



NGO-Koordination post Beijing Schweiz · ONG-Coordination après Pékin Suisse
ONG-coordinazione post Beijing Svizzera · ONG coordinaziun suenter Beijing Svizra



Section suisse

Rapport alternatif des ONG

**Concernant le troisième rapport de la Suisse sur la mise en œuvre de la
Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard
des femmes (CEDEF)**

**Publié par
ONG Coordination après Pékin Suisse
Amnesty International, Section suisse**

Berne, avril 2008

ONG Coordination après Pékin Suisse

Madame Vivian Fankhauser-Feitknecht
Sonnenbergstr. 76
6005 Lucerne
Suisse
www.postbeijing.ch
info@postbeijing.ch

Amnesty International

Section suisse
Speichergasse 33
3001 Berne
Suisse
www.amnesty.ch
info@amnesty.ch

Rédaction:

Vivian Fankhauser-Feitknecht, ONG Coordination après Pékin Suisse
Nicole Gantenbein, Amnesty International, Section suisse
Stella Jegher, Amnesty International, Section suisse

Contributions:

Les organisations et les personnes suivantes ont apporté une contribution à ce rapport. Nous leur sommes très reconnaissant·e·s pour le travail qu'elles ont ainsi apporté.

- Association Femmes Féminisme Recherche Suisse
- Association suisse pour les droits de la femme – svf/adf
- ATD Quart Monde
- Bureau des femmes pour la paix, l'ONG féministe pour la paix – cfd
- Centre d'information pour les femmes d'Afrique, d'Asie, d'Amérique Latine et de l'Europe de l'Est – FIZ
- Conseil suisse des activités de jeunesse – CSAJ
- Comedia
- Fédération des familles monoparentales de la Suisse – FFSM
- Femmes juristes Suisse
- Femmes protestantes en Suisse – FPS
- Ligue suisse de femmes catholiques – LSFC
- Mouvement Scout de Suisse – MSdS
- Organisation faïtière suisse des maisons d'accueil pour femmes – DAO
- Prostitution Kollektiv Reflektion – Procore
- Syndicat des services publics – ssp
- Travail.Suisse
- Unia
- Union suisse des paysannes et des femmes rurales – USPF
- zwangsheirat.ch

- Barbara Amsler
- Janine Arpagaus
- Rina Nissim
- Maria Roth-Bernasconi

Les contributions dans leur ensemble ne reflètent pas toujours le point de vue de l'ONG Coordination après Pékin Suisse, de la Section suisse d'Amnesty international, des organisations et des personnes individuelles qui y ont contribué.

Nous remercions Brigitta Bischoff, Maryse Durrer et Rose-Marie Gallay pour la traduction du rapport original.

Pour d'autres informations, vous pouvez vous adresser à l'ONG-Coordination après Pékin Suisse, info@postbeijing.ch

Table des matières

1. Résumé	5
2. Avant-propos	6
3. Art. 2 : Mesures visant à lutter contre les discriminations dans la législation et dans la jurisprudence	7
3.1 Art. 2 ad ch. 3 : Concrétisation institutionnelle de l'égalité au sein des autorités fédérales et cantonales	7
3.2. Art. 2 ad ch. 4 : Gender mainstreaming et gender budgeting	10
3.3. Art. 2 ad ch. 6 : Lutte contre la discrimination des migrantes et autres groupes.....	11
3.4. Art. 2 ad ch. 7 : Combattre la violence dirigée contre les femmes.....	12
4. Art. 4 : Mesures temporaires spéciales en faveur des femmes	14
5. Art. 5 : Lutte contre les conceptions stéréotypées de la répartition des rôles et reconnaissance de la responsabilité commune de l'homme et de la femme pour l'éducation des enfants	14
5.1. Art. 5 ad ch. 1 : Lutte contre les stéréotypes véhiculés par les médias en matière de répartition des rôles	14
5.2. Art. 5 ad ch. 2 : Lutte contre les conceptions stéréotypées de la répartition des rôles à l'école et dans la formation	15
5.3. Art. 5 ad ch. 3 : Encouragement de l'égalité dans le partage des tâches domestiques et familiales entre hommes et femmes	15
5.4. Art. 5 ad ch. 4 : «Zora la Rousse» et Art. 5 ch. 5 : Journée nationale des filles.....	16
6. Art. 6 : Lutte contre la traite des femmes et l'exploitation de la prostitution	17
6.1. La traite des femmes	17
6.2. La situation des danseuses de cabaret.....	18
6.3. La prostitution.....	19
7. Art. 7 : Elimination de la discrimination dans la vie politique et publique	19
7.1. Art. 7 ad ch. 1 : Encouragement de la participation des femmes à la vie politique	20
7.2. Art. 7 ad ch. 2 : Améliorer l'accès des femmes aux administrations et aux tribunaux.....	21
8. Art. 10 : Education	21

8.1. Art. 10 ad ch. 1: Niveau de formation et accès aux programmes et institutions de formation, lutte contre les stéréotypes relatifs aux rôles des femmes et des hommes dans la formation et le choix d'un métier	21
8.2. Art. 10 ad ch. 3 : Accès aux programmes de formation continue	25
8.3. Art. 10 ad ch. 5 : Catégories particulièrement défavorisées	25
9. Art. 11 : Vie professionnelle	25
9.1. Art. 11 ad ch. 1 : Accès au marché du travail et égalité des salaires : présentation détaillée des tendances statistiques	25
9.1.1. Art. 11 ad ch. 1.1 : Activité rémunérée	25
9.1.2. Art. 11 ad ch. 1.2 : Situation professionnelle	26
9.1.3. Art. 11 ad ch. 1.4 : Inégalité de salaire	26
9.1.4. Art. 11 ad ch. 1.5 : Travail non rémunéré	27
9.2. Art. 11 ad ch. 3 : Sécurité sociale	27
9.2.1. Art. 11 ad ch. 3.1 : Révision de l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)	27
9.2.2. Art. 11 ad ch. 3.2 : Révision de l'assurance invalidité (AI)	28
9.3. Art. 11 ad ch. 5 : La conciliation des responsabilités familiales et professionnelles.....	28
9.3.1. Art. 11 ad ch. 5.2 : La prise en charge extrafamiliale des enfants.....	28
9.3.2. Art. 11 ad ch. 5.3 : Le nouveau congé de maternité payé.....	29
9.4. Art. 11 ad ch. 7 : Les catégories de personnes particulièrement défavorisées.....	30
10. Art. 12 : La santé	31
10.1. Art. 12 ad ch. 4 : L'accès aux services de santé pour les groupes particulièrement défavorisés.....	32
11. Art. 13 : Autres domaines de la vie économique et sociale	32
11.1. Art. 13 ad ch. 1 : La pauvreté des femmes	32
11.2. Art. 13 ad ch. 3 : L'accès aux activités de loisirs, au sport et à la culture	34
12. Art. 14 : Les femmes en milieu rural	34
13. Art. 15 : L'égalité devant la loi	34
13.1. Art. 15 ad ch. 1 : La capacité juridique	34
14. Art. 16 : Les questions découlant du mariage et des rapports familiaux	35
14.1. Art. 16 ad ch. 2 : L'application du nouveau droit du divorce par les tribunaux.....	35
14.2. Art. 16 ad ch. 3 : Le droit de cité et le choix du nom de famille	35

14.3. Art. 16 ad ch. 4 : Les mariages forcés	36
15. Art. 24 : Les mesures nécessaires pour assurer le plein exercice des droits reconnus par la Convention	36
15.1. Art. 24 ad ch. 1 : Information du public et mise en œuvre.....	36
15.2. Art. 24 ad ch. 2 : La question de la ratification du protocole facultatif CEDEF (2000)...	37
Abréviations	38

1. Résumé

Malgré la mise en place d'un certain nombre de mesures et d'efforts en faveur de l'égalité entre femmes et hommes, cette dernière est encore loin d'être acquise en Suisse. La discrimination des femmes reste une réalité dans de nombreux domaines du quotidien et s'étend jusqu'à des discriminations structurelles et légales. Le débat sur l'égalité et le travail de sensibilisation des autorités, des instances concernées et de la population au sens large restent donc une nécessité importante.

Sur le **plan institutionnel**, les divers organismes chargés de promouvoir l'égalité sont remis en question aussi bien au niveau national que cantonal, que ce soit par le resserrement de leurs domaines de compétence, par la diminution de leurs ressources humaines ou financières, ou que par leur suppression pure et simple. Des directives sur l'égalité des chances qui portent sur une approche intégrée du genre ou sur le Gender budgeting n'existent souvent que sur papier; dans la réalité, elles ne sont que peu ou pas appliquées.

Les stéréotypes sur les rôles des hommes et des femmes restent encore largement répandus dans la société suisse. Les médias et les écoles pourraient apporter une contribution importante à l'égalité en présentant et en diffusant des modèles alternatifs de répartition des rôles. En particulier, les **programmes scolaires** apporteraient une véritable amélioration en incluant une approche genre dans les plans d'études. Mais divers programmes axés sur la sensibilisation des filles aux rôles sociaux de genre ont été soit supprimés pour raison budgétaire, soit étendus aux garçons, perdant ainsi leur finalité première. **Le choix d'une profession** est toujours aussi fortement déterminé par la conception traditionnelle de la répartition des rôles et par les normes de la société. Bien qu'il existe une loi spécifique sur la formation, une incitation claire de la Confédération sur l'égalité des chances à tous les niveaux de formation fait défaut. Au niveau cantonal, l'égalité devrait aussi être ancrée dans les lois sur la formation, ce qui n'est pas encore le cas partout.

Dans **le monde du travail**, les femmes continuent à subir de multiples discriminations. L'égalité salariale est le thème le plus préoccupant. Les quelques succès remportés n'ont que rarement été le fruit d'un travail de sensibilisation, mais ont été obtenus grâce à des plaintes ou encore grâce à l'introduction de grilles salariales non discriminatoires basées sur une évaluation analytique des emplois. Il faut rappeler aussi que plus de la moitié des emplois occupés par des femmes sont des temps partiels qui débouchent sur plusieurs discriminations (assurances sociales, formation continue, compensation des heures supplémentaires etc.). De plus, beaucoup de femmes travaillent à des conditions peu sûres (branches à bas salaires, travail précaire). Le système des **assurances sociales** désavantage à son tour les femmes, car il se base sur un parcours professionnel continu et ne tient que peu compte des parcours spécifiques d'un grand nombre de femmes (interruptions de carrière, travail à temps partiel, travail non rémunéré). De plus, l'accès au monde du travail est entravé par l'offre insuffisante en matière de prise en charge extrafamiliale des enfants. Malgré l'introduction, au niveau national, d'une assurance maternité assurant des prestations minimales, des lacunes subsistent dans la pratique; l'introduction d'un congé paternité ne fait que peu de progrès. Pour rendre visible des modèles de famille et d'emploi égalitaires, des campagnes de sensibilisation devraient être menées, afin que la perception du travail basé sur l'égalité entre hommes et femmes soit partout reconnue et acceptée. Un autre point encore plus important serait l'adaptation des lois pour que le travail familial et le travail économique puissent être partagés équitablement sans pénalités financières massives. Les mères seules, les femmes âgées et les familles nombreuses se retrouvent plus souvent qu'à leur tour frappée par **la pauvreté**. Diverses dispositions du droit de l'enfant et du droit du divorce y concourent.

En **politique** on ne peut pas non plus parler d'égalité des chances: les femmes continuent à être sous-représentées dans les gouvernements et les parlements, aussi bien au niveau cantonal qu'au niveau fédéral. Pour changer cet état de fait, des mesures contraignantes devraient être prises et il faudrait que des ressources suffisantes soient mises à disposition pour l'application de ces mesures au niveau national. L'introduction de quotas contraignants, tels qu'explicitement prévus par la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), fait toujours débat.

La **violence contre les femmes** reste un problème de société aigu. Malgré des progrès sur le plan juridique, la lutte contre cette violence reste insuffisante dans la pratique. Ainsi, l'installation et/ou le financement de maisons d'accueil pour femmes ne sont pas considérées comme étant du ressort de l'Etat et ne sont pas réglementées, ni au niveau fédéral, ni au niveau cantonal. L'accès à une aide pour les victimes varie d'un canton à l'autre. Cela est valable également pour la mise en oeuvre des lois cantonales de protection contre la violence, qui dépend fortement du degré de sensibilisation des autorités ainsi que des ressources disponibles. Pratiquement partout, une action auprès des auteurs de violence fait défaut. En ce qui concerne la lutte effective contre la **traite des femmes**, beaucoup reste à faire. La protection des victimes est insuffisante, car elle n'est pas réglée de manière homogène, et la disponibilité de conseils spécialisés est insuffisante. Quant au droit de séjour pour les victimes, des directives générales sur son octroi font également défaut, et il n'y a pas de sécurité vu que le droit de séjour est lié à la collaboration avec les autorités. En comparaison, les peines encourues par les auteurs sont relativement modestes. La Suisse n'a pas encore signé la Convention du Conseil de l'Europe entrée en vigueur récemment.

Les **femmes migrantes** sont tout particulièrement victimes de discriminations structurelles, que ce soit par rapport à l'accès à la formation, au monde du travail ou à la sécurité sociale. Les étrangères occupent souvent des emplois sans qualification et leurs diplômes étrangers ne sont que rarement reconnus. La loi induit même diverses formes de discrimination envers les femmes étrangères. Ainsi, une femme victime de violence conjugale ayant un statut de séjour précaire ou dont le permis de séjour dépend de celui du conjoint ne peut toujours pas quitter son mari sans le risque d'être expulsée. Par ailleurs, le débat politique sur les droits des femmes migrantes est souvent marqué par des stéréotypes racistes, même quand le débat porte sur leur protection, comme par exemple pour les mariages forcés.

La **CEDEF** n'est pas suffisamment connue en Suisse – pas seulement de la population au sens large, mais également des autorités et des professionnels. Ainsi, le Tribunal fédéral, dans ses décisions concernant des mesures positives temporaires, ne s'est pas appuyé sur les articles relatifs à la Convention. Le travail de diffusion par la Confédération du premier et du second rapport national sur la mise en oeuvre de la CEDEF a été quasiment inexistant; le travail d'information et de sensibilisation est effectué bénévolement par les ONG.

2. Avant-propos

En 2008, la Suisse rendra au Comité de la **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes** (CEDEF) son **3^{ème} rapport national sur la mise en oeuvre** de cette dernière. Comme lors des rapports précédents, les organisations non gouvernementales (ONG) suisses ont saisi l'opportunité de rédiger un rapport alternatif pour exprimer leurs points de vue critiques sur certains thèmes.

Le rapport alternatif a été coordonné et rédigé par les soins de la « ONG-Coordination après Pékin Suisse » et par la Section suisse d'Amnesty International. 19 autres organisations (voir la liste) y ont apporté leurs compétences et leurs expériences. L'objectif de ce travail n'a pas

été de commenter le rapport officiel de manière exhaustive, mais de relever des points importants. Dans leurs contributions, des ONG actives dans les domaines respectifs commentent ce qui leur paraît avoir été traité de manière insuffisante ou trop peu mis en valeur, en soulevant des actions qui restent à réaliser. Les contributions ne reflètent pas toujours le point de vue de la ONG-Coordination après Pékin Suisse et de ses organisations membres, ni celui de la Section suisse d'Amnesty international. Si certains thèmes ont suscité la controverse, nous avons tenté d'en tenir compte dans le travail rédactionnel.

Pour la rédaction :

ONG Coordination après Pékin Suisse
Section suisse d'Amnesty international

3. Art. 2 : Mesures visant à lutter contre les discriminations dans la législation et dans la jurisprudence

3.1 Art. 2 ad ch. 3 : Concrétisation institutionnelle de l'égalité au sein des autorités fédérales et cantonales

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG)

Avec un budget de 2,7 millions de francs, y compris le budget de la Commission fédérale pour les affaires féminines, ainsi que 4.3 millions d'aides financières pour la promotion de l'égalité dans la vie professionnelle (telle que prévue par la Loi sur l'égalité), le BFEG est pauvrement doté, surtout si on considère le nombre de thèmes qu'il doit traiter et le nombre de tâches transversales qui lui sont confiées.

Pourtant, les prestations du BFEG en terme d'informations et de sensibilisation, ainsi que sa participation dans les processus législatifs, sont indispensables si on veut consolider les acquis en matière d'égalité, prévenir les retours en arrière et continuer la progression vers une véritable égalité. Le Conseil fédéral a reconnu l'importance du travail du BFEG, et lui a confié – en lien avec son évaluation de l'efficacité de la Loi sur l'égalité (LEg) – de nouvelles tâches pour la promotion de l'égalité dans la vie professionnelle.

Malgré cela, en novembre 2007, le Conseil national a transmis une fois de plus une motion qui aurait pour conséquence une réduction drastique du champ d'activités du BFEG. De manière plus concrète, cela signifierait une concentration de ses activités sur la seule intégration des femmes étrangères (06.3706 motion Wehrli). De telles propositions sont extrêmement dangereuses pour la réalisation de l'égalité en Suisse.

Recommandation:

- Le BFEG doit pouvoir poursuivre son travail de qualité, les ressources nécessaires pour l'accomplir doivent lui être accordées, et ses domaines de compétence ne doivent pas être restreints.

La promotion de l'égalité au sein de l'Administration fédérale

Depuis 16 ans, l'Administration fédérale dispose d'objectifs très clairs en ce qui concerne la promotion de l'égalité entre hommes et femmes, basés sur des instructions du Conseil fédéral du 18 décembre 1991. Le 18 octobre 2000, le Conseil fédéral a donné à l'Office fédéral du personnel (OFPER) le mandat d'élaborer des instruments concrets pour la promotion de l'égalité. Pourtant l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration

est aujourd'hui loin d'être réalisée, et ceci apparemment sans implications pour les responsables hiérarchiques.

La **représentation des femmes** dans l'ensemble de l'administration fédérale n'a que peu augmenté. On peut même dire qu'elle stagne aux environs de 30%, fort loin de la parité visée. Dans les cadres supérieurs, la proportion de femmes est encore plus réduite (10,4%). Dans les classes de salaire les plus hautes (classes 30 à 38), elle tombe à 8,1%. L'objectif fixé pour toutes les unités administratives d'augmenter de 5 points de pourcentage la proportion de femmes occupant des postes de cadre n'est donc pas réalisée. Ce constat est encore plus préoccupant si l'on considère que parmi le personnel récemment engagé, le nombre de femmes a diminué.

Salaires: Jusqu'à ce jour, les femmes dans l'administration fédérale gagnent en moyenne 10% de moins que les hommes. Depuis 1995, le salaire médian des femmes reste de manière constante trois classes au-dessous de celui des hommes. De nouvelles discriminations sont par ailleurs créées par le nouveau système salarial de la Confédération, qui prévoit une part du salaire variant en fonction des prestations et des primes. Les prestations des personnes employées à bas salaires et à temps partiel étant souvent moins valorisées lors des entretiens d'évaluation, la part de salaire au mérite en est réduite d'autant. Par conséquent, les femmes sont sous-représentées dans les échelons d'évaluation élevées, et sur-représentées dans les bas échelons. Quant à l'octroi de primes de reconnaissance et de prestations supplémentaires, la différence est encore plus criante.

Le **travail à temps partiel** des hommes n'a fait que très peu progressé. Il en va de même pour la promotion des temps partiels au niveau des cadres (y compris le jobsharing dans des fonctions de direction) A cet égard, il sera intéressant d'évaluer les effets de la nouvelle instruction du Département fédéral de l'économie demandant que tous les postes soient mis au concours avec la possibilité de faire du jobsharing.

Le crédit pour l'**accueil extrafamilial des enfants** du personnel de l'Administration fédérale a également été diminué. De plus, il a été décentralisé et réparti sur les différents services, ce qui va sans doute entraîner une diminution de la qualité de l'offre et une part trop importante des ressources dévolue au travail administratif.

Le **mécontentement** du personnel de la Confédération, relativement répandu de manière générale, est encore plus accentué chez les femmes et en ce qui concerne l'égalité. 26% des femmes contre 9% des hommes se disent insatisfaites de l'égalité des chances. Seulement 15% des femmes et 8% des hommes se disent content-e-s des de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (work-life-balance), et les femmes estiment que leurs opportunités de **développement professionnel** sont moins bonnes que celles des hommes..

La fonction de **déleguée à l'égalité des chances entre femme et homme** au sein de l'OFPER a été transformée en la fonction de responsable pour le « Diversity management ». Les ressources disponibles pour la promotion de l'égalité des sexes ont ainsi été réduites. Ceci est clairement un signal dans la fausse direction, vu le mandat complexe de l'OFPER qui devrait non seulement développer des objectifs stratégiques en matière d'égalité pour l'administration fédérale dans son ensemble, mais aussi soutenir leur mise en œuvre, fournir des évaluations régulières et, en plus, servir d'exemple pour les autres services.

Quelques exemples positifs ne peuvent faire oublier qu'il n'y a pas que le DFJP qui ait supprimé le poste de déléguée à l'égalité; nombre d'autres offices l'on fait également et les postes restant manquent de ressources aussi bien en terme de temps que de finances; de plus leurs compétences sont souvent très restreintes, et ils ne disposent pas d'un mandat clair. **L'objectif de concrétiser l'égalité des chances dans toute l'administration** est donc

loin d'être ancré dans toutes les services et les unités. Pour 60% d'entre eux, l'augmentation du nombre de femmes au niveau des cadres n'est pas un objectif; seuls 25% des services donnent la priorité aux femmes lors de mises au concours de postes à repourvoir. Cette manière d'agir ne saurait assurer la parité femmes et hommes à tous les niveaux.

Par ailleurs, la diminution massive des effectifs et les programmes d'économies mises en œuvres ces dernières années n'ont jamais été évalués dans une perspective de leurs effet sur les femmes et sur la promotion de l'égalité.

Recommandations:

- L'OFPER doit enfin **mettre entièrement en œuvre les instructions du Conseil fédéral** sur l'égalité de chances datant de 1991 et de l'an 2000.
- La promotion de l'égalité des chances doit être **un objectif mesurable** intégré dans les cahiers des charges des responsables hiérarchiques. La non réalisation de cet objectif doit être évaluée et être prise en compte dans la part du salaire liée aux prestations.
- Une **perspective de genre doit être systématiquement intégrée dans toutes les analyses de budgets et de politique du personnel**, tout particulièrement lors de diminution des effectifs et de mesures d'économies.
- La **compatibilité entre vie familiale et vie professionnelle** doit être améliorée, tout particulièrement par une amélioration de l'offre de prise en charge extrafamiliale des enfants pendant les heures de travail, et par la promotion du travail à temps partiel pour les hommes et les cadres.
- Les **méthodes de management** (gestion axée sur les résultats et autres) doivent être complétés par un **controlling systématique sous l'angle de l'égalité** entre hommes et femmes.

Cantons

Jusqu'à ce jour, il y a toujours 7 cantons qui ne mettent à disposition ni **ressources** humaines, ni ressources financières pour la promotion de l'égalité. Un autre canton s'est limité à mandater une commission chargée de gérer un fonds de projets. Certains cantons n'ont pas de commission spécifique. Au cours des cinq ans écoulés, les bureaux de l'égalité - y compris le bureau fédéral - ont par ailleurs subi **des réductions budgétaires et en personnel**. De surcroît, un bon nombre des bureaux et/ou des commissions de l'égalité voient leur mandat et leur existence régulièrement remises en cause. Les raisons et les motifs en sont divers. Souvent c'est, en arrière plan, des mesures d'économies. La pression constante exercée par les attaques parlementaires mobilise du temps de travail et des forces qui seraient mieux investies dans la tâche primaire de la promotion de l'égalité.

La plupart des autorités cantonales acceptent ou tolèrent le travail pour l'égalité, mais ne le soutiennent pas du tout ou le font du bout des lèvres. On assiste par ailleurs à une tendance à profiter des réformes de l'administration publique pour enlever aux bureaux de l'égalité leur fonction d'état-major et pour les classer plus bas dans l'hierarchie de l'administration publique. Privé de l'accès direct au gouvernement, ils sont ainsi privés d'une partie de leur influence, et ils ont des difficultés à remplir leur fonction dans la promotion transversale de l'égalité.

Si dans un canton il n'y a ni mandat, ni structure pour la promotion de l'égalité, ou si un bureau existant est limité dans ses compétences au point à ne plus pouvoir remplir ses fonctions, on peut alors considérer que les dispositions constitutionnelles ne sont pas remplies.

Recommandation:

- L'installation de bureaux de l'égalité dotés des ressources et du pouvoir nécessaires doit rester un objectif primordial pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes.

3.2. Art. 2 ad ch. 4 : Gender mainstreaming et gender budgeting

Le rapport de la Suisse (n° 85ss) présente de manière généralement positive l'introduction ponctuelle de l'approche intégrée de l'égalité (**gender mainstreaming**) dans certains départements de l'Administration fédérale et dans certains cantons. De notre point de vue d'ONG, le bilan est nettement plus critique. L'approche intégrée de l'égalité est bien devenue un concept à la mode, mais la plupart des projets sont en réalité restés au stade des intentions, leur mise en œuvre dans la pratique politique et administrative a échoué ou encore était un exercice alibi. En voici les causes :

- pas d'attribution de ressources spécifiques, en finances et en personnel (on pense à tort que l'approche intégrée de l'égalité est neutre du point de vue des coûts) ;
- manque de volonté politique (c'est ainsi que les Chambres fédérales ont récemment refusé des demandes dans ce sens¹) ;
- manque de sensibilité et de connaissances spécifiques des personnes et des offices responsables de la mise en œuvre ;
- diminution des ressources des instances qui se sentaient réellement responsables de la mise en œuvre, à savoir des bureaux de l'égalité – cf. chap.3.1.)

Parfois l'approche intégrée de l'égalité a même servi d'argument pour supprimer des bureaux de l'égalité : on les disait superflus vu que la promotion de l'égalité devait désormais être une tâche transversale. Mais leur importante fonction de pilotage et d'évaluation s'est ainsi évidemment perdue.

A part quelques projets cantonaux et communaux, l'approche intégrée de l'égalité n'est actuellement prise au sérieux que dans la politique étrangère, notamment dans les domaines des droits humains et de la paix (DP IV) et de la coopération internationale (DDC).

En ce qui concerne le **gender budgeting**, le rapport officiel dit à juste titre que seul un petit nombre de cantons, quelques villes et une poignée d'offices fédéraux ont mis des projets (rudimentaires) en route. De plus, ces projets n'ont pas dépassé le stade de l'analyse : s'imaginer que des analyses des finances publiques sous l'angle du genre aient réellement pour effet une redistribution de l'argent entre les deux sexes s'est révélé parfaitement irréaliste, car de telles analyses n'ont guère pu être suivies d'effet dans notre système politique suisse et dans les processus de décision des budgets. En plus, ce que le rapport ne dit pas, c'est que plusieurs cantons se sont explicitement déclarés contre l'établissement d'un budget prenant en compte la dimension du genre. Le canton de Berne a par exemple refusé le 6.6.2007 une motion demandant l'introduction du gender budgeting.

Recommandations :

- Des projets d'approche intégrée de l'égalité ne devraient être lancés que si des **ressources** ont été libérées pour cela.
- Les projets d'approche intégrée de l'égalité doivent aller de pair avec le **développement des bureaux de l'égalité**, et non avec leur affaiblissement.
- Sur fond d'économies budgétaires généralisées, les **dépenses publiques** et les budgets à tous les niveaux politiques devraient être **détaillés selon des critères sexospécifiques**, de manière à ce que les effets des mesures d'économie sur les

femmes (y compris sur le travail non-rémunéré des femmes) deviennent visibles et qu'on puisse empêcher que les femmes soient (davantage) pénalisées. Comme le signale le rapport national, le canton de Bâle-Ville fait œuvre de pionnier dans ce domaine.

3.3. Art. 2 ad ch. 6 : Lutte contre la discrimination des migrantes et autres groupes

Les femmes **étrangères** en Suisse sont deux fois plus souvent des «working poors» que les femmes suisses² ; elles disposent en moyenne d'une formation et d'un statut professionnel inférieurs et prennent moins souvent part à des formations continues³. Les migrantes gagnent 1000.francs suisses de moins par mois⁴ et vivent plus souvent que les femmes suisses dans des systèmes familiaux traditionnels avec davantage d'enfants et un partage prédéfini des rôles entre les deux sexes.

Le rapport national tient principalement les **antécédents individuels** et les circonstances de vie des migrantes pour responsables des préjudices dont elles sont l'objet. Il invoque en particulier la situation des migrantes vivant dans des familles qui «refusent de transiger sur l'image et le rôle traditionnel des femmes» (page 44, pt. 96). Ce faisant, il passe sous silence des aspects importants des **discriminations structurelles** et reprend sans autre des arguments culturels pour justifier les préjudices dont elles sont victimes.

Les discriminations et la lutte contre les discriminations ne sont pas juste le problème des femmes concernées. Afin de les surmonter, il faut aussi parler des entraves structurelles qui empêchent l'**accès des migrantes aux ressources et à la participation**, notamment des restrictions ancrées dans la législation sur les étrangers, de la non reconnaissance des diplômes, etc. (voir aussi art.10, ch. 5 et art.11 ch. 7).

Apprentissage obligatoire de la langue comme moyen de lutte contre la discrimination

Une question actuellement très controversée est de savoir s'il faut rendre l'apprentissage d'une langue nationale obligatoire pour les migrant-e-s. D'un côté, la maîtrise de la langue locale peut être considérée comme un facteur important d'intégration et de lutte contre la discrimination, qui peut aider les migrantes à se libérer d'éventuelles dépendances aussi bien dans la communauté d'origine que dans la société d'accueil (dépréciation, exploitation au travail, etc.) et à s'impliquer de plein droit dans la société. De l'autre côté, on craint qu'une telle obligation ne représente une discrimination et un poids supplémentaires – en particulier si on fait dépendre l'octroi de l'autorisation de séjour des connaissances linguistiques. La nouvelle Loi fédérale sur les étrangers (LEtr, voir note 13) permet en effet d'obliger les migrantes et les migrants à apprendre une des langues nationales.

Recommandations :

- Il faut offrir des **cours de base, axés sur les besoins**, proches du milieu du travail et de la vie quotidienne, prenant en compte les conditions de travail et de vie de famille et compatibles en particulier avec les horaires de travail et les obligations familiales. Aussi bien l'Etat que les entreprises pourvoyeuses d'emplois devraient soutenir de tels cours.⁵
- Pour qu'une obligation de fréquenter un cours ait un sens pour des migrantes travaillant dans les branches à bas salaires, il faut d'abord s'assurer qu'un tel cours puisse être suivi avec succès.

3.4. Art. 2 ad ch. 7 : Combattre la violence dirigée contre les femmes

Maisons d'accueil pour femmes

Après plus de trente ans de travail de sensibilisation au tabou de la violence domestique et de travail d'aide aux victimes, les 17 maisons d'accueil pour femmes existant aujourd'hui en Suisse sont reconnues comme des institutions irremplaçables dans le domaine social. Pourtant, leur **financement n'est jamais assuré et reste très variable selon les cantons**. Les interventions politiques demandant dès les années 90 que **la Confédération contribue au financement** des maisons d'accueil pour femmes et que la collaboration intercantonale soit améliorée n'ont jamais été suivies. La Confédération délègue le financement aux cantons. Or **ceux-ci n'ont aucune obligation** de mettre sur pied de telles structures ni d'assurer leur financement dans la durée. Ces dernières années, on a manqué les opportunités politiques qui auraient obligés les cantons à financer ces institutions : dans les récentes dispositions constitutionnelles concernant la péréquation financière, la mise sur pied de maisons d'accueil ou le financement de maisons existantes ont été omis de la liste des tâches, pour lesquelles la collaboration intercantonale peut être déclarée obligatoire. Et lors de l'approbation du nouvel article sur la protection contre la violence dans le Code civil (art. 28b CC), le Parlement n'a pas voulu l'assortir d'une contrainte explicite pour les cantons. Le soutien aux maisons d'accueil pour femmes découle de la mise en œuvre de la Loi fédérale sur l'aide aux victimes (LAVI), des lois cantonales régissant l'aide sociale et d'autres ordonnances. Quand les dispositions de la LAVI ne s'appliquent plus, il faut s'adresser aux communes pour trouver les ressources nécessaires. Celles-ci se réfèrent aux lois cantonales régissant l'aide sociale, qui laissent une grande liberté d'interprétation. Dans un **contexte d'explosion des coûts sociaux**, les instances cantonales et les autorités communales responsables du social se renvoient la balle quant à leurs responsabilités envers les victimes de violence domestique.

A défaut d'un financement régulier assuré par subvention ou contrat de prestations, les maisons d'accueil pour femmes **ne peuvent actuellement compter que sur les pensions journalières** payées par les utilisatrices. La participation des pouvoirs publics, financée via les offices cantonaux d'aide aux victimes, est très variable selon les cantons. Décider si on finance le séjour dans un foyer d'accueil d'une femme victime de violence et pour combien de temps est principalement du ressort des autorités communales. Cette décision dépend donc fortement de l'appréciation personnelle, des connaissances et de la position des collaborateurs/trices de la commune.

Par ailleurs, ces recettes sont en elles-mêmes une source de financement irrégulière et donc une assise financière précaire, qui nécessite d'être complétée par d'autres sources. Il s'ensuit que les maisons d'accueil consacrent davantage de temps à la recherche de soutiens financiers privés – temps qu'elles ne peuvent pas consacrer au travail d'accompagnement, aux interventions et à la prévention⁶.

Loi sur la protection contre la violence

Les lois sur la protection contre la violence sont une bonne chose, mais **dans aucun canton elles ne sont appliquées de manière à offrir aux femmes victimes de violence une protection suffisante dans chaque situation**. Dans certains cantons, les dispositions d'application sont très minimalistes et ne s'accompagnent pas de stratégies d'intervention et de prévention. De plus, la mesure d'éloignement de la personne violente est insuffisante lorsqu'on a affaire à des familles où le rôle de contrôle et de domination de l'auteur de violence est immédiatement repris par d'autres hommes de la famille. Le risque d'un enlèvement des enfants n'est souvent pas écarté par l'éloignement de la personne violente ou par son arrestation. Enfin, la plupart des victimes ont besoin d'un soutien professionnel et d'un climat de paix et de sécurité pour retrouver leur stabilité psychique. Les maisons

d'accueil ont donc toujours un rôle important à jouer dans les stratégies d'interventions interdisciplinaires.

Situation précaire des migrantes victimes de violences

Les femmes victimes de violence dont le statut est incertain ou dépendant du mari se trouvent toujours dans une situation particulièrement précaire, car elles risquent de perdre leur autorisation de séjour en cas de séparation d'avec leur conjoint devenu violent. C'est la raison pour laquelle ces femmes n'ont souvent pas recours aux possibilités de soutien et de plainte qui leur sont destinées et ne vont en tout cas pas déposer une plainte à la police.

Des interventions politiques visant à inscrire dans le droit fédéral un droit de séjour pour les migrantes victimes de violences n'ont pas abouti. La nouvelle loi fédérale sur les étrangers (LEtr) ne prévoit toujours que la *possibilité* des autorités cantonales d'octroyer un permis de séjour dans de tels cas. Elle fait en plus dépendre le droit de rester du degré d'intégration, celui-ci se mesurant essentiellement à l'intégration au marché du travail (dont les femmes au foyer ne bénéficient généralement pas) et à l'intégration sociale. Souvent des enfants suisses sont également concernés par une expulsion, lorsque leur mère étrangère perd son droit de séjour et que les enfants en bas âge la suivent à l'étranger.

Recommandations :

- Le combat contre les violences faites aux femmes n'a pas vraiment besoin de nouvelles normes, mais d'une **application stricte et systématique des dispositions existantes**. C'est valable non seulement pour la violence dans le couple, mais aussi pour l'exploitation sexuelle des enfants et des personnes dépendantes, la diffusion de la pornographie, la traite des êtres humains, ainsi que pour toute forme d'exploitation dans le domaine économique.
- Pour la mise en œuvre des normes pénales et civiles récemment améliorées, il faut que les autorités compétentes mettent à disposition **suffisamment de ressources financières et de personnel** et que ce dernier soit mis au bénéfice d'une formation continue.
- Comme il est aujourd'hui admis que la violence domestique n'est pas une affaire privée, mais un problème de société pour lequel l'Etat doit intervenir, il faut que le **financement des maisons d'accueil** pour femmes, qui assurent un accompagnement suivi et de qualité, soit considéré comme une tâche de l'Etat.
- Les maisons d'accueil pour femmes doivent être reconnues comme des **partenaires incontournables** dans les stratégies pluridisciplinaires d'intervention, pour leur rôle spécifique de prévention de la violence, d'intervention en cas de crise et de soutien à long terme des victimes.
- Les **dispositions légales contre la violence** ne doivent pas servir d'alibi pour renoncer à des mesures plus complètes et des stratégies d'intervention interdisciplinaires. Les maisons d'accueil doivent être reconnues comme pivot central de ces stratégies.
- Les **dispositions sur le séjour des femmes étrangères** doivent inclure des critères spécifiques et des mécanismes de contrôle pour que les **migrantes victimes de violences** puissent effectivement obtenir un droit de séjour. Les autorités cantonales compétentes doivent être davantage sensibilisées au problème de la violence domestique et recevoir la formation nécessaire. Les stratégies visant à protéger les migrantes victimes de violences ne doivent par contre en aucun cas s'appuyer sur des arguments culturels et racistes.
- Dans l'application du droit des étrangers, les **cantons** doivent impérativement **utiliser leur marge de manœuvre** en faveur des femmes victimes de violence.
- Pour assurer une vue d'ensemble dans un système fédéraliste comme le nôtre, il faut que l'Office fédéral de la statistique établisse régulièrement, en collaboration avec

l'Office fédéral de la police, des **données explicites et fiables** à l'intention des autorités judiciaires, des autres autorités concernées et des parlements cantonaux.

4. Art. 4 : Mesures temporaires spéciales en faveur des femmes

Comme le rapport national le mentionne à juste titre au n° 144 (page 64), il est regrettable que dans des arrêts récents sur des mesures temporaires en faveur des femmes, le Tribunal fédéral ne se soit pas appuyé sur l'article 4, al. 1 de la CEDEF, qui dit expressément que des mesures temporaires ayant pour but de réaliser plus rapidement l'égalité ne sauraient être considérées comme discriminatoires. Il nie ainsi l'applicabilité immédiate de cette disposition et le caractère asymétrique dont tient compte la Convention.

Recommandation :

- Les **tribunaux suisses**, en particulier le Tribunal fédéral, devraient **se référer à la CEDEF comme instrument de droit** et s'appuyer dans leurs jugements sur son article 4, al. 1, qui autorise expressément des mesures temporaires.

5. Art. 5 : Lutte contre les conceptions stéréotypées de la répartition des rôles et reconnaissance de la responsabilité commune de l'homme et de la femme pour l'éducation des enfants

5.1. Art. 5 ad ch. 1 : Lutte contre les stéréotypes véhiculés par les médias en matière de répartition des rôles

Les médias ont une fonction importante dans notre société, en particulier dans le domaine politique (transmission d'informations, manière de présenter l'actualité, etc.). Il est donc important que les femmes soient équitablement représentées parmi les **journalistes**, et cela à tous les niveaux, donc aussi là où se prennent les décisions. (Bien que la proportion de femmes, actuellement 32% , soit semble-t-il en augmentation, nous ne partageons que modérément l'optimisme du rapport officiel.) Ce rapport ne prend pas en compte les contenus véhiculés par les médias et ne s'occupe guère de domaines tels que la musique, les jeux vidéos et la publicité. Or ces domaines sont très importants particulièrement pour les jeunes, car c'est à partir de ce qu'ils/elles voient et entendent qu'ils/elles construisent leur propre identité. Il est donc essentiel qu'on présente aussi des **modèles alternatifs de répartition des rôles**. Il faut en particulier s'interroger sur la manière dont sont représentés les (jeunes) hommes et les (jeunes) femmes – une question qui mériterait davantage d'attention. Bien qu'aucune publicité n'ait été sanctionnée par la commission compétente, il ne faudrait pas occulter le fait que les femmes sont souvent représentées (à moitié) dénudées et traitées en objets. Ce n'est pas une publicité ou une affiche particulière qui sont en cause, mais l'image de la femme véhiculée et transmise par les médias dans leur ensemble.

Recommandation :

- Les médias peuvent grandement **contribuer à l'égalité** et lutter contre les discriminations dont sont victimes les femmes dans la mesure où elles ne renforcent pas les stéréotypes classiques de la répartition des rôles, mais les combattent, en montrant et en diffusant une image différente.

5.2. Art. 5 ad ch. 2 : Lutte contre les conceptions stéréotypées de la répartition des rôles à l'école et dans la formation

Des études internationales telles que PISA ou les rapports cantonaux font toujours état de différences entre les deux sexes. Nous relevons avec satisfaction que dans de nombreux cantons, la question de l'égalité est explicitement traitée dans la **législation en matière d'éducation** et/ou prise en compte dans les **programmes d'études** ; des mesures ont aussi été prises dans la formation professionnelle (voir sous article 10). Dans l'ensemble, ces mesures ne semblent toutefois pas très systématiques et la responsabilité de traiter ces sujets est déléguée aux enseignant-e-s. Beaucoup de choses dépendent de l'initiative individuelle et de la motivation de certains membres du corps enseignant. Peu de cantons ont mis en œuvre l'égalité de manière systématique et intégré ce thème dans tout le processus scolaire.⁷ On observe aussi des différences entre les sexes dans les comportements à risques ou la violence, comportements très directement liés aux stéréotypes traditionnels de la répartition des rôles. Il est donc important pour plusieurs raisons d'accorder davantage d'attention à la question de l'égalité dans le domaine de la formation et de prendre des mesures contraignantes, qui s'appliquent à tous les échelons, et pas seulement ponctuellement sous l'impulsion de quelques personnes motivées.⁸

L'**échelle salariale** favorise encore et toujours la répartition traditionnelle des rôles. Au jardin d'enfants et à l'école primaire, le corps enseignant est majoritairement féminin, alors qu'aux échelons supérieurs mieux rémunérés et dans les hautes écoles, les maîtres sont en surnombre. Dans les livres d'école, l'action est encore majoritairement l'apanage des hommes.

Recommandation :

- Nous demandons que **tous les cantons prennent des mesures systématiques** dans le domaine de l'enseignement et les mettent en œuvre. Car ce n'est que dans le contact direct avec les enfants et les jeunes qu'on peut efficacement combattre les représentations stéréotypées des rôles.

5.3. Art. 5 ad ch. 3 : Encouragement de l'égalité dans le partage des tâches domestiques et familiales entre hommes et femmes

Les **campagnes de sensibilisation** FAIRPLAY-AT-HOME et FAIRPLAY-AT WORK du Bureau fédéral de l'égalité ont largement contribué à nourrir la discussion sur la compatibilité de la vie familiale et de la vie professionnelle, ainsi que sur le partage du travail rémunéré et non rémunéré entre femmes et hommes. Pourtant, changer les représentations et les mentalités est un processus de longue haleine, qui nécessite de poursuivre la discussion, en l'assortissant de programmes d'action et de mesures concrètes.

Le **partage équitable des tâches domestiques et familiales** entre femmes et hommes est une réalité dont on parle, mais on ne s'engage pas avec détermination pour la mettre en œuvre. Les femmes continuent à être victimes de discriminations dans le travail professionnel (par exemple en ce qui concerne le salaire) ; le travail à temps partiel est toujours préférentiel par rapport au plein temps et le travail à ménager ne semble guère attirant pour les hommes. Des études montrent qu'ils prennent beaucoup moins part au travail domestique que les femmes, même lorsque les deux conjoints ont un emploi rémunéré. Pour qu'un partage équitable soit possible, il faut que ces discriminations et ces barrières soient abolies.

Pour y parvenir, il est nécessaire de changer **la compréhension qu'on a du travail** dans notre société et d'accorder une valeur égale au travail rémunéré et au travail non rémunéré.

Des notions telles que congé maternité ou congé paternité, pause-bébé, de même que la différence faite entre HOME et WORK dans le titre des campagnes précitées indiquent que les prestations familiales ne sont toujours pas reconnues comme un «vrai» travail, bien que l'économie et la société ne puissent fonctionner sans elles. Les pères prendront davantage part au travail domestique et familial lorsqu'ils ne subiront plus, au niveau de leur travail et de la reconnaissance sociale, les préjudices que les femmes subissent jusqu'à ce jour.

En fin de compte, on ne peut pas dire que les médias aient beaucoup contribué à favoriser le partage des tâches domestiques et familiales entre les deux partenaires. Au contraire, les articles, rapports et lettres de lecteurs véhiculent toujours l'idée que dans une «vraie» famille, c'est la mère qui s'occupe du ménage et des enfants.

De plus, de nombreuses **lois** ne favorisent pas ce partage. En particulier dans le domaine de la prévoyance professionnelle (caisse de pension), puisque cette assurance ne peut être souscrite, obligatoirement ou facultativement, qu'à partir d'un salaire annuel de Fr. 19'890. --, montant qui n'est souvent pas atteint dans le travail à temps partiel. Par ailleurs, l'incapacité de travail au foyer ne peut pas être couverte par une rente AI, car le travail ménager et familial non salarié n'est pas pris en compte dans le calcul de la rente et les indemnités sont diminuées lorsqu'elles dépassent le salaire moyen que cette personne touchait avant d'être à l'AI. Sans parler du fait que les femmes touchent aujourd'hui encore des salaires nettement inférieurs et que la loi fiscale, en avantageant la famille à un seul revenu, va souvent à l'encontre du partage des tâches entre les deux partenaires.

Recommandations :

- La poursuite de **campagnes de sensibilisation, de programmes et d'actions** ciblées, tant sur le plan individuel que dans les entreprises, dans le but de favoriser la conciliation du travail professionnel et familial pour les femmes et les hommes (par exemple la campagne du BFEG, le manuel du Seco pour les PME).
- Un plan plus global de mesures (y compris des mécanismes de contrôle) pour la **mise en œuvre de la loi sur l'égalité**.
- Des **campagnes et des programmes d'action sur la notion de travail** et la valeur accordée aussi bien au travail rémunéré qu'au travail non rémunéré. Sachant que des facteurs individuels, des différences culturelles et régionales ont pour effet un partage plus ou moins équilibré des tâches ménagères et familiales, il faut en tenir compte et encourager de manière ciblée le partage des tâches entre les partenaires.⁹
- Mettre l'accent sur la **promotion du temps partiel des hommes** et au niveau des cadres.

5.4. Art. 5 ad ch. 4 : «Zora la Rousse» et Art. 5 ch. 5 : Journée nationale des filles

Comme l'expose le rapport national, de bons projets ont été lancés pour sensibiliser aux stéréotypes en matière de répartition des rôles, mais ils sont actuellement menacés pour des raisons budgétaires. La tendance est aujourd'hui de penser qu'à notre époque, moderne, les projets spécifiquement destinés aux filles ne sont plus nécessaires (cf. fermeture d'un lieu réservé aux filles à Zurich). Bien que les stéréotypes en matière de répartition des rôles doivent être combattus chez les filles et chez les garçons, ce sont avant tout les filles qui en subissent les effets négatifs (jugement sur l'apparence, choix professionnels limités, salaires inférieurs, etc.). Il faut donc, en plus de mesures de sensibilisation pour les deux sexes et d'exemples alternatifs de répartition des rôles, des **mesures spécifiques en faveur des filles**. C'est la condition pour qu'elles puissent se forger (consciemment ou inconsciemment) une bonne image d'elles-mêmes et avoir un regard critique sur les stéréotypes liés aux rôles masculin et féminin. Nous sommes de ce fait sceptiques sur la transformation de la Journée

des filles en une journée des enfants (Kids-Day). Car il ne s'agit pas simplement d'une journée pour trouver un métier, mais pour se familiariser avec des métiers jusqu'à présent atypiques. Si la Journée des filles est étendue aux garçons, il faut alors les sensibiliser à l'idée qu'ils peuvent eux aussi prendre une part importante des travaux ménagers et familiaux, tandis qu'on montre aux filles quels métiers atypiques leurs compétences leur permettraient d'exercer.

6. Art. 6 : Lutte contre la traite des femmes et l'exploitation de la prostitution

6.1. La traite des femmes

La protection des victimes

La protection des victimes de la traite des femmes en Suisse reste insuffisante. A ce jour, la Confédération n'octroie pas de moyens financiers à cette cause. Toutefois, en 2004, une ONG – le FIZ, centre d'information pour les femmes à Zurich – a pris l'initiative de lancer son **projet « Makasi »**, un projet qui s'adresse tout spécialement aux victimes du trafic de femmes, leur offrant conseil et accompagnement. Le FIZ a ainsi atténué les effets du manque d'engagement des pouvoirs publics. Depuis 2004, environ 500 victimes de la traite des femmes ont été suivies dans le cadre du projet Makasi.¹⁰ Chaque année, cinq à huit mineures se trouvent parmi les victimes. Toutes les demandes de recevoir un soutien financier, même minimal, de la part de la Confédération ont échoué.

Autorisation de séjour

Pour les victimes, qui généralement se trouvent dans l'illégalité, il est primordial de bénéficier d'une **autorisation de séjour légale**. Aujourd'hui, il existe des possibilités de leur accorder un délai de réflexion de 30 jours, et même un permis de séjour pour une durée plus ou moins longue.¹¹ Mais l'utilisation de cette possibilité est très différente d'un canton à l'autre. Donc, les victimes ne bénéficient **ni de la sécurité du droit, ni de l'égalité devant la loi**. Cette insécurité latente ne contribue guère à la stabilisation ni à la convalescence des victimes, car elles ne savent pas si elles pourront bénéficier d'une protection à long terme en Suisse. Il est même ressorti d'une étude récemment parue traitant de la protection des victimes de traite des femmes en Suisse, que dans quelques cantons, les possibilités légales existantes sont totalement méconnues.¹² S'y ajoute le fait que la protection des victimes est incomplète, car les victimes ne peuvent rester en Suisse que si elles collaborent avec les instances administratives et de toute façon seulement pendant la durée de l'enquête pénale.

Malheureusement, l'occasion d'améliorer l'aide aux victimes dans la nouvelle **loi sur les étrangers (LEtr)** n'a pas été saisie. Ni dans la nouvelle LEtr, ni dans l'ordonnance qui l'accompagne, ne figure un droit de séjour pour la durée de mesures de protection des victimes.¹³ En lieu et place de cela, il est mentionné que la victime doit collaborer avec les instances menant l'enquête pour pouvoir séjourner en Suisse légalement. Cependant, du fait qu'une victime qui collabore ne bénéficie pas pour autant de la protection efficace dont elle aurait besoin en tant que victime et témoin, cette exigence manque de logique. Les victimes d'une grave lésion des droits humains et d'un crime comme celui de la traite d'êtres humains souffrent en général de graves traumatismes, et rien que pour cela, elles devraient pouvoir demeurer en Suisse pour pouvoir bénéficier des mesures nécessaires à leur protection, d'un soutien médical, thérapeutique et autre.

Les bases légales et leur mise en œuvre dans la pratique

Comme le mentionne le rapport officiel, le **code pénal suisse** a été adapté en 2006 à la définition internationale de la traite de femmes. Mais l'amélioration de la législation pénale ne constitue pas à elle seule une mesure efficace pour combattre la traite d'êtres humains. Elle doit être accompagnée d'une protection globale des victimes, de ressources suffisantes pour permettre aux instances pénales de conduire les enquêtes nécessaires, et de mesures de

sensibilisation à l'intention des différents services de l'administration publique et du grand public.

La **Convention du Conseil de l'Europe** sur la lutte contre la traite des êtres humains n'a, à ce jour, ni été signée, ni ratifiée par la Suisse. Cette convention obligerait la Suisse à prendre des mesures complètes en vue de la protection des victimes. Jusqu'à ce jour, il manque un programme global de protection des victimes et des témoins, qui dépasserait les frontières cantonales et qui ne se limiterait pas seulement à ce qui est strictement lié au procès pénal. La protection des victimes se pratique de manière très différente d'un canton à l'autre.

Recommandations :

- **La prise en charge et l'accompagnement spécialisé** des victimes de la traite doit être assurée pour toute la Suisse, et non seulement dans certains cantons.
- La Suisse doit ratifier au plus vite la **Convention du Conseil de l'Europe** sur la lutte contre la traite des êtres humains qui garantit une protection des victimes répondant à un standard minimal.
- La **protection des victimes** et leur accès aux droits ne doivent pas dépendre de leur volonté de collaborer avec les instances chargées de l'enquête pénale.
- Le personnel des autorités concernées ainsi que toute personne travaillant dans le secteur de la migration doit recevoir une **formation spécifique** en lien avec le problème de la traite, et cela dans toute la Suisse, afin de mieux savoir reconnaître des victimes.
- Le fait que les victimes aient subi en Suisse des atteintes graves aux droits humains doit suffire pour leur accorder **un droit de séjour à long terme**, qui ne soit pas lié à des conditions comme par exemple le témoignage dans un procès pénal.
- La Suisse doit se conformer au principe du **non-refoulement**, principe obligatoire du droit international public, et examiner chaque cas individuellement pour déterminer si le retour au pays peut être envisagé.

6.2. La situation des danseuses de cabaret

Ces dernières années, la situation des danseuses de cabaret n'a pas beaucoup changé, même si les nouvelles dispositions figurant dans la LEtr et son ordonnance d'exécution constituent un point positif (voir no 187 du rapport officiel). Ce sont surtout les **danseuses qui viennent en Suisse pour la première fois** qui sont en situation précaire.¹⁴ Elles n'ont encore aucune expérience, ne disposent pas d'un réseau de contacts et souvent, n'ont pas de connaissances linguistiques. Bien souvent, elles ignorent leurs droits et leurs devoirs. Elles sont obligées à fournir des prestations sexuelles ou de fonctionner comme entraîneuse à la consommation d'alcool, bien que ces services ne fassent pas partie de leur contrat ou soient interdits par la loi. Ainsi, elles vivent dans **l'illégalité**, et le degré de leur dépendance et de leur vulnérabilité ne fait qu'augmenter. Il se trouve que l'obligation de changer de place tous les mois contribue encore à mettre les danseuses sous pression, car pour pouvoir conserver leur permis L, elles doivent pouvoir démontrer qu'elles ont un nouveau contrat. Ainsi, elles se laisseront facilement convaincre de fournir des prestations qui dépassent le travail stipulé dans leur contrat.

Recommandation :

- Les danseuses de cabaret originaire de pays tiers doivent pouvoir bénéficier d'une **autorisation de séjour de courte durée**, tout comme les ressortissantes de l'UE, et avoir la **possibilité de changer de branche**.

6.3. La prostitution

La **lutte contre la traite d'êtres humains** est souvent mise en relation avec **la prostitution**. Pourtant, il convient de séparer les deux choses. Le fait de considérer les deux phénomènes comme liés compromet d'une part l'efficacité de la lutte contre la traite d'êtres humains, et nuit d'autre part aux droits des travailleuses du sexe, prises à tort comme victimes de la traite d'êtres humains. Les travailleuses du sexe sont beaucoup plus souvent concernées par des formes de violence qui n'ont rien à faire avec la traite d'êtres humains, mais qui violent malgré tout leurs droits. Dans le but de garantir à toutes les femmes et à toutes les jeunes filles d'user de leurs droits, il est primordial de choisir des voies d'action qui font la différence entre la traite d'êtres humains et la prostitution. Les lois destinées à aider les victimes de la traite d'êtres humains doivent apporter un soutien à ces victimes-là, mais elles doivent éviter de causer du tort aux travailleuses du sexe.

Nous accueillons avec satisfaction le fait que la législation suisse reconnaît le travail sans contrainte dans le domaine du sexe en tant que tel, et qu'ainsi les travailleurs et travailleuses du sexe peuvent exécuter leur métier de manière indépendante, bénéficiant d'une sécurité économique en règle.

Recommandations :

- En nous référant à la politique de migration européenne, nous demandons l'octroi d'**autorisations de travail pour les travailleuses et travailleurs du sexe**, correspondant à celles qui sont attribuées aux autres personnes, comme le stipulent les accords sur la libre circulation des personnes (bilatérales 2).
- Nous invitons les autorités exécutives et les instances politiques à reconnaître le **travail dans le domaine du sexe, exécuté sans contrainte**, et d'encourager l'indépendance des travailleuses et travailleurs du sexe.
- **Les délits** commis à l'encontre de travailleuses et travailleurs du sexe doivent être punis sans rapport à leur branche professionnelle et donc sans appréciation préalable.
- Elles et ils doivent avoir accès aux **soins médicaux et à la formation** ; les jeunes femmes doivent en outre avoir la possibilité de gagner leur vie à l'âge d'adulte.
- La **stigmatisation sociale** qui empêche souvent les travailleuses et travailleurs du sexe de changer d'occupation professionnelle doit diminuer.

7. Art. 7 : Elimination de la discrimination dans la vie politique et publique

Discriminations politiques

« Prendre part, 'dans des conditions d'égalité avec les hommes', à l'élaboration de la politique de l'Etat et à son exécution », c'est bien ce que vise l'article 7 CEDEF.

Or, on en est encore loin : en Suisse, les femmes représentent plus de la moitié du **corps électoral**, mais en moyenne seulement un quart de l'effectif des **parlements et gouvernements fédéral et cantonaux** en 2007. Au niveau fédéral, depuis les récentes élections, elles sont 27.24% au parlement, chiffre qui marque une très légère augmentation de la représentation féminine (+2.4%) comparée aux élections de 2003.¹⁵ Dans les parlements cantonaux, il y a 26,3% de femmes, et dans les exécutifs cantonaux, elles sont 19,2%.¹⁶ Dans les communes de plus de 10'000 habitant-e-s, les femmes sont également moins de 30% dans les exécutifs (24,9%). Il est tout particulièrement regrettable qu'il reste encore huit cantons qui ne délèguent aucune femme au Conseil National. Nous saluons le fait qu'au Conseil Fédéral, les femmes sont maintenant représentées pour la première fois à un taux de 50%, en comptant la chancelière.

Lors des élections fédérales de 2007, nous avons constaté que le taux des candidatures féminines n'avait augmenté que de 0,2% par rapport à 2003 – mais qu'il se situait avec 35,2% bien en dessous de la limite des 30%. Cependant, comme à peine 30% de femmes ont été effectivement élues, le taux des candidatures devrait être supérieur si l'on veut que les femmes participent à un poids presque égal aux fonctions législatives fédérales.

7.1. Art. 7 ad ch. 1 : Encouragement de la participation des femmes à la vie politique

Comparativement à celle des hommes, la **participation des femmes aux votations**, moyen important d'élaboration des politiques dans une démocratie directe telle que la Suisse, marque par contre un recul : l'écart entre la participation masculine et féminine atteignait 16% en 2003, contre 8% en 1995.¹⁷ Pour toutes ces raisons, l'adoption de « *mesures soutenues* », « *y compris de mesures temporaires spéciales* »¹⁸ s'impose.

Les efforts de **recherche et d'information sur la participation politique des femmes** entrepris ces dernières années sont à saluer : les études réalisées sur la place des femmes dans les médias, la collecte de données statistiques, le travail du Bureau fédéral de l'égalité et de la Commission fédérale pour les questions féminines, les messages de sensibilisation émis par la Chancellerie fédérale lors des votations sont autant de pierres indispensables à la construction de l'égalité. Indispensables, mais insuffisantes : le **Plan d'action de la Suisse pour l'égalité** n'a pas d'effet contraignant, les bases légales et donc les ressources manquent cruellement. Vient s'ajouter à cela le fait que l'Etat fédéral a provisoirement mis un terme à certains projets concrets et efficaces. Ainsi, par exemple, le projet de tutorat de CSAJ ne reçoit actuellement plus de soutien financier.

Il importe donc de prendre des mesures d'envergure au niveau national, qui dépassent les efforts ponctuels et cantonaux, de les inscrire dans les statuts ou dans la loi et de les doter de moyens.

Recommandations :

- **Au niveau de la législation :**
 - Mettre en place un système éducatif qui comprenne une éducation à la citoyenneté intégrant la problématique de l'égalité.
 - Instaurer un quota, dans la législation nationale, pour faire en sorte qu'un pourcentage donné de sièges revienne à des femmes. A noter qu'en Suisse, deux initiatives ont été déposées dans ce sens, dont l'une a été retirée et l'autre refusée en 2000 par le peuple. Toutefois, il vaut la peine de ne pas abandonner ce type de mesures, car une situation inégale (en l'occurrence, les chances d'accès à la politique) traitée de manière égale revient à cautionner l'inégalité. Qui plus est, les bases légales des quotas existent dans la Constitution suisse et la Loi sur l'égalité, la Suisse étant par ailleurs un pays de quotas (linguistiques, cantonaux, partisans, etc.). Et l'histoire politique en Suisse a montré que l'obstination finissait par payer, à l'image du congé maternité, instauré en 2005 après près de 60 ans de lutte.
 - Développer les possibilités de garde extrafamiliale et de présence paternelle auprès des enfants, afin de permettre aux femmes de se lancer en politique.
- **Au niveau des partis politiques :**

Instaurer un **quota** qui permette d'assurer qu'une proportion des sièges parlementaires remportés par le parti revienne à des femmes ou qui vise à garantir que les structures internes de décision du parti comprennent des femmes. Faciliter la participation féminine aux activités du parti, en favorisant la conciliation des responsabilités familiales et politiques, notamment par l'aménagement des horaires de réunion. Mettre sur pied des programmes de formation et/ou de mentorat pour les débutantes.

- **A d'autres niveaux** : Puisque le langage n'est pas neutre, utiliser en toutes circonstances une formulation non-sexiste: les petites filles ne se reconnaîtront jamais dans les termes d' « homme politique ».

7.2. Art. 7 ad ch. 2 : Améliorer l'accès des femmes aux administrations et aux tribunaux

L'article 7 du CEDEF le stipule, les femmes doivent pouvoir, comme les hommes, occuper des emplois publics et s'intégrer dans le milieu associatif. Sur le premier point, la situation s'améliore lentement au sein de l'**administration fédérale** (voir chap. 3.1.2.). Au sein des **tribunaux**, les femmes sont nettement sous-représentées : leur recrutement devrait augmenter, quitte à faire l'objet de quotas. Au sein des ONG, les femmes sont bien intégrées, notamment dans les organisations à caractère international.

8. Art. 10 : Education

8.1. Art. 10 ad ch. 1: Niveau de formation et accès aux programmes et institutions de formation, lutte contre les stéréotypes relatifs aux rôles des femmes et des hommes dans la formation et le choix d'un métier

Le choix professionnel

Les **différences considérables entre les choix professionnels des hommes et des femmes** sont restées pratiquement inchangées depuis 1990. Selon l'OFS, en 2005 par exemple, 91% des personnes embrassant une profession du domaine de l'informatique étaient des hommes, et dans le domaine de la formation « Ingénierie et professions techniques » ils faisaient même près de 94%¹⁹. Dans le domaine de la santé et du social, les jeunes femmes ne sont presque qu'entre elles. Selon l'OFS, 90% des personnes commençant une formation dans ces domaines sont des femmes. On voit donc que le choix de la profession est toujours fortement influencé par le sexe de la personne, même si les élèves des deux sexes ont été informé-e-s sur les nombreuses possibilités de formation. Ces choix s'expliquent par les normes et les attentes imposées par la société et non par les qualités propres de ces jeunes femmes et hommes²⁰. De plus, les jeunes femmes choisissent parmi un nombre beaucoup plus restreint de professions que les jeunes hommes.²¹ Et finalement, les professions choisies par les jeunes femmes ont souvent peu de perspectives d'avancement et sont moins bien rémunérées. Le choix de la profession n'est donc non seulement stéréotypé, mais il se solde encore au désavantage des femmes.

Dans son art. 3, la nouvelle **loi sur la formation professionnelle** (LFPr) fait mention de l'égalité effective entre les sexes en tant que but à poursuivre. Mais à ce jour, la confédération et les autorités et organisations sur lesquelles elle s'appuie (les cantons et les organisations du monde du travail) ne font que très peu de choses pour encourager les jeunes des deux sexes à choisir des professions atypiques de leur sexe. Les patrons d'apprentissage attribuent toujours les places en privilégiant le sexe traditionnellement attendu, et les jeunes choisissent toujours selon les anciens rôles stéréotypés. A ce jour, il n'existe pas de concept clair pour l'attribution de subventions, selon les art. 54 et 55 LFPr, en faveur de projets ayant trait au genre. L'application de procédures innovantes, comme l'anonymisation partielle des candidatures, n'est pas suffisamment encouragée.

Ecoles professionnelles

Art. 21 LFPr mandate expressément les écoles professionnelles à favoriser l'égalité effective entre les sexes. A ce jour, les écoles professionnelles ne remplissent pas ce mandat. Au niveau de l'école professionnelle, il n'existe guère de possibilités d'accompagnement des

jeunes en formation, pas plus que des projets de sensibilisation de l'environnement concerné. Au niveau secondaire II, on ne trouve que très peu d'activités favorisant l'égalité entre les sexes. Les écoles professionnelles sont submergées par d'autres aspects de la réforme de la formation professionnelle et ne réalisent ce mandat qu'occasionnellement ou même pas du tout.²² Contrairement à ce qui se passe dans les hautes écoles spécialisées, les aspects de genre ne font pas partie du management de qualité ou de la stratégie générale. A ce jour, on ne trouve aucune trace de Gender Mainstreaming dans le management général ni de controlling d'égalité dans la gestion des écoles professionnelles. La jeune femme ou le jeune homme qui, aujourd'hui, choisit une profession atypique par rapport à son sexe doit assumer ce choix encore bien seul-e.

Jusqu'à présent, l'occasion de faire des écoles professionnelles des centres de compétence en matière de formation professionnelle, visant la socialisation et la sensibilisation des jeunes aux questions de genre, n'a pas été saisie. Nous manquons totalement de postes de responsables en questions de genre dont les tâches seraient les suivantes : sensibiliser les jeunes du niveau secondaire I, s'engager face au corps enseignant et aux maîtres et maîtresses professionnelles en faveur d'une prise de conscience en ce qui concerne l'égalité des sexes, offrir du soutien aux jeunes ayant choisi des métiers atypiques, travailler activement en faveur d'un choix professionnel libéré des contraintes relatives au sexe

Hautes Ecoles Professionnelles

Dans les Hautes Ecoles Professionnelles aussi, le cheminement des étudiantes et étudiants est empreint de critères relatifs au genre : même si actuellement environ la moitié des personnes réussissant leur maturité professionnelle sont des femmes, elles ne font qu'un tiers des candidat-e-s entrant en formation dans une Haute Ecole Professionnelle. Mais dans le domaine de la formation professionnelle, l'égalité ne peut être atteinte que si les jeunes qui ont choisi une profession atypique se sentent aussi à l'aise dans cette profession. Seul des exemples peuvent motiver d'autres jeunes à s'engager sur un chemin professionnel hors des normes établies.

Recommandations :

- Les Hautes Ecoles Professionnelles doivent prouver de quelle manière elles ont réalisé le **Gender Mainstreaming** en tant que stratégie globale faisant partie de tous leurs instruments de management.
- On pourrait imaginer de **promouvoir les programmes** au lieu de projets, soit un mélange de contributions globales et de projets spécifiques. Ainsi, toutes les écoles des Hautes Ecoles Professionnelles disposeraient d'un montant de base qu'elles pourraient engager en faveur de l'égalité des chances.
- Dans les Hautes Ecoles Professionnelles, il est nécessaire de faire plus systématiquement la différence entre des mesures en faveur de l'égalité de chances et de la recherche appliquée en matière de genre. Sur le plan financier, il faut attribuer un montant spécifiquement destiné aux études de genre, et ceci en plus de l'égalité des chances. Après de DORE (DO REsearch) et de la CTI (agence pour la promotion de l'innovation), la recherche en matière de genre doit bénéficier d'un soutien suivi.
- Si les standards en matière d'égalité ne sont pas atteints, il faudrait faire usage de **sanctions** adaptées à l'adresse des Hautes Ecoles Spécialisées. On pourrait aussi proposer un ranking.
- Il faudrait organiser des échanges et des occasions de réseautage pour les personnes en formation qui ont choisi de suivre une formation atypique par rapport à leur genre. Il serait également indiqué d'organiser des possibilités de **mentoring ou de coaching** pendant la durée de leur apprentissage et en vue de leur insertion dans le marché du travail ou de la poursuite de leur formation dans une Haute Ecole Professionnelle. Le personnel enseignant et les cadres devraient profiter des **possibilités de formation continue**.

- La responsabilité de certains secteurs de la promotion, comme par exemple la participation de la Confédération au financement des **crèches** ou les mesures de sensibilisation visant à motiver les jeunes femmes à entreprendre des études dans le domaine technique, devrait incomber complètement aux Hautes Ecoles Professionnelles

L'égalité entre les sexes et l'égalité des chances dans les Hautes Ecoles

Dans le monde des **sciences**, les inégalités existent aussi. L'idée de l'égalité dans le sens de l'approche intégrée de genre (Gender Mainstreaming) doit encore davantage s'inscrire dans les programmes de direction de nos universités et Hautes Ecoles. Bien qu'il soit réjouissant de constater que 37% (2003) des **doctorats** ont été décernés à des femmes, c'est toujours très peu par rapport au fait que plus de la moitié des personnes qui étudient actuellement dans une de nos Hautes Ecoles sont des femmes. De nombreuses femmes quittent les sciences après leur doctorat, surtout parce qu'il est difficile de mener une carrière académique tout en gérant une famille. C'est pourquoi la part des femmes diminue à fur et à mesure que le niveau universitaire augmente : d'abord un peu plus de 50% de femmes au début des études, un peu moins de 50% à la fin des études, puis 37% de femmes réalisant un doctorat, ensuite à peine 20% de femmes réalisant un post-doctorat, et finalement à peine 15% de femmes arrivent au professorat.²³

Pour cette raison, nous accueillons avec plaisir toutes les mesures qui ont été prises afin d'améliorer la représentation des femmes dans le secteur scientifique, comme le **Programme fédéral de l'égalité des chances entre femmes et hommes**. Nous nous réjouissons également du fait que la Confédération ait attribué un mandat de prestations aux Ecoles Polytechniques Fédérales (EPF). Mais en même temps, nous regrettons que le Parlement ait diminué le montant attribué à cet effet et nous demandons que de tels projets soient aussi soutenus financièrement à long terme. Ils n'ont du sens que s'ils peuvent être poursuivis à long terme. Nous sommes particulièrement inquiètes face au fait que seul un tiers des places de professeur-e de durée illimitée n'a été attribué à des femmes. Mais nous remarquons de grandes différences entre les différentes universités. La solution pourrait être trouvée en analysant de plus près d'une part les cahiers des charges effectifs des professeures assistantes et professeurs assistants, et d'autre part aussi le taux auquel ces personnes sont engagées (par ex. 50% ou 100%).²⁴ Car seules les personnes qui disposent d'assez de temps pour la recherche et pour réaliser des publications ont une chance de se voir plus tard dotées d'un contrat fixe. En bref : les programmes d'encouragement destinés aux femmes (et aux hommes) ne peuvent être couronnés de succès que s'il y a aussi des suites. C'est sur ce point qu'il y a un réel besoin d'intervenir.

La décision du Conseil fédéral du 28.11.2007 attribuant le mandat au Fonds national suisse de réaliser un nouveau programme national de recherche (PNR) portant sur les «Perspectives pour une politique durable de l'égalité en Suisse – l'évolution des relations entre les genres» (8 mio. CHF) va dans le bon sens.

Recommandations :

- A l'avenir, il faudra une **stratégie double** : d'abord, il est nécessaire d'intégrer la catégorie du genre, dans le sens du **mainstreaming**, dans tous les processus importants – le développement curriculaire, les programmes de recherche, l'encouragement de la relève, les projets de réseaux et dans les processus de prises de décisions des milieux politiques. En même temps, il est d'importance capitale de lancer, dans le contexte universitaire suisse, des initiatives en faveur de **programmes traitant les questions de genre** et visant des formations en compétence genre dans les milieux de la science et de la recherche, tout en demandant et en soutenant les efforts en matière d'égalité faits dans les Hautes Ecoles et dans les institutions politiques qui traitent de la formation universitaire.
- Ensuite, il y a besoin de **programmes de recherche** : d'un côté, en ce qui concerne des modèles de travail qui ne partent pas du principe selon lequel l'homme fournit le

revenu familial. De l'autre côté, il est nécessaire de faire des investigations sur les parcours professionnels de femmes et chercher ce qui a été déterminant de leur succès, dans le but de trouver ainsi des nouvelles impulsions pour promouvoir les carrières (académiques) des femmes. La **prise en charge des enfants** ne constitue pas une mesure spécifique aux femmes, il ne se justifie pas d'employer les maigres moyens du programme fédéral à cette fin. De ce fait, le coût d'une prise en charge des enfants fait partie des tâches d'une Haute Ecole et doit être intégré dans le budget ordinaire.

Etudes genre

La thématique des genres doit être prise en compte à travers la création de modules de formation qui traitent des questions de genre – y compris les plans de carrière et de vie (mot clé : travail à temps partiel) – mais également à travers l'utilisation systématique de textes et images neutres du point de vue du genre en tant que matériel d'enseignement et à travers la sensibilisation du corps enseignant.²⁵

Il est vrai qu'actuellement, dans le domaine des études genre, des efforts se font en vue d'étoffer **l'offre de cours qualifiés** au niveau bachelors, masters et doctorats, mais rien n'est sûr quant au maintien futur de cette offre. C'est surtout du côté financier qu'il y a un problème.²⁶ C'est pourquoi ces prochaines années, des mesures de soutien et de consolidation ciblées doivent être prises. Un point du commentaire no 29 du Comité CEDEF relatif au premier et deuxième rapport officiel n'est pas repris dans le troisième, probablement, il n'a pas été réalisé : **la sensibilisation** (à l'école et au cours de la formation) **aux droits humains, et donc aussi aux droits des femmes.**

Recommandation :

- Nous invitons la Suisse (respectivement les cantons) à élaborer des programmes de formation en matière de droits humains et de droits des femmes, destinés aux écoles, et de les mettre en pratique. De tels programmes sont d'autant plus importants vu la tendance actuelle à remettre en cause la validité universelle des droits humains en Suisse.

Les cantons

L'initiative des directeurs cantonaux de l'éducation et les **mesures des cantons** en vue de promouvoir l'égalité et de diminuer l'influence des rôles stéréotypés sont à saluer. Mais il ne suffit pas que seule la moitié des cantons ait expressément ancré le critère de l'égalité dans sa législation relative à la formation. De manière générale, il semblerait que les mesures varient beaucoup d'un canton à l'autre. Mais comme avec le fédéralisme suisse, on ne peut guère imaginer autre chose, il faut au moins répertorier et comparer les mesures qui ont été prises, pour en permettre une large diffusion. Ensuite, ces mesures doivent absolument produire des effets concrets : il ne sert à rien de parler d'égalité dans la législation relative à la formation et d'établir de jolis guides et manuels, si dans la pratique, le personnel enseignant n'en tient pas compte dans ses cours.

Recommandation :

- En la matière, **une formation primaire et continue du personnel enseignant** est requise, et la transposition de l'acquis dans l'enseignement donné doit être contrôlée (voir aussi art. 5 ad ch. 2).

8.2. Art. 10 ad ch. 3 : Accès aux programmes de formation continue

En matière de formation continue, les statistiques doivent aussi tenir compte des formations qui se passent **en dehors du secteur professionnel**. De nombreuses femmes entreprennent des formations de très haut niveau organisées par le secteur associatif. Les cours de formation continue suivis dans le secteur associatif doivent aussi être pris en compte dans la vie professionnelle, comme lors de l'embauche et lors de la fixation du salaire.

8.3. Art. 10 ad ch. 5 : Catégories particulièrement défavorisées

Le rapport mentionne les « mesures visant à favoriser l'accès des jeunes migrantes à l'apprentissage et l'acquisition par des travailleuses étrangères de qualifications dans la gastronomie, la vente et les soins. » (n° 257). Le but clairement défini de notre politique d'égalité est pourtant de faire cesser la ségrégation des sexes au niveau de la **formation professionnelle** et d'élargir le spectre des formations et des métiers qu'une femme peut envisager. Ce paragraphe du rapport officiel limite l'horizon professionnel (de formation professionnelle) aux secteurs de la gastronomie, de la vente et des soins. Ainsi, les migrantes se voient dirigées vers les soi-disant métiers féminins, ce qui correspond parfaitement à l'image stéréotype propre à leur sexe.

Il est vrai que le rapport officiel mentionne « de nombreux projets de **mentoring et de coaching** ». Mais il ne fait état que de projets et d'offres de transition dans lesquels le critère de l'égalité n'a pas sa place. Le rapport officiel doit se baser sur une seule et unique conception de l'égalité, valable pour toutes les femmes en Suisse, pour ne pas engendrer des discriminations sans même le vouloir. C'est pourquoi il doit mentionner des mesures, relevant du domaine de la formation professionnelle et prises en faveur des jeunes migrantes, qui s'orientent aux objectifs généraux de l'égalité des sexes et de l'égalité des chances.

Le fait (avéré ou non) qu'il n'existe pas de données statistiques sur la situation générale des **femmes handicapées** dans le domaine de l'éducation est choquant. Ces femmes se trouvent exposées à une discrimination multiple, d'une part en tant que femmes et d'autre part en tant que handicapées.

Recommandation :

- La situation des femmes handicapées doit être étudiée et il faut prendre des mesures spécifiques ou soutenir les éventuelles mesures existantes, afin de prévenir la discrimination de ces femmes à l'intérieur du système de la formation.

9. Art. 11 : Vie professionnelle

9.1. Art. 11 ad ch. 1 : Accès au marché du travail et égalité des salaires : présentation détaillée des tendances statistiques

9.1.1. Art. 11 ad ch. 1.1 : Activité rémunérée

Discrimination du travail à temps partiel

58% des femmes professionnellement actives travaillent à temps partiel, contre 11% d'hommes. Dans la presse, on trouve souvent des articles représentant le travail à temps

partiel sous un angle positif, car il permet aux femmes de concilier une activité professionnelle avec leurs tâches domestiques et familiales. Mais dans les faits, une femme sur trois travaillant à temps partiel désire augmenter son taux d'activité professionnelle.²⁷ Les personnes travaillant à temps partiel souffrent de discriminations multiples face à celles travaillant à plein temps – par exemple dans le secteur des assurances sociales, en ce qui concerne les possibilités de formation continue et de carrière ou aussi pour la rémunération des heures supplémentaires. L'actuelle loi sur le travail n'exige le paiement d'un supplément de salaire qu'à partir du moment où la durée maximum de la semaine de travail ordinaire est dépassée (appelé « travail supplémentaire ».) Comme 75% des personnes travaillant à temps partiel sont de sexe féminin, on peut parler ici d'une discrimination indirecte dans le sens de la loi sur l'égalité.²⁸ Il y a donc toujours **besoin d'intervenir** en ce qui concerne certaines dispositions du **droit du travail**.

9.1.2. Art. 11 ad ch. 1.2 : Situation professionnelle

20% des emplois féminins peuvent être qualifiés de précaires (face à 11% chez les hommes).²⁹ Surtout dans les **branches à bas salaire** et dans le **secteur des services** en général, où 85% de toutes les femmes travaillent, les rapports de travail précaires comme le travail sur appel sont en augmentation. C'est ainsi que Aldi, la chaîne alimentaire allemande nouvellement implantée en Suisse, n'engage par principe son personnel de vente au détail qu'à un taux de 50%, et avec l'interdiction d'exercer une seconde activité professionnelle, assortie de l'obligation de faire des heures supplémentaires. Une initiative parlementaire visant l'interdiction de tels contrats a été refusée par le parlement en octobre 2007. Mais l'art. 36 de la loi sur le travail prévoit que l'employeur doit tenir compte des responsabilités familiales des travailleurs et travailleuses lorsqu'il fixe les heures de travail et de repos. La prévisibilité des heures de travail constituerait un élément important dans ce contexte.

Recommandation :

- Les dispositions du droit du travail actuellement en vigueur doivent être appliquées et l'augmentation de la précarisation doit être combattue par de nouvelles réglementations.

9.1.3. Art. 11 ad ch. 1.4 : Inégalité de salaire

Selon l'expérience faite ces dernières années, le travail de sensibilisation et les systèmes d'encouragement qui ont été mis sur pieds n'ont pas beaucoup contribué à l'éradication des inégalités salariales. On ne peut guère relever de vrais succès que dans les cas où la contrainte a été de mise, soit suite à des **plaintes pour inégalité de salaires**. Par ailleurs, on trouve également certains succès là où l'Etat a pris un rôle proactif, soit dans le secteur public, quand de nouveaux systèmes salariaux ont été élaborés sur une base analytique de la valeur du travail. Ainsi, on peut dire que la décision du Conseil Fédéral de miser sur la « promotion ciblée de l'information et de la sensibilisation » n'a, dans les faits, été qu'une décision de ne rien faire. Elle se trouve aussi en opposition avec les conclusions des auteur-e-s du « Rapport d'évaluation relatif à l'efficacité de la loi sur l'égalité », qui a été élaboré sur l'ordre de l'Office fédéral de la justice.³⁰ Ce rapport fait état d'un certain nombre d'insuffisances de la loi sur l'égalité et énonce parmi d'autres mesures celles visant l'égalité des salaires, auxquelles nous adhérons.

Recommandations :

- Les **autorités administratives** doivent avoir le **pouvoir d'inquisition** et les possibilités de sanctionner les contrevenants doivent être étendues.
- Lors de l'attribution de mandats du secteur public, le respect de l'égalité de salaire doit être contrôlé activement, le non-respect doit **être sanctionné** très sévèrement (effet dissuasif).
- Les compétences des **instances de conciliations** doivent être étendues.
- La **transparence des salaires** doit être promue (entre autre l'obligation de donner les informations nécessaires en cas de conflit).

9.1.4. Art. 11 ad ch. 1.5 : Travail non rémunéré

Au cours de l'année 2000, quelque 8 milliards d'heures de travail non rémunéré ont été fournies par la population de plus de 15 ans. Le travail rémunéré ne totalise que 6,7 milliards d'heures. L'Office fédéral de la statistique OFS estime que le travail non rémunéré (produit par les ménages) en Suisse est à la base d'environ 70% de la valeur ajoutée brute qui se retrouve dans la comptabilité nationale. Les femmes fournissent environ 10% de plus de travail que les hommes – travail rémunéré et non rémunéré confondus.³¹

La reconnaissance de l'importance de la contribution des femmes à la société et à l'économie se fait toujours attendre – surtout dans le domaine de la sécurité sociale, ce dont nous parlerons au chapitre suivant.

9.2. Art. 11 ad ch. 3 : Sécurité sociale

9.2.1. Art. 11 ad ch. 3.1 : Révision de la Loi sur l'assurance-vieillesse et survivants

Le développement de la garantie des conditions d'existence des personnes âgées en Suisse est intimement lié au travail rémunéré. La biographie professionnelle ininterrompue est un des éléments normatifs de base du système suisse des « trois piliers » de l'assurance vieillesse, dont font partie l'assurance sociale publique (assurance vieillesse et survivants, AVS, 1er pilier), l'épargne privée (3ème pilier) et la prévoyance professionnelle (LPP, 2ème pilier). Cette prévoyance professionnelle est aussi liée au travail rémunéré et à un salaire d'un certain montant (voir chapitre 5.3.). La logique qui se trouve à la base de la prévoyance vieillesse ne tient ainsi pas compte des situations de vie, de travail, et de rémunération des femmes et leur porte préjudice sur plusieurs plans. La **discrimination des femmes** sur le marché du travail ne s'arrête donc pas à l'âge de la retraite, mais elle **s'empire encore**. Il s'y ajoute que les femmes fournissent toujours la majeure partie du travail non rémunéré dans les cadres domestique, familial, de soins et de prise en charge d'autrui, et du bénévolat. Des rentes AVS minimales, de très petites ou pas de rentes du deuxième pilier et l'absence de 3ème pilier en sont la conséquence. Bien que la prévoyance individuelle libre (l'épargne individuelle, 3ème pilier) soit ouverte à toutes et à tous, seules les personnes professionnellement actives peuvent aujourd'hui profiter du privilège fiscal en cotisant à la prévoyance liée (3ème pilier). Si la possibilité devait être créée de permettre aux femmes et aux hommes ayant opté pour le travail non rémunéré domestique, éducatif et familial, de cotiser à un 3ème pilier à limité, cela donnerait en même temps un avantage fiscal aux couples dont un seul des partenaires exerce une activité professionnelle. C'est pourquoi la question de savoir s'il faut changer quelque chose à cet état de fait est controversée du point de vue de l'égalité.

Suite au refus de la 11ème révision de la loi sur l'AVS lors des votations fédérales du 16.5.2004, l'assurance vieillesse et survivants se trouve toujours dans un processus de réforme (11ème et 12ème révision de la LAVS). Pour éviter de perpétuer la discrimination des femmes, il est indiqué d'être attentif aux points suivants, visant une cohérence sociale et intégrant les prérogatives des femmes ³²:

- **L'AVS doit continuer à garantir les conditions d'existence** : selon la Constitution fédérale, l'AVS doit couvrir les besoins vitaux de manière appropriée (art. 112 al. 2 lit. b CF), ce qu'elle fait de moins en moins. La rente minimale est largement en dessous du minimum d'existence défini par la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS). L'affaiblissement de l'AVS frappe plus fortement les femmes, car suite à leurs petits salaires et leurs taux d'activité réduits, elles ne bénéficient souvent pas d'un 2ème ou 3ème pilier.
- **Distribution équitable** : en élevant l'âge de la retraite des femmes à 65 ans (le même âge que celui prévu pour les hommes), 600 millions de francs doivent pouvoir être économisés. Cet argent doit profiter aux personnes qui ont des petites rentes, donc pour la plupart des femmes, et leur permettre soit de prendre une retraite anticipée, soit d'améliorer leur rente minimale AVS.
- **Prise en compte des biographies féminines dans les assurances sociales** : le bonus éducatif de l'AVS doit être augmenté et être accordé à toutes les mères. L'accès au 2^{ème} pilier doit être facilité : le travail à temps partiel doit aussi être obligatoirement soumis à la loi sur la prévoyance professionnelle, on peut par exemple baisser la limite (actuellement au revenu annuel de Fr. 19'890. --) par rapport au taux d'activité.

9.2.2. Art. 11 ad ch. 3.2 : Révision de l'assurance invalidité (AI)

La suppression de la rente complémentaire pour époux / épouse faisant partie de la 5^{ème} révision de l'AI frappe bien plus souvent des femmes, car suite à la distribution traditionnelle des rôles, ce sont généralement elles qui s'occupent de leur mari handicapé.

9.3. Art. 11 ad ch. 5 : La conciliation des responsabilités familiales et professionnelles

9.3.1. Art. 11 ad ch. 5.2 : La prise en charge extrafamiliale des enfants

En 2007, selon une étude du Fonds National, il manquerait toujours 50'000 places de crèche ou en placement familial. La grave **pénurie en places de crèches** et en d'autres offres de structures (écoles à horaire continu, accueil avant et après les horaires scolaires, cantines scolaires) permettant aux deux parents de concilier leur activité professionnelle et leur vie familiale est toujours une réalité.

La nouvelle initiative avec les bons de garde pour des particuliers financés par la Confédération (cf. n° 316) doit être discutée de manière controversée en raison de la situation actuelle : tant et aussi longtemps que l'offre en infrastructures d'accueil de la petite enfance est aussi lacunaire (elle fait totalement défaut dans certaines régions périphériques des centres urbains, elle est encore insuffisante dans les villes où des listes d'attente de plusieurs années ont cours, elle ne servira à rien si ce n'est à mettre une pression supplémentaire sur ceux et celles qui ont déjà bien de la peine à concilier vie professionnelle et familiale.

9.3.2. Art. 11 ad ch. 5.3 : Le nouveau congé de maternité payé

Lacunes

Bien heureusement, avec la réglementation de 2005 relative à la maternité, nous disposons d'une réglementation minimale qui vaut pour toute la Suisse. Mais depuis, on s'est déjà aperçu de certaines lacunes dans l'application de la réglementation en vigueur :

- Si l'enfant nouveau né doit être **hospitalisé**, la mère peut effectivement repousser son congé payé jusqu'au moment où elle pourra prendre son enfant à la maison. Mais elle ne recevra pas les allocations pour perte de gain non plus, malgré le fait qu'elle ne pourra pas travailler, au moins pendant les premières huit semaines. Elle n'aura donc pas de revenu pendant huit semaines ou plus. Il faut combler cette lacune (en adaptant soit le régime d'allocations pour perte de gain, soit la loi sur l'assurance maladie).
- **Les mères qui se trouvent au chômage** doivent, selon le Seco (Secrétariat d'Etat à l'économie) recommencer, au bout de cinq semaines après l'accouchement, à faire des offres en vue de trouver un emploi, bien que l'interdiction légale de travail soit de huit semaines. Il faudrait changer cette inégalité de traitement, car les mères au chômage doivent aussi avoir le droit à un congé payé de 14 semaines, sans être soumises à des obligations relevant du marché du travail.
- Notre réglementation actuelle relative à la maternité n'est toujours **pas compatible avec les directives de l'OMS**, qui demandent que les enfants puissent être nourris au sein pendant six mois. C'est pourquoi il faut absolument prolonger la durée du congé de maternité payé à six mois.
- De plus, **dans certaines branches**, les nouvelles réglementations ont conduit à **une péjoration**. Ainsi, les patrons de la branche des coiffeurs et coiffeuses, où de nombreuses femmes travaillent, ont refusé de maintenir dans leur convention collective la réglementation qui y figurait jusqu'alors et qui octroyait aux femmes un congé de maternité payé de 16 semaines avec 80% de salaire.

Recommandation :

- Les lacunes susmentionnées doivent être comblées par la législation et/ou par l'application pratique de la législation.

Femmes étrangères

Après l'introduction de l'allocation de maternité, on s'est aperçu que dans différents cantons, ces femmes qui pourtant avaient travaillé régulièrement, avec une autorisation de travail et en cotisant aux assurances sociales, ne pouvaient pas recevoir les prestations de l'assurance, parce qu'elles ne pouvaient pas produire leur propre **acte de naissance**. En règle générale, l'office d'état civil ne délivre l'acte de naissance de l'enfant que s'il est en possession de l'acte de naissance de la mère, et la caisse AVS demande l'acte de naissance de l'enfant pour payer les allocations de maternité. Mais suivant de quel pays vient la mère, il peut être extrêmement difficile pour elle de produire son propre acte de naissance, si ce n'est pas impossible.

Une organisation féminine a rendu l'Office fédéral des assurances sociales attentif au fait qu'une attestation officielle de la naissance de l'enfant devrait suffire pour pouvoir bénéficier de l'allocation de maternité. Mais nous ne savons pas à ce jour, si et à quel point cette recommandation est suivie.

Congés parentaux, de paternité et d'adoption

En matière d'égalité entre femmes et hommes, il est d'autres congés qui sont tout autant nécessaires. Le congé paternité payé en est un, comme le congé d'adoption ou le congé parental. Lors de l'arrivée d'un enfant, un père n'a droit légalement qu'à deux jours de congé payé, soit le même temps qui lui est accordé s'il déménage. L'égalité entre femmes et hommes passe par un partage du travail (temps partiel pour tous et toutes) et un partage

réel des tâches domestiques et familiales, soit la réalisation de l'équité genre. Le congé-paternité constitue un premier pas sur le chemin qui mène à plus d'égalité.

Recommandation :

- Un congé paternité de **20 jours au minimum**, à moduler durant le congé maternité de la mère, permettra d'atteindre différents buts : inciter à travailler à temps partiel, réorganiser la vie familiale et accélérer la récupération de la mère.

9.4. Art. 11 ad ch. 7 : Les catégories de personnes particulièrement défavorisées

Reconnaissance des diplômes, validation des acquis et offres de formation facilement accessibles

Dans le secteur tertiaire, les femmes étrangères sont plus nombreuses à posséder un **diplôme d'une haute école** que les Suissesses. C'est en particulier le cas des femmes venant de pays non membres de l'UE. Or leur situation professionnelle n'est souvent pas en rapport avec leurs qualifications ou alors leurs conditions de travail sont précaires.³³ Les migrantes qui ont de très bonnes qualifications et une expérience professionnelle sont plus souvent confrontées à des **discriminations structurelles** dans l'accès au marché du travail que la moyenne des femmes en Suisse. Les mécanismes d'exclusion et de discrimination sont entre autre la non-reconnaissance des diplômes et des expériences acquis à l'étranger, le manque d'information sur les possibilités de formation et sur le marché du travail en Suisse, des déficits linguistiques, le coût élevé de la formation professionnelle et de la formation continue, et la perte de la confiance en soi. De manière générale, les compétences et le potentiel des étrangères et des étrangers, par exemple leur multilinguisme, sont trop peu reconnus et utilisés en Suisse.

Recommandations :

- **Des règles claires, standardisées, pour la reconnaissance des diplômes étrangers**, ainsi que des mesures d'accompagnement pour un accès au monde du travail qui corresponde aux qualifications et compétences des personnes concernées.
- Dans le tertiaire, **des mesures d'encouragement à l'intégration professionnelle** des migrantes, analogues à celles préconisées dans le cadre du projet «Validation des acquis» dans la formation professionnelle.³⁴
- En traitant ouvertement de cette question, on pourrait agir à l'encontre de l'idée très répandue que les migrantes sont de toute façon peu qualifiées et freiner la tendance consistant à maintenir des femmes très qualifiées dans des postes peu qualifiés.

Conditions d'admission discriminatoires

La Suisse privilégie de fait le séjour d'hommes étrangers plutôt que de femmes : d'après la Loi sur les étrangers, ce sont «les intérêts de l'économie suisse» qui sont déterminants pour l'accès de personnes étrangères au monde du travail (Art. 3 LEtr). La Suisse n'offrant pas beaucoup de postes peu qualifiés, les femmes étrangères n'ont souvent pas d'autre possibilité que de travailler dans des ménages privés, permettant ainsi à des femmes suisses hautement qualifiées de reprendre une activité professionnelle. Or ce marché du travail domestique n'est pas pris en compte dans ce qu'on appelle l'économie. Cela signifie qu'une partie des possibilités de travail des femmes étrangères (non qualifiées) ne leur donnent en fait pas droit à un permis de séjour. Les hommes étrangers non qualifiés trouvent du travail dans l'industrie ou le commerce, domaines qui sont pris en compte. Les critères pour l'octroi d'un droit de séjour favorisent donc les hommes.

10. Art. 12 : La santé

Remarques générales

Dans le domaine de la santé, la Suisse a pris plusieurs mesures en vue d'assurer l'égalité des sexes. La création d'un service Gender Health a été un pas particulièrement important. Mais il pourrait lui aussi être menacé de suppression pour raisons budgétaires.

Recommandation

- La politique en faveur de l'égalité dans le domaine de la santé doit être poursuivie. Le service Gender Health de la Confédération ne doit en aucun cas être sacrifié pour des raisons d'économie.

Le cancer du sein³⁵

On assiste à une augmentation inquiétante de la fréquence du cancer du sein et des tumeurs gynécologiques. Le cancer du sein touche une femme sur dix à une femme sur huit selon les régions. Les femmes touchées sont de plus en plus jeunes. Il s'agit de véritable épidémie bien plus importante que le SARS ou la grippe aviaire.

Face à cette menace, les efforts de l'Etat se concentrent bien davantage sur des campagnes lucratives pour l'industrie du cancer (mammographie, traitements dévastateurs, vaccins HPV, etc.) que sur les démarches de véritable prévention.

Le registre des tumeurs de Genève nous a montré que le cancer du sein touche plus les femmes riches, mais que des femmes pauvres en meurent davantage. Les femmes qui vivent près d'un incinérateur d'ordures ont un risque plus élevé de développer un cancer du sein (et du foie). Le Centre international de la Recherche sur le Cancer (CIRC-IARC) de Lyon a mis en évidence depuis de nombreuses années l'effet cancérigène des hormones contraceptives et des hormones de substitution de la ménopause. Non seulement les femmes prennent des hormones consciemment, mais elles en absorbent également par la voie alimentaire.³⁶ Parmi les facteurs environnementaux auquel l'Etat semble ne porter aucune attention, il faut encore mentionner la détérioration des aliments par l'industrie alimentaire, les additifs alimentaires, les radiations et les champs magnétiques perturbés.

Recommandation :

- Une **étude** serait nécessaire pour évaluer les effets adverses (effets secondaires) des traitements du cancer du sein afin de revoir le rapport bénéfice/risque. On assiste à une banalisation de la violence physique et psychique, non seulement de la maladie, mais aussi des traitements, et au laminage de l'image de soi (fatigue, perte des cheveux, d'un organe, risque accru d'être quittée par le partenaire). Dans le cas du dépistage systématique du cancer de la prostate, l'**évaluation des bénéfices/risques** n'est pas fait de la même façon pour les hommes que pour les femmes, en vue du nombre de faux positifs et de l'aspect invalidant des traitements.

10.1. Art. 12 ad ch. 4 : L'accès aux services de santé pour les groupes particulièrement défavorisés

Les lesbiennes

Les homosexuelles consultent moins les gynécologues que les hétérosexuelles, contraintes par leurs besoins liés à la contraception ou à des grossesses. De plus, les lesbiennes ont de la difficulté à trouver des soignants sympathisant-e-s et fuient les questions culpabilisantes telles que leur manque d'intérêt pour la contraception. Enfin, les examens peuvent être perçus comme invasifs, voire violents. Les lesbiennes consultent donc peu et leurs maladies sont donc diagnostiquées plus tardivement que chez les hétérosexuelles. Les traitements qui s'ensuivent sont d'autant plus dévastateurs et le pronostic est plus mauvais.

11. Art. 13 : Autres domaines de la vie économique et sociale

11.1. Art. 13 ad ch. 1 : La pauvreté des femmes

Lorsque les personnes en situation de pauvreté expriment ce qu'elles vivent³⁷, elles mettent en évidence des discriminations qui touchent particulièrement les femmes. Depuis quelques années se développe en Suisse un climat opprimant vis-à-vis des plus pauvres : ils/elles sont vu-e-s comme des profiteurs de l'aide sociale et certain-e-s n'hésitent pas à les traiter de parasites. Cela a eu pour conséquence de diminuer les ressources données aux personnes dépendantes de l'aide sociale (en particulier les familles). Les premières à en souffrir sont les femmes, car ce sont elles qui assument principalement la nourriture des enfants (l'angoisse de ne pouvoir bien nourrir ses enfants a augmenté considérablement ces dernières années) ; ce sont elles qui sont le plus souvent en relation avec les travailleurs et travailleuses sociales (qui subissent une pression considérable pour contrôler davantage chaque personne) et avec les professionnels de l'éducation et de l'école (qui ont de grandes difficultés à dialoguer de façon positive et encourageante avec ces femmes en situation de pauvreté). De manière générale, les efforts faits par ces femmes pour assurer un avenir à leurs enfants n'est pas reconnu, elles ne sont pas vues comme des actrices incontournables de l'avenir de leurs enfants, elles ne sont pas réellement consultées. Ce dénigrement a aussi des conséquences politiques plus larges : les femmes en situation de pauvreté ne sont quasiment jamais consultées lorsque sont élaborés des lois ou règlements concernant leur vie ou leur famille. Par ailleurs, deux types de situation inquiètent particulièrement les femmes en situation de pauvreté. Tout d'abord, celles qui dépendent de l'aide publique pour une partie importante de leurs ressources sont marquées par une insécurité grandissante. De plus en plus souvent, ces ressources ne sont pas les mêmes mois après mois ; parfois des personnes et des familles n'ont aucun revenu pendant un ou plusieurs mois. D'autre part, de plus en plus de jeunes qui n'ont pas réussi à l'école ne trouvent aucune formation professionnelle conduisant à un métier ou à un emploi. Ils restent à charge de leur famille et ne voient aucun avenir devant eux. Les mères de familles vivent cette situation dans une très grande angoisse qui renforce leur pauvreté.

Les femmes élevant seules leurs enfants

Les femmes qui élèvent seules leurs enfants sont aujourd'hui encore frappées par la pauvreté. Cela n'est pas étonnant vu les **dispositions** qui leur sont **défavorables** dans le droit des enfants et le droit du divorce, dans la fiscalité, le droit aux contributions d'entretien et la pratique des tribunaux. La situation s'est même dégradée : les impôts ont augmentés et le montant des avances de l'aide alimentaire s'est réduit.⁴¹ Après une séparation ou un divorce, les femmes sont presque deux fois plus nombreuses à subir la pauvreté que les hommes. Il est donc incompréhensible et choquant que les causes spécifiques de la

pauvreté des femmes élevant seules leurs enfants soient si peu prises en considération. Il en est de même dans le 3^{ème} rapport national sur la mise en œuvre de la CEDEF. Il n'est donc pas étonnant que des réformes nécessaires et ciblées ne soient entreprises que timidement.

En plus des bas salaires, les **contributions d'entretien insuffisantes** jouent un rôle déterminant dans la paupérisation des femmes élevant seules leurs enfants. On sait pourquoi les contributions d'entretien sont trop basses ou inexistantes : la jurisprudence exige que lorsqu'on fixe le montant de la contribution, on préserve le minimum vital de la personne qui la verse – dans la majorité des cas le père. Beaucoup de parents séparés contribuent donc trop peu ou pas du tout à la prise en charge financière de leurs enfants. Une étude récente a mis en lumière une tendance à la baisse des contributions d'entretien et montré les conséquences qui en découlent⁴²: En cas de besoin, la personne qui élève seule ses enfants doit avoir recours à l'aide sociale et par conséquent s'endette. Le père qui vit seul de son côté ne peut recevoir aucune aide sociale ou autre pour remplir ses obligations.

La **réglementation cantonale de la contribution d'entretien** présente encore d'autres lacunes. La contribution d'entretien doit protéger le droit de l'enfant à recevoir ce qu'il lui faut pour vivre : elle devrait fournir gratuitement une assistance pour l'encaissement des contributions d'entretien et des avances, lorsque le parent concerné ne paie pas ce qu'il doit. Mais le système actuel est très compliqué et engloutit des ressources, sans protéger efficacement le droit de l'enfant. Chaque canton a ses propres dispositions pour accorder le droit aux avances de contributions d'entretien et pour réévaluer sans cesse leur pertinence. Dans la plupart des cantons, ces avances dépendent de la situation financière du parent qui élève les enfants. Le seuil donnant droit à ces avances est bas. Gagner plus en travaillant davantage n'améliore pas forcément le revenu de la famille monoparentale ; parfois même ce dernier s'en trouve diminué.⁴³ Cette façon de gérer les contributions d'entretien donne un mauvais signal à ceux qui doivent s'en acquitter et les amène à considérer la négligence de leur devoir d'entretien comme un délit mineur. De plus, l'Etat se sert au passage sur ces contributions, puisqu'elles doivent être déclarées dans le revenu du parent qui les touche. Celui qui a un revenu imposable élevé paie donc non seulement proportionnellement trop d'impôts, mais encore des tarifs plus élevés pour la crèche et d'autres prestations; il perd dans le même temps les subsides pour les primes de l'assurance maladie.

Pour combattre efficacement le risque de pauvreté plus élevé que la moyenne des familles monoparentales, il faut des mesures ciblées qui s'attaquent aux causes spécifiques de cette pauvreté.

Recommandations :

- **Des contributions d'entretien non soumises à l'impôt**
- **Des règles valables dans toute la Suisse** et un **standard minimum** pour l'octroi de cette aide. Par exemple, le parent qui ne peut payer l'intégralité de la contribution devrait pouvoir bénéficier de prestations complémentaires pour familles dans le besoin. Celles-ci pourraient être versées à l'enfant comme contribution minimale.
- Pour responsabiliser par avance les parents, ceux-ci devraient signer à la naissance de l'enfant une convention parentale (cf. chap14.1.).
- **Favoriser l'intégration dans le monde du travail des personnes qui élèvent seules leurs enfants**, par ex. par des postes à temps partiel bien rémunérés et un accès à la formation de base et continue compatible avec les horaires familiaux.

Les femmes âgées

Les discriminations dont sont victimes les parents qui élèvent seul-e-s leurs enfants ont une répercussion sur la situation des femmes âgées : un grand nombre d'entre elles touchent des rentes basses et doivent compter sur les prestations complémentaires de l'Etat.

11.2. Art. 13 ad ch. 3 : L'accès aux activités de loisirs, au sport et à la culture

Le rapport dit que la Confédération encourage les **activités sportives** indépendamment du sexe des personnes qui les pratiquent, mais que les femmes font moins souvent appel aux offres qui sont faites. Cette affirmation est exacte, mais incomplète. La question est de savoir qui prend part à quelle activité, quelle est l'offre et dans quelle mesure les personnes qui participent peuvent profiter des subventions promises par l'Etat. Une analyse plus fouillée montre que les filles et les femmes sont discriminées parce qu'elles peuvent moins profiter de ces offres. Une étude⁴⁴ a montré que les subventions de Jeunesse et Sport sont moins souvent accordées aux filles qu'aux garçons : les filles et les femmes prennent moins souvent part à des activités subventionnées par J+S et les activités qu'elles fréquentent sont en moyenne moins subventionnées. (En 2000, 18 millions pour des activités fréquentées par des filles, 30 millions pour des activités fréquentées par les garçons).

12. Art. 14 : Les femmes en milieu rural

La situation des **paysannes qui divorcent** peut devenir particulièrement difficile pour celles qui n'avaient pas de profession ou qui ont renoncé à leur métier au profit de l'agriculture : ces femmes perdent un métier qu'elles aiment et dans lequel elles se sont fortement engagées (souvent avec une formation post grade). Elles doivent rechercher un emploi, qui sera souvent peu qualifié. Dans certains cas, leur salaire ne permet pas de subvenir aux besoins des enfants qu'elles doivent alors laisser à la ferme.

En matière de vulgarisation, les conseillers agricoles sont à disposition des paysans et des paysannes, mais lorsqu'elle perd son statut de paysanne en quittant la ferme, la femme perd aussi ce soutien dans certains cantons. Or ce soutien serait particulièrement important et nécessaire durant toute la procédure de divorce.

13. Art. 15 : L'égalité devant la loi

13.1. Art. 15 ad ch. 1 : La capacité juridique

L'**égalité juridique**, qui se fonde sur l'article 8 de la Constitution fédérale, est en théorie très largement réalisée (Art. 15, al. 1 CEDEF), sous réserve des considérations qui suivent.

En ce qui concerne la **gestion du patrimoine** dans le mariage, la révision du droit matrimonial de 1988 a fondamentalement introduit l'égalité entre les conjoints. Les dispositions transitoires de 1988, permettant de garder l'ancien droit moyennant une demande explicite dans le délai d'une année dès la mise en application du nouveau droit, sont problématiques, car elles laissent subsister des restes de tutelle d'un sexe sur l'autre. Même si on relativise cette péjoration de la situation de la femme (puisque la demande devait être dûment motivée et que la femme a de meilleures perspectives salariales), le maintien de la réserve demandée par le Rapport de la Confédération à l'article 15 CEDEF à cause des dispositions transitoires ne se justifie pas. C'est précisément dans les cas où la femme subissait des pressions pour qu'elle accepte le maintien de l'ancien droit que l'Etat devait intervenir pour protéger la femme et assurer son égalité. Les tribunaux devraient avoir l'obligation, au moins en cas de séparation ou de décès, de trouver une solution qui assure l'égalité dans la gestion du patrimoine.

14. Art. 16 : Les questions découlant du mariage et des rapports familiaux

14.1. Art. 16 ad ch. 2 : L'application du nouveau droit du divorce par les tribunaux

Le rapport national omet deux questions importantes : il manque dans le **droit du divorce** une disposition qui préconiserait, lorsque les ressources financières ne suffisent pas à couvrir le minimum vital de la famille monoparentale, la répartition équitable sur les deux conjoints de la somme manquante (voir chap. 11.1.). Par ailleurs, le Parlement demande non seulement la révision des dispositions concernant la compensation des avoirs de la prévoyance professionnelle, mais aussi l'évaluation des dispositions concernant les besoins des enfants, dans le but de faire les propositions de révision qui s'imposent.⁴⁵

Dans les **dispositions concernant les besoins des enfants** et l'autorité parentale, l'autorité parentale conjointe assure en principe l'égalité juridique des parents séparés, bien qu'en réalité la plupart des enfants soient élevés par leur mère et que l'égalité ne soit donc pas réalisée dans les faits. L'autorité parentale conjointe est surtout demandée par les hommes divorcés. Les femmes demandent principalement une meilleure sécurité financière et de l'aide dans la prise en charge des enfants. Ces exigences sont généralement bien moins prises au sérieux que la demande d'autorité parentale conjointe, ce qui illustre bien la situation réelle en matière d'égalité.

La **révision des dispositions concernant l'autorité parentale** doit, du point de vue de ceux qui la soutiennent, laisser la responsabilité des enfants aux deux parents et reconnaître le lien parental. La mère qui élève l'enfant ne doit plus pouvoir empêcher le partage de l'autorité parentale et contrecarrer le contact entre le père et l'enfant. Mais on peut à juste titre douter que des modifications législatives permettent d'atteindre cet objectif. Un coup d'œil aux familles où les deux parents sont présents montre que dans la plupart des cas, la mère s'occupe pratiquement seule des enfants – malgré l'autorité parentale conjointe. Des changements doivent donc intervenir dans les familles en général, et pas seulement après la séparation des parents.

La loi en vigueur actuellement implique largement les parents/pères séparés dans l'autorité parentale et donne des indications claires à ce sujet, également pour les cas où il y a contestation. Elle doit donc être maintenue. Les **dispositions concernant les besoins des enfants** doivent en revanche **être mieux appliquées**. Il faut examiner les moyens d'y arriver.

Recommandations :

- **Formation des magistrats concernés**
- Avant la naissance d'un enfant, les parents devraient **signer une convention** précisant le rôle de chacun dans les soins, l'entretien financier, la prise de décision et la situation après une éventuelle rupture du lien conjugal.
- Il faut refuser que l'**autorité parentale conjointe** soit une règle strictement appliquée aux parents séparés. Elle n'améliore pas vraiment l'égalité entre femme et homme dans la famille, mais soumet les mères et les enfants à des charges, des insécurités et des conflits supplémentaires.

14.2. Art. 16 ad ch. 3 : Le droit de cité et le choix du nom de famille

Dans les dispositions légales concernant le **nom de famille**, une inégalité subsiste dans le fait que la femme mariée doit généralement adopter le nom de son mari, alors que ce dernier garde sans autre son nom et le transmet à sa famille. La femme peut, il est vrai, garder son

nom et le faire suivre par celui du mari sur simple demande à l'état civil. Mais elle ne peut pas le transmettre à son mari ni aux enfants issus de leur union. Les époux peuvent choisir le nom de la femme comme nom de famille, mais ils doivent alors avoir l'accord du gouvernement cantonal, lequel accorde ce droit seulement s'il y a de bonnes raisons d'accéder à cette demande. La pratique à ce sujet est en maints endroits très souple. Il faut néanmoins constater que le droit en vigueur ne connaît toujours pas l'égalité en ce qui concerne le choix du nom de famille et que le nom de la femme «disparaît». Une révision de ce droit est actuellement en cours ; la discussion porte non seulement sur la possibilité pour les époux de garder chacun leur nom, mais aussi de transmettre le nom de la mère ou du père aux enfants communs. L'issue de la discussion est encore ouverte.

14.3. Art. 16 ad ch. 4 : Les mariages forcés

La question de savoir s'il faut **punir civilement ou pénalement les mariages forcés** est très contestée au sein des ONG en Suisse. Contrairement aux nouvelles normes concernant la violence dans le couple (marié ou non), une législation concernant les mariages forcés ne s'appliquerait en pratique qu'à des groupes de populations étrangères. La discussion à ce sujet s'accompagne donc souvent de stéréotypes racistes et elle est utilisée pour promouvoir une politique hostile aux étrangers. On confond aussi souvent mariages forcés et mariages arrangés, enlevant ainsi aux femmes concernées la capacité de décider par elles-mêmes.

Recommandations :

- Renforcement de la **prévention** dans les écoles et le travail parmi la jeunesse, si possible en y associant de manière adéquate les parents.
- Etablir des **statistiques systématiques**, par ex. en créant une banque de données (anonymes) et en encourageant des études quantitatives et qualitatives permettant de comprendre le phénomène en profondeur et d'en saisir l'ampleur réelle.
- **Echange d'expériences** avec d'autres pays européens et avec les pays d'origine, afin d'optimiser les stratégies contre les mariages forcés et d'offrir des soutiens aux personnes concernées.

15. Art. 24 : Les mesures nécessaires pour assurer le plein exercice des droits reconnus par la Convention

15.1. Art. 24 ad ch. 1 : Information du public et mise en œuvre

Au vu de la **recommandation n°55 faite par le comité de la CEDEF** après lecture du 1^{er} et 2^e Rapport de la Suisse, qui préconisait qu'elle continue à faire une large information dans les médias, on peut s'étonner que l'Administration fédérale déclare n'avoir pas l'intention de diffuser ce troisième rapport dans le pays. Cela n'améliorera pas la connaissance réduite que le public a de la CEDEF. Le texte de la Convention est pourtant facilement accessible dans sa version allemande, puisque qu'il figure dans le manuel du Code civil rédigé par Peter Gauch aux éditions Schulthess. On y signale aussi où on peut trouver la version française. Le problème, c'est que peu de gens le savent, parce qu'il y a eu peu d'information à ce sujet.

En soutenant financièrement la ONG Coordination après Pékin Suisse, la Confédération contribue à l'information et la mise en œuvre de la CEDEF. Mais le montant de la subvention est resté le même depuis 1996, alors que les tâches ont constamment augmenté, ce qui a

pour conséquence beaucoup de travail bénévole de la part de la Coordination (plus de 700 heures en 2007). De plus, ce soutien financier est menacé dès 2009.

Dans notre Suisse fédéraliste, le **travail d'information et de sensibilisation** est largement fourni par **des associations, des groupements et des personnes privées**, qui fonctionnent en grande partie et parfois exclusivement de manière bénévole. Cela signifie que ce travail n'est fourni que dans la mesure où des personnes peuvent offrir ce bénévolat. La continuité du savoir et de l'expérience dépend souvent d'une personne et n'est pas intégré dans l'organisation en tant que telle. Cette situation n'est ni satisfaisante ni «économiquement» défendable. D'autre part, le bénévolat atteint vite des limites. Les femmes motivées, qui jonglent journallement entre famille et profession, ont peu de temps pour s'engager bénévolement, fût-ce pour une bonne cause. Cela entraîne beaucoup de fluctuation et une grande perte de savoir-faire.

15.2. Art. 24 ad ch. 2 : La question de la ratification du protocole facultatif CEDEF (2000)

Bientôt, la ratification du Protocole facultatif CEDEF par la Suisse sera enfin une réalité : Le 3.12.2007 (Conseil national) et le 13.3.2008 (Conseil des Etats), les deux chambres du parlement national l'ont approuvé et ont ainsi donné le feu vert au Conseil fédéral.

Abréviations

BFEG	=	Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes
CC	=	Code civil
Cst.	=	Constitution fédérale
DDC	=	Direction du développement et de la coopération
DFJP	=	Département fédéral de justice et police
EPF	=	Ecoles Polytechniques Fédérales
FIZ	=	Centre d'Information pour les femmes
GB	=	Gender Budgeting
GM	=	Gender Mainstreaming
J+S	=	Jeunesse + Sport
AI	=	Assurance-invalidité
LAVI	=	Loi fédérale sur l'aide aux victimes d'infractions
AVS	=	Assurance-vieillesse et survivants
LAVS	=	Loi fédérale sur l'assurance vieillesse et survivants
LEg	=	Loi fédérale sur l'égalité
LEtr	=	Loi fédérale sur les étrangers
LFPr	=	Loi fédérale sur la formation professionnelle
LPP	=	Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité
OFPER	=	Office fédéral du personnel
OFS	=	Office fédéral de la statistique
ONG	=	Organisation non gouvernementale
OMS	=	Organisation mondiale de la Santé
PME	=	Petites et moyennes entreprises
PNR	=	Programme national de recherche
Seco	=	Secrétariat d'Etat à l'économie

- ¹ Motion Leutenegger Oberholzer 04.3814, refusée par le Conseil des Etats le 10.12.7 ; initiative parlementaire Leutenegger Oberholzer 05.427 refusée par le National le 03.12.07
- ² 30.11.07 : www.odm.admin.ch
- ³ 30.11.07 : www.odm.admin.ch
- ⁴ 29.11.07 : www.odm.admin.ch
- ⁵ Le syndicat Unia et la fondation ECAP ont demandé le 30.11.2007 le lancement d'une campagne pour l'apprentissage de la langue, comprenant un large éventail de cours, des chèques formation pour les migrantes et les migrants et la mise à disposition du temps nécessaire pendant les heures de travail.
- ⁶ Bureau d'études politiques et sociales BASS : *Bedarfsanalyse Frauenhäuser*, Berne, nov. 2004
- ⁷ Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation CSRE 2006
- ⁸ Office fédéral de la santé publique OFSP, *Netzbrief Bildung und Gesundheit*, octobre 2007
- ⁹ Silvia Strub, Eveline Hüttner, Jürg Guggisberg : *Arbeitsteilung Paarhaushalten: Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit in der Schweiz*, recensement 2000, Office fédéral de la statistique, 2005
- ¹⁰ Etat au 30.11.2007
- ¹¹ Cf. Circulaire IMES du 24 août 2004, «Victimes de la traite d'êtres humains »
- ¹² Joëlle Moret, Denise Efiouyi-Mäder, Fabienne Stants: *Traite des personnes en Suisse : quelles réalités, quelle protection pour les victimes?* Etudes du SFM 52, 2007
- ¹³ La LETr est entrée en vigueur le 1.1.2008.
- ¹⁴ Janine Dahinden, Fabienne Stants, *Arbeits- und Lebensbedingungen von Cabaret-Tänzerinnen in der Schweiz*, études du SFM, 2006
- ¹⁵ Cf. <http://www.parlament.ch/F/ra-raete/nratsrat/Pages/index.aspx> Elections 2003: Conseil national : 50 femmes sur 200 membres, Conseil des Etats : 11 femmes sur 46 membres. Elections 2007: 57 femmes au CN et 10 femmes au CE.
- ¹⁶ www.bfs.admin.ch
- ¹⁷ Selon l'étude Swiss electoral studies – selects
- ¹⁸ Recommandation n°41 formulée par le CEDEF
- ¹⁹ Statistique des étudiants, 2005
- ²⁰ Université de Zurich, Jacobs Center for Productive Youth Development: *Präsentation erster Ergebnisse des Kinder- und Jugendsurveys COCON: Einfühlsame, verantwortungsbewusste und anstrengungsbereite Jugend (S. 10)*; COCON Competence and Context, *Schweizer Befragung von Kindern und Jugendlichen*. www.cocon.unizh.ch
- ²¹ Voi ci-haut, ainsi que : Enquête suisse sur la population active (ESPA), Office fédéral de la Statistique
- ²² Une enquête réalisée par Travail.Suisse auprès des Ecoles professionnelles en 2006 a confirmé ces constats.
- ²³ M. Ulmi, E. Maurer, *Geschlechterdifferenz und Nachwuchsförderung in der Wissenschaft. Studie 3 im Rahmen des SOWI-Disslabors*; Zürich 2005; W. Wirth, J. Matthes, U. Mögerle, E. Prommer, *Traumberuf oder Verlegenheitslösung? Einstiegsmotivation und Arbeitssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Kommunikationswissenschaft und Medienwissenschaft*, in: *Publizistik*, 3 (?), 2005, S. 320-340
- ²⁴ Lukas Baschung, Romain Felli, Une relève universitaire (plus) féminine? Evaluation dans une perspective genre du "Programme fédéral d'encouragement de la relève, 1992-2004", dans: *Wer sind die Besten? Chancengleichheit in Berufungsverfahren*, herausgegeben von Barbara Müller, Gabriela Obeser und Katharina von Salis, 2006
- ²⁵ Service de presse Travail.Suisse – Nr. 3 – 26.2.2007 – Formation / égalité
- ²⁶ Les moyens financiers prévus pour la période 2004-2007 aux fins de la promotion des études genre, de 6 millions de francs à l'origine, ont été drastiquement réduits à 3.2 millions.
- ²⁷ Office fédéral de la Statistique, résultats provisoires pour 2007 de l'enquête suisse sur la population active (ESPA)
- ²⁸ Elisabeth Freivogel, Oliver Steiner, *Die Regelung der Überzeitzuschläge und das Verbot der Geschlechterdiskriminierung*, AJP/PJA 2001 S. 993-1001
- ²⁹ Simone Prodoliet, Carlo Knöpfel, Martin Wälchli, 2001, *Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Ein Positionspapier von Caritas Schweiz*
- ³⁰ *Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes*, mandat de l'Office fédéral de la Justice, Büro BASS 2006
- ³¹ Chiffres tirés de la communication de l' Office fédéral de la Statistique du 1.11.2004 sur le travail non rémunéré et de l'analyse des comptes du Canton Bâle-ville, 2004
- ³² *Existenzsicherung im Alter. Alterspolitik aus Frauensicht, Gemeinsame Stellungnahme der Arbeitsgruppe „Alterspolitik aus Frauensicht“ mit Frauen der CVP, CSP, SP sowie dem Katholischen Frauenbund und der Kath. Arbeitnehmerinnen- und Arbeitnehmer-Bewegung KAB Schweiz*, Ressort Frauenrat, Sept. 2007
- ³³ Yvonne Riano, Nadia Baghadi, 2007, Intégration sociale et exclusion des femmes migrantes en Suisse, Projet n° 51 du Fonds national (en cours)
- ³⁴ www.bbt.admin.ch/thèmes/formation
- ³⁵ «Social class is an important and independant prognostic factor of breast cancer mortality», *International Journal of Cancer*, juillet 2007, vol.119, n.5 et «Hormonal contraception and post-menopausal hormonal therapy and brest cancer», OMS-IARC monographs on the evolution of carcinogenetic risk in human, vol.72, 1999
- ³⁶ Par exemple des œstrogènes dans l'élevage interdit mais pratiqué, xeno-oestrogènes : pesticides, produits liés à la fabrication et à la dégradation des plastiques.
- ³⁷ Voir notamment «Récits de courage et de résistance» (oct. 2005) et «Refuser la misère, un chemin vers la paix», dossier remis à Mme Micheline Calmy-Rey, ancienne présidente de la Confédération, le 17.10.2007 sur www.quart-monde.ch