui suivent la naissance de leur enfant. A l'heure actuelle, il n'existe pas de majorité au Parlement pour un projet allant au-delà. Lors des débats parlementaires précédant l'introduction du congé de paternité, les commissions compétentes ont étudié en détail différents modèles de législation sur le congé de paternité ou le congé parental. Le Parlement s'est prononcé contre le congé parental, refusant tous les projets qui proposaient de l'introduire à la place d'un congé paternité. Il n'est donc pas prévu à l'heure actuelle d'introduire un tel congé. Toutefois, plusieurs cantons, conventions collectives de travail, contrat-types de travail et règlements du personnel prévoient des congés de paternité plus long. De même, le congé de paternité dans l'Administration fédérale est de 20 jours.

En outre, le programme de législature 2019-2023 prévoit l'élaboration d'une stratégie nationale et l'adoption d'un message relatif aux mesures visant à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle, en étroite collaboration avec les cantons. Dans ce cadre, le Conseil fédéral procédera à l'identification des possibles axes d'action et évaluera quelles mesures sont les mieux à même de favoriser encore davantage la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. La Stratégie Egalité 2030, adoptée le 28 avril 2021 par le Conseil fédéral, vise notamment à mettre sur pied des conditions-cadres favorisant la conciliation entre vies professionnelle et familiale, ainsi que la répartition équilibrée du travail rémunéré et non rémunéré.