
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)

Sommaire

<u>Troisième rapport de la Suisse sur la mise en œuvre de la</u>	<u>1</u>
<u>Convention sur l'élimination de toutes les formes de.....</u>	<u>1</u>
<u>discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)</u>	<u>1</u>
<u>Sommaire</u>	<u>1</u>
<u>A) Introduction</u>	<u>5</u>
<u>B) Aperçu des principales tendances relevées depuis 2001</u>	<u>7</u>
Evolution démographique.....	7
Economie et monde du travail.....	8
Formation	11
Santé publique	13
Vie publique.....	15
Conciliation de l'activité professionnelle et de la vie de famille.....	16
Situations particulières.....	17
Les femmes face à la violence.....	18
Traite des femmes.....	19
Egalité entre femmes et hommes: institutions et instruments étatiques.....	20
<u>C) Les dispositions de la Convention et leur mise en œuvre en Suisse</u>	<u>23</u>
Article premier Interdiction de discriminer	23
1. Reconnaissance du principe de l'interdiction de discriminer au sens de l'article premier CEDEF	23
2. Le principe général d'égalité et l'égalité entre et femmes et hommes.....	23

3. Interdiction symétrique de discriminer.....	25
4. Mise en œuvre de l'égalité: mandat au législateur	27
5. Interdiction générale de discriminer	28
Art. 2 Mesures visant à lutter contre les discriminations dans la légis-lation et dans la jurisprudence	30
1. Disparités régionales et effet égalisateur de l'interdiction de discriminer.....	30
2. Mise en œuvre de l'interdiction de discriminer dans les procédures judiciaires.....	32
3. Concrétisation institutionnelle de l'égalité au sein des autorités fédérales et cantonales.....	34
4. Gender mainstreaming et gender budgeting.....	37
5. Analyse et statistique	42
6. Lutte contre la discrimination des migrantes et d'autres groupes	44
7. Combattre la violence dirigée contre les femmes	45
Art. 3 Mesures pour assurer le plein développement et le progrès des femmes	59
Art. 4 Mesures temporaires spéciales en faveur des femmes	61
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.....	66
1. Lutte contre les stéréotypes véhiculés par les médias en matière de répartition des rôles	66
2. Lutte contre les conceptions stéréotypées de la répartition des rôles à l'école et dans la formation.....	68
3. Encouragement de l'égalité dans le partage des tâches domestiques et familiales entre hommes et femmes	68
4. « Zora la Rousse ».....	72
5. Journée nationale des filles.....	72
6. Sensibilisation à la nécessité de l'égalité entre hommes et femmes	73
Art. 6 Lutte contre le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution	75
1. Tendances actuelles en détail	75
2. Mesures de la Confédération	76
3. Protection des danseuses de cabaret étrangères	80
Art. 7 Elimination de la discrimination dans la vie politique et publique.....	83
1. Encouragement de la participation des femmes à la vie politique.....	83
2. Améliorer l'accès des femmes aux administrations et aux tribunaux	85
3. Retrait des réserves émises au sujet de l'art. 7.....	86
4. Promotion de la participation des femmes dans d'autres Etats	86
Art. 8 Représentation et participation sur le plan international.....	89
1. Les femmes dans le service diplomatique.....	89
2. Les femmes dans les organisations internationales et dans les délégations chargées des négociations bi- et multilatérales.....	91
Art. 9 Nationalité	93
Art. 10 Education	94
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.....	94
2. Accès aux bourses d'étude et aux aides à la formation.....	108
3. Accès aux programmes de formation continue	108
4. Abandon d'une formation.....	109
5. Catégories particulièrement défavorisées	110
6. Coopération au développement.....	112
Art. 11 Vie professionnelle	113

1. Accès au marché du travail et égalité des salaires : présentation détaillée des tendances statistiques	113
2. Mesures prises par la Confédération	120
3. Sécurité sociale.....	124
4. Protection de la santé et sécurité des conditions de travail	128
5. La conciliation des responsabilités familiales et professionnelles.....	129
6. Mesures de la Confédération et des cantons en tant qu'employeurs	134
7. Les catégories de personnes particulièrement défavorisées.....	140
Art. 12 La santé	141
1. Les tendances actuelles	141
2. L'accès des femmes aux services généraux de santé : mesures prises par la Confédération.....	145
3. L'accès aux services de santé destinés aux femmes dans le domaine de la sexualité et de la reproduction.....	147
4. L'accès aux services de santé pour les groupes particulièrement défavorisés	150
5. Les mutilations génitales en Suisse.....	155
6. La coopération au développement	158
Art. 13 Autres domaines de la vie économique et sociale	159
1. La pauvreté des femmes	159
2. Les allocations familiales	162
3. L'accès aux activités de loisirs, au sport et à la culture.....	163
4. L'environnement et le développement durable	166
Art. 14 Les femmes en milieu rural	169
Art. 15 L'égalité devant la loi	173
1. La capacité juridique.....	173
2. Le libre choix du lieu de séjour et de domicile, notamment pour les étrangères	174
Art. 16 Les questions découlant du mariage et des rapports familiaux	179
1. Les tendances statistiques.....	179
2. L'application du nouveau droit du divorce par les tribunaux.....	180
3. Le droit de cité et le choix du nom de famille	182
4. Les mariages forcés.....	183
Art. 24 Les mesures nécessaires pour assurer le plein exercice des droits reconnus par la Convention	185
1. Information du public et mise en œuvre.....	185
2. La question de la ratification du protocole facultatif CEDEF (2000).....	186
<u>Annexe I: Données statistiques</u>	<u>187</u>
Annexe I A) La population en Suisse	187
Annexe I B) Les femmes dans la vie publique	190
Annexe I C) Les femmes dans la vie professionnelle	195
Annexe I D) Les femmes et l'éducation.....	206
Annexe I E) Les femmes et la santé	210
Annexe I F) Les femmes à la campagne	212
<u>Annexe II: liste des abréviations</u>	<u>225</u>

<u>Annexe III: Liste des principaux actes normatifs.....</u>	<u>228</u>
---	-------------------

A) Introduction

1. La Convention de 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) est entrée en vigueur pour la Suisse le 26 avril 1997 (RS 0.108). Conçue en 1979 dans le cadre de l'ONU, elle a, depuis lors, été ratifiée par 185 Etats. La Convention précise l'interdiction de discriminer en mettant en évidence les différents domaines et situations visés et exige des Etats parties qu'ils prennent des mesures en vue d'éliminer les discriminations à l'égard des femmes. Les Etats parties sont tenus de présenter des rapports périodiques faisant état des progrès réalisés dans la mise en oeuvre de la Convention. Ces rapports périodiques sont étudiés par un Comité d'experts, qui les discute ensuite avec une délégation de l'Etat partie et qui formule des recommandations à son intention sous la forme de propositions visant à améliorer tant la mise en oeuvre de la Convention que les rapports à son propos.

2. En 2001, la Suisse a remis un premier rapport sur la mise en oeuvre de la Convention, qui donnait une image détaillée à la fois de la situation dans notre pays et des mesures prises. Vu le retard à le présenter, il a été considéré comme premier et deuxième rapports conjoints (ci-après: premier et deuxième rapport).¹ Le Comité d'experts compétent l'a examiné en janvier 2003 et a demandé des précisions aux membres de la délégation suisse présente. Il a formulé une série de recommandations à l'intention de la Suisse en vue d'obtenir une amélioration de la mise en oeuvre de la Convention.² Le Conseil fédéral a pris acte de ces recommandations en avril 2003 et les a transmises aux services compétents en leur recommandant d'y donner suite.

3. Il est aujourd'hui temps pour la Suisse de présenter un nouveau rapport périodique. Le troisième rapport est consacré essentiellement aux changements de fait qui sont intervenus depuis le dernier rapport ainsi qu'aux mesures prises pour donner suite aux dispositions de la CEDEF de même qu'aux recommandations du Comité. Ce troisième rapport, fondé sur les informations fournies par l'administration fédérale, par les cantons et par les organisations spécialisées, a été réalisé par la Direction du droit international public en collaboration avec les offices dont relèvent les différentes questions traitées.

¹www.ddip.admin.ch/content/sub_dipl/f/home/arti/report/rapun/wom.ContentPar.0002.UpFile.pdf/rp_001201_cedaw_f.pdf

²www.ddip.admin.ch/content/sub_dipl/f/home/arti/report/rapun/wom.ContentPar.0004.UpFile.pdf/rp_310103_cedawco_f.pdf

4. Le troisième rapport commence par un aperçu des principales tendances constatées depuis 2001 (Chapitre B) pour présenter ensuite dans le détail les mesures que la Confédération et les cantons ont prises pour se conformer aux dispositions de la CEDEF et aux recommandations du Comité (Chapitre C). Il contient aussi des informations sur la mise en œuvre des recommandations contenues dans le Plan d'action suisse pour le suivi de la Conférence de Pékin. Le troisième rapport prend en compte les évolutions relevées avant le 1^{er} janvier 2008. On trouve dans l'annexe des données statistiques relatives aux thèmes traités. Le présent troisième rapport est par ailleurs complété par un *document de base* (nécessitant une mise à jour), qui traite de questions générales concernant la mise en œuvre de traités relatifs aux droits de l'homme en Suisse et qui a déjà été remis aux différents comités de l'ONU.³

³ <http://tb.ohchr.org/default.aspx>

B) Aperçu des principales tendances relevées depuis 2001

Le présent chapitre donne un aperçu des principales tendances constatées et des mesures prises dans les domaines visés par les dispositions de la Convention.

Evolution démographique

5. Ces dernières années, la population résidente de la Suisse a continué d'augmenter de manière constante pour atteindre 7.5 millions de personnes en 2006. 51.0% d'entre elles sont des femmes. Cette progression démographique s'explique avant tout par le solde migratoire, positif, et par le solde naturel de la population étrangère, lui aussi nettement positif. A l'heure actuelle, la part de la population possédant la nationalité suisse n'augmente plus que par le biais des naturalisations. En comparaison avec les autres Etats européens, la proportion de la population étrangère en Suisse (20.6% au 31.8.2007) est l'une des plus élevées. 47.2% des personnes de nationalité étrangère vivant en Suisse sont des femmes.

6. La **pyramide des âges** s'est considérablement modifiée au cours des dernières décennies. La part des jeunes (de moins de 20 ans) a régressé nettement, alors que celle des personnes âgées de plus de 64 ans a progressé de 16.2%. L'augmentation est particulièrement marquée pour les personnes du quatrième âge (plus de 79 ans) puisque ce groupe représente aujourd'hui 4.6% de la population. Chez les personnes du troisième âge, la proportion de femmes est de 58.2%, chez les plus de 79 ans même de 66.2%. Les statisticiens expliquent ce déséquilibre par l'augmentation constante de l'espérance de vie. En moyenne, les femmes vivent 4.9 ans de plus que les hommes. A la naissance, l'espérance de vie moyenne est de 84.0 ans pour les femmes et de 79.1 ans pour les hommes. A long terme, toutefois, cette progression continue de l'espérance de vie aura tendance à s'atténuer. Depuis les années quatre-vingt-dix, l'écart entre l'espérance de vie des hommes et celle des femmes s'est d'ailleurs amenuisé. Chez les plus jeunes, les femmes sont en minorité car il naît plus de garçons que de filles (106 garçons pour 100 filles).

7. Au fil des dernières décennies, le **nombre des naissances en Suisse a baissé de façon très nette**. Si l'on prend la moyenne statistique, 100 femmes âgées entre 15 et 49 ans donnent naissance à 144 enfants. Si l'on voulait que le renouvellement des générations soit assuré, il faudrait 210 naissances. Parallèlement, l'âge de la mère à la naissance de ses enfants est en hausse: la proportion des enfants naissant d'une mère âgée de moins de 25 ans n'est plus que de

10.9%. Les familles nombreuses se raréfient et le nombre moyen d'enfants chez les familles qui en ont est en baisse.

8. **Le nombre des ménages a augmenté** beaucoup plus rapidement que la population au cours des dernières décennies. Plus d'un tiers sont des ménages à une seule personne. La famille reste malgré tout la forme privilégiée de vie en commun: en l'an 2000, 79% de la population vivait dans des ménages familiaux. Par rapport au nombre des ménages avec enfants, celui des ménages sans enfants a nettement augmenté. Parallèlement à l'augmentation du nombre des divorces, la proportion des ménages monoparentaux a augmenté de 11.2% depuis 1990, au point que 15.2% des ménages familiaux avec enfants entrent aujourd'hui dans cette catégorie. Dans la majorité des cas, les ménages monoparentaux se composent des enfants et de leur mère, qui, près d'une fois sur deux, est divorcée. La part des couples consensuels dans l'ensemble des ménages familiaux (avec ou sans enfants) n'atteint pas tout à fait 10%. Dans la plupart des cas, les couples vivant en union libre restent toutefois sans enfants: seul un cinquième d'entre eux en ont. La cohabitation hors mariage est une forme de vie privilégiée par les jeunes générations. Pour beaucoup, l'union libre finit cependant par déboucher sur un mariage, au plus tard lorsque le couple attend un enfant. Les naissances hors mariage restent ainsi relativement rares (environ une sur sept en 2006).

9. Le nombre des **mariages est en nette régression** (il était de 5.3 pour 1000 habitants en 2006). L'âge des époux au premier mariage a augmenté continuellement tant pour les hommes que pour les femmes. Le taux de divorce suit la même tendance: à condition que la divortialité reste constante, 52% des mariages conclus en 2006 se termineront statistiquement par un divorce. Sans compter que le risque de divorce ne cesse d'augmenter.

Economie et monde du travail

10. Depuis le début des années quatre-vingt-dix, le **taux d'activité professionnelle** des femmes a augmenté de manière pratiquement continue alors que celui des hommes était en baisse. En 2007, 76% des hommes (1991: 81%) et 60% des femmes (1991: 57%) de plus de quinze ans exerçaient une activité rémunérée ou étaient à la recherche d'un emploi. En moyenne, le taux d'activité des femmes est donc toujours bien inférieur à celui des hommes (de plus de quinze points). Si le taux d'activité des femmes n'est que légèrement sous celui des hommes dans le groupe des 15 à 24 ans, l'écart commence ensuite à se creuser: dès 25 ans et dans tous les groupes d'âge qui suivent, la proportion des femmes exerçant une activité rémunérée tombe

nettement en-dessous de celle des hommes. Les différences entre hommes et femmes dans leur comportement face à l'emploi apparaissent essentiellement au niveau du taux d'occupation: plus de la moitié des femmes ayant une activité rémunérée **travaillaient à temps partiel** (57%) en 2007 contre 12% seulement des hommes. Le travail à temps partiel reste donc une caractéristique typique du parcours professionnel féminin.⁴

11. D'une manière générale, la **position professionnelle** des femmes continue d'être **inférieure** à celle des hommes: elles sont plus nombreuses à travailler comme salariées sans fonction dirigeante alors que les hommes travaillent plus souvent comme indépendants ou comme salariés membres de la direction ou exerçant une fonction dirigeante. Cette inégalité persiste même lorsque hommes et femmes ont un niveau de formation égal.⁵

12. Proportionnellement, les femmes sont plus souvent touchées par le **chômage** que les hommes: en 2007, le taux de sans-emploi était de 4,8% chez les femmes et de 3,4% chez les hommes. Les personnes entre 15 et 24 ans sont la tranche d'âge la plus touchée.⁶

13. En moyenne, les salaires des femmes sont nettement inférieurs à ceux des hommes. En 2006, la **différence entre les salaires** dans le secteur privé était de 19,1%. Entre 1998 et 2002, cet écart est resté pratiquement constant. Il a diminué d'un point entre 2002 et 2004 et encore de 0,8% entre 2004 et 2006. Une partie est due aux structures différentes des lieux de travail. Les disparités salariales entre hommes et femmes existent dans toutes les branches économiques, mais les salaires varient considérablement d'une branche à l'autre. Dans les branches où les salaires sont les plus bas, les disparités salariales entre les femmes et les hommes se situent entre 8% et 28%. Elles sont les plus faibles dans l'hôtellerie et la restauration, qui occupe 58% de femmes, les plus importantes étant relevées dans la branche « industrie de la peausserie et des chaussures », qui compte 57% de personnel féminin.⁷

14. Même à qualifications et à positions égales, les femmes sont moins bien payées que les hommes dans le secteur privé: selon leur niveau de formation, elles gagnent entre 13% (diplôme d'enseignement) et 23% (universités, hautes écoles) de moins que leurs homologues masculins. A situation professionnelle égale, le salaire des femmes est inférieur de 13% (res-

⁴<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit.html>

⁵ idem

⁶ idem

⁷ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/loehne.html>

ponsable de l'exécution des travaux) à 24% (cadres moyens et supérieurs) à celui des hommes.⁸

15. Dans le secteur public de l'administration fédérale, les disparités salariales étaient encore de 129% en 2006, ce qui est nettement moins que dans le secteur privé. Si les différences de salaires ont diminué de 13,0% à 10,1% entre 1994 et 1998, entre 2000 et 2004 ces différences de salaires ont diminué légèrement, mais s'agrandissaient de nouveau en 2006. Comme dans le secteur privé une partie des ces différences est due à la structure des lieux de travail. Dans le secteur public des administrations cantonales, le niveau des disparités salariales avoisine celui du secteur privé.⁹

16. Sur dix femmes qui vivent en couple dans un ménage avec des enfants de moins de quinze ans, huit assument la **responsabilité principale du travail domestique et familial**. Chez les couples d'âge moyen, le partage des tâches ménagères est plus rare que chez les jeunes vivant dans des ménages sans enfants. Ce n'est qu'à partir de l'âge de la retraite que l'on constate une légère augmentation du nombre des couples assumant ensemble la responsabilité des tâches ménagères. Dans l'ensemble, les femmes en âge d'exercer une activité professionnelle consacrent presque deux fois plus de temps que les hommes au travail domestique et familial (en moyenne 32 heures par semaine contre 18 pour les hommes).¹⁰ Contrairement aux hommes, qui préfèrent exercer des activités honorifiques ou bénévoles en faveur d'associations ou d'organisations, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à apporter une assistance gratuite à des parents ou à des connaissances.¹¹

17. La **loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes** est en vigueur depuis 1996. Une évaluation a démontré que la loi avait permis d'améliorer la situation des personnes victimes de discriminations au travail et qu'elle était donc à l'origine de nets progrès dans la réalisation concrète de l'égalité. Parmi les problèmes identifiés dans ce contexte, figure la peur des victimes de dénoncer les discriminations, la difficulté qu'elles éprouvent à réunir des informations lorsqu'elles soupçonnent un acte discriminatoire et les insécurités juridiques dues à des flous persistant dans la jurisprudence et à certaines divergences dans l'interprétation que les tribunaux font de notions importantes et de règles de procédure.

18. A ce sujet et en ce qui concerne les mesures prises, cf. n.265 ss ad art. 11 infra.

⁸ idem

⁹ idem

¹⁰ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/04.html>

¹¹ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/04/blank/key/freiwilligen-arbeit/ueberblick.html>

Formation

19. Les disparités entre hommes et femmes qui existaient au niveau de la formation se sont estompées au fil du temps. La proportion des personnes n'ayant pas suivi de formation post-obligatoire a diminué de moitié depuis les années quatre-vingts. Aujourd'hui, beaucoup de femmes terminent une formation professionnelle.

20. L'accès à toutes les filières de formation scolaire et professionnelle est en principe garanti de manière égale aux deux sexes. Dans les faits, toutefois, les premières différences apparaissent déjà au début de la **scolarité obligatoire**: les garçons sont en nette majorité dans les classes spéciales ainsi que parmi les enfants devant refaire une année scolaire. Au passage de l'école primaire au degré secondaire I, 65% des filles parviennent à entrer dans des écoles posant des exigences supplémentaires contre 60% des garçons. Selon les résultats de l'enquête PISA, il existe en Suisse une disparité significative entre les performances des garçons et celles des filles, contrairement au constat fait dans de nombreux autres pays, qui ne connaissent pas pareilles différences. Toutefois d'autres facteurs comme le « vécu socio-économique » ou le statut migratoire ont un effet plus marqué sur les performances scolaires que le sexe.

21. Au cours des dernières années, ce (léger) avantage pris par les filles a suscité certaines critiques dénonçant une « féminisation » d'un enseignement obligatoire trop contraignant pour permettre l'épanouissement des garçons. Pendant très longtemps, ce sont pourtant les besoins des garçons qui ont souvent marqué de leur empreinte le système scolaire public. Certains éléments, qui sont plus bénéfiques aux garçons qu'aux filles, sont souvent perçus comme « neutres » alors que d'autres mesures destinées plus spécifiquement à l'encouragement des filles restent controversées.

22. Quoi qu'il en soit, l'avantage acquis par les filles durant la scolarité obligatoire ne se ressent plus guère dans la formation (professionnelle) post-obligatoire et n'a en tous cas pas suffi à compenser durablement les préjudices subis par les femmes dans le monde du travail. Au moment du passage à une **formation post-obligatoire**, on relève de nettes disparités entre garçons et filles: si la part des femmes entre 25 et 64 ans sans formation post-obligatoire est toujours nettement supérieure à celle des hommes de la même tranche d'âge (en 2006: 23% des femmes pour 13% des hommes), les jeunes femmes sont en train de gagner du terrain. Contrairement aux années quatre-vingts, lorsque les hommes étaient encore nettement plus nombreux que les femmes à poursuivre leur formation au terme de la scolarité obligatoire,

cette disparité a presque entièrement disparu ces derniers temps. Les jeunes hommes ont plutôt tendance à opter pour une formation professionnelle alors que les jeunes femmes préfèrent généralement poursuivre leur formation au gymnase ou dans une école de degré diplôme. Relevons toutefois que les différences entre les régions sont considérables. Les hommes sont nettement sur-représentés dans les filières qui aboutissent à un examen professionnel ou à un examen professionnel supérieur et qui permettent donc une spécialisation ou un perfectionnement dans le métier choisi ainsi qu'un élargissement des capacités professionnelles. La proportion de femmes chez les candidats aux examens professionnels est d'un tiers (34%) et a encore tendance à augmenter. Chez les candidats aux examens professionnels supérieurs, lesquels permettent d'accéder à la direction d'une exploitation de manière indépendante, la part des femmes est toujours très faible (20% en 2006), même si elle a doublé depuis le milieu des années quatre-vingts. Les diplômes d'une haute école spécialisée de même niveau gagnent en importance. La proportion de femmes représente actuellement 32% (avec une nette tendance à la hausse, due à l'intégration des métiers de la santé à partir de 2007).

23. Les **différences considérables entre les choix professionnels des hommes et des femmes** sont restées pratiquement inchangées depuis 1990. On ne constate de véritable évolution des préférences professionnelles ni chez les jeunes femmes ni chez les jeunes hommes. Dans l'ensemble, ce sont les professions administratives qui sont les plus prisées. Dans cette catégorie, la proportion de femmes avoisine deux tiers. Les hommes préfèrent les professions techniques ou les métiers dans l'industrie des métaux ou des machines alors que les jeunes femmes privilégient les secteurs des soins médicaux, des soins corporels et de la vente. La situation est similaire au niveau universitaire: si le nombre des diplômés augmente continuellement tant chez les hommes que chez les femmes, les disparités entre les sexes ne diminuent pas et le choix de l'orientation continue de dépendre très fortement du sexe de l'étudiant: dans les filières techniques et scientifiques, les femmes sont toujours fortement sous-représentées.

24. La **part des femmes dans le corps enseignant** varie fortement en fonction du degré scolaire: les femmes sont largement sur-représentées dans l'enseignement destiné aux jeunes enfants (95% pour le degré préscolaire et 78.5% au degré primaire), mais sont nettement moins nombreuses au degré secondaire II, où elles ne représentent que 40.2% du corps enseignant dans les écoles de formation générale (année scolaire 2004/2005). C'est cependant dans les hautes écoles et dans les universités que leur proportion est la plus faible (2006: 13.4%). Des études récentes ont révélé que les femmes – si l'on compare la situation de la Suisse avec celle

d'autres pays européens – sont aussi nettement sous-représentées dans les domaines de la **recherche scientifique** et du développement (27% en 2004).

25. En ce qui concerne les mesures prises, cf. n.22121 ss ad art. 10 infra.

Santé publique

26. La troisième Enquête suisse sur la santé de 2002 a révélé que 86% de la population (84% des femmes et 88% des hommes) se sentaient en bonne ou même en excellente santé. Alors que les disparités entre les sexes sont très faibles chez les jeunes (15-24 ans) et chez les personnes âgées (plus de 75 ans), les femmes entre 25 et 74 ans se sentent moins bien que les hommes de la même tranche d'âge. 16% de la population (18% des femmes et 14 % des hommes) souffrent d'un problème de santé chronique de nature corporelle ou psychique qui les handicape au quotidien. Entre 1992 et 2002, le nombre des fumeuses a fortement augmenté dans la classe d'âge des 15 à 24 ans (de 26% à 35%), alors que la progression a été moins marquée chez leurs contemporains masculins (de 36% à 40%). Durant la même période, la proportion des personnes de toutes les tranches d'âge qui consomment de l'alcool quotidiennement a diminué, mais celle des personnes qui en boivent une à deux fois par semaine était en hausse, nette chez les hommes (de 29% à 33%), faible chez les femmes (de 26% à 27%). Les troubles du comportement alimentaire continuent d'être un problème sérieux, avant tout chez les jeunes femmes: parmi les jeunes de 19 à 24 ans, 43% des femmes et environ 14% des hommes ont une insuffisance pondérale. La fréquence des accidents ne touchent pas dans la même mesure les deux sexes : à l'exception de la tranche d'âge des plus de 75 ans, les hommes sont beaucoup plus souvent victimes d'accidents que les femmes du même âge.

27. En 2002, la révision du code pénal destinée à dépénaliser l'avortement, déjà mentionnée dans le dernier rapport, a été acceptée en votation populaire à une majorité de 72.2%. Selon les nouveaux articles 118 à 120 CP, les femmes peuvent interrompre légalement leur grossesse à certaines conditions (cf. 1er et 2e rapport, n. 464). L'interruption de grossesse n'est pas punissable si la femme en fait la demande par écrit et qu'elle est pratiquée par un médecin dans les douze premières semaines de la grossesse. Lors de la même votation populaire, une initiative demandant l'introduction dans la Constitution d'une interdiction générale de toute interruption de grossesse a été rejetée à une majorité encore plus forte (81.8% des votants et tous les cantons).

28. Pour plus de détails, cf. n.343 ss ad art. 12 infra.

Vie publique

29. Depuis l'introduction du droit de vote des femmes au niveau fédéral, **les femmes sont de mieux en mieux représentées dans les institutions politiques**. La proportion de femmes élues aux dernières élections en 2007 est de 29.5% au Conseil national et de 21.7% au Conseil des Etats. La représentation des femmes aux parlements cantonaux était en moyenne de 26.3% en juin 2007. Dans les gouvernements cantonaux, les femmes occupent en moyenne à peu près un cinquième des sièges (19.2%). Un canton (Zurich) est même gouverné majoritairement par des femmes alors que six exécutifs cantonaux sont exclusivement masculins. Sur les sept sièges que compte le gouvernement fédéral, trois sont occupés par des femmes depuis l'élection de décembre 2007. La proportion de femmes dans les parlements communaux est de 31.0% et de 24.9% dans les exécutifs communaux (au 1.6.2004).

30. Une étude de l'Office fédéral de la statistique (OFS) consacrée aux élections au Conseil national de 2003 a révélé que les femmes étaient non seulement moins souvent désignées comme candidates que les hommes, mais qu'elles étaient aussi moins souvent élues: leur chance de décrocher un mandat de députée au Conseil national était 1,6 fois inférieure à celle des hommes. Dans les élections récentes de 2007, la chance des femmes était encore 1,3 fois inférieure à celle des hommes. Les femmes qui ont eu le plus de succès aux élections de 2007 sont celles qui se présentaient pour les Verts. Elles ont en effet le même nombre de votes que leurs collègues masculins (50.0%). Elles ont été suivies par les femmes qui se sont présentées pour le Parti Socialiste (42%) et le Parti démocrate-chrétien (39%). Plus un parti se situe à droite, plus la proportion de femmes élues est faible. L'Union démocratique du centre (UDC), représentant la droite bourgeoise, ne compte ainsi que 12.9% de femmes parmi ses élus au Conseil national (2007). Au Conseil des Etats, la plupart des femmes appartiennent au parti socialiste (5) et au parti radical-démocratique (3).

31. Dans **l'administration** fédérale, la proportion de femmes atteint 29,4%, ce qui représente une augmentation de 12,4 points en 14 ans (1991: 17%). Ce résultat vient confirmer le succès des efforts fournis dans le domaine de l'égalité des chances. Les femmes continuent cependant d'être fortement sous-représentées dans les positions dirigeantes, même si un revirement de tendance commence là aussi à se dessiner. Chez les cadres supérieurs, la proportion de femmes est de 9,2% (1991: 3,8 %), chez les cadres moyens de 20,7% (1991: 4,4%). Même si les chiffres équivalents pour les administrations cantonales ne sont pas vraiment comparables, la ten-

dance relevée est fondamentalement positive dans de nombreux cantons puisque la proportion de femmes a augmenté. Parmi les cadres moyens et surtout parmi les cadres supérieurs, les femmes sont cependant toujours très fortement sous-représentées.

32. Des enquêtes récentes sont venues confirmer que les hommes et les femmes sont présentés de manière différente dans les **médias suisses**. Une analyse quantitative de divers quotidiens romands a révélé que les parties « information » traitent nettement plus souvent d'hommes que de femmes, que les photos publiées montrent trois fois plus souvent des hommes que des femmes et que la présence médiatique des hommes politiques dépasse de beaucoup celle des femmes politiques.¹²

33. A ce propos et en ce qui concerne les mesures prises, cf. n.188 ss ad art. 7 et 8 infra.

Conciliation de l'activité professionnelle et de la vie de famille

34. En 2004, l'OCDE a publié une étude sur la conciliation entre travail et famille fondée sur une analyse comparative des situations en Nouvelle-Zélande, au Portugal et en Suisse. Elle y recommande entre autres à la Suisse d'accroître les dépenses publiques pour les services de garde d'enfants et d'accueil parascolaire ainsi que de développer l'accès aux structures scolaires couvrant l'ensemble de la journée de manière à encourager la participation (à plein temps) des femmes au marché du travail. Elle suggère aussi l'introduction de l'imposition individuelle pour encourager les deux adultes d'un ménage biparental à travailler. En cas de mise en application d'une législation nationale sur des prestations complémentaires pour les familles, l'OCDE recommande d'éviter de compromettre les incitations financières à travailler. Finalement il serait bon, selon elle, que les conditions de travail soient plus favorables à la famille.¹³

35. En Suisse, le développement de mesures en faveur de la conciliation du travail et de la famille progresse à petits pas. La réalisation des objectifs nationaux en matière de conciliation du travail et de la famille se heurte à de nombreux obstacles. On peut en mentionner trois principaux, étroitement liés entre eux : l'éclatement des compétences, le déficit d'information et les préjugés, le problème des ressources financières limitées. En dépit du fait que la Confédération

¹² Sylvie Durrer, Moins d'une sur cinq... Les femmes dans le discours journalistique, dans: Questions au féminin 1. 2003.

¹³ Concilier travail et famille, no 1f, (études du Secrétariat d'Etat à l'économie et de l'Office fédéral des assurances sociales), Bébés et employeurs: comment réconcilier travail et vie familiale: version abrégée de l'étude comparative de l'OCDE portant sur la Nouvelle-Zélande, le Portugal et la Suisse: aspects suisses, Berne 2004.

n'a que des compétences et des moyens d'action limités dans ce domaine, elle a pris des mesures importantes au cours des dernières années.

36. En 2003, la Confédération a mis sur pied un programme d'impulsion d'une durée de huit ans visant à **encourager la création de places d'accueil extra-familial pour enfants** (crèches, garde extra-scolaire, réseaux de familles de jour). Pour les huit années du programme, le Parlement a accordé un crédit de CHF 320 millions. Les demandes d'aides financières acceptées jusqu'au 31 janvier 2007 ont permis la création de 13'000 places d'accueil (à ce propos, cf. n. 316 ss infra).

37. Le fait que la Suisse n'ait pas connu de congé-maternité payé pendant longtemps a sans aucun doute eu un effet négatif durable sur la compatibilité du travail avec la vie familiale. Après trois échecs, la nouvelle **allocation de maternité** a finalement été acceptée en votation populaire le 26 septembre 2004 et a été introduite avec effet au 1^{er} juillet 2005. Depuis lors, toutes les femmes exerçant une activité lucrative touchent durant 14 semaines au plus (98 jours) à compter de la naissance de leur enfant 80% du salaire qu'elles avaient avant l'accouchement, mais au maximum CHF 172 par jour (montant atteint à partir d'un salaire déterminant de CHF 6450). Les agricultrices et les femmes qui travaillent dans l'entreprise de leur mari reçoivent la même allocation pour perte de gain si elles ont un salaire propre payé en espèces. La réglementation fédérale représente un standard minimal. Des dispositions plus favorables (allocations plus élevées, période d'octroi plus longue) peuvent toujours être prévues par contrat individuel de travail, par convention collective de travail ou par d'autres dispositions de droit public, par ex. assurance-maternité cantonale. Les administrations publiques, souvent plus généreuses, ont maintenu les acquis. Dans le secteur privé, les prestations supplémentaires offertes par les employeurs ont généralement été maintenues.

Situations particulières

38. Bien évidemment, la condition des femmes n'est pas déterminée uniquement par leur sexe, mais aussi par une multitude d'autres facteurs (tels que leur âge, leur état civil, leur formation, leur profession, leur état de santé, leur nationalité ou leur activité professionnelle). En conséquence, les mesures nécessaires pour atteindre aussi les femmes les plus exposées au risque de discrimination doivent également être différenciées. Ces dernières années, il semble y avoir eu une prise de conscience particulière pour la situation des migrantes dans plusieurs domaines tels que la santé, la formation, l'accès au marché du travail, la protection contre l'exploitation

économique et contre la violence conjugale ainsi que l'accès à l'asile. Des mesures concrètes destinées à promouvoir leur intégration ont été prises à différents niveaux.

39. Pour plus de détails, cf. n. 97 ss et 123 ss infra.

Les femmes face à la violence

40. Des études et enquêtes récentes viennent confirmer le fait qu'une proportion considérable de femmes en Suisse sont victimes de violences physiques, psychiques ou sexuelles à un moment ou à un autre de leur vie. Ce qui ne signifie pas que les hommes ne soient pas, eux aussi, fréquemment victimes d'actes de violence: si l'on prend les cas de lésions corporelles, 85% des suspects et 63% des victimes sont des hommes. Une enquête spéciale sur les homicides et les tentatives d'homicide que l'OFS a menée auprès des autorités de police a révélé, pour les années 2000 à 2004, que 40% des victimes étaient de sexe féminin¹⁴. Si l'on ne tient compte que des victimes ayant effectivement perdu la vie, cette proportion augmente à 50%. 71% de ces femmes victimes d'un homicide avaient une relation familiale ou une relation de couple avec l'auteur. 74% d'entre elles ont été tuées par leur partenaire ou leur ex-partenaire. Les hommes victimes d'homicides sont beaucoup plus souvent tués par des inconnus ou par des connaissances (loisirs/travail). Selon un sondage représentatif national mené par l'Université de Lausanne¹⁵ en 2003, 26.6% des femmes interrogées ont indiqué avoir subi (au cours de leur vie d'adulte) des violences physiques ou des menaces de violence physique de la part de personnes connues ou inconnues. 25.2% ont été victimes de violences sexuelles, qui, chez 10.7%, se sont présentées sous la forme d'un viol ou d'une tentative de viol. 39.4 % des femmes interrogées ont subi des violences physiques ou sexuelles au moins une fois au cours de leur vie d'adulte. 9.8% des femmes interrogées indiquent que les violences physiques ou les menaces de violences physiques sont venues de leur compagnon ou ex-conjoint, 3.6% ayant subi des violences sexuelles de la part de leur ex-conjoint.

41. En Suisse, la lutte contre la violence conjugale n'est définitivement plus un tabou. Il s'agit d'un sujet qui a souvent été discuté dans les médias, mais aussi dans les parlements de la Confédération et des cantons au cours de ces dernières années. La **révision du code pénal**, que le Parlement fédéral a adoptée en 2004, reflète une évolution de la façon de concevoir la

¹⁴ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/19/03/02/dos/02/01.html>

¹⁵ P. MARGOT, M. KILLIAS, *La violence contre les femmes en Suisse – Résultats d'une enquête internationale* dans Crimioscope, no 25, ESC-UNIL, Lausanne 2004

violence conjugale: jusqu'alors, certains actes de violence entre conjoints n'étaient poursuivis que sur plainte; en vertu des nouvelles normes, ils sont poursuivis d'office. Ces dernières années, tous les cantons, pratiquement, ont modifié les **dispositions régissant les interventions de la police** destinées à protéger les victimes de violences commises dans le cadre de la famille: toutes les polices ou presque ont aujourd'hui la possibilité d'expulser l'auteur des actes de violences du domicile commun. Nombreux sont en outre les cantons dans lesquels ont été créées de **nouvelles institutions** qui s'occupent aussi de prévention de la violence domestique. (pour plus de détails sur les mesures des cantons et de la Confédération, cf. n. 100 ss)

Traite des femmes

42. Se fondant sur un sondage organisé dans l'ensemble de la Suisse ainsi que sur les chiffres annoncés par d'autres pays européens, le Service d'analyse et de prévention de l'Office fédéral de la police a estimé en 2002 que le nombre des victimes potentielles de la traite des êtres humains se situait en Suisse entre 1'500 et 3'000 personnes. Contrairement à ces estimations, on a dénombré en 2005 et en 2006 en moyenne 20 à 50 dénonciations par année (ainsi que 12 condamnations en 2005, et 5 en 2006) pour traite d'êtres humains (art. 182 CP) et à peu près le double de dénonciations (ainsi que 15 condamnations en 2005 et 14 en 2006) pour encouragement de la prostitution. Selon la statistique de l'aide aux victimes, le nombre des consultations en rapport avec des actes de trafic d'êtres humains ou de prostitution illégale a été de 80 en 2006. Dans le domaine de la traite des femmes, le nombre des cas non dénoncés reste donc extrêmement élevé. Le Service de coordination contre la traite d'êtres humains et le trafic de migrants, créé par la Confédération en 2003, a constaté, ces dernières années, une tendance à la professionnalisation: aujourd'hui, les réseaux criminels à l'origine de ce trafic remettent généralement aux femmes qui en sont l'objet des papiers irréfutables. Les victimes entrent le plus souvent en Suisse comme touristes ou en indiquant qu'elles y ont trouvé un emploi de bonne ou de serveuse. Pour la police, les douaniers et les autorités de contrôle des étrangers, il devient ainsi de plus en plus difficile de reconnaître la nature illicite de leur entrée ou de leur engagement en Suisse. Parmi les femmes qui sont victimes d'exploitation sexuelle, il arrive que la police trouve des mineures. Les femmes originaires de pays émergents ou en développement qui se prostituent illégalement sont les proies privilégiées des trafiquants d'êtres humains.

43. En septembre 2001, le groupe de travail interdépartemental « Traite des êtres humains » a publié un rapport intitulé « **Traite des êtres humains en Suisse** ». Les auteurs y font le point

de la situation et y recommandent différentes mesures destinées à lutter contre la traite des êtres humains. A la suite de la présentation du rapport, certaines ont été prises et mises en oeuvre.

44. Pour plus de détails, cf. n.167 ss ad art. 6 infra.

Egalité entre femmes et hommes: institutions et instruments étatiques

45. Ces dernières années, le **Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes** (BFEG) s'est engagé particulièrement en faveur de l'égalité des droits ainsi que de l'égalité des chances et des salaires dans la vie professionnelle. Il a aussi œuvré à promouvoir la collaboration internationale et à lutter contre la violence dirigée contre les femmes. Il continue par ailleurs de conseiller les autorités, les entreprises, les organisations et les particuliers qui s'adressent à lui et fonctionne au sein de l'administration fédérale comme centre de compétences reconnu en matière d'égalité. Grâce à ses publications et colloques périodiques de même qu'à son service de documentation, il s'efforce d'informer et de sensibiliser non seulement des publics spécialisés ou spécifiquement ciblés, mais aussi l'opinion publique en général. Enfin, le BFEG soutient des projets et des services de consultation contribuant à l'égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle et participe à des projets de portée nationale.

46. La **Commission fédérale pour les questions féminines**¹⁶ est chargée de conseiller le Gouvernement dans les questions d'égalité. Elle se prononce régulièrement sur des thèmes d'actualité et donne son avis sur les projets législatifs ayant un impact sur l'égalité dans le cadre des procédures de consultation organisées par les autorités fédérales. Relevons toutefois que le Conseil fédéral ne fait que rarement appel aux services de la Commission fédérale pour les questions féminines, tout comme à ceux de ses autres commissions consultatives d'ailleurs. La Commission se penche sur les thèmes d'actualité en matière d'égalité, formule des recommandations à ce propos et se consacre à l'information du public.

47. Différents organismes de l'administration fédérale disposent aujourd'hui de collaborateurs/trices ou de services spécialisés dans le domaine de l'égalité. Les ressources et les objectifs de ces services spécialisés sont toutefois très inégaux. Le plus souvent, ces derniers sont chargés de veiller à promouvoir l'égalité des chances parmi le personnel de l'administration fédérale.

¹⁶ Commission fédérale pour les questions féminines, « Questions au féminin » no 2/2003.

48. La plupart des cantons et certaines municipalités ont institué leurs propres **services de déléguées à l'égalité**. Ces services s'occupent essentiellement de questions de formation (professionnelle en particulier), de questions touchant à la vie professionnelle et au marché du travail, des possibilités de concilier vie professionnelle et vie familiale, de la violence dirigée contre les femmes et de l'intégration des immigrantes. Les bureaux de l'égalité publics existant aux niveaux fédéral, cantonal et communal sont réunis au sein de la **Conférence suisse des déléguées à l'égalité entre femmes et hommes**. Actuellement composée de 22 membres, elle soutient, coordonne, planifie et propose des activités de portée régionale ou nationale.

49. Les restrictions budgétaires auxquelles doivent se plier une grande partie des pouvoirs publics n'ont pas épargné les services de l'égalité aux niveaux fédéral, cantonal et communal. Au cours des dernières années, plus d'un service a été confronté à des coupes budgétaires, à des réductions de personnel ou du moins à des interventions politiques demandant de telles mesures. En conséquence, le nombre des services cantonaux et communaux ainsi que les moyens dont ils disposent sont orientés à la baisse (pour plus de détails, cf. n. 80 ss infra).

50. L'administration fédérale ainsi que certains cantons et communes (Berne, Bâle-Ville, Bâle-Campagne, Grisons, Lucerne) ont lancé ces dernières années des projets-pilotes et glané de premières expériences dans le domaine du *gender mainstreaming* et du controlling en matière d'égalité, appliqués dans différents secteurs. Dans les administrations publiques suisses en général, les aspects sexospécifiques n'ont cependant encore été que très peu discutés. Le débat politique sur l'imposition des couples mariés et sur l'imposition équitable des familles, mené aux niveaux fédéral et cantonal, a pourtant une dimension sexospécifique. Les éléments les plus discutés sont l'imposition commune des couples – procédé toujours appliqué en Suisse – et l'insuffisance des déductions admises au titre des coûts de la garde des enfants à l'extérieur de la famille pour le calcul de l'impôt sur le revenu.

51. La Confédération et les cantons ont pris ces dernières années toute une série de mesures en faveur de l'égalité, de la lutte contre la discrimination et pour la promotion des femmes dans les secteurs les plus divers. L'éventail des instruments englobe des réformes législatives (révisions dans les domaines de la violence conjugale, de l'interruption de grossesse ou de l'indemnité en cas de maternité), des programmes visant l'égalité dans des domaines divers (formation professionnelle, politique du personnel de la Confédération), le soutien financier de projets menés à bien par des institutions gouvernementales ou non gouvernementales (p.ex. aides financières de la Confédération aux termes de la loi sur l'égalité ou le financement initial de structures de garde des enfants à l'extérieur de la famille) et des efforts d'information sys-

tématiques visant à combattre les stéréotypes (p.ex. les campagnes « Fairplay-at home » et « Fairplay-at-work », lancées par le BFEG). .

52. Les données statistiques ainsi que les analyses approfondies mises à disposition par l'OFS constituent des instruments précieux d'observation de l'égalité entre femmes et hommes. Depuis 2001, l'OFS a ainsi présenté plusieurs rapports ayant pour objet une analyse détaillée de l'égalité dans différents domaines de vie et faisant ressortir tant les progrès réalisés dans certains secteurs que l'absence de progrès dans d'autres. L'OFS a également réalisé un atlas suisse des femmes et de l'égalité qui est accessible en ligne.¹⁷

¹⁷ <http://www.equality-stat.admin.ch>

C) Les dispositions de la Convention et leur mise en œuvre en Suisse

Article premier Interdiction de discriminer

Recommandation no 23 formulée par le CEDEF:

Le Comité recommande à la Suisse de prendre des mesures pour faire figurer dans sa législation une disposition interdisant toute discrimination fondée sur le sexe, conformément à la définition figurant à l'article premier de la Convention.

1. Reconnaissance du principe de l'interdiction de discriminer au sens de l'article premier CEDEF

53. Comme déjà précisé dans le premier et deuxième rapport de la Suisse (n. 30ss), la Convention – tout comme les autres traités internationaux auxquels la Suisse a adhéré – est devenue partie de l'ordre juridique suisse dès son entrée en vigueur (principe du monisme). Dans la mesure où les dispositions de la Convention sont directement applicables, les droits qui en résultent peuvent donc être invoqués directement devant les autorités suisses à tous les niveaux (Confédération, canton et communes). L'article 1 de la Convention constitue ainsi un élément du droit en vigueur en Suisse.

54. Le Tribunal fédéral a interprété les dispositions constitutionnelles sur l'égalité entre hommes et femmes et sur l'interdiction de discriminer dans une jurisprudence riche et complexe. En voici un aperçu.

2. Le principe général d'égalité et l'égalité entre et femmes et hommes

55. Comme relevé dans le premier et deuxième rapport, la Constitution fédérale de 1874 contenait déjà à son article 4 une disposition posant le principe général de l'égalité des droits. Le nouvel alinéa 2, introduit en 1981, est venu compléter la règle générale par une disposition spécifique portant sur l'égalité entre hommes et femmes. Dans la nouvelle constitution datant de l'an 2000, le principe général de l'égalité (art. 8, al. 1, cst.) et celui de l'égalité entre les sexes (art. 8, al. 3, cst.) ont été repris et complétés par un alinéa intercalé entre les deux qui pose le principe d'une interdiction générale de toute discrimination, mais qui interdit aussi ex-

pliquement toute discrimination en raison du sexe (art. 8, al. 2, cst.). L'introduction du concept de dignité humaine dans la Constitution fédérale (art. 7) est également nouvelle.

56. Le principe général de l'égalité (art. 8, al. 1, cst.) impose de traiter de manière semblable des situations semblables et de manière différente des situations différentes, tant dans la législation que dans l'application du droit.

Un acte normatif porte atteinte au principe de l'égalité de droit..., lorsqu'il contient des différenciations juridiques que la matière régie ne saurait justifier raisonnablement ou lorsque, au contraire, il n'en contient pas alors que de telles distinctions s'imposent compte tenu de la situation. Il y a infraction au principe de l'égalité de droit lorsque la similitude de conditions similaires n'est pas respectée ou lorsque des situations différentes ne sont pas traitées de façon inégale en fonction de leur différence. Il importe que la différenciation infondée ou l'assimilation injustifiée portent sur des éléments essentiels. Selon l'époque et selon la conception dominante à ce moment, les réponses à la question de savoir si une distinction juridique est raisonnablement justifiée du fait de la matière régie peuvent varier. A l'intérieur des limites fixées par ces principes et par l'interdiction de l'arbitraire, le législateur dispose d'une liberté d'action très grande. [traduction de l'allemand] (ATF 125 I 173, c.6b).

57. En conséquence, une décision d'application du droit enfreint le principe de l'égalité de traitement lorsque deux situations effectivement semblables sont jugées ou traitées de manière différente sans raison objective ou que deux situations fondamentalement différentes sont jugées ou traitées de manière identique sans motif valable. L'égalité de traitement imposée par la Constitution est relative dans la mesure où elle dépend de convictions juridiques pouvant évoluer au fil du temps. Le principe de l'égalité de traitement sera par exemple considéré comme violé lorsque les caractéristiques des situations comparées sont si différentes qu'un traitement égal serait arbitraire. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral une décision est arbitraire si elle est clairement en contradiction avec la situation effective, si une norme ou un principe juridique incontesté a été enfreint de manière flagrante ou si une décision est ressentie comme étant profondément injuste. Les normes et décisions impliquant une certaine différenciation sont donc non seulement tolérées, mais mêmes nécessaires selon la situation. Les raisons objectives justifiant une égalité ou une inégalité de traitement ont été spécifiées dans différents domaines d'application par le droit suisse et par la jurisprudence du Tribunal fédéral (qui fait toutefois expressément preuve de réserve dans sa critique des normes législatives et qui accorde donc au législateur une marge de manœuvre considérable dans son interprétation de l'égalité).

58. En complément de l'interdiction de discriminer prévue dans la Constitution fédérale, certaines constitutions cantonales contiennent elles aussi des dispositions relatives à l'égalité entre femmes et hommes. Les nouvelles constitutions de plusieurs cantons (Zurich, Grisons et Vaud)

souscrivent expressément au principe de l'égalité et promeuvent l'égalité des chances entre les deux sexes.

3. Interdiction symétrique de discriminer

59. Depuis que le principe de l'égalité de droit entre hommes et femmes a été introduit dans la Constitution fédérale de façon expresse (1981), le Tribunal fédéral a souvent utilisé la notion de discrimination comme antonyme de l'égalité en général et de l'égalité des sexes en particulier (anc. art. 4, al. 2, 1^{ère} phrase/art. 8, al. 3, 1^{ère} phrase cst.). Il a interprété l'interdiction de discriminer entre les sexes comme une interdiction de différencier ou de fonder une différenciation sur le sexe et donc comme une mise sur un pied d'égalité absolue, sur le plan formel, contrairement à l'égalité de droit générale, considérée comme « relative ». Dans un arrêt de 2003, il a ainsi constaté ceci:

... Le principe de l'égalité des sexes selon l'art. 8, al. 3, cst..., exige par ailleurs que l'homme et la femme soient traités de manière égale dans tous les domaines, quelles que soient les conditions et les conceptions sociales. La Constitution exclut par principe toute différenciation juridique fondée sur le sexe. Les différences dans le traitement des hommes et des femmes sont admissibles uniquement si des différences biologiques ou fonctionnelles excluent l'égalité de traitement de manière absolue. L'art. 8, al. 3, cst. interdit non seulement la discrimination des femmes, mais plus généralement toute réglementation qui ne s'appliquerait qu'à l'un des deux sexes si elle ne s'impose pas pour des raisons biologiques ou fonctionnelles. Peu importe que ce soient les hommes ou les femmes qui s'en trouvent lésés, il n'est pas admissible que le droit ne soit pas neutre. [traduction de l'allemand] (ATF 129 I 265, 268, avec renvois).

60. L'obligation d'accorder les mêmes droits aux hommes et aux femmes est donc essentiellement comprise comme une interdiction de discriminer sur la base du sexe, assurant une protection symétrique des hommes et des femmes contre tout désavantage fondé sur le sexe. Les seules raisons justifiant une inégalité de traitement en fonction du sexe sont des motifs biologiques ou fonctionnels reconnus. A ce jour, le Tribunal fédéral n'a cependant encore jamais précisé quelles étaient les différences qui pouvaient être fonctionnelles et donc justifier objectivement une inégalité de traitement entre hommes et femmes. Il a néanmoins relevé que les motifs « fonctionnels » ne devaient plus être fondés sur la répartition traditionnelle des rôles entre hommes et femmes.

... La répartition traditionnelle des rôles entre hommes et femmes ne saurait être invoquée comme motif objectif d'une inégalité de traitement au sens de l'art. 8, al. 3, cst., car cela reviendrait à tenter de justifier l'ordre même que cette norme constitutionnelle est sensée éliminer. [traduction de l'allemand]

De l'avis du Tribunal fédéral, la reconnaissance de motifs fonctionnels est possible uniquement s'ils ont un lien étroit avec le sexe et s'ils font obstacle à l'égalité de traitement de manière absolue.¹⁸ Il a ainsi estimé qu'une inégalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'obligation de lutte contre les incendies, en matière d'âge de la retraite, de rente de veuve, de travail dominical ou d'admission au gymnase était inadmissible du point de vue du droit constitutionnel.¹⁹ On ne trouve donc pas, dans la jurisprudence du Tribunal fédéral, de motifs fonctionnels admis indépendamment de raisons biologiques.

61. Au cours de ces dernières années, le Tribunal fédéral a cependant relativisé la notion d'égalité formelle. Le Tribunal fédéral des assurances, dans ses arrêts relatifs à l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans le droit des assurances sociales, prenait déjà en compte non plus le libellé formellement neutre de la réglementation appliquée, mais les effets concrets que celle-ci produit sur l'un et l'autre sexe dans la réalité sociale.²⁰ Conformément à la jurisprudence récente du Tribunal fédéral, le principe de l'égalité de droit s'applique aussi aux **formes indirectes de discrimination**. Cette jurisprudence a été développée en lien avec les plaintes pour discrimination salariale fondées sur la loi sur l'égalité (LEg). L'art. 3 LEg interdit expressément toute discrimination directe ou indirecte dans la vie professionnelle.

Il y a discrimination indirecte lorsqu'une réglementation formellement neutre sur le plan sexuel aboutit à une situation dans laquelle elle désavantage nettement l'un des deux sexes par rapport à l'autre, sans que cette différence puisse se justifier par des motifs objectifs. [traduction de l'allemand] (BGE 124 II 409, E.7; voir aussi 126 II 377, E. 5d)

62. Le droit de l'homme et de la femme à un salaire égal pour un travail de valeur égale est expressément inscrit à l'art. 8, al. 3, 3^e phrase cst. La loi sur l'égalité (LEg) précise ce droit sous le titre « Interdiction de discriminer », qui s'applique à tous les aspects de la vie professionnelle:

1 Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse.

² L'interdiction de discriminer s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail. (art. 3, al. 1 et 2, LEg).

¹⁸ ATF 123 I 56 c. 3a. p.58.

¹⁹ Cf. Jörg Paul Müller, Grundrechte in der Schweiz, Berne 1999, p. 459.

²⁰ ATF 116 V 322, 117 V194, 121 V 336; 122 V 211, 125 V 470, 125 V 127.

63. L'art. 4 LEg interdit en outre tout comportement discriminatoire prenant la forme d'un harcèlement sexuel : par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

4. Mise en œuvre de l'égalité: mandat au législateur

64. L'art. 8, al. 3, 2^e phrase, cst., donne mandat au législateur de veiller à concrétiser l'égalité de droit et de fait entre les sexes, notamment dans le domaine de la formation ainsi que dans la vie professionnelle et familiale. Ce mandat s'adresse en principe au pouvoir législatif. Le Tribunal fédéral estime en effet que le pouvoir judiciaire doit se limiter à garantir l'égalité sur le plan formel, à assurer la neutralité des normes juridiques ainsi qu'à garantir la protection contre toute discrimination formelle. C'est ainsi aux pouvoirs législatifs (fédéral et cantonaux) qu'il incombe en définitive de créer de nouvelles normes juridiques pour tenter de remédier aux inégalités entre hommes et femmes subsistant dans la réalité sociale et économique et pour assurer que les situations inégales sont traitées de manière différente.

65. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, les **mesures positives** de l'Etat qui visent à compenser des préjudices effectifs ou des discriminations historiques subis par les femmes en promouvant leur accès aux ressources et au pouvoir politique sont par principe justifiées sur la base de l'art. 8, al. 3, 2^e phrase, cst. Ce genre de mesures risque pourtant d'empiéter sur le droit constitutionnel des hommes à l'égalité de traitement et à la non-discrimination à raison du sexe. Les mesures de promotion des femmes sont donc admissibles pour autant qu'elles n'enfreignent pas de manière inadmissible les droits constitutionnels des hommes concernés. En d'autres termes, elles sont admises à condition qu'elles reposent sur des bases légales, qu'elles soient appropriées et nécessaires pour atteindre l'objectif visé et qu'elles soient supportables pour les hommes concernés (ATF 131 II 361 c.52, 125 I 21 c.3e/cc; cf. aussi ci-après le commentaire relatif aux quotas, n. 137 ss). Dans le domaine de la vie professionnelle, en revanche, l'art. 3, al. 3, LEg précise expressément que les « mesures appropriées » visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes ne constituent pas une discrimination. Cette base légale n'est toutefois pas suffisante pour justifier des mesures publiques en faveur des femmes défavorisées.

5. Interdiction générale de discriminer

66. Comme mentionné précédemment, l'interdiction de discriminer ne figure expressément dans la Constitution que depuis 1999 (art. 8, al. 2, cst.). Avant cela, la jurisprudence et la doctrine avaient considéré que l'interdiction de discriminer était partie intégrante du principe général d'égalité (art. 4 de l'ancienne Constitution).

67. Reprenant la terminologie internationale en matière de discrimination, le Tribunal fédéral a, dans un arrêt de 2003 se rapportant à l'égalité de traitement entre citoyens suisses et ressortissants étrangers, souligné le caractère **asymétrique** de la protection dont bénéficient les **groupes défavorisés** en vertu de la nouvelle interdiction de discriminer :

... Il y a discrimination au sens de l'art. 8, al. 2, cst. lorsque l'inégalité de traitement mise en cause par une personne est due uniquement à son appartenance à un groupe (...) qui, dans le passé et dans la réalité sociale actuelle, a tendance à être exclu ou à être traité moins bien que les autres (...). La discrimination est une forme qualifiée d'inégalité de traitement de personnes se trouvant dans des situations similaires en cela qu'elle a pour effet de défavoriser un individu d'une manière qu'il convient de considérer comme humiliante ou exclusive parce qu'elle est fondée sur des éléments distinctifs qui sont des composantes essentielles de l'identité de la personne en question, qui ne peut donc pas ou que très difficilement s'en défaire (...). De ce point de vue, la discrimination porte donc aussi atteinte à la dignité humaine (art. 7 cst.). L'interdiction de discrimination inscrite dans le droit constitutionnel suisse n'exclut cependant pas de manière absolue toute différenciation en fonction d'un critère protégé par la norme anti-discriminatoire (origine, race, sexe, langue etc.): elle ne fait, dans un premier temps, que susciter le soupçon d'une différenciation illégale, soupçon qui ne peut être levé que par une justification suffisante (...). Juridiquement, l'interdiction de discriminer a donc pour effet de soumettre les inégalités de traitement à une obligation de motiver particulièrement qualifiée. [traduction de l'allemand] ²¹

68. Pour ce qui est de l'interdiction de discriminer les personnes handicapées, le Tribunal fédéral a relevé dans un arrêt récent que la protection contre toute discrimination selon l'art. 8, al. 2, cst., visait essentiellement à « protéger les groupes défavorisés et chacun de leurs membres ». Il a précisé que les inégalités de traitement potentiellement discriminatoires devaient être fondés sur des motifs objectifs et ne pouvaient pas simplement reposer sur la caractéristique en fonction de laquelle la différenciation a eu lieu.

²¹ ATF 129 I 232, c.3.4.1, avec renvois; cf. aussi ATF 129 I 217, 129 I 392, c.3.2.2, 126 II 377.

Si la discrimination d'enfants handicapés est par principe contraire à l'art. 8, al. 4, cst., le simple fait de les traiter différemment ne l'est pas, notamment dans le domaine scolaire, étant donné que tout enfant handicapé doit pouvoir être scolarisé en fonction de ses facultés intellectuelles. [traduction de l'allemand] ²²

69. Toujours selon le Tribunal fédéral, l'interdiction de discriminer au sens de l'art. 8, al. 2, cst., ne donne aucun droit à l'établissement de l'égalité de fait, contrairement à ce qui est le cas lorsqu'il s'agit d'égalité entre les sexes.²³

70. Bien que l'interdiction de discriminer contenue à l'art. 8, al. 2, cst. inclue aussi les discriminations fondées sur le sexe, le Tribunal fédéral ne s'est pas prononcé jusqu'ici sur la portée de cette interdiction en matière d'égalité entre hommes et femmes. Il a préféré fonder ses arrêts exclusivement sur l'art. 8, al. 3, cst., qui fonctionne ici comme *lex specialis*, et donc tabler sur une conception symétrique de l'égalité de droit entre hommes et femmes. Depuis quelques années, on trouve dans la doctrine suisse des avis différenciés et parfois critiques sur la jurisprudence du Tribunal fédéral en matière d'égalité entre les sexes et d'interdiction de discriminer.²⁴ Le principe formel et absolu du droit à l'égalité entre hommes et femmes défendu par le Tribunal fédéral a ainsi été remis en question.²⁵

²² ATF 130 I 352, c.6.1.2; pour ce qui est de l'interdiction de discrimination des handicaps, cf. aussi ATF 131 V 9.

²³ Arrêt de la Deuxième Cour de droit public du 30 novembre 2000, 2P.77/2000/sch.

²⁴ Cf. p.ex. Andreas Rieder, Form oder Effekt? Art. 8 Abs. 2 BV und die ungleichen Auswirkungen staatlichen Handelns, Bern (Stämpfli) 2003; Bernhard Pulver, L'interdiction de la discrimination; Etude de l'article 8 alinéa 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999; Basel (Helbing&Lichtenhahn) 2003; Bernhard Waldmann, Das Diskriminierungsverbot von Art. 8 Abs. 2 BV als besonderer Gleichheitssatz, Bern (Stämpfli) 2003; Ivo Hangartner, Diskriminierung, ein neuer verfassungsrechtlicher Begriff, ZSR 122/2003, S. 98ff.

²⁵ Cf. p.ex. Margrith Bigler-Eggenberger, Et si la Justice ôtait son bandeau? La jurisprudence du Tribunal Fédéral sur l'égalité entre femmes et hommes, Basel (Helbing&Lichtenhahn) 2003; Bernhard Pulver, L'interdiction de la discrimination; Etude de l'article 8 alinéa 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999; Bâle (Helbing&Lichtenhahn) 2003, n.298ss.

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

1. Disparités régionales et effet égalisateur de l'interdiction de discriminer

Recommandation no 25 formulée par le CEDEF

Le Comité recommande à la Suisse d'assurer l'uniformité des résultats obtenus en ce qui concerne la mise en œuvre de la Convention au sein de la Confédération en veillant à l'instauration d'une coordination efficace et en créant un mécanisme visant à garantir le respect des dispositions de la Convention à tous les niveaux et dans tous les domaines.

71. Comme le démontre l'indice de l'égalité figurant dans l'Atlas suisse des femmes et de l'égalité, publié par l'OFS, il existe des différences régionales dans l'attitude de la population suisse à l'égard du concept de l'égalité entre hommes et femmes. Ces disparités ressortent régulièrement lors des votations populaires portant sur des projets en rapport avec l'égalité. La volonté d'éliminer les inégalités existantes est ainsi plus grande dans les régions latines et dans les zones urbaines que dans le reste du pays. Pour ce qui est des rapports entre les sexes, on constate aussi de nettes disparités régionales dans les structures effectives des familles et des ménages, dans le travail rémunéré et dans le travail bénévole ainsi que dans l'éducation et dans le système politique. Toutefois, dans sa comparaison des chiffres de 1990 avec ceux de 2000, l'indice de l'égalité, qui se compose de cinq paramètres, révèle une évolution nettement positive de l'égalité, non seulement au niveau suisse, mais aussi dans pratiquement tous les cantons.²⁶

72. Le *document de base* (« Core document », cf. n. 4) montre que le système fédéraliste de la Suisse est fondé sur une répartition des tâches et des compétences étatiques entre la Confédération et les cantons. Au cours de ces dernières années, rien n'a changé au fait que le fédéralisme est considéré comme l'un des principaux piliers de la démocratie suisse. Dans leurs domaines de compétence, les cantons disposent de marges de manœuvre politique considérables, que les autorités fédérales n'ont, par principe, pas le droit d'entamer. Les cantons ont néanmoins conscience du fait que bien des problèmes relevant de leur compétence ne peuvent pas

être résolus isolément, mais appellent des solutions globales. En conséquence, ils ont créé de nombreux organes de coordination à différents niveaux et dans différents domaines. Bien que la coopération au sein de ces organes soit facultative, les cantons font un usage régulier de cette possibilité. Les conférences instituées par les cantons dans les domaines de l'éducation, de la santé, de l'aide sociale ainsi que de la justice et de la police se sont ainsi employées à coordonner les questions d'égalité. La Conférence suisse des déléguées à l'égalité, sert de forum d'échange aux organismes spécialisés de l'Etat à tous les niveaux et a pour tâche de coordonner les différents projets et prises de position.

73. Il reste que les disparités juridiques et de fait entre les différents cantons et régions sont toujours considérables dans les domaines relevant de la compétence cantonale. Les dispositions de la Constitution fédérale et des conventions internationales ratifiées par la Suisse dressent toutefois des limites que les autorités cantonales et communales n'ont pas le droit d'outrepasser, malgré leur autonomie. Selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, l'égalité devant la loi, l'interdiction de discriminer, l'égalité de droits entre hommes et femmes (art. 8, al. 3, 1^{ère} phrase) et le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale (art. 8, al. 3, 3^e phrase) font partie des droits constitutionnels directement applicables, que les individus peuvent faire valoir de façon immédiate devant les autorités et tribunaux cantonaux ou fédéraux dans des procédures administratives ou judiciaires (cf. Premier et deuxième rapport, n. 30ss). Le Tribunal fédéral assume là une fonction unificatrice importante. Il ne peut toutefois l'exercer que dans les cas qu'il est effectivement appelé à juger.

74. Bien que le Tribunal fédéral examine par principe les recours portant sur une inégalité de traitement entre hommes et femmes de manière totalement libre (du moins du point de vue du droit), il laisse dans sa jurisprudence une marge de manœuvre relativement grande aux autorités cantonales lorsqu'il s'agit de la conformité des décisions en matière d'égalité des sexes avec la Constitution²⁷. Les cantons disposent donc toujours de libertés considérables dans les domaines de la formation, de l'éducation, de la santé et de la lutte contre la violence, qui sont des domaines particulièrement sensibles du point de vue de l'égalité entre hommes et femmes. Il faut néanmoins reconnaître que, depuis 1981, la jurisprudence en matière d'égalité et

26

http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/regionen/thematische_karten/gleichstellungsatlas/synthese/gleichstellungindex.html

27 Cf. ATF 123 III 193, c.2c/cc. Dans la doctrine, cette retenue a été critiquée notamment parce qu'elle est jugée peu compréhensible au vu de l'égalité forme déjà instaurée; cf. Margrit Bigler-Eggenberger, Et si la Justice ôtait son bandeau? La jurisprudence du Tribunal Fédéral sur l'égalité entre femmes et hommes, Basel, (Helbing&Lichtenhahn) 2003, p.58ss.

d'interdiction de discriminer a permis une certaine unification dans différents domaines relevant de la compétence cantonale. Citons par exemple les allocations familiales et les allocations pour enfants, le domaine de l'imposition des couples ou la rémunération du personnel des administrations cantonales et municipales ainsi que les droits politiques.

75. Dans certains autres domaines très importants, comme le droit des personnes et de la famille, le droit du travail, la formation professionnelle, les assurances sociales et l'assurance-maladie, la compétence législative revient essentiellement à la Confédération. Dans ces domaines, les disparités entre les cantons en matière de mise en œuvre de l'égalité de droit entre hommes et femmes sont logiquement beaucoup moins grandes. Sans compter que les services de la Confédération spécialisés en matière d'égalité s'efforcent de créer des synergies et de coordonner le travail avec et entre les organismes spécialisés des cantons.

2. Mise en œuvre de l'interdiction de discriminer dans les procédures judiciaires

Recommandation no 21 formulée par le CEDEF:

Le Comité recommande à la Suisse d'assurer l'application effective des droits énoncés dans la Convention et de permettre aux femmes de disposer des voies de recours appropriées devant les tribunaux lorsque les droits protégés par ladite Convention sont violés. Il recommande également de mener des campagnes de sensibilisation à la Convention à l'intention des magistrats et des parlementaires. Il prie l'Etat partie de faire rapport sur les progrès accomplis à cet égard dans son prochain rapport périodique et d'y préciser si la Convention a été invoquée devant des tribunaux nationaux.

76. Dans la mesure où nous pouvons en juger, le Tribunal fédéral n'a, à ce jour, invoqué explicitement la Convention qu'une seule fois dans ses arrêts relatifs à l'égalité entre les sexes ou à la discrimination entre hommes et femmes lorsqu'il s'est agi d'admettre le principe de mesures positives en Suisse²⁸ (cf. n.139 infra). Dans son argumentation en matière d'égalité, le Tribunal fédéral se fonde en premier lieu sur les dispositions constitutionnelles relatives à l'égalité de droit et à l'égalité entre hommes et femmes (art. 8, al. 3, cst.), contrairement à d'autres domaines d'application, dans lesquels les conventions internationales et européennes en matière de droits de l'homme servent régulièrement de base à ses décisions. Cette différence semble être due au fait que les tribunaux ne reconnaissent que dans une mesure très limitée l'applicabilité directe de la Convention dans les affaires individuelles aussi en se fondant sur les explications

données dans le message du Conseil fédéral de 1995 portant sur la ratification de la Convention. En fait, même les parties aux procédures judiciaires du niveau cantonal ou fédéral ne semblent guère invoquer la Convention dans leur argumentation.

77. La Confédération a pris différentes mesures pour informer les autorités au niveau cantonal et national ainsi que le public de la Convention et de sa signification (cf. ad art. 24, n. 439 ss infra).

78. Ces dernières années, plusieurs recourants – hommes et femmes – se sont fondés sur l'article constitutionnel interdisant toute discrimination pour porter la question de l'égalité entre les sexes devant un tribunal dans les domaines les plus divers (notamment dans le contexte du droit du nom, du droit du divorce, de la poursuite pénale pour harcèlement sexuel, des assurances sociales et du service militaire). Bien que l'on ne dispose pas de chiffres précis, on suppose qu'en Suisse aussi, les femmes ont tendance à avoir recours à l'instrument de la procédure judiciaire moins souvent que les hommes et à en faire un usage différent.²⁹ Ce qui est frappant, c'est que beaucoup d'hommes ont invoqué le principe de l'égalité de droit (art. 8, al. 3, 1^{ère} phrase cst.) et continuent de le faire, comme le montrent les derniers arrêts du Tribunal fédéral relatifs aux mesures positives dans le domaine de l'éducation. La loi sur l'égalité (LEg), qui interdit toute discrimination dans la vie professionnelle, est en revanche invoquée par des femmes dans 95% des cas (pour ce qui est de l'évaluation de la loi sur l'égalité, cf. n. 286 ss infra). Le nouveau droit du divorce a donné aux conjoints la possibilité de demander le divorce d'un commun accord, ce qui n'est pas resté sans conséquences sur le nombre des procédures de divorce introduites par des femmes. En 2006, neuf sur dix des divorces ont été prononcés sur requête commune. (cf. n. 429 ss infra.)

79. L'un des objectifs de la loi sur l'aide aux victimes est de faciliter l'accès des **victimes d'actes de violence** aux procédures judiciaires et d'améliorer leur position dans ces procédures. Il ressort de la statistique policière de la criminalité, qu'en 2006, 84% des victimes d'infractions à l'intégrité sexuelle enregistrées par les autorités de police étaient de sexe féminin. Ces chiffres sont confirmés par la statistique des consultations en matière d'aide aux victimes de 2006, selon laquelle les victimes étaient de sexe féminin dans 86% des consultations relatives à des affaires d'atteinte à l'intégrité sexuelle et les auteurs étaient de sexe masculin

²⁸ ATF 125 I 121, c.4b.

²⁹ Regula Kägi-Diener, Frauen in rechtlichen Verfahren? Prozesse unter der Lupe, AJP/PJA 12/2002, p.1387ss; Monika Binkert/Kurt Wyss, Die Gleichstellung von Frau und Mann im Ehescheidungsverfahren, Basel 1997.

dans 91% des cas.³⁰ Depuis 2001, le nombre des affaires enregistrées par la police relatives à des violations de l'intégrité sexuelle ont augmenté de manière continuelle. Le nombre des condamnations, par contre, est resté faible en comparaison. La statistique des jugements pénaux de 2006 fait état de 117 condamnations pour viol (commis dans 100% des cas par des auteurs de sexe masculin) pour 639 affaires enregistrées par la police. Bien que le nombre des dénonciations a augmenté ces dernières années, le nombre des condamnations est resté relativement stable.³¹ Cette évolution s'explique au moins en partie par le fait que les jugements pénaux ne sont enregistrés qu'à partir du moment où ils sont entrés en force. Dans le cas des infractions pénales graves, cela n'est pas toujours possible avant la fin de l'année au cours de laquelle le jugement a été prononcé. On ignore toutefois dans quelle mesure cette baisse s'explique aussi par les difficultés que certaines victimes de sexe féminin peuvent avoir à accéder aux procédures judiciaires.

3. Concrétisation institutionnelle de l'égalité au sein des autorités fédérales et cantonales

Recommandation no 27 formulée par le CEDEF:

Le Comité recommande à la Suisse de renforcer les entités oeuvrant en faveur de l'égalité des sexes en leur fournissant des ressources humaines et financières adéquates à tous les niveaux. Il lui recommande également de renforcer la coordination entre les diverses institutions s'intéressant à la promotion de la femme et à l'égalité des sexes afin de garantir la prise en compte des sexospécificités dans tous les domaines et à tous les niveaux.

80. Le BFEG occupe 17 personnes (pour 12 postes à plein temps) et gère en 2006 un budget (réduit) d'environ CHF 7 millions (y compris les moyens mis à la disposition de la Commission fédérale pour les questions féminines, cf. n. 81). Sur ce montant, CHF 4.3 millions sont consacrés à la promotion de l'égalité, telle qu'elle est prévue dans la loi sur l'égalité. Parmi les multiples thèmes traités dans ce contexte, citons l'égalité au lieu de travail, la conciliation des vies professionnelle et familiale, le choix de la profession, l'harcèlement sexuel, le perfectionnement ainsi que les activités d'information et de sensibilisation.³² Une des tâches principales du BFEG

³⁰<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/19/03/01/key/ueberblick/01.html>

³¹http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/19/03/03/key/strafaten/haeufigste_delikte.html

³²<http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00194/00204/index.html?lang=fr>

est d'intervenir dans le processus législatif de la Confédération pour attirer l'attention sur des discriminations potentielles et pour présenter ses propres propositions. Parmi les thèmes-phares de ces quatre dernières années, relevons l'évaluation de la loi sur l'égalité et le contrôle de l'égalité des salaires dans le contexte des marchés publics (cf. n. 286 ss et n. 338 ss), l'encouragement d'études sur l'étendue du phénomène de la violence domestique par le service de lutte contre la violence ainsi que la coordination nationale entre les différents acteurs dans ce domaine.

81. Deux fois par année, la Commission fédérale pour les questions féminines³³ publie la revue « Questions au féminin », qui présente des thèmes d'actualité sous des éclairages différents et fournit ainsi une contribution précieuse à l'analyse de ces questions, à l'information du public et au dialogue.³⁴ Pour financer son travail, la Commission disposait d'environ CHF 180'000 en 2007. Son secrétariat est doté d'un poste et demi. Son budget est compris dans celui du BFEG.

82. Certaines unités de l'administration fédérale disposent aujourd'hui de spécialistes ou même de services spécialisés dans les questions d'égalité entre hommes et femmes. On trouve ainsi des déléguées à l'égalité au Département fédéral des affaires étrangères (DFAE) (Secrétariat général, Division Sécurité humaine, Direction du développement et de la coopération) et à l'Office fédéral du personnel (sous l'étiquette *Diversity Management*), dans les Secrétariats généraux du Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication, du Département fédéral de l'économie publique et du Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports ainsi que dans différents offices fédéraux. Bon nombre de ces postes ont récemment été redimensionnés ou même supprimés (comme celui qui existait au Secrétariat général du Département fédéral de justice et police) à la suite de coupes budgétaires. A quelques exceptions près (cf. n.85 ss infra concernant le *gender mainstreaming*), ces services spécialisés de l'administration fédérale s'emploient essentiellement à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes dans les questions de personnel. Afin de favoriser les échanges entre ces différents postes préposés à l'égalité des chances, une journée de réseautage a été organisée en 2006 et en 2007. Il est prévu que cette réunion d'échange soit répétée à intervalles réguliers.

³³ Commission fédérale pour les questions féminines, http://www.frauenkommission.ch/home_f.htm

³⁴ Au cours des dernières années, la commission s'est notamment consacrée aux thèmes suivants: garde des enfants, métiers dans les domaines de la santé et de l'aide sociale, les femmes dans la société de l'information, médias et politique, mesures institutionnelles en matière d'égalité, pauvreté, la communication en temps de campagne électorale, violence domestique et migration; cf. <http://www.frauenkommission.ch>

83. Une étude réalisée par la Commission fédérale des questions féminines³⁵ révèle que les restrictions budgétaires auxquelles ont été forcés les pouvoirs publics ont eu des répercussions sur les services de l'égalité tant au niveau fédéral qu'aux niveaux cantonal et communal. Au cours de ces dernières années, plusieurs de ces services ont en effet été confrontés à des coupes budgétaires les forçant à réduire leur personnel ou du moins à des interventions politiques exigeant de telles réductions. En conséquence, le nombre des services spécialisés cantonaux et les moyens dont ils disposent ont tendance à diminuer. Le BFEG entre femmes et hommes a lui aussi subi des coupes budgétaires ainsi qu'une réduction de son personnel qui limitent sensiblement ses activités. Au moyen d'une motion, certains parlementaires souhaitaient d'ailleurs voir restreindre son champ d'action à l'intégration des migrantes. Cette motion a été adoptée par le premier Conseil en mars 2007 et refusée définitivement en décembre 2007. Le Service de l'égalité du canton d'Argovie a été supprimé en 2005 et remplacé par un service d'état-major chargé de mettre l'accent sur les questions familiales. Le mandat du service de l'égalité du canton du Valais a été étendu aux questions familiales sans augmentation de ses ressources. La Commission cantonale pour les questions d'égalité entre hommes et femmes a été supprimée dans le canton des Grisons. Dans le canton de Bâle-Campagne, le peuple devra se prononcer sur une initiative de l'Union démocratique du centre exigeant la suppression du bureau de l'égalité. Dans le canton de Lucerne, le bureau de l'égalité a été intégré dans un service chargé des questions de société. Dans le canton de Zurich, une motion demandant la suppression du bureau de l'égalité a été nettement rejetée par le Parlement en 2006. Cette même année, le canton de Neuchâtel a décidé de réduire en priorité les moyens destinés aux activités en dehors de l'administration et de concentrer la politique cantonale de l'égalité sur les mesures en faveur des familles et de l'égalité de son propre personnel. Parmi les sujets dont les bureaux cantonaux et communaux de l'égalité entre femmes et hommes se préoccupent essentiellement figurent les questions de formation (notamment de formation professionnelle), la vie professionnelle et le marché du travail, la conciliation des vies familiale et professionnelle des femmes comme des hommes, la violence dirigée contre les femmes et l'intégration des migrantes.

84. Les services et bureaux officiels chargés de la promotion de l'égalité au niveau de la Confédération, des cantons et des villes sont regroupés dans la **Conférence suisse des déléguées à l'égalité**. Actuellement composée de 24 membres, elle soutient, coordonne, planifie et réalise des activités à l'échelle nationale ou régionale. La Conférence se réunit deux fois par an

³⁵ Commission fédérale pour les questions féminines, « Questions au féminin » no 2/2003, p.52.

pour discuter de questions actuelles, pour réaliser des projets et pour échanger informations et expériences.³⁶ Elle a ainsi mené un projet appelé 16+, dont le but est de sensibiliser filles et garçons, leurs parents ainsi que les entreprises à la possibilité d'un choix professionnel allant à l'encontre des stéréotypes liés au sexe. L'institution d'une journée nationale des filles, organisée chaque année, a remporté un franc succès.³⁷ Ces dernières années, la Conférence a en outre publié plusieurs études et analyses consacrées à des questions d'actualité (notamment dans les domaines de la formation professionnelle, de l'éducation, du divorce et de la violence dirigée contre les femmes).

4. Gender mainstreaming et gender budgeting

85. Le Conseil fédéral a chargé le groupe de travail interdépartemental « Suivi de la 4^e Conférence mondiale de l'ONU sur les femmes », dans lequel sont représentés tous les départements de l'administration fédérale, de proposer des moyens et d'augmenter les connaissances spécifiques en matière d'égalité dans tous les services de l'administration fédérale. Pour sensibiliser le personnel de la Confédération à l'approche intégrée de l'égalité (*gender mainstreaming*), le groupe de travail a créé un dépliant³⁸, qui a été joint à chaque décompte de salaire. Il a également publié un guide destiné aux responsables de projets³⁹ contenant des indications sur la meilleure prise en compte systématique du principe de l'égalité entre hommes et femmes lors de la préparation, de la réalisation et de l'évaluation d'un projet. Ce guide contient aussi des conseils pratiques ainsi que de nombreux renvois à d'autres sources d'information.

86. Des projets-pilotes ont permis de démontrer la praticabilité du *gender main-streaming* ainsi que l'utilité concrète de cette démarche. Les premières expériences glanées dans différents domaines spécifiques (encouragement à la création de places d'apprentissage, Jeunesse et Sport, formation et recherche, Sécurité humaine / DFAE ont montré que l'approche intégrée de l'égalité exigeait un savoir-faire spécifique, dont les services intéressés ne disposent pas toujours. Afin de combler cette lacune, on a dressé une liste des spécialistes disposés à mettre leurs connaissances à la disposition de l'administration fédérale.⁴⁰

³⁶ <http://www.equality.ch>

³⁷ <http://www.journee-des-filles.ch>

³⁸ <http://www.ebg.admin.ch/themen/00141/index.html?lang=fr>

³⁹ <http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00199/index.html?lang=fr>

⁴⁰ Pour plus de détails sur les projets-pilotes et les expériences faites, voir <http://www.ebg.admin.ch/themen/00142/index.html?lang=fr>

87. Il n'existe pas, au sein de l'administration fédérale, de stratégie globale ou d'attitude cohérente en matière de *gender mainstreaming*. Différents offices ont pourtant pris des initiatives. En particulier l'Office fédéral du développement territorial a institué un centre de compétences pour une approche intégrée de l'égalité dans l'aménagement et le développement du territoire. Considérant les aspects liés au genre comme une tâche transversale, l'Office en a déjà tenu compte dans différents domaines spécifiques (notamment dans le recueil d'informations sur la mobilité) et a organisé un sondage pour tester les connaissances et le niveau de formation dont disposent les principaux acteurs de la planification des transports, de l'aménagement du territoire et du développement durable en matière de genre.⁴¹ A l'Office fédéral de la santé publique (OFSP), les questions de genre sont un élément structurel et thématique qui est pris en compte depuis 2001. C'est maintenant le secteur *Gender Health* qui s'occupe des questions de genre en se fondant sur le principe du *gender mainstreaming* (voir aussi n. 354 ss infra) Au Secrétariat d'Etat à l'économie, on a également pris de premières dispositions pour que l'aspect du genre soit mieux pris en compte dans le cadre de la coopération économique au développement. La Direction du développement et de la coopération (DDC), pour sa part, a mis au point une liste de contrôle standardisée qui permette de définir et de quantifier le *gender mainstreaming* dans les documents qui se rapportent aux projets financés par la DDC. Parallèlement, elle analyse les coûts des mesures de promotion de l'égalité dans le secteur du personnel. Dans les domaines de la promotion de la paix, de la politique extérieure des droits humains, de la politique humanitaire et des migrations, un poste d'état major est chargé de renforcer l'acquisition de compétence en matière de genre et de veiller à ce que les activités de politique extérieure dans les domaines mentionnés soient empreintes d'une sensibilité à la question du genre ou même spécifiquement aménagées en fonction de celle-ci. Ce service travaille actuellement à la mise en œuvre d'un plan d'action en matière de *gender mainstreaming* qui a été adopté en 2006.

88. Au cours des dernières années, certains cantons et communes (Berne, Bâle-Ville, Bâle-Campagne, Grisons, Lucerne) ont également fait de premières expériences en matière d'*approche intégrée de l'égalité* et de *controlling* de l'égalité dans différents domaines. Le canton de Saint-Gall traite le sujet dans le cadre du projet transfrontalier *LänderGender*, en collaboration avec le Liechtenstein et la région du Vorarlberg. En 2002, la Ville de Zurich a introduit le *Gender Mainstreaming* dans l'ensemble de son administration et a lancé des pro-

⁴¹ <http://www.are.admin.ch/dokumentation/publikationen/00023/index.html?lang=de>

jets-pilotes dans les domaines de la politique du personnel, de la lutte contre les dépendances, du marché du travail complémentaire et de l'analyse budgétaire. Les cantons de Bâle-Campagne et des Grisons, pour leur part, se sont dotés de mécanismes de *controlling* de l'égalité, qu'ils appliquent essentiellement dans le domaine de l'éducation. Dans le cadre d'un projet qui visait à introduire la *nouvelle gestion publique* dans l'administration du canton de Bâle-Ville et qui n'a finalement pas trouvé grâce au parlement, l'administration de Bâle-Ville avait mis au point des directives pour l'évaluation des effets et pour la concrétisation d'indicateurs.

89. Les questions liées au **prélèvement et à la répartition des ressources publiques** n'échappent pas à l'approche intégrée de l'égalité, même si cet aspect n'a encore guère été pris en compte dans les ménages publics suisses. Le débat politique sur l'imposition individuelle des conjoints et sur l'imposition équitable des familles, auquel on assiste au niveau de la Confédération et des cantons, recèle d'importants aspects sexospécifiques, sur lesquels les bureaux de l'égalité et les organisations féminines attirent régulièrement l'attention. Leurs critiques portent essentiellement sur deux points : l'imposition commune des couples mariés, qui continue d'être la norme en Suisse, et l'insuffisance de la prise en compte des frais occasionnés par la garde extra-familiale des enfants lors du calcul de l'impôt sur le revenu. Le coût de la garde extra-familiale des enfants n'est pas pris en compte directement dans la loi fédérale du 14 décembre 1990 sur l'impôt fédéral direct. Selon l'art. 72c de la loi fédérale du 14 décembre 1990⁴² sur l'harmonisation des impôts directs des cantons et des communes (LHID), les cantons ont cependant la possibilité de prévoir une déduction pour les frais de garde extra-familiale des enfants. Cet article, fonctionnant comme une disposition transitoire, permet aux cantons de faire preuve d'une souplesse maximale en matière de déduction des frais de garde des enfants jusqu'à l'entrée en vigueur de la réforme de l'imposition des couples et des familles. Comme le dernier projet de révision a été rejeté en votation populaire le 16 mai 2004, la question de la déduction des frais de garde des enfants devra être réglée définitivement dans la LHID à la faveur de la prochaine réforme de l'imposition des couples et des familles. A l'exception des cantons de Glaris, de Neuchâtel, de Schwyz et du Tessin, tous les cantons ont prévu dans leur législation fiscale une déduction d'un montant limité au titre des frais de garde des enfants. Cette déduction n'est admise que si la garde par des tiers est rémunérée et si des justificatifs peuvent être produits pour ces frais. Les déductions les plus élevées sont prévues dans les can-

⁴² RS 642.14

tons de Nidwald (CHF 10'000), de Schaffhouse (CHF 9'000), d'Uri (CHF 8'000), de Zurich et d'Argovie (CHF 6'000) ainsi que de Bâle-Ville et de Bâle-Campagne (CHF 5'500). Les cantons d'Appenzell Rhodes-Extérieures et d'Obwald font figure d'exceptions en ce sens qu'ils admettent la déduction de la totalité des frais de garde, sans prévoir une limite supérieure.

90. Dans la perspective du genre, l'imposition commune telle qu'elle est pratiquée actuellement ne paraît pas être la bonne solution étant donné les effets négatifs qu'elle a sur l'économie : la progression fiscale qui va de pair avec l'augmentation du revenu dissuade de nombreuses femmes mariées d'exercer une activité rémunérée, que ce soit à temps partiel ou à plein temps. Elle encourage par contre le travail au noir avec toutes les conséquences néfastes qu'il peut avoir sur la sécurité sociale des intéressées. Toute réduction de la charge fiscale des couples (que ce soit par la procédure du *splitting* ou par l'octroi d'une déduction pour le deuxième salaire) a tendance à faire augmenter le taux d'activité professionnelle des femmes mariées. Ce serait aussi le cas si l'on passait au mode d'imposition individuelle, car ce régime permettrait de réduire l'imposition du deuxième salaire. L'activité rémunérée gagnerait ainsi en attractivité en comparaison avec les activités ménagères ou les activités de loisirs. L'effet obtenu dépendra toutefois en grande partie des aménagements concrets. Les propositions de réforme qui ont été présentées au cours de ces dernières années en matière d'imposition des couples et des familles ont été très controversées car elles sont l'expression de conceptions divergentes : alors que les défenseurs de l'imposition commune considèrent les couples mariés comme une entité économique, les partisans de l'imposition individuelle mettent l'accent sur l'indépendance économique des conjoints. Cherchant à faire sortir le dossier de l'impasse dans laquelle il se trouvait au Parlement, le Conseil fédéral a, au début de l'année 2007, organisé une consultation en vue du choix d'un système d'imposition des couples mariés. Son but est de commencer par obtenir une décision de principe des Chambres fédérales pour l'aménagement d'un futur système d'imposition des couples mariés. L'analyse des réponses reçues est maintenant terminée. Dès que le Conseil fédéral aura décidé de la suite de la procédure en 2008, les travaux de préparation d'un projet détaillé pourront commencer. A cette occasion, il importera aussi de réfléchir très soigneusement aux moyens pouvant être mis en œuvre pour alléger la charge des familles et surtout de se demander dans quelle mesure les frais d'éducation des enfants doivent être pris en charge.

91. Dans le cadre du *gender mainstreaming*, le bureau de l'égalité de la ville de Zurich s'est penché sur le budget municipal en collaboration avec un expert du Département des finances afin de déterminer la répartition des prestations publiques entre hommes et femmes. Cette ana-

lyse du budget sous l'angle du genre avait pour but de faire la transparence sur les flux monétaires et, en définitive, de faire ressortir dans quelle mesure les investissements ou les coupes budgétaires dans certains domaines se répercutaient sur la qualité de vie des hommes et des femmes en ville de Zurich. S'il ressort du rapport final du projet-pilote qu'il est tout à fait possible d'analyser un budget selon le critère du genre, cette étude n'en a pas pour autant répondu aux attentes dans la mesure où elle n'a pas permis d'analyser la performance et les effets de l'action municipale spécifique pour chacun des sexes. Les auteurs du rapport final recommandent notamment l'adoption d'un regard sur l'administration qui soit différencié selon le genre et qui aboutisse à la mise à disposition de données différenciées selon le genre.⁴³ Le canton de Bâle-Ville s'est lui aussi donné un instrument d'analyse des dépenses publiques lui permettant d'obtenir leur répartition entre hommes et femmes. La publication intitulée « Der kleine Unterschied in den Staatsfinanzen », qui porte sur cet instrument d'analyse, a suscité de l'intérêt dans toute l'Europe.⁴⁴ Depuis 2005, la répartition des dépenses du canton entre hommes et femmes est analysée année après année. Au fil du temps, les méthodes de présentation de l'évolution de cette répartition ont été améliorées et affinées. Des indicateurs et des chiffres-clés ont été définis pour permettre une analyse sectorielle détaillée. De premiers résultats sont attendus à la fin de 2007 dans le domaine de l'éducation et de la formation.

92. Le *gender responsive budget* (GRB) est thématiqué par la DDC tant sur le terrain (p.ex. au Pakistan, en Équateur, en Tanzanie, en Afrique du Sud ou au Burkina Faso) que dans sa propre administration. Une étude de faisabilité a été terminée en mars 2005. Les premiers projets-pilotes, lancés en été 2005 dans la centrale et dans certains bureaux de coordination, ont été analysés en 2006. Le *gender responsive budgeting* est l'une des priorités que la DDC s'est fixé pour ces trois prochaines années en rapport avec la mise en œuvre de la CEDEF. La Direction politique du DFAE a elle aussi introduit le *gender responsive budgeting* dans les domaines de la promotion de la paix, de la politique étrangère des droits humains, de la politique humanitaire et de la politique des migrations. Lorsqu'elle alloue des moyens financiers, elle examine dans quelle mesure les activités financées tiennent compte de la dimension de genre.

⁴³ <http://www.stadt-zuerich.ch/internet/bfg/home.html>

⁴⁴ <http://www.frauenrat-bs.ch/genderbudget/index.php>.

5. Analyse et statistique

Recommandation no 54 formulée par le CEDEF:

... Il exhorte aussi la Suisse à réunir et à analyser des données exhaustives ventilées par sexe et relatives à la Confédération, aux cantons et aux communes, et à les inclure dans son prochain rapport.

Recommandation no 37 formulée par le CEDEF:

... Il exhorte la Suisse à faire des études régulières et exhaustives sur la discrimination contre les migrantes et à réunir des statistiques sur leur emploi, leur éducation et leur santé et les diverses violences qu'elles subissent, pour que le Comité puisse se faire une idée nette de leur situation de fait.

93. L'OFS a développé ses prestations en matière d'égalité et fournit régulièrement une foule de données actualisées et différenciées selon les sexes servant d'indicateurs dans les domaines de la formation, du travail non rémunéré, de l'activité professionnelle, de la conciliation, des salaires et de la politique.⁴⁵ L'OFS a fourni ces dernières années, en collaboration avec l'administration fédérale et avec les cantons, de grands efforts afin de combler les lacunes générales dans la statistique sociale, dues essentiellement à la structure fédéraliste des compétences dans ce domaine.

94. Au cours des dernières années, l'OFS a en outre réalisé une série d'études relatives à l'analyse scientifique de ces données. En 2003, il a ainsi publié le troisième rapport complet sur la situation des hommes et des femmes en Suisse, paru sous le titre « Vers l'égalité? ».⁴⁶ Dans le sillage du recensement fédéral de la population 2000, l'OFS a publié en 2005 une vue d'ensemble analytique des changements intervenus depuis 1970 du point de vue de l'égalité entre hommes et femmes.⁴⁷ L'Atlas suisse des femmes et de l'égalité, qui a paru simultanément, informe sur les différences et les similitudes observées entre les régions dans le domaine de l'égalité des sexes. Il contient des cartes, des tableaux et des graphiques, complétés par de brefs commentaires sur les principaux changements intervenus récemment.⁴⁸ Différentes études ont par ailleurs été consacrées spécifiquement à l'analyse de la ségrégation professionnelle en

⁴⁵ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05.html>

⁴⁶ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=347>

⁴⁷ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/22/publ.html?publicationID=1704>

⁴⁸ http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/regionen/thematische_karten/gleichstellungsatlas.html

fonction du sexe et de la nationalité,⁴⁹ de la répartition des tâches dans les ménages de couples⁵⁰ et du passage de la formation à la vie professionnelle.⁵¹

95. Ces dernières années, les services spécialisés des administrations publiques ainsi que diverses organisations non gouvernementales se sont interrogés sur l'évolution de l'égalité dans de nombreux domaines. Les discussions autour du *gender mainstreaming* ont néanmoins montré que c'est bien dans les administrations que des données, analyses et informations font encore défaut pour comprendre les faits et mesures en matière d'égalité. En outre, il manque les données sexospécifiques qui permettraient d'appréhender de façon différenciée la situation des filles et des garçons.

96. Dans la coopération au développement, les données et les statistiques ne sont encore souvent pas suffisamment différenciées en fonction du genre. Dans le cadre de son plan d'action pour la mise en œuvre de la CEDEF, la DDC a décidé d'améliorer la différenciation des données de la coopération suisse au développement en fonction du sexe et de mieux tenir compte du critère du genre lors de l'analyse de l' contextes et de problèmes. La Direction se propose plus particulièrement de soutenir les efforts que fournissent les organisations et Etats partenaires pour récolter et analyser des données et informations sensibles du point de vue du sexe. Dans le but d'aider ses collaborateurs à lire et à interpréter les statistiques de manière différenciée selon le critère du genre, elle a en outre créé un instrument facilitant la lecture des statistiques.

⁴⁹ Maria Charles, Evolution de la ségrégation professionnelle en Suisse en fonction du sexe et de la nationalité de 1970 à 2000, bfs, Démos, Bulletin d'information démographique 3/2005.

⁵⁰ Silvia Strub / Evelyne Hüttner / Jürg Guggisberg, Arbeitsteilung in Paarhaushalten: Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit in der Schweiz, Neuchâtel 2005.

⁵¹ Regula Julia Leemann/ Andrea Keck, Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf: die Bedeutung von Qualifikation, Generation und Geschlecht, Neuchâtel 2005.

6. Lutte contre la discrimination des migrantes et d'autres groupes

Recommandation no 37 formulée par le CEDEF:

Le Comité exhorte la Suisse à prendre des mesures effectives pour éliminer la discrimination contre les migrantes. Il l'encourage à être énergique dans ses mesures pour les y soustraire, tant dans leur communauté que dans la société en général, à réprimer les violences contre elles et à les rendre plus conscientes des services sociaux et des remèdes juridiques à leur portée...

97. Pour les hommes comme pour les femmes, la migration est porteuse à la fois de chances et de risques. Les migrantes sont souvent désavantagées de plusieurs points de vue: au sexe viennent s'ajouter d'autres facteurs comme leur origine, leur appartenance à une minorité culturelle et religieuse, leur manque de formation, leur mauvaise rémunération et leur situation économique défavorable. Sans compter les a priori vis-à-vis des personnes d'origine étrangère et les stéréotypes existants en ce qui concerne le rôle des femmes, auxquels sont aussi confrontées les migrantes ayant une bonne formation. Dans une analyse détaillée intitulée « Femmes et hommes face au racisme », la Commission fédérale contre le racisme a constaté qu'en Suisse aussi, il existe des liens complexes entre discrimination raciale et discrimination des femmes.⁵²

98. Ces dernières années, on a commencé en Suisse à prendre conscience du fait que les migrantes dont les familles refusent de transiger sur l'image et le rôle traditionnel des femmes vivent souvent dans un antagonisme douloureux. La détermination des formes d'expression liées aux traditions culturelles et religieuses qui se doivent d'être acceptées, en particulier en ce qui concerne les femmes d'origine musulmane, a suscité de vives controverses ces dernières années, que cela soit dans le cadre de l'école, de la formation ou de la vie professionnelle.⁵³ Il n'est pas toujours aisé de peser l'intérêt, protégé par les droits humains, des parents et des enfants, au droit à l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et à l'intérêt public.

99. Au cours des dernières années, la situation des migrantes a été ouvertement discutée dans les domaines les plus divers. La Confédération et les cantons ont pris diverses mesures permettant une meilleure prise en compte de leurs besoins spécifiques (voir les commentaires relatifs aux sujets de la violence dans le couple et dans la famille, n. 123 ss; de la traite des femmes n.

⁵² Tangram, Bulletin de la Commission fédérale contre le racisme, no 10, Femmes et hommes face au racisme, mars 2001, www.ekr.cfr.ch/ekr/dokumentation/shop/00018/00059/index.html?lang=fr&PHPSESSID=

⁵³ Cf. p.ex. Judith Wyttenbach, Concilier les droits en matière d'égalité et les traditions culturelles et religieuses. Droits fondamentaux et humains des jeunes filles dans les familles de migrants. Résumé, dans: Questions de femmes 1.2006.

167 ss, de la formation professionnelle n. 256 ss, de la santé n. 367 ss, des autorisations de séjour, n. 417 ss, ou de l'intégration dans la vie professionnelle, n. 342 ss).

7. Combattre la violence dirigée contre les femmes

Recommandation no 31 formulée par le CEDEF:

Le Comité appelle la Suisse à redoubler d'efforts en vue de remédier au problème de la violence à l'égard des femmes, notamment la violence au sein de la famille, qui constitue une violation de leurs droits fondamentaux. Il l'exhorte plus particulièrement à adopter des lois et à mettre en œuvre des politiques conformes à la recommandation générale 19 du Comité afin de prévenir la violence, de fournir protection, appui et services aux victimes et de châtier et réhabiliter les délinquants.

7.1. Données statistiques

100. En raison, notamment, de la complexité qui caractérise la répartition des compétences entre la Confédération et les cantons, la Suisse ne dispose pas de données statistiques uniformes ni d'ailleurs de rapports réguliers sur la violence dirigée contre les femmes. Il est difficile de fournir des indications précises sur la situation de fait, entre autre parce que les différentes statistiques ne sont pas établies selon des méthodes uniformes. Les statistiques et enquêtes suivantes permettent néanmoins de cerner certains aspects du phénomène.

101. La **statistique policière de la criminalité** est une synthèse des statistiques mises à disposition par les polices cantonales dans laquelle figure un choix d'actes pénalement répréhensibles ayant été dénoncés à la police. Elle indique par exemple que le nombre des infractions à l'intégrité sexuelle enregistrées par la police entre 2003 et 2006 a augmenté.⁵⁴ En cours de révision, la statistique policière de la criminalité devrait, bientôt, fournir aussi des informations spécifiques sur la violence dans le couple et dans la famille. Certains cantons (comme le canton de Zurich) ont depuis peu leurs propres statistiques policières sur la violence domestique. L'OFS a réalisé une étude spéciale sur les homicides et les tentatives d'homicide commis durant les années 2000 à 2004 en se fondant sur les données de la police. Il a ainsi recensé non seulement tous les homicides et toutes les tentatives d'homicides que la police a enregistrés comme tels pour la période indiquée, mais aussi la relation existant entre la victime et l'auteur, ce qui lui a permis d'identifier les actes relevant de la violence domestique. Entre 2000 et 2004,

⁵⁴<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/19/03/02.html>

il a obtenu une moyenne annuelle de 95 personnes victimes d'homicide ou de tentative d'homicide commis par leur partenaire ou par une autre personne vivant en ménage commun avec elles.⁵⁵ Si l'on considère uniquement les cas d'homicide, la moyenne était de 41 sur la période considérée. Sur ces 41 victimes, 28 étaient de sexe féminin, 13 de sexe masculin.

102. La **statistique des condamnations pénales** fait état de toutes les condamnations entrées en force ayant été inscrites au casier judiciaire. Les informations que l'on y trouve ne se rapportent toutefois qu'à l'auteur (sexe, âge, nationalité etc.) et ne nous disent rien sur la victime et sur les rapports éventuels de celle-ci avec la personne condamnée. Pour l'année 2006, il ressort de cette statistique que 86% des personnes condamnées sont de sexe masculin. Elle nous dit aussi que le nombre des condamnations pour viol (art. 190 CP) est en légère augmentation par rapport à 2005 (passant de 109 à 117), alors que celui des condamnations pour actes d'ordre sexuel commis sur des enfants (art. 187 CP) a légèrement baissé par rapport à 2005 (il a diminué de 408 à 364).⁵⁶

103. La **statistique de l'aide aux victimes d'infractions (OHS)** recense depuis l'an 2000 toutes les consultations des organismes reconnus de conseil et d'aide aux victimes ainsi que toutes les décisions des autorités cantonales accordant des indemnisations et des réparations morales. Comme l'aide aux victimes n'est pas subordonnée à une dénonciation de l'acte auprès des autorités de police, la statistique de l'aide aux victimes fait aussi état de cas qui ne figurent pas dans la statistique policière de la criminalité. On y trouve des indications sur la nature des infractions pénales en cause et sur le type d'aide apporté (protection, hébergement, soutien financier). Entre 2000 et 2006, le nombre des consultations a passé de 15'500 à 28'485. Il ressort en outre de l'OHS que l'aide aux victimes fournie par l'Etat est demandée avant tout par des femmes. En 2006, leur proportion dans les consultations était de 73%.⁵⁷ 40% des consultations ont bénéficié à des victimes de lésions corporelles, 29% (dont 15% d'enfants) à des victimes d'une infraction à l'intégrité sexuelle. Dans plus de la moitié des cas (2006: 52%) il existait une relation familiale entre l'auteur et la victime.

104. La **statistique médicale des hôpitaux** donne un aperçu des diagnostics posés à la sortie des patients ayant été hospitalisés en Suisse (y compris dans les hôpitaux psychiatriques). Il

⁵⁵ Il s'agit ici d'un total qui inclut les tentatives d'homicides et les homicides.

⁵⁶

http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/19/03/03/key/strafataten/delikte_im_einzelnen.Document.83251.xls#187-200!A1

⁵⁷<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/19/03/01/key/ueberblick/01.html>

serait possible, dans le cadre de cette statistique, de recenser aussi les cas de maltraitance impliquant des membres de la famille.

7.2. Révision du code pénal

105. Aujourd'hui, le thème de la lutte contre la violence dans le couple n'est plus un tabou en Suisse. Ces dernières années, il a été l'objet de nombreuses discussions dans les médias, mais aussi dans les parlements de la Confédération et des cantons. La révision du code pénal entrée en vigueur en avril 2004 est le reflet de l'évolution des mentalités face à ce problème. Jusqu'à cette date, la plupart des infractions au code pénal pouvant être commises à l'intérieur du couple n'étaient réprimées que sur plainte. Depuis l'entrée en vigueur de la révision, les actes de violence commis à l'intérieur du couple, marié ou non, sont poursuivis d'office. La contrainte sexuelle (art. 189 CP) et le viol (art. 190 CP), entre autres infractions, sont donc maintenant poursuivis d'office même s'ils ont été commis entre époux ou dans l'année qui suit le divorce.. Dans le cas des concubins et des couples séparés, la contrainte sexuelle et le viol étaient déjà des infractions poursuivies d'office selon l'ancien droit et le sont donc toujours en vertu de la nouvelle législation. Selon ces nouvelles règles, les lésions corporelles simples (art. 123 CP), les voies de fait réitérées (art. 126, al. 2, let. b et c, CP) et les menaces (art. 180, al. 2, CP) sont donc devenues des infractions qui sont poursuivies d'office si elles sont commises entre époux ou partenaires. La nouvelle réglementation s'applique donc tant aux couples mariés qu'aux couples hétérosexuels ou homosexuels qui vivent en ménage commun et cela pour une durée indéterminée ou jusqu'au terme de l'année qui suit la séparation. Dans tous les autres cas, les infractions en question continuent de n'être poursuivies que sur plainte, sauf si les voies de fait réitérées étaient dirigées contre des enfants. Ce délit spécifique a toujours été et continuera d'être poursuivi d'office. Les voies de fait entre conjoints et concubins continuent à être poursuivies sur plainte lorsque l'acte n'a été commis qu'une seule fois.

106. Contrairement à ce qui est le cas pour les autres infractions au code pénal poursuivies d'office, l'autorité compétente peut, en cas de lésions corporelles simples, de voies de fait réitérées et de menaces entre conjoints ou partenaires, suspendre provisoirement la procédure si la victime le requiert ou donne son accord à sa proposition de suspension (art. 55a, al. 1, let. a et b, CP). Il en va de même de la contrainte. L'autorité compétente a toutefois aussi la possibilité de poursuivre la procédure contre la volonté de la victime. Cette norme vise à éviter que l'auteur fasse pression sur la victime pour l'inciter à requérir la suspension de la procédure ;

elle demande toutefois de la part de l'autorité de poursuite pénale beaucoup de sensibilité et de compétence en matière de violence domestique. Une telle suspension de la procédure n'est par contre pas possible en cas de contrainte sexuelle ou de viol. La procédure sera reprise si la victime révoque son accord, par écrit ou par oral, dans les six mois qui suivent la suspension provisoire (art. 55a, al. 2, CP). En l'absence de révocation de l'accord, l'autorité compétente est tenue de rendre une ordonnance de non-lieu définitive. Les expériences faites depuis l'entrée en vigueur de cette disposition montrent que les autorités de poursuite pénale ont tendance à suspendre la procédure assez rapidement. La protection supplémentaire que l'on entendait donner aux victimes en introduisant la poursuite d'office reste donc insuffisante dans la pratique.

107. En adoptant cette révision législative, le parlement a prouvé qu'il considérait la violence à l'intérieur du couple comme un fait grave, notamment parce qu'un mariage ou un partenariat crée des rapports de confiance et souvent des rapports de dépendance étroits, dont la partie la plus forte n'a pas le droit de tirer parti aux dépens de la partie la plus faible.

7.3. Protection des victimes par la police et par le droit civil; responsabilité pénale des auteurs

108. Selon des estimations, quelque 10'000 femmes appellent chaque année la police par peur de violences domestiques.⁵⁸ Forte de son mandat (préserver l'ordre et la sécurité publics), la police (organisée par cantons) a l'obligation d'intervenir en cas de danger ou de désordre quelconque. Les cantons de Saint-Gall et d'Appenzell Rhodes-Extérieures ont été les premiers cantons qui, depuis 2003, donnent dans leur législation sur la police la compétence expresse à leurs forces de l'ordre **d'expulser la personne ayant eu recours à la violence du domicile commun**. Cette mesure d'urgence, qui n'est liée à aucune exigence de forme, est limitée à une durée de dix jours (pouvant être prolongée à maximale 20 jours à certaines conditions). Une évaluation des premières expériences faites depuis l'introduction de ces nouvelles compétences dans les cantons de Saint-Gall et d'Appenzell Rhodes-Extérieures a montré que cette nouvelle approche (non seulement calmer les esprits, mais déterminer les responsabilités, non seulement protéger les victimes, mais intervenir contre les auteurs) était jugée positive par toutes les autorités concernées et avait permis de sensibiliser la population à ce sujet. Les mesures

⁵⁸ Brochure « Stop! Violence domestique » de la Prévention Suisse de la Criminalité (PSC) 2003, www.kriminalpravention.ch/1/downloads/fr/violence_domestique_fr.pdf

d'accompagnement interdisciplinaires (échange d'informations et coordination entre les services administratifs intéressés, aiguillage des victimes d'actes de violence vers les services de consultation appropriés) sont des éléments cruciaux pour le succès de la nouvelle stratégie policière.⁵⁹

109. Depuis lors, tous les cantons, pratiquement, ont adopté des normes similaires permettant l'expulsion des personnes violentes (Glaris, Lucerne, Grisons, Neuchâtel, Berne, Genève, Schaffhouse, Schwytz, Soleure, Uri, Argovie, Zurich, Bâle-Campagne, Obwald) ou sont en train d'étudier l'introduction de telles normes (Bâle-Ville, Fribourg, Nidwald, Thurgovie, Tessin, Vaud, Zoug, Jura).⁶⁰ La plupart des cantons ont opté pour une modification de leur législation en matière de police ou de leur procédure pénale, alors que d'autres ont adopté des lois spécialement consacrées à la protection contre la violence. Le canton de Zurich, par exemple, a adopté en juin 2006 une loi de protection contre la violence très complète, qui a été conçue sur la base d'un inventaire des instruments policiers et juridiques à disposition ainsi que des aides existant dans le contexte de la violence domestique dans le canton de Zurich.⁶¹

110. L'expulsion de la personne violente du domicile commun (combinée avec une interdiction de revenir) ne doit pas être confondue avec une **privation de liberté**, qui constitue une atteinte plus conséquente à la liberté de la personne et qui se trouve de ce fait subordonnée à des conditions strictes: la loi sur la police du canton de Saint-Gall prévoit ainsi, par exemple, qu'une personne peut être passagèrement (durant 24 heures au maximum) retenue par la police si elle représente un danger sérieux et immédiat pour elle-même ou pour autrui et si ce danger ne peut pas être éliminé d'une autre manière. Le juge d'instruction a la possibilité de prolonger la durée de cette rétention jusqu'à huit jours au maximum, mais seulement si la personne retenue représente un danger pour autrui. Toute incarcération plus longue est subordonnée aux conditions de la détention préventive (prévues dans les codes pénaux cantonaux).

111. Ces dernières années, les interventions policières en cas de violences domestiques sont devenues monnaie courante dans de nombreux cantons. Ce que l'on ignore toutefois, c'est si les auteurs sont aussi plus nombreux à devoir **répondre de leurs actes en droit pénal**. La

⁵⁹ Eva Wyss, *Gegen Gewalt: Interventionsprojekte in den Kantonen St.Gallen und Appenzell Ausserrhoden: Erste Erfahrungen mit der Umsetzung der polizeilichen Wegweisung*, Rapport en allemand avec résumé en français (évaluation commandée par le Service de lutte contre la violence du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG)), 2005; www.against-violence.ch/f2/dokumente/schlussbericht_sg%20.pdf.

⁶⁰ Etat des données: juillet 2006.

⁶¹ Cornelia Kranich Schneiter/ Marlene Eggenberger/Ursula Lindauer, *Gemeinsam gegen häusliche Gewalt: eine Bestandesaufnahme im Kanton Zürich* (im Auftrag von IST Interventionsstelle gegen häusliche Gewalt des Kantons Zürich), Zürich etc. 2004.

statistique des condamnations, en tous les cas, ne laisse pas apparaître de tendances dans ce sens. Quoi qu'il en soit, il faudra attendre encore quelques années avant de pouvoir procéder à une évaluation détaillée. Depuis 2004, il est possible de faire le compte des condamnations pour lésions corporelles simples, pour voies de fait ou pour menaces entre conjoints et entre partenaires hétérosexuels ou homosexuels, mais ces nouvelles statistiques ne nous disent rien sur le sexe des victimes.

112. Les mesures policières contre la violence domestique ne sont efficaces qu'à court terme. Soucieuse de protéger les victimes aussi à moyen et à plus long terme, la Commission des affaires juridiques du Conseil national a préparé un projet visant à améliorer la **protection de la personnalité en droit civil** (art. 28 CC) par l'adjonction d'une disposition spécifique (art. 28 b) sur la protection contre la violence. Cette disposition permet aux autorités judiciaires d'expulser la personne violente du logement commun pour une durée déterminée. Le juge peut en outre interdire à l'auteur de s'approcher de la victime ou de prendre contact avec elle. Cette mesure peut aussi être efficace pour combattre les formes de violence qui surviennent souvent après la séparation du couple (p.ex. le « stalking », soit la poursuite et le harcèlement obsessionnels du partenaire).⁶² Le Parlement a adopté le projet le 23 juin 2006 et il est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2007. Cette révision du code civil promet de fournir des instruments de lutte contre la violence domestique très efficaces. Les effets concrets de la nouvelle norme dans la pratique n'apparaîtront toutefois qu'au fil de ces prochaines années.

7.4. Hébergement, soutien et indemnisation des victimes, conseil et réparation du tort moral

113. Spécialisées dans l'aide d'urgence, les 18 **maisons d'accueil pour femmes** existant à l'heure actuelle en Suisse mettent à la disposition des victimes de la violence quelque 200 lits (dans moins de 100 chambres) au titre d'un hébergement provisoire. Des places supplémentaires sont mises à disposition par des institutions similaires, mais on ignore leur nombre précis. Selon les recommandations du Conseil de l'Europe, le nombre des places d'accueil pour femmes et enfants devrait, en Suisse, être de 980. En 2003, une étude sur la situation des maisons d'accueil pour femmes commandée par le Service de lutte contre la violence du BFEG a permis de recenser 41'000 nuitées pour les quatorze maisons prises en compte. Ces nuitées étaient

⁶² Initiative parlementaire « Protection contre la violence dans la famille et dans le couple », Rapport de la Commission juridique du Conseil national, 18 août 2005, FF 2005 6437ff.

réparties sur 1'375 femmes et enfants. Les maisons d'accueil ont été contraintes de refuser en moyenne 52% des femmes cherchant protection, le plus souvent parce qu'elles affichaient complet, mais aussi, parfois, pour cause d'inadéquation de la structure d'accueil (p.ex. lorsque les femmes souffrent de maladies psychiques ou de toxicomanie) ou encore pour des raisons de sécurité. Le taux d'occupation moyen était de 65%, chiffre que les auteurs de l'étude expliquent par le manque d'adéquation de l'offre (sphère privée insuffisamment respectée dans les chambres à plusieurs lits, ce qui est particulièrement gênant pour les victimes d'actes de violence, et chambres trop exigües pour accueillir les femmes avec enfants).⁶³ On ignore combien de places d'hébergement sont mises à la disposition des victimes d'actes de violence par d'autres structures d'accueil et quel y est le taux d'occupation.

114. L'aide sociale et l'aide aux victimes d'actes de violence continue, par principe, de relever des cantons. Faute de base légale dans la législation fédérale, la Confédération ne participe pas au financement des maisons d'accueil pour femmes. Le droit fédéral n'oblige pas les cantons à mettre à disposition ou à financer des structures d'accueil, de sorte que le soutien apporté par l'Etat aux maisons d'accueil pour femmes continue de **varier d'un canton à l'autre**. Les séjours de courte durée (moins de 15 jours) sont normalement pris en charge par l'institution cantonale d'aide aux victimes. L'étude mentionnée plus haut a révélé que le financement des maisons d'accueil pour femmes était assuré à 60% au moyen de fonds publics, le reste grâce à des ressources privées (dons, contributions d'associations etc.).

115. En vertu de la loi fédérale sur l'aide aux victimes, les personnes qui, du fait d'une infraction, ont subi une atteinte directe à leur intégrité corporelle, sexuelle ou psychique, peuvent prétendre à une **aide aux victimes** (conseils et soutien, garantie de certains droits contre l'auteur présumé de l'infraction dans le cadre de la procédure pénale, indemnisation et réparation morale).⁶⁴ Les cantons sont tenus de veiller à ce que des services de consultation publics ou privés soient à la disposition des victimes et leur apportent gratuitement, que ce soit de façon directe ou en les renvoyant à d'autres institutions, une aide médicale, psychologique, sociale, matérielle et juridique. Comme déjà souligné, le nombre des consultations et des personnes en quête d'aide n'a cessé d'augmenter au cours de ces dernières années et trois quarts des victimes qui s'y présentent sont des femmes. Dans les cas où il existe une relation familiale

⁶³ Theres Egger, Maisons d'accueil pour femmes; analyse des besoins: Résumé de l'étude préliminaire, réalisée sur mandat du Service de lutte contre la violence du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), novembre 2004.

⁶⁴ <http://www.bj.admin.ch/bj/fr/home/themen/gesellschaft/opferhilfe.html>

entre la personne violente et sa victime, la proportion des victimes de sexe féminin est même de 86% (2005). La violence domestique était en cause dans 53% de toutes les consultations (2005).⁶⁵ Outre les services d'aide aux victimes et les autres services spécialisés dans l'encadrement de victimes de violences sexuelles, certains cantons (Berne, Genève) ont aussi dans leurs hôpitaux des services de consultation médicaux spécialisés dans le traitement des victimes d'actes de violence.

116. Les sommes payées (subsidièrement) par les cantons au titre de l'**indemnisation** des victimes et de la **réparation du tort moral** aux termes de la loi sur l'aide aux victimes se sont, en 2006, montées à plus d'un million de franc suisse pour l'indemnisation et à CHF six millions pour les réparations du tort moral. Près de deux tiers de ces montants (58%) a été versé à des victimes de sexe féminin. La révision totale de la loi fédérale sur l'aide aux victimes d'infractions⁶⁶, entrée en vigueur le 23 mars 2007, prévoit notamment un plafonnement des sommes versées au titre de la réparation du tort moral, leur montant ayant été plus élevé que prévu ces quelques dernières années.

117. Ces dernières années, on n'a cessé de répéter que pour être efficace, la prévention de la violence domestique devait passer par la poursuite pénale des auteurs tout en ne se limitant pas à cela : les services de prévention, de conseil et d'aide doivent, du côté des auteurs, s'adresser avant tout aux auteurs potentiels ainsi qu'aux récidivistes potentiels. A Berne, Zurich, Lausanne, Lucerne Saint-Gall, il existe maintenant des services de consultation qui s'adressent spécialement aux hommes.⁶⁷ Avec le soutien de fonds publics et privés, différentes institutions proposent des programmes de rééducation à l'intention des hommes ayant des comportements violents dans la famille ou le couple.⁶⁸ Faute de bases légales, il n'est toutefois pas possible d'obliger les auteurs à prendre part à de tels programmes tant que la procédure pénale n'est pas close.

⁶⁵ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/19/03/01.html>

⁶⁶ <http://www.bj.admin.ch/bj/fr/home/themen/gesellschaft/gesetzgebung/opferhilfegesetz.html>

⁶⁷ <http://www.maenner.org/schweiz/linkberatungsstellen.html> (en allemand seulement)

⁶⁸ Cf. p.ex. Susanne Lorenz/ Christian Anglada/ Pierre Avanzino/ Philippe Bigler, Générer un changement chez les hommes ayant des comportements violents dans le couple et la famille: modalités et contextes d'intervention, Lausanne (Service Violence et Famille) 2004.

7.5. Coordination et institutionnalisation des connaissances

118. Ces dernières années, des **services** dits **d'intervention** ont été créés dans plusieurs cantons. Rattachés en général aux départements cantonaux de justice et police, ils ont pour tâche de coordonner les interventions de la police, de la justice, des services sociaux, des maisons d'accueil pour femmes, des services de consultation pour les victimes d'actes de violence, des services d'urgences des hôpitaux etc. Ils travaillent le plus souvent en collaboration étroite avec les déléguées cantonales ou municipales à l'égalité. Depuis peu, on trouve aussi dans certains cantons des **tables rondes** et des organismes de coopération, institués pour améliorer la collaboration entre les différentes autorités dans les domaines de la sécurité, de la poursuite pénale, de l'aide sociale et de l'aide aux victimes, de la migration et de la traite des êtres humains.

119. Depuis mai 2003, le BFEG comporte un **Service de lutte contre la violence**.⁶⁹ Ce service est actuellement doté d'1,25 postes pour un budget d'exploitation de près de CHF 230'000 par année.⁷⁰ Son objectif prioritaire est de lutter contre la violence dans les couples. Le service a aussi pour tâche d'informer et de documenter les organismes publics, les organisations privées, les médias et les particuliers. Par le biais de séminaires et d'autres manifestations, il favorise le réseautage et l'échange d'expériences entre les différents organismes spécialisés des cantons. En matière de recherche, il commande et publie de petites études et évaluations. Finalement, il prend part à des projets d'importance nationale. Le Service de lutte contre la violence a publié une série de feuilles d'information qui donnent une introduction au sujet traité et qui ont pour but d'y sensibiliser le public.⁷¹

7.6. Sensibilisation et prévention

120. Depuis quelque temps, le Service de coordination Prévention Suisse de la Criminalité (qui est un organisme commun de la Conférence des directrices et directeurs des départements cantonaux de justice et police, CDDJP) travaille à la prévention de la violence. Après une campagne menée sous le titre « Unis contre la violence », qui s'adressait avant tout aux jeunes, le

⁶⁹ <http://www.against-violence.ch>

⁷⁰ Chiffre valable pour 2006

⁷¹ <http://www.ebg.admin.ch/themen/00009/00089/00093/index.html?lang=fr>

Service a, entre 2003 et 2005, conduit la campagne « **Stop! Violence domestique** », commandée par la CDDJP.⁷² Elle avait pour but de susciter dans l'opinion publique une attitude de tolérance zéro face au phénomène de la violence domestique, attitude dont on espérait un effet préventif. Le premier pilier de la campagne a été un cycle de perfectionnement professionnel dont ont profité 70 membres des corps de police cantonaux. Il s'agissait de leur donner une vision commune du phénomène afin d'aboutir à une stratégie de lutte contre la violence domestique qui soit la même dans l'ensemble de la Suisse. On attendait des participants qu'ils fonctionnent ensuite comme multiplicateurs et comme plateformes d'information dans leurs corps de police respectifs. Dans un deuxième temps, on s'est adressé à un large public pour faire connaître le rôle de la police et le rôle des organismes qui collaborent avec elle dans le domaine social. Le projet a finalement abouti à la publication d'une brochure contenant des informations et des recommandations ainsi qu'à l'organisation du colloque « Violence domestique: expulsion du conjoint et interdiction de retour ». Cette manifestation, qui a eu lieu en 2003, a permis de présenter différents modèles d'intervention expérimentés en Suisse ou à l'étranger. Pour atteindre aussi la population immigrée, on a fait appel à des médias spécifiques ainsi qu'aux organisations de base et aux forums destinés à la population étrangère en Suisse.⁷³

121. En règle générale, les services d'intervention cantonaux, mentionnés plus haut, ont un mandat de sensibilisation des autorités et du public. La **sensibilisation et l'information** sont des domaines dans lesquels de nombreux cantons investissent. Divers services d'intervention publient des brochures d'information présentant une documentation de base ainsi que des nouveautés sur ce thème. Plusieurs cantons (Argovie, Bâle-Campagne, Bâle-Ville, Lucerne ou Berne) organisent des cycles de formation ou de perfectionnement à l'intention des groupes professionnels spécifiquement concernés par le sujet de la violence domestique dans la police, les autorités judiciaires ou les hôpitaux.

122. Au cours des dernières années, on s'est employé non seulement à combattre le phénomène de la violence domestique, mais aussi à l'**analyser**. En l'an 2000, la Commission fédérale pour les questions féminines avait consacré un numéro de sa publication bisannuelle « Questions au féminin » au sujet « Violence domestique: Comment intervenir? » et y avait éclairé le problème sous des angles divers et fait part de différentes expériences. En 2004, la Ville de Zurich a publié une étude relative au phénomène de la violence domestique et aux stratégies

⁷² http://www.kriminalpraevention.ch/1/fr/5violence/520_campagne_stop_violence_.php

⁷³ Peter Giger, Die polizeiliche Präventionskampagne « Stopp! Häusliche Gewalt », dans: Questions au féminin no 1.2005, p.41ss.

mises en œuvre pour l'enrayer.⁷⁴ D'autres études portent sur les premières expériences faites avec les nouvelles stratégies d'intervention de la police.⁷⁵ En 2004, une étude réalisée sur mandat de la maison d'accueil pour femmes de Zurich a analysé la façon dont la violence domestique était présentée dans la presse écrite de Suisse alémanique.⁷⁶ En 2005, la Commission fédérale pour les questions féminines a repris le sujet de la violence domestique pour le considérer du point de vue de la migration et a publié à ce sujet une série d'articles rédigés par différents experts et expertes.⁷⁷

7.7. Violence subie par les migrantes

Recommandation no 35 formulée par le CEDEF:

Le Comité recommande à la Suisse de ne révoquer le permis de séjour temporaire des étrangères victimes de violences conjugales et de ne modifier la législation concernant les conditions à remplir pour obtenir le permis de séjour qu'après avoir pleinement évalué l'impact de ces mesures sur les femmes.

123. Alors que selon les conclusions des études récentes réalisées sur la violence domestique, le phénomène n'est pas plus fréquent chez les couples d'étrangers que chez les couples suisses, les statistiques de la police et des services de consultation montrent une autre réalité : les femmes d'origine étrangère sont plus souvent hébergées dans les centres d'accueil pour femmes que les Suissesses et elles sont plus souvent victimes d'actes de violence domestique nécessitant l'intervention de la police. Les auteurs auxquels les policiers ont à faire sur place sont eux aussi plus souvent d'origine étrangère que de nationalité suisse. Les études de fréquence ont donc plutôt tendance à sous-estimer le nombre des cas de violence domestique survenant dans les couples d'étrangers alors que les statistiques de la police ont tendance à le surestimer.

124. Les **raisons** pour lesquelles on pense que les familles étrangères sont plus sujettes à la violence que les familles suisses sont **complexes** : d'une part, de nombreux migrants sont ori-

⁷⁴ Silvia Steiner, Häusliche Gewalt: Erscheinungsformen, Ausmass und Bewältigungsstrategien in der Stadt Zürich, Zurich 2004.

⁷⁵ Eva Wyss, Gegen häusliche Gewalt. Interventionsprojekte in den Kantonen St.Gallen und Appenzell Ausserrhoden: Erste Erfahrungen mit der Umsetzung der polizeilichen Wegweisung – Evaluation, Berne 2005; Cornelia Kranich Schneiter/ Marlene Eggenberger/ Ursula Lindauer, Gemeinsam gegen häusliche Gewalt: eine Bestandesaufnahme im Kanton Zürich; Peter Frei, Wegweisung und Rückkehrverbot im st.gallischen Polizeigesetz: Eine Bestandesaufnahme. Erfahrungen im ersten Jahr aus juristischer Perspektive, in: Aktuelle Juristische Praxis 5/2004, S.547ff.; Corinna Seith, Öffentliche Interventionen gegen häusliche Gewalt. Zur Rolle von Polizei, Sozialdienst und Frauenhäusern,

⁷⁶ Beatrice Büttner/ Sonja Perren/ Rainer Hornung, Häusliche Gewalt in den Printmedien der Deutschschweiz. Darstellung häuslicher Gewalt im Jahr 2002 in sämtlichen grösseren Printmedien der Deutschschweiz, (im Auftrag der Stiftung Frauenhaus Zürich), 2004.

ginaires de pays et de milieux sociaux marqués par la pauvreté et souvent aussi par la violence. Le recours à la violence comme moyen de résoudre des conflits familiaux y bénéficie d'une autre légitimité sociale que dans la population suisse.. En subordonnant le droit de séjour de l'épouse venue en Suisse au titre du regroupement familial à la condition qu'elle vive en ménage commun avec son époux exerçant une activité lucrative, la législation sur les étrangers actuellement en vigueur facilite l'abus de pouvoir ainsi que la violence du conjoint et fragilise la position de la victime potentielle. D'autre part, la situation souvent difficile des migrants recèle un risque de violence domestique considérable: les adaptations exigées de la part des personnes venues d'ailleurs, le fait qu'elles se retrouvent tout en bas de la hiérarchie sociale alors qu'elles n'y sont souvent pas habituées, le manque de ressources économiques, l'absence du réseau social et familial, l'obligation de s'adapter à de nouvelles normes sociales, les attentes en matière de rôle social et les jugements de valeur ne cessent de remettre en question l'identité des migrantes et migrants et représentent un potentiel de conflit important à l'intérieur des familles.⁷⁸ Les spécialistes mettent toutefois en garde contre toute généralisation consistant à considérer la violence dans les familles immigrées comme étant issue de la tradition patriarcale de la société d'origine et donc comme un problème « culturel ». De tels préjugés viennent occulter la réalité complexe et risquent de faire oublier les vrais motifs de la violence domestique ; ils n'en continuent pas moins d'influencer les autorités dans leurs interventions en faveur des victimes de la violence domestique. Des efforts d'information et de sensibilisation des autorités aux aspects spécifiques de la violence domestique dans les familles étrangères ont pourtant été fournis à plusieurs niveaux ces dernières années.⁷⁹ Il existe par ailleurs divers organismes d'aide et de conseil qui s'adressent spécifiquement aux victimes d'origine étrangère.⁸⁰

125. Bien que les procédures d'intervention de la police soient les mêmes indépendamment de la nationalité des personnes concernées, les effets qu'elles produisent peuvent être que limités pour les migrantes qui sont originaires d'un pays non-membre de l'UE et qui sont venues en Suisse dans le cadre d'une mesure de regroupement familial (aux fins de « rétablissement de la communauté familiale »). Dans le cas de violence domestique, les femmes qui vivent en Suisse

⁷⁷ Commission fédérale pour les questions féminines, « Questions au féminin » 1.2005, Violence domestique et migration.

⁷⁸ Katharina Belser, La violence domestique survient dans tous les milieux – mais dans certains peut-être un peu plus souvent, Questions au féminin 1.2005, p.9; cf. aussi Silvia Steiner, Häusliche Gewalt, Erscheinungsformen, Ausmass und polizeiliche Bewältigungsstrategien in der Stadt Zürich 1999-2001, Zurich etc. 2004.

⁷⁹ Cf. p.ex. le projet d'empowerment mis sur pied par l'atelier pour les migrantes wisdonna: Julia Betschart-Velazquez, Sensibilisierung und Weiterbildung zu häuslicher Gewalt und Migration, dans: Questions au féminin 1.2005, p.45ss; voir aussi campagne « Stop! Violence domestique ».

⁸⁰ P.ex. le FIZ, Centre d'information pour femmes à Zurich; Violetta, Centre d'accueil pour migrantes à Zurich.

depuis moins de trois ans peuvent en effet craindre de perdre leur autorisation de séjour en Suisse si elles se séparent effectivement ou divorcent de leur mari violent. Comme déjà relevé dans le premier et deuxième rapport,⁸¹ les étrangères sont souvent particulièrement exposées à la violence de leur partenaire, malgré l'intervention de la police, lorsqu'elles ne peuvent pas le quitter par crainte de devoir rentrer dans leur pays sans leurs enfants et sans aucun droit sur eux et d'y être mises au ban de la société pour avoir échoué dans leur mariage. La nouvelle législation sur les étrangers n'y remédie qu'en partie.⁸² (cf. n. 417 ss ad art. 15)

126. Pour ce qui est de l'excision, voir infra ad art. 12, chapitre n. 380 ss.

7.8. Lutte contre la violence à l'égard des femmes à l'étranger

127. Depuis quelques années, la promotion du droit des femmes et la lutte contre la violence subie par les femmes font partie des **objectifs prioritaires de la politique internationale de la Suisse en matière de droits humains**. Dans le contexte des contacts bilatéraux, la violence dirigée contre les femmes est un sujet qui est abordé de plus en plus souvent, même au plus haut niveau. Dans les différents dialogues bilatéraux conduits au sujet des droits humains (actuellement avec l'Iran, la Chine et le Vietnam) – ils englobent des échanges de vues, des discussions et des projets concrets de promotion de droits humains spécifiques - la violence envers les femmes fait partie des thèmes prioritaires. En marge de la 60ème session de la Commission des droits de l'homme de l'ONU, la Suisse a en outre organisé une réunion des ministres des affaires étrangères sur le thème de la violence subie par les femmes. Les femmes ministres qui y étaient présents ont adopté une déclaration dans laquelle ils réaffirment leur engagement particulier dans la lutte contre ce fléau. A l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes en novembre 2003, le Département a organisé, en collaboration avec le BFEG une manifestation publique en présence de la Ministre des affaires étrangères et de nombreuses personnalités suisses et étrangères engagées dans la lutte contre la violence sexo-spécifique. Les discours de Madame Irene Khan, Secrétaire générale d'Amnesty International, et de Madame Yakin Ertürk, Rapporteuse spéciale de l'ONU sur la

⁸¹ Cf. Premier/deuxième rapport, n. 94ss.

⁸² Annemarie Sancar/Hildegard Hungerbühler/Beatriz Pavia Keller, Les migrantes dans le canton de Berne, enquête réalisée pour le compte du Bureau cantonal de l'égalité entre la femme et l'homme, Berne 2001; Carola Reetz, C'est l'agresseur qui peut rester, Situation juridique des migrantes victimes de violences, dans: Question au féminin, 1.2005, p.29 ss; Christina Hausammann, Migrants. Droit de séjour et violence conjugale, Récapitulation de la réglementation et Recommandations adressées par la Commission cantonale de l'égalité aux autorités cantonales de police; Maja Minder, Violence domes-

violence contre les femmes, ont été très remarquables. Dans le cadre du Conseil des droits de l'homme de l'ONU, la Suisse organise en outre régulièrement des réunions du réseau informel de femmes ministres pour discuter de questions en rapport avec les droits de la femme.

128. A l'occasion de la Journée internationale de la femme, le 8 mars 2004, la Ministre des affaires étrangères a lancé une initiative de « marrainage » avec des femmes parlementaires suisses. Par ce « marrainage », les députées apportent leur soutien à des organisations qui luttent contre la violence à l'égard des femmes et pour la promotion de leurs droits. Les « marraines » interviennent auprès des autorités politiques et administratives pour obtenir la protection et la promotion de ces organisations. Deux « marrainages » de ce type sont en cours à l'heure actuelle: l'une en faveur de l'*Organización Femenina Popular* en Colombie et l'autre en faveur du centre thérapeutique *Vive Zene* en Bosnie-Herzégovine.

129. Dans plusieurs Etats, la **coopération suisse au développement** et le service s'occupant de promotion de la paix, de politique extérieure des droits humains, de politique humanitaire et de migrations, ont consacré beaucoup d'énergie à lutter contre la violence dont sont victimes les femmes, par exemple en soutenant des projets de lutte contre le trafic de femmes en Europe de l'Est (Russie, Ukraine, Serbie), au Proche-Orient (Syrie), en Asie (Mongolie, Vietnam) et en Amérique latine (Brésil), en promouvant des campagnes contre la violence domestique au Tadjikistan et au Vietnam ou encore des projets contre l'excision des filles dans différents pays d'Afrique. Dans le cadre de son plan d'action pour la mise en œuvre de la CEDEF, la DDC a décidé d'intensifier encore sa lutte contre la violence à l'égard des femmes dans les Etats partenaires.

130. Pour plus de détails sur les mesures de la coopération au développement contre l'excision des filles, voir n. 186 s. ad art. 12 infra).

Art. 3 Mesures pour assurer le plein développement et le progrès des femmes

131. Au niveau fédéral, des aides financières sont accordées prioritairement à des programmes et projets en faveur de l'égalité dans le domaine professionnel. Depuis 1996, la loi sur l'égalité fournit la base légale nécessaire au financement de tels projets. Les crédits que le Parlement a voté à ce titre depuis lors ont augmenté d'année en année. Ils ont ainsi passé de CHF 1,6 million (1996) à CHF 4,5 millions (2005). Ces ressources ont toutefois été réduites à la faveur des mesures d'allègement du budget de la Confédération et subiront probablement encore d'autres réductions. Le BFEG est chargé de distribuer ces subventions. Il est compétent pour décider des requêtes jusqu'à CHF 200'000 et donne un préavis concernant les requêtes supérieures à CHF 200'000, qui sont décidées par le Secrétariat général du Département fédéral de l'intérieur.

132. Le soutien est accordé à des structures de consultation et à des projets novateurs d'orientation pratique. Sur les 600 demandes d'aide reçues depuis 1996, 346 ont été satisfaites. Une évaluation externe, publiée en 2006, a montré que les aides financières constituent un instrument central pour développer l'égalité dans la vie professionnelle. L'argent mis à disposition pour la Confédération pour les projets a eu un effet multiplicateur très important : les CHF 27,4 millions payés par la Confédération ont généré des moyens supplémentaires de CHF 15,7 millions provenant des organismes responsables et de CHF 6,1 millions provenant de tiers. L'évaluation des aides financières et de la loi sur l'égalité ont montré que les aides financières sont efficaces et atteignent leur but et que cette efficacité pourrait encore être augmentée si l'on facilitait aux entreprises l'accès à ces crédits. L'évaluation des résultats et des effets a montré que les projets soutenus étaient venus renforcer la panoplie d'instruments existant dans le domaine de l'égalité de manière aussi substantielle que variée. La qualification professionnelle des femmes en a grandement bénéficié. Les projets en question ont en effet permis aux femmes de prendre une part plus active dans la vie professionnelle. Ils ont apporté des améliorations dans les conditions de travail et d'engagement et sont venus faciliter la tâche de ceux et celles qui souhaitent mener de front vie professionnelle et vie de famille: ils favorisent d'une part la répartition équitable des tâches et des rôles au sein de la famille et d'autre part la création de structures d'allègement des tâches familiales.

133. On distingue différents types de projets soutenus, selon les prestations qui en résultent: les **produits médiatiques** (p.ex. recueil électronique d'arrêts relatifs à la loi sur l'égalité), les **mesures de formation et de perfectionnement** ainsi que les **centres de compétence**, qui proposent des prestations pluridimensionnelles. La banque de données www.topbox.ch permet à tout un chacun d'avoir accès au volumineux recueil de projets en matière d'égalité ayant bénéficié du soutien financier de la Confédération. Les cadres et les spécialistes qui travaillent dans les secteurs de l'administration et de l'économie, de la formation et des médias, disposent ainsi d'un instrument leur permettant, de manière simple, de se faire une idée rapide des modèles, services et outils prêts à être utilisés.

134. La Confédération soutient également des **services de consultation** faciles d'accès, auxquels les femmes peuvent demander conseil lorsqu'elles ont des questions d'ordre professionnel ou concernant la vie active en général, et qui aident les personnes (hommes et femmes) souhaitant reprendre une activité professionnelle après avoir arrêté de travailler pour s'occuper de leur famille. Les consultations peuvent porter sur des thèmes aussi variés que la procédure d'engagement, les questions de salaire et de carrière, la formation et le perfectionnement, le droit du travail, mais également les problèmes de discrimination ou de harcèlement sexuel.

135. Pour ce qui est des aides financières en faveur de projets d'aide aux migrantes, cf. n. 343 s. ad art. 11 infra).

136. Dans d'autres secteurs aussi, la Confédération et les cantons ont pris différentes mesures de promotion des femmes (notamment dans les domaines de la formation professionnelle, ainsi que de la formation et de la recherche tertiaires, cf. n. 221 ss infra). La Confédération et plusieurs cantons soutiennent les efforts d'encouragement des femmes qui sont candidates à une fonction publique (cf. n. 188 ad art. 7 infra). Il est quelques cantons qui soutiennent financièrement des ONG ou d'autres institutions publiques ou privées qui s'engagent en faveur de l'égalité des sexes dans la société et en politique, plus particulièrement dans les domaines de la formation et de la réinsertion professionnelle. D'autres cantons encouragent les échanges de vues entre femmes ainsi que les activités de conseil et de soutien apportés aux femmes qui occupent une position de cadre ou qui transgressent les stéréotypes professionnels.

Art. 4 Mesures temporaires spéciales en faveur des femmes

Recommandation no 41 formulée par le CEDEF:

Le Comité encourage la Suisse à prendre des mesures soutenues pour augmenter la représentation des femmes dans les organes élus ou nommés, y compris les mesures temporaires spéciales conformément au paragraphe 1 de l'article 4 de la Convention afin de réaliser le droit des femmes à une participation égale à la vie publique et politique. Il recommande aussi que des mesures idoines soient prises visant à réaliser une participation équilibrée des femmes et des hommes aux divers secteurs et niveaux de la vie publique, notamment dans l'administration, la magistrature et la diplomatie.

Recommandation no 45 formulée par le CEDEF:

Le Comité exhorte la Suisse à assurer des débouchés de facto égaux aux femmes et aux hommes sur le marché du travail en recourant notamment à des mesures temporaires spéciales conformément au paragraphe 1 de l'article 4 de la Convention. Il recommande qu'on s'efforce d'éliminer la ségrégation horizontale et verticale dans l'emploi, notamment par l'éducation, la formation et la réadaptation et par des mécanismes effectifs d'application. Il recommande aussi que des systèmes d'évaluation professionnels à critères sexuellement neutres soient mis au point en vue de combler l'écart salarial entre femmes et hommes. Le Comité recommande que des mesures permettant de concilier les responsabilités familiales et professionnelles soient prises et appliquées et que le partage égal des tâches domestiques et familiales entre femmes et hommes soit encouragé.

137. Comme indiqué dans le commentaire de l'article 3 CEDEF, la Confédération et les cantons encouragent et soutiennent les femmes dans les domaines dans lesquels elles sont désavantagées en appliquant différentes méthodes. En définitive, ces mesures d'encouragement trouvent leur justification dans les inégalités de fait qui subsistent, ce qui signifie qu'elles finiront par disparaître lorsque ces inégalités auront disparu. Dans la terminologie du Comité, les « mesures temporaires spéciales » sont des mesures qui doivent être prises dans la perspective *d'objectifs concrets*, aux fins d'obtenir une **égalité de fait** entre les sexes.⁸³ Selon les recommandations générales que le Comité a émises à ce sujet, l'éventail des mesures spéciales temporaires est très large.⁸⁴ En Suisse, entrent dans cette catégorie les mesures prises par la Confédération et

⁸³ Cf. Recommandation générale no 25 concernant le premier paragraphe de l'article 4 de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, portant sur les mesures temporaires spéciales, n. 18 ss www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/index.html

⁸⁴ « ...a wide variety of legislative, executive, administrative and other regulatory instruments, policies and practices, such as outreach or support programmes, allocation and/or reallocation of resources, preferential treatment, targeted recruitment, hiring and promotion, numerical goals connected with time frames; and quota systems », n.22.

par de nombreux cantons en tant qu'employeurs favorisant l'engagement de femmes (cf. n. 331 ss infra), les mesures encourageant la création de places d'apprentissage (cf. n. 221 ss infra) ou encore les mesures prises dans les universités et dans le domaine de la recherche (cf. n. 225 ss infra).

138. Dans les cantons et les communes, différentes mesures ont été prises pour augmenter la proportion de femmes dans divers domaines au moyen de systèmes de **quotas (souples)**. Plusieurs cantons ont ainsi prévu des quotas de représentation des sexes (30% au moins en faveur du sexe sous-représenté) dans le contexte de la désignation de commissions politiques (Berne, Jura, Zurich). Il existe en outre de plus en plus de lois cantonales prévoyant expressément une représentation « équitable » des sexes dans les organismes politiques et dans l'administration. La Confédération et certains cantons (Berne, Soleure, Bâle-Ville, Neuchâtel, Vaud) appliquent dans leur politique du personnel le principe de la priorité du sexe sous-représenté (à qualifications égales), notamment lors du recrutement de cadres (voir à ce propos n. 330 ss ad art. 11 infra). Il y a aussi des cantons (Genève, Argovie, Fribourg) dans lesquels le recrutement du personnel enseignant est soumis à des quotas, plus particulièrement au niveau universitaire. La loi sur l'université du canton de Genève, par exemple prévoit qu'à qualifications égales, la priorité doit être accordée au représentant du sexe sous-représenté lors du recrutement des membres du corps enseignant du degré universitaire. Dans d'autres cantons (Thurgovie, Tessin), l'accès aux places d'apprentissages techniques dans l'administration cantonale est soumis à un quota de 50% pour chacun des sexes. D'aucuns reprochent toutefois à ce système de ne pas pouvoir être appliqué faute de candidates.

139. Dans le cadre du débat sur l'égalité entre hommes et femmes, l'introduction de quotas féminins dans les domaines de la politique, de la formation et de la vie professionnelle donne régulièrement lieu à des **discussions controversées**. Jusqu'à maintenant, toutes les tentatives d'introduire des quotas stricts dans le domaine politique ont échoué tant sur le plan fédéral qu'au niveau des cantons et ont même été très nettement rejetées en votation populaire (cf. premier/deuxième rapport, n.187ss; pour ce qui est de l'évolution de la représentation des sexes en politique, cf. n. 188 ad art. 7 infra). La formule des quotas souples, en revanche, qui consiste à considérer d'abord les compétences des personnes candidates et à accorder la priorité aux représentantes ou représentants du sexe le plus faiblement représenté en cas de qualifications égales, a été appliquée ou du moins envisagée sérieusement notamment dans la formation et dans la vie professionnelle. L'exigence de « qualifications égales » est sujette à interpré-

tation et reflète souvent les préjugés sexospécifiques de l'autorité d'embauche, si bien que le risque de discrimination persiste.

140. Aux termes de l'art. 8, al. 3, 3^{ème} phrase, de la Constitution fédérale, le législateur est chargé de pourvoir à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. Le Tribunal fédéral a donc estimé dans sa jurisprudence que **certaines mesures positives destinées à établir l'égalité de fait étaient en principe** admissibles pour peu qu'elles reposent sur une base légale. Dans l'exposé des motifs de son arrêt de principe, le Tribunal fédéral a explicitement renvoyé à l'éventail de mesures d'encouragement prévues par la CEDEF (ATF 125 I 21 c.4b). Dans son premier arrêt de principe (l' « arrêt soleurois »), il avait cependant estimé que des quotas « rigides » prévoyant une représentation paritaire des femmes dans les organes des pouvoirs législatif, exécutif et judiciaire sans prise en compte des qualifications n'étaient pas admissibles dans la mesure où ils représentaient une atteinte disproportionnée au principe de l'interdiction de la discrimination entre les sexes. Dans son deuxième arrêt de principe, il a précisé sa première décision en admettant le principe de quotas souples en faveur des femmes à condition que la prise en compte des qualifications et des compétences des candidates et candidats ne soit pas exclue d'emblée (ATF 125 I 21 c. 5b-c).

141. Dans son (deuxième) arrêt de principe de 1999, relatif à la licéité des quotas dans le domaine politique (« arrêt uranais »), le Tribunal fédéral a relevé expressément que les quotas n'étaient pas exclus d'emblée, même s'ils risquaient d'entrer en contradiction avec le principe de l'égalité absolue entre les sexes résultant de l'art. 8, al. 3, 1^{ère} phrase (alors encore art 4, al. 2, 1^{ère} phrase, aCst.).

Comprise de cette façon, l'égalité entre hommes et femmes met en situation d'opposition la 1^{ère} et la 2^{ème} phrases de l'art. 4, al. 2, Cst. Les mesures positives de promotion de l'égalité peuvent entrer en contradiction avec l'obligation d'assurer l'égalité de droit entre les sexes. La Constitution ne nous donne aucun indice nous permettant d'accorder la priorité de principe à l'une ou à l'autre des parties de l'art. 4, al. 2, cst. Dans son « arrêt soleurois », le Tribunal fédéral a reconnu que l'antinomie devait être résolue par une pesée des intérêts... Le principe de proportionnalité revêt une importance décisive dans ce contexte. [traduction de l'allemand] (ATF 125 I 21, c.3cc).

142. Le Tribunal fédéral souligne l'importance du principe de la concordance pratique, notamment en ce qui concerne la pesée des intérêts dans le contexte de quotas politiques: aucun des intérêts opposés ne doit être réalisé aux dépens exclusifs de l'autre. Dans son premier arrêt de principe de 1997 (« arrêt soleurois »), le Tribunal fédéral a souligné que l'instauration de quotas politiques venait restreindre les principes de l'égalité et de la liberté du vote. Il a précisé

qu'une telle restriction ne pouvait être admise que si elle était « inhérente au système électoral », ce qui n'est pas le cas des quotas de femmes. Dans son « arrêt uranais », le Tribunal fédéral a admis que des restrictions au droit de vote et d'éligibilité pouvaient aussi être admises dans des élections au scrutin proportionnel si elles étaient inhérentes au système électoral seulement au sens large (p.ex. pour la protection de minorités régionales ou linguistiques). Toujours selon le Tribunal fédéral, il est cependant indispensable que le principe de proportionnalité soit alors respecté et qu'un intérêt public prépondérant justifie la restriction. Comme les droits politiques touchés par une telle mesure sont considérés comme ayant une grande valeur, le Tribunal fédéral a estimé que de telles restrictions ne devaient être autorisées qu'avec la plus grande prudence et que l'attribution de mandats populaires en fonction de quotas représentait en tous les cas une atteinte inadmissible aux principes de la liberté et de l'égalité appliqués dans le cadre d'élections (ATF 125 I 21, c.3dd).

143. Le Tribunal fédéral a par contre jugé les quotas de femmes admissibles au sein des autorités qui ne sont pas directement élues par le peuple, étant donné que la liberté de vote ne s'en trouve pas restreinte et que la réglementation soumise au tribunal est suffisamment souple pour ne pas être considérée comme étant disproportionnée compte tenu de la sous-représentation des femmes dans les autorités cantonales. Le Tribunal fédéral a en outre confirmé l'admissibilité de principe des quotas sur les listes électorales équilibrant la proportion des hommes et des femmes pour les élections.

144. Parmi les arrêts principaux, le dernier en date se rapporte aux **quotas dans le domaine du travail**. Concrètement, il s'agissait d'un poste de professeur associée à l'Université de Fribourg attribué dans le cadre des mesures fédérales en faveur de l'encouragement de la relève universitaire. Conformément à sa jurisprudence générale en matière d'atteintes aux droits constitutionnels (en l'occurrence le droit d'un candidat masculin à l'égalité de traitement), le Tribunal fédéral a jugé que des règles de quotas fondées sur le critère du sexe étaient admissibles comme mesure de promotion des femmes pour autant qu'elles soient fondées sur une base légale et qu'elles soient conformes au principe de la proportionnalité, c'est-à-dire qu'elles soient a) de nature à atteindre le but qu'elles visent, b) nécessaires et constituent le moyen le moins incisif pour atteindre ce but, en particulier au regard des hommes touchés dans leurs droits fondamentaux et, finalement, c) se présentent comme un moyen raisonnable d'atteindre le but visé au vu des intérêts en jeu (proportionnalité au sens étroit, ATF 131 II 361, c.5.4). Les règles de quotas fixes en faveur des femmes sont là aussi qualifiées de « difficilement admissibles », « vu la gravité de l'atteinte qu'elles causent au regard de l'interdiction formelle de dis-

criminer à raison du sexe. » Dans le cas concret, le Tribunal fédéral a estimé que l'exclusion automatique des candidats masculins, décidée par principe, n'était pas admissible parce qu'elle ne reposait pas sur une base légale suffisante. Il a également mis en doute le fait que l'application par l'Université de Fribourg d'une règle de quotas rigides soit une mesure appropriée pour promouvoir dans les faits l'égalité entre hommes et femmes et a souligné que les quotas appliqués devaient être rejetés avant tout à la lumière de la proportionnalité au sens étroit.

...si au moment où le quota est appliqué, un nombre bien plus important d'hommes que de femmes aspirent à la carrière académique et sont en position de se porter candidats aux postes de relève, la mesure leur cause alors une atteinte certaine. L'atteinte est d'autant plus grande en l'espèce que les postes disponibles dans l'enseignement universitaire sont relativement limités et que, selon la faculté ou la spécialisation considérées, il n'est pas rare de devoir attendre plusieurs années avant qu'une chaire ne se libère. Enfin et surtout, il n'est guère défendable, sous l'angle du simple bon sens et de l'intérêt public, de faire abstraction des compétences et des qualifications des candidats pour des postes aussi qualifiés que ceux de l'enseignement universitaire. En l'occurrence, une seule femme bénéficiant des compétences requises s'est portée candidate pour le poste litigieux. [traduction de l'allemand] (ATF 131 II 361 c. 6.6).

145. Dans la doctrine, cet arrêt a parfois été l'objet de commentaires critiques.⁸⁵ La critique (notamment à la lumière de l'art. 4 CEDEF) porte essentiellement sur la manière dont le Tribunal fédéral a pesé les intérêts en présence et plus particulièrement sur le fait qu'il ait accordé nettement plus de poids à la dimension individuelle de la norme sur l'égalité (droit du candidat masculin ayant été exclu du processus de sélection) qu'à l'intérêt (public) au traitement préférentiel d'un groupe désavantagé de fait. Les auteurs de ces commentaires ont estimé que cet arrêt interdisait pratiquement aux institutions publiques du domaine de la formation, dans lesquelles les hommes sont toujours largement surreprésentés – du moins si l'on considère les postes dirigeants - de mener une politique de l'égalité active (cf. n. 269 infra).

⁸⁵ Cf. Yvo Hangartner, dans *Allgemeine Juristische Praxis AJP/PJA* 2005, p.1414ss; Christa Tobler, *Quoten zum Dritten, Gesetzliche Grundlagen für Frauenförderungsmassnahmen und Entschädigungen für Diskriminierungen*, recht 2005, p.220ss; Regula Kägi-Diener, dans *AJP/PJA* 2006, p.107ss.

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

Recommandation no 29 formulée par le CEDEF:

Le Comité demande instamment à la Suisse de mettre au point et en œuvre des programmes d'étude généraux, portant notamment sur les droits de l'homme et les sexospécificités, et de diffuser des informations sur la Convention en vue de modifier les attitudes stéréotypées relatives aux rôles des hommes et des femmes, et en particulier de faire accepter l'idée que l'éducation des enfants est une responsabilité sociale aussi bien des mères que des pères. Il recommande de faire en sorte que les campagnes de sensibilisation s'adressent aussi bien aux hommes qu'aux femmes et d'encourager les médias à présenter une image positive des femmes et de l'égalité des hommes et des femmes sur le plan du statut et des responsabilités dans les domaines public et privé.

1. Lutte contre les stéréotypes véhiculés par les médias en matière de répartition des rôles

146. La loi fédérale sur la radio et la télévision oblige les diffuseurs à assurer que leurs émissions ne portent pas atteinte à la dignité humaine ou à la moralité publique, qu'elles ne soient pas discriminatoires et qu'elles ne fassent pas l'apologie de la violence ou la banalisent. Ces règles s'appliquent tant au domaine publicitaire qu'aux émissions en tant que telles et portent sur les représentations pornographiques, sur la représentation de la violence ainsi que sur la nécessité de protéger la jeunesse. La surveillance des programmes incombe à l'Autorité indépendante d'examen des plaintes en matière de radio-télévision (AIEP). L'Office fédéral de la communication (OFCOM), pour sa part, est légitimé à recourir en qualité d'autorité générale de surveillance. A ce titre, l'OFCOM procède régulièrement à des examens ponctuels. Malgré une analyse approfondie de certaines émissions, l'OFCOM ne s'est encore jamais vu contraint d'intervenir en sa qualité d'autorité de surveillance ou de déposer une plainte à l'AIEP pour cause de contenus pornographiques ou violents. Tant que les émissions ne portent pas atteinte à la moralité publique, l'OFCOM doit respecter le principe de l'autonomie des programmes et ne peut donc influencer la façon dont les rôles des hommes et des femmes sont présentés à la radio et à la télévision.

147. Une étude publiée en 2001 a montré que la proportion de femmes parmi les journalistes avait nettement augmenté ces dernières années (1998: 32%). Cette proportion varie toutefois

selon la région linguistique, l'âge et la rubrique considérée. Si, par principe, les femmes journalistes ont aujourd'hui accès à tous les types de médias et à tous les domaines d'activité, les positions dirigeantes restent un bastion masculin puisque plus de quatre sur cinq sont occupées par des hommes. Il ressort en outre de la statistique des salaires que les hommes sont en moyenne nettement mieux payés que les femmes.⁸⁶

148. Pour ce qui est de l'analyse du rôle des médias dans le contexte des élections politiques, cf. commentaire relatif à l'art. 7 infra, n. 188.

149. En Suisse comme dans d'autres pays, les femmes ont commencé à se servir des nouvelles technologies de l'information et de la communication plus tard et de manière moins intense que les hommes. Aujourd'hui, les femmes ont bien rattrapé ce retard. En 2006, 56% des femmes utilisaient Internet plusieurs fois par semaine (contre 73% des hommes).⁸⁷ Les jeunes femmes naviguent nettement plus souvent sur Internet que leurs aînées: Aucune différence sexo-spécifiques n'est visible dans la tranche d'âge en dessous de 25 ans. Dès 25 ans, une différence significative est observable entre femmes et hommes concernant l'utilisation de l'Internet, qui a tendance à s'accroître avec l'âge. Dans l'année 2004, trois quart des femmes entre 25 et 34 ans se servaient de cet instrument au moins une fois par mois, ce qui est toutefois toujours nettement moins que chez leurs contemporains masculins (90%).⁸⁸ Les contenus des nouvelles technologies de l'information et de la communication (p.ex. les jeux d'ordinateurs) reproduisent souvent les stéréotypes traditionnels en matière de répartition de rôles entre hommes et femmes, ce qui les renforce.

150. Dans le secteur de l'informatique, les femmes sont en minorité (23%), proportion qui diminue encore dans les cours de formation spécialisée. Alors que la proportion de femmes dans les filières de formation aux techniques de l'information et de la communication n'était, dans l'ensemble, que de 10% environ en l'an 2005, le nombre des femmes commençant une formation de niveau universitaire a nettement augmenté. Dans les filières (moins techniques) des sciences de la communication et des médias proposées par les hautes écoles spécialisées et les universités, les femmes sont même devenues majoritaires.⁸⁹

⁸⁶ Mirkko Marr, Femmes journalistes – malgré les obstacles, leur nombre augmente, dans: Questions au féminin 1.2003, p.17ss.

⁸⁷ http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/16/04/key/approche_globale.indicator.30106.301.html?open=4#4

⁸⁸ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/16/22/publ.html?publicationID=2487>

2. Lutte contre les conceptions stéréotypées de la répartition des rôles à l'école et dans la formation

151. Les stéréotypes en matière de rôles et les normes sociales marquent le développement de la personnalité, surtout durant l'enfance et l'adolescence : ils influent sur l'image que les filles et les garçons se font de leur vie, sur leur parcours scolaire, sur leurs loisirs et sur leurs choix professionnels. Ils pèsent souvent plus lourd que leurs aptitudes et leurs goûts individuels. Dans de nombreux cantons, l'égalité entre les sexes est une question qui est explicitement traitée dans la législation en matière d'éducation et qui est prise en compte dans les principes régissant le programme scolaire, la formation des institutrices et instituteurs ainsi que lors de la production ou du choix du matériel scolaire (cf. n. 247 ss). De nombreuses mesures visent à combattre les stéréotypes dans la formation professionnelle (cf. n. 221 ss infra).

3. Encouragement de l'égalité dans le partage des tâches domestiques et familiales entre hommes et femmes

Recommandation no 45 formulée par le CEDEF:

...Le Comité recommande que des mesures permettant de concilier les responsabilités familiales et professionnelles soient prises et appliquées et que le partage égal des tâches domestiques et familiales entre femmes et hommes soit encouragé.

Recommandation no 47 formulée par le CEDEF:

..Le Comité recommande que l'on entreprenne des campagnes pour faire mieux prendre conscience du fait que la maternité a une fonction sociale et qu'hommes et femmes sont, de concert, responsables de l'éducation et de l'épanouissement de leurs enfants. Ces campagnes devraient aussi souligner le rôle des hommes et ouvrir la voie à un débat sur la question de la paternité et du congé parental, facteurs importants dans le partage des responsabilités familiales et de la garantie de l'égalité aux femmes sur le marché du travail et dans la vie sociale.

152. Les discussions dans l'opinion publique concernant l'assurance-maternité et la garde des enfants (cf. n.316 infra) montrent que de nombreuses personnes en Suisse considèrent aujourd'hui la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles comme un objectif social et politique important. La possibilité de mener de front vie familiale et vie profession-

⁸⁹ Maja Huber, Accès des femmes aux technologies de l'information et de la communication. Vers l'aplanissement des différences liées au sexe?, dans: Questions au féminin 2.2002, p.19ss; Barbara Stöckli, Einstieg ohne Aufstieg? Frauen in der Journalismusausbildung, dans: Questions au féminin 1.2003, p.21ss.

nelle est effectivement une condition essentielle à la concrétisation de l'égalité dans tous les domaines. Plusieurs études ont été consacrées à cette question au cours des dernières années. L'une d'entre elles, réalisée dans le cadre du Programme national de recherche 52 (L'enfance, la jeunesse et les relations entre générations dans une société en mutation), a analysé le phénomène de la répartition égalitaire des rôles dans une perspective à long terme et en tenant compte de la perception qu'en ont les enfants. Les interviews ont révélé que dans les familles dans lesquelles le père et la mère se partagent les tâches familiales et l'activité professionnelle tant les parents que les enfants ont une perception positive du modèle égalitaire de répartition des rôles. Les enfants issus de familles traditionnelles regrettent souvent d'une part que leur père soit si peu présent dans leur vie de tous les jours et, d'autre part, que leur mère le soit trop. Le modèle fondé sur le partage des rôles semble profiter avant tout aux filles: elles ont une façon d'agir et de penser moins stéréotypée que les autres et tirent un bénéfice certain des rapports étroits qu'elles peuvent entretenir avec leur père.⁹⁰

153. Le BFEG a réalisé deux campagnes de sensibilisation cohérentes visant à lutter contre la répartition stéréotypée des rôles et des tâches dans la vie familiale et dans la vie professionnelle. La campagne FAIRPLAY-AT-HOME, lancée en 2002, avait pour but de faire réfléchir les jeunes couples ayant des enfants ou souhaitant en avoir au sujet de leur répartition des tâches dans la famille et dans la vie active. En 2003, la deuxième campagne, intitulée FAIRPLAY-AT-WORK, a démarré. D'une part elle visait à encourager les responsables des entreprises et du personnel à concevoir leur politique du personnel de manière favorable à la famille. D'autre part elle s'adressait aux pères souhaitant consacrer plus de temps à leur famille et les soutenait dans leurs démarches auprès de leur employeur.

154. FAIRPLAY-AT-HOME s'adressait aux jeunes parents pour leur faire prendre conscience du fait que la naissance du premier enfant est un moment-clé pour la répartition des rôles, un moment où la répartition traditionnelle s'établit dans la vie du couple et risque de se cimenter. Cette campagne voulait inciter les jeunes couples à discuter et à planifier la répartition du travail rémunéré et du travail domestique en temps utile. Une brochure a été mise à disposition et une étude scientifique portant sur la répartition des tâches entre les sexes a été réalisée et publiée⁹¹, des cartes postales et des auto-collants ont été distribués et des colloques ont été orga-

⁹⁰ Margret Bürgisser, *Egalitäre Rollenteilung: die Langzeitperspektive und die Sicht der Kinder*, Résultats de l'étude 2005, http://www.nfp52.ch/f_dieprojekte.cfm?Projects.Command=details&get=12

⁹¹ Silvia Strub, *Teilzeitarbeit in der Schweiz, Eine Untersuchung mit Fokus auf der Geschlechterverteilung und der familiären Situation der Erwerbstätigen*, Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, Bern 2003.

nisés sur le thème de l'équilibre vie privée-travail.⁹² La campagne a acquis un degré de notoriété élevé dans l'opinion publique par sa présence dans les médias. Elle s'est adressée spécifiquement aux groupes-cibles (spots télévisés, expédition de documentation à des personnes et institutions-clés tels que les offices d'état civil, articles dans les publications spécialisées telles que les magazines familiaux, sites Internet, présence de représentants à différentes manifestations spécialisées, foires de mariage etc.). Différents bureaux de l'égalité cantonaux et communaux ont organisé des actions spéciales consacrées à ce thème. Les résultats de l'évaluation de la campagne sont mitigés: si l'on est parvenu à diffuser le message dans le public et à atteindre le public-cible, il semble toujours très difficile de sensibiliser durablement les hommes à ce problème.⁹³

155. FAIRPLAY-AT-WORK, le second volet de la campagne, a été lancé au printemps 2003. S'adressant d'abord aux chefs d'entreprises et aux responsables du personnel, il les informait des mesures concrètes qui facilitent la tâche des hommes et des femmes souhaitant réussir tant leur vie professionnelle que leur vie familiale et sur les avantages que peuvent en retirer non seulement les collaborateurs, mais aussi l'employeur: motivation, souplesse, diminution des départs des collaboratrices pour des motifs familiaux, et aussi augmentation de la capacité d'innovation de l'entreprise.

156. FAIRPLAY-AT-WORK s'adresse aussi spécifiquement aux hommes et plus particulièrement aux pères entre 20 et 35 ans. Alors que la plupart des femmes ayant des enfants exercent aujourd'hui une activité professionnelle à temps partiel à côté de leurs tâches domestiques et familiales, les hommes continuent de consacrer la majeure partie de leur temps et de leur énergie à leur activité professionnelle. Dans les ménages se composant de deux parents et d'un ou de plusieurs enfants de moins de sept ans, les hommes consacrent en moyenne 41 heures par semaine à leur activité professionnelle et 32 heures au travail domestique et familial, alors que les femmes arrivent en moyenne à 12 heures d'activité professionnelle pour 59 heures de travail domestique et familial.⁹⁴ Or, un sixième de tous les hommes exerçant une activité professionnelle à plein temps préférerait travailler à temps partiel. De 1991 à 2007, la proportion des hommes ayant des enfants de moins de quinze ans et travaillant à temps partiel a connu une légère augmentation (de 2.4% à 7.3%). La très grande majorité des pères (nettement plus de

⁹² Pour plus de détails, voir sous <http://www.fairplay-at-home.ch>.

⁹³ Flurina Derungs, In die Breite gehen: FAIRPLAY-AT-HOME de juin 2002 à janvier 2003: Evaluation de la campagne du BFE sur la compatibilité de la profession et de la famille, 2003.

⁹⁴ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/04.html>

90%) continue néanmoins d'exercer une activité professionnelle à plein temps. En chiffres absolus, cela signifie qu'en 2005, quelque 48'000 pères d'enfants de moins de quinze ans travaillaient à temps partiel (1991: env. 15'000).⁹⁵ Nombreuses sont les femmes qui souhaiteraient développer leur activité professionnelle, mais qui ne le peuvent pas parce que leur partenaire ne veut ou ne peut pas s'investir d'avantage dans les tâches familiales ou parce que le couple ne trouve pas d'autre solution adéquate pour la garde des enfants. Les hommes qui souhaitent réduire leur activité professionnelle pour consacrer plus de temps à leur famille doivent surmonter plus d'obstacles que les femmes dans la même situation. La campagne avait pour but d'aider ces hommes dans leur quête d'un meilleur équilibre travail-vie privée en leur fournissant des informations et des conseils pratiques. Des brochures destinées aux pères et aux entreprises ainsi qu'une série de cartes postales reprenant le slogan FAIRPLAY-AT-WORK ont été distribuées aux différents publics-cibles, la campagne a été présentée à l'occasion de diverses manifestations, sa présence dans les médias a été assurée sous la forme de séries d'articles et de modules d'information sur Internet. Des dépliants ont informé les parents travaillant à temps partiel sur les aspects à prendre en compte du point de vue des assurances sociales. L'évaluation du second volet de la campagne a révélé que le ciblage direct des groupes visés impliquait un très grand travail, qui en valait toutefois la peine. Elle montre aussi que ce sujet suscite toujours certaines réticences chez les hommes, même si la campagne a contribué de manière substantielle à intensifier et à élargir la discussion sur la conciliation du travail et de la famille.⁹⁶ Depuis 2005, le matériel à disposition est utilisé de manière ciblée. Le seco, avec le soutien de l'Union suisse des arts et métiers et de l'Union patronale suisse, a publié un « Manuel PME Travail et famille ».⁹⁷ Il est destiné à faciliter aux petites et moyennes entreprises la prise de mesures leur permettant d'organiser le travail en tenant compte aussi bien des responsabilités familiales de leur personnel que des contraintes économiques de l'entreprise.

157. Les activités visant à rendre travail et familles plus compatibles et à encourager une répartition équitable du travail rémunéré et du travail dans le cadre de la famille se multiplient aussi dans les cantons. Les approches choisies pour sensibiliser les hommes et les femmes, les entreprises et les responsables du personnel à ce sujet sont variées.

⁹⁵ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/02/blank/data/03.html>

⁹⁶ Irene Böckmann, Evaluation de la campagne FAIRPLAY-AT-WORK, mars 2003-janvier 2004, BEG 2004.; Martina Hofer, Evaluation des campagnes FAIRPLAY-AT-HOME et FAIRPLAY-AT-WORK, février 2004 – décembre 2003, BEG 2005.

⁹⁷ <http://www.seco.admin.ch/themen/00385/02021/index.html?lang=fr>

4. « Zora la Rousse »

158. Depuis 1991, le BFEG a décerné le prix «Zora la Rousse», doté de CHF 10'000. Il avait pour but de récompenser des créations culturelles dans le domaine des médias pour l'enfance et la jeunesse qui traitent de l'égalité entre filles et garçons ou entre femmes et hommes, qui remettent en question la répartition traditionnelle des rôles ou qui illustrent des formes inédites d'organisation de la vie sociale. Il pouvait s'agir de théâtre, de danse ou de musique, d'expositions, d'affiches ou de produits graphiques, mais aussi d'ouvrages littéraires pour les enfants ou la jeunesse, de bandes dessinées, de films ou de vidéos, d'émissions télévisées ou radiophoniques. Le prix a été supprimé à la fin de 2006 pour des raisons de restrictions budgétaires.

5. Journée nationale des filles

159. En 2001, la Conférence suisse des déléguées à l'égalité a, pour la première fois, organisé avec le soutien de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie une Journée des filles, qui depuis a lieu toutes les années.⁹⁸ C'est l'occasion pour des milliers de filles d'accompagner leur père ou leur mère à son lieu de travail pour se faire une idée concrète de leur environnement professionnel. Cela les incite à réfléchir à leurs propres perspectives professionnelles et aux carrières qui pourraient les intéresser. En prévision de la Journée des filles 2005, quelque 7000 adolescentes et adolescents ont présenté leur visions d'avenir dans le cadre d'un concours organisé à l'occasion de la cinquième édition de la manifestation. L'analyse de ces descriptions montre qu'une majorité des filles souhaitent être cheffes un jour et vivre avec un homme qui assume une partie des tâches domestiques. Six garçons sur dix se voient parfaitement partager leur temps de travail entre leur famille et leur profession. Presque tous les enfants, filles et garçons, souhaitent avoir un jour des enfants. Le succès remporté par la Journée des filles, qui est un événement très remarqué et très apprécié, a peu à peu fait oublier son but premier, à savoir la promotion de l'égalité des chances. De nombreuses entreprises ouvrent aujourd'hui leurs portes non seulement aux filles, mais aussi aux garçons, et ont transformé la Journée des filles en « kids day » soit en journée des portes ouvertes pour en-

⁹⁸ http://www.journee-des-filles.ch/cms/front_content.php?idert=1&changelang=7

fants. Le canton de Bâle-Campagne organise une « journée des genres » (*Gendetag*) portant sur les perspectives de carrière et de vie des filles et des garçons. D'autres cantons continuent à organiser la Journée des filles en maintenant l'objectif initial et soutiennent par exemple les écoles dans l'accomplissement de journées de projet spécifiques pour les garçons pendant que les filles accompagnent leur père ou leur mère sur leur lieu de travail. Certains employeurs proches de la fonction publique (La Poste, CFF) maintiennent toutefois la Journée des filles sous sa forme d'origine.

6. Sensibilisation à la nécessité de l'égalité entre hommes et femmes

160. Plusieurs manifestations ont été consacrées aux droits humains en général et à la CEDEF en particulier. En 2002, le BFEG a par exemple organisé un colloque sous le titre « Vers l'égalité sans frontière », dont le but était d'éclairer les effets des instruments de l'ONU et du Conseil de l'Europe sur l'évolution de l'égalité en Suisse. Dans ce contexte, le BFEG a publié une analyse détaillée de la signification que les instruments internationaux de promotion des droits humains ont pour l'égalité en Suisse.⁹⁹ Le DFAE a, pour sa part, organisé et encouragé différentes manifestations publiques et mis sur pied des cours de perfectionnement internes au sujet des droits humains en général et des droits des femmes en particulier.

161. La conférence annuelle des ambassadeurs de Suisse a consacré en 2005 une demi-journée au thème de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes dans la politique étrangère. La résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies et ses implications pour les activités de promotion civile de la paix de la Suisse ont fait l'objet d'une attention particulière.

162. L'égalité entre hommes et femmes est un sujet qui est abordé dans les cours de perfectionnement de diverses administrations cantonales, avant tout dans les séminaires destinés aux cadres.

163. Voir aussi la discussion des questions d'égalité et l'augmentation des compétences dans ce domaine dans les universités sous l'aspect des « gender studies », n. 239 ss.

164. Dans le domaine de la **coopération au développement**, le service responsable du genre et la déléguée à la promotion de l'égalité des chances de la DDC ont été chargés de fournir au personnel des informations sur la CEDEF et de prioriser les mesures de mise en oeuvre pour la DDC. Les ressources en personnel ont été augmentées pour soutenir ces efforts. La Direction

⁹⁹ Christina Hausammann, *Menschenrechte – Impulse für die Gleichstellung von Frau und Mann in der Schweiz* Ratifizierung der Menschenrechtsverträge – der Einfluss auf den Gleichstellungsprozess in der Schweiz, Bâle 2002.

a examiné les mesures proposées et approuvé un plan d'action pour les trois années suivantes visant à une mise en œuvre systématique de la CEDEF. Par voie de circulaire, tous les collaborateurs et collaboratrices de la DDC ont été priés de tenir davantage compte des principes de la CEDEF dans leur travail. Un sondage effectué auprès de l'ensemble du personnel a permis d'une part de faire le point de la situation afin de définir les champs d'intervention et d'autre part de servir de base pour l'élaboration du plan d'action adopté.

165. La DDC continue de proposer des cours en matière de genre, mais elle a renoncé aux modules de formation générale au profit de cours axés sur des sujets spécifiques. Des cours ont eu lieu sur le thème du « *Gender Responsive Budgeting* ». Ils ont été complétés par différents cours régionaux destinés aux bureaux de coordination et aux organisations partenaires. Certaines catégories de personnel de la DDC, comme les *Junior Programme Officers* (responsables de programmes juniors), bénéficient en outre de cours taillés sur mesure.

166. Pour ce qui est des mesures spécifiques de sensibilisation à la CEDEF, voir n. 439 ss ad art. 24 infra.

Art. 6 Lutte contre le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution

Recommandation no 39 formulée par le CEDEF:

Le Comité appelle instamment la Suisse à poursuivre sa lutte contre la traite des femmes et des fillettes. Il recommande l'élaboration d'une stratégie de portée générale prévoyant des mesures de prévention, la traduction en justice et le châtement des délinquants ainsi que le renforcement de la coopération internationale, régionale et bilatérale. Il appelle la Suisse à veiller à ce que les femmes et les fillettes victimes de la traite bénéficient du soutien dont elles ont besoin, notamment de permis de séjour, afin de pouvoir témoigner contre ceux qui en sont responsables. Il demande en outre instamment de prévoir la formation des agents de la police des frontières et de la force publique afin de leur permettre d'aider les victimes de la traite. Le Comité recommande la mise au point de programmes d'action destinés aux femmes acculées à la prostitution par la pauvreté et l'adoption de toutes les mesures nécessaires pour combattre et éliminer l'exploitation de la prostitution, en vue notamment de traduire en justice ceux qui exploitent les prostituées et de dûment les châtier. Le Comité prie la Suisse de fournir dans son prochain rapport des informations et des données générales sur la traite des femmes et des fillettes et l'exploitation des prostituées.

1. Tendances actuelles en détail

167. Au cours des dernières années, une organisation non gouvernementale, le Centre d'information pour les Femmes d'Afrique, d'Asie, d'Amérique latine et d'Europe de l'Est (FIZ) à Zurich, offre, avec le projet FIZ Makasi, une consultation spécialisée et de l'aide aux victimes de la traite d'êtres humains. Le FIZ a constaté une nette augmentation du nombre des victimes venues chercher conseil. Il estime que le renforcement de la coopération dans la lutte contre le trafic d'êtres humains qui a résulté des tables rondes cantonales a été l'un des principaux facteurs responsables de cette augmentation de la demande. Il constate qu'une grande partie des victimes de la traite d'êtres humains a été exploitée sexuellement. Ces femmes sont en majorité originaires d'Europe de l'Est ou d'Amérique latine. Le FIZ relève aussi une augmentation du nombre des victimes mineures.

168. Bien que le nombre des enquêtes ouvertes pour trafic d'êtres humains ait augmenté ces derniers temps, ces cas continuent de ne représenter que la pointe visible de l'iceberg : le chiffre noir est élevé. Cette situation s'explique par les pressions exercées sur les victimes. En raison de l'activité rémunérée qu'elles exercent, la grande majorité des victimes séjournent en Suisse illégalement. Elles subissent souvent des violences physiques ou psychiques et craignent

les représailles des auteurs, qui peuvent soit les menacer directement, soit menacer leur famille dans leur pays d'origine si elles collaborent avec les autorités de poursuite pénale. L'absence de dispositions légales homogènes régissant la protection des témoins en dehors du procès est l'une des principales raisons pour lesquelles il est extrêmement difficile d'amener les victimes à témoigner contre les trafiquants dans le cadre de la procédure pénale.

169. Dans les grands établissements qui ont ouvert leurs portes légalement ces dernières années, les nombreux contrôles effectués par les autorités réduisent le risque de traite des êtres humains et les conditions de travail des employées sont souvent meilleures qu'elles ne le sont ailleurs. Dans le domaine de la prostitution illégale, les bars, saunas et autres salons de massage, qui n'apparaissent souvent pas comme étant des bordels au premier abord, sont plus propices au développement d'activités criminelles. Les femmes originaires de pays émergents ou de pays en développement sont particulièrement exposées au risque d'être exploitées sexuellement.

170. Comme le trafic d'êtres humains ayant pour but l'exploitation du travail de la victime n'est pénalement répréhensible que depuis l'entrée en vigueur du nouvel article 182 CP en décembre 2006, les données sur l'ampleur de ce phénomène sont encore pratiquement inexistantes. Le danger existe que des femmes soient exploitées pour leur travail dans des ménages privés, dans l'hôtellerie et la restauration, dans des entreprises privées ou dans l'agriculture.

2. Mesures de la Confédération

171. En septembre 2001, le Groupe de travail interdépartemental « Traite des êtres humains » a publié un rapport intitulé « Traite des êtres humains en Suisse ». Ce rapport contient d'une part un résumé de la situation actuelle et d'autre part une série de recommandations pour la lutte contre la traite des êtres humains. Après avoir pris acte du rapport, le Conseil fédéral a décidé de mettre en œuvre une partie des mesures recommandées.

172. Suivant les recommandations contenues dans le rapport « Traite des êtres humains en Suisse », en 2003, le **Service de coordination contre la traite d'êtres humains et le trafic de migrants (SCOTT)** a été créé. Le SCOTT est la plaque tournante de la Confédération et des cantons pour les activités d'information, de coordination et d'analyse dans le domaine de la traite des êtres humains et du trafic de migrants. Il élabore des stratégies et des mesures de lutte contre la traite des êtres humains et le trafic de migrants dans les domaines de la prévention, de la répression et de l'aide aux victimes. Le SCOTT se compose de représentants des

principaux organismes fédéraux et cantonaux intéressés ainsi que d'autres organisations gouvernementales ou non gouvernementales prenant part à la lutte contre la traite des êtres humains. Le secrétariat du SCOTT est incorporé à l'Etat major de l'Office fédéral de la police. En 2004, un nouveau commissariat « Pédophilie, traite d'êtres humains, trafic de migrants » a été créé à la Police judiciaire fédérale, suivi, en 2007, d'un commissariat spécial « pornographie/pédophilie ». Parallèlement, les moyens du commissariat « traite d'êtres humains et trafic de migrants » ont été augmentés.

173. Se fondant sur la prise de position du Conseil fédéral au sujet du rapport interdépartemental *Traite des êtres humains en Suisse* ainsi que sur les réactions des cantons à la procédure de consultation organisée à ce propos, l'organe directeur a priorisé les recommandations figurant dans le rapport et les a adoptées sous la forme de programme d'action du SCOTT en novembre 2003. Ce programme d'action contre la traite des êtres humains dresse la liste des mesures que le SCOTT et les services concernés doivent mettre en œuvre au cours des deux prochaines années. Ces priorités ont été revues et adaptées au printemps 2005 et en automne 2007. La mise en place de formations spécifiquement axées sur la lutte contre la traite des êtres humains et l'amélioration des mécanismes de coopération dans les cantons figurent tout en haut de la liste. Le rapport du 8 novembre 2007 rédigé par le secrétariat du SCOTT fait état des progrès réalisés, dresse le bilan de la situation et fixe les priorités futures dans la lutte contre la traite des êtres humains en Suisse.

174. Répondant à la nécessité de mieux tirer parti de la marge de manœuvre laissée par la loi sur le séjour et l'établissement des étrangers dans l'intérêt des victimes du trafic d'êtres humains, l'OFM a, en août 2004, envoyé une **Circulaire aux offices cantonaux des migrations**. Il y décrit les possibilités existant en vertu des bases légales en vigueur pour régulariser le séjour des victimes de la traite des êtres humains. Il y formule aussi des recommandations en ce qui concerne l'octroi d'un délai de réflexion, le séjour durant l'enquête et la procédure judiciaire ainsi que l'octroi des autorisations de séjour pour des raisons humanitaires.

175. La poursuite pénale dans les affaires de traite d'êtres humains implique régulièrement plusieurs autorités cantonales et ONG. La poursuite pénale est conduite par les autorités chargées de l'enquête, les questions de séjour relèvent des autorités d'immigration et l'aide aux victimes est assurée par des ONG. Le **guide pratique** « Mécanismes de coopération contre la traite d'êtres humains », publié par le SCOTT en 2005, montre comment la coopération entre les différents organismes d'un même canton peut être améliorée. La table ronde est un instrument adéquat pour discuter de la collaboration entre la justice, la police, les autorités d'immigration

et les organismes d'aide aux victimes et pour passer des conventions régissant cette collaboration de manière contraignante. Bon nombre de cantons ont soit déjà conclu des conventions de coopération soit organisé des tables rondes pour en discuter. Il est frappant de constater que les cantons dans lesquels le nombre des nouvelles enquêtes ouvertes pour traite d'êtres humains est en augmentation sont ceux qui ont institué des tables rondes.

176. La Suisse a ratifié les protocoles additionnels à la Convention de l'ONU contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, et contre le trafic illicite de migrants, le 27 octobre 2006 (ils sont entrés en vigueur le 26 novembre 2006). Elle a ratifié le Protocole facultatif à la Convention relative aux droits de l'enfant, concernant la vente d'enfants, la prostitution des enfants et la pornographie mettant en scène des enfants, le 19 septembre 2006 (entrée en vigueur le 19 octobre 2006). Parallèlement, l'article 196 CP, relatif à la traite des êtres humains, a été remplacé par le **nouvel article 182 CP**. Dans son ancienne version, l'art. 196 ne réprimait que la traite d'êtres humains à des fins d'exploitation de la prostitution et cela uniquement si l'acte avait été commis de manière répétée. La nouvelle norme pénale contre le trafic d'êtres humains, qui se trouve maintenant à l'art. 182 CP, a été adaptée à la définition contenue dans le protocole additionnel de l'ONU contre la traite des personnes : elle pénalise aussi l'exploitation du travail de la victime ainsi que la traite d'êtres humains en vue du prélèvement d'organes. De plus, il ne sera plus nécessaire que l'acte ait été commis de manière répétée. Le fait de recruter une personne à ces fins est assimilé à la traite. Cette modification du code pénal est entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2006.

177. Lors de l'élaboration de la nouvelle loi sur les étrangers, différentes dispositions ont été créées pour permettre de lutter plus efficacement contre le trafic d'êtres humains. Il a ainsi été prévu à l'art. 30, al. 1, let. e, de la loi sur les étrangers (LEtr), entrée en vigueur au début de l'année 2008, que les autorités peuvent déroger aux conditions générales d'admission pour réglementer le **séjour des victimes et des témoins de la traite d'êtres humains**. Selon l'article 35 de l'ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (RS 142.201), les autorités doivent accorder aux victimes de la traite d'êtres humains un délai de réflexion d'au moins 30 jours. Si la victime décide de coopérer avec les autorités, elle obtient une autorisation de séjour limitée à la durée présumée de la procédure. Elle peut, pour cette période, être autorisée à exercer une activité rémunérée en Suisse. La nouvelle loi sur les étrangers contient aussi quelques dispositions se rapportant au trafic de migrants, qui va souvent de paire avec la traite des êtres humains. Ces nouvelles dispositions augmentent la marge de manœuvre juridique existant pour faire bénéficier ces personnes d'un régime de séjour adé-

quat. Leur application continue toutefois de relever du pouvoir discrétionnaire des autorités cantonales compétentes (voir le commentaire détaillé de la nouvelle loi sur les étrangers, n. 417 ss ad art. 15). Dans la nouvelle LEtr (art. 116), les peines encourues pour les formes qualifiées de trafic d'êtres humains ont été augmentées et les infractions de ce type entrent désormais dans la catégorie des crimes. L'art. 118 rend pénalement répréhensible le fait d'induire en erreur les autorités pour obtenir frauduleusement une autorisation d'entrée ou de séjour en Suisse.

178. L'Organisation internationale des migrations (OIM) à Berne a lancé le projet-pilote « **Aide au retour, à la réhabilitation et à la réintégration des victimes de la traite d'êtres humains en Suisse** ». L'OIM aide les victimes à organiser leur voyage de retour (éventuellement accompagné), assure l'assistance à l'aéroport et pendant le transit ainsi que l'accueil à l'arrivée et le transport jusqu'au lieu d'origine. Elle cherche des mesures de réhabilitation et de réintégration adéquates dans le pays d'origine (aide médicale ou soutien psychologique sur place, possibilités de formation ou de perfectionnement, conseil juridique, paiement d'aides au retour) et assure le suivi de ces mesures. Selon l'art. 60, al. 2, let. b, LEtr, peuvent aussi bénéficier des programmes d'aide au retour et à la réintégration de la Confédération les personnes impliquées dans des affaires de traite d'êtres humains comme victimes ou comme témoins. En 2007, l'OFM a travaillé à la conception d'un projet-pilote d'une durée limitée à deux ans qui débute au premier semestre 2008. Ce projet permettra de soutenir le retour des personnes concernées une fois leur autorisation de séjour échu et de contribuer à leur réintégration dans leur pays d'origine.

179. Le 3 novembre 2005, le SCOTT a organisé un colloque national sur la traite des êtres humains en Suisse. Cette réunion avait pour but de faire prendre conscience de la gravité du problème aux organismes concernés, notamment au niveau des cantons, afin d'obtenir une intensification des poursuites pénales liées à ce type d'infractions ainsi qu'une amélioration de l'aide aux victimes. Elle offrait aussi l'occasion d'intensifier les contacts existants ou d'en nouer de nouveaux dans la perspective d'améliorer la coordination entre les services intéressés à l'intérieur des cantons. Ce colloque faisait partie des mesures de formation destinées à améliorer la lutte contre la traite des êtres humains.

180. On a institué un groupe de travail chargé d'élaborer un **cycle de formation** destiné aux spécialistes de la police et de la justice, des migrations et d'autres services participant à la lutte contre la traite des êtres humains. L'Institut suisse de police (ISP) a organisé un premier cursus de formation de spécialistes de la lutte contre la traite des êtres humains en 2007. Cette forma-

tion s'adresse aux membres de la police, des corps des gardes-frontière et des autorités d'immigration. Les personnes qui suivent ce cours y apprennent entre autres à reconnaître et à interroger les victimes ainsi qu'à collaborer avec d'autres autorités. Le nombre des inscriptions à cette formation a été si grand que les cours ont dû être dédoublés. De nouveaux cours sont prévus dans le cadre de cette formation mais aussi pour des publics cibles différents.

3. Protection des danseuses de cabaret étrangères

Recommandation no 37 formulée par le CEDEF

... Le Comité prie la Suisse de revoir les règlements spéciaux en matière de visas s'appliquant aux danseuses de cabaret étrangères et d'étudier leur situation à la lumière des risques et dangers potentiels que cette situation leur fait courir. Il prie également la Suisse de prendre les mesures appropriées pour protéger les femmes concernées de toutes formes d'exploitation et de faire en sorte de changer l'image que se font les hommes et la société des femmes en tant qu'objets sexuels...

181. Les femmes en provenance d'Etats tiers ont la possibilité d'obtenir une **autorisation de courte durée (permis L)**, qui leur permet de séjourner en Suisse légalement pour y travailler comme danseuses de cabaret. Ce permis L a été instauré pour assurer à ces femmes une certaine protection juridique contre l'exploitation. Le Centre d'information pour les femmes d'Afrique, d'Asie, d'Amérique latine et d'Europe de l'Est (FIZ) à Zurich (une ONG qui s'occupe spécialement de la situation des migrantes en Suisse) estime qu'il existe à peu près 350 cabarets en Suisse. Selon l'OFM, les séjours ont tendance à se raccourcir et à se multiplier, de sorte que le nombre des visas délivrés est en augmentation bien que le nombre des femmes travaillant en Suisse reste constant. Le Registre central des étrangers indique que 1531 personnes (dont 1521 femmes) étaient au bénéfice d'un permis L à la fin de 2006. Viennent s'y ajouter les femmes titulaires d'un permis de séjour ou d'établissement et les Suissesses qui travaillent dans les cabarets comme danseuses. A la fin de 2006, les statistiques indiquent que trois quarts des danseuses ayant un permis L étaient originaires d'Europe de l'Est (dont pratiquement la moitié d'Ukrainiennes) et que la majorité des autres femmes venaient de l'Amérique (surtout de République Dominicaine) et du Maroc. Une étude des conditions de vie et de travail des danseuses de cabaret en Suisse, réalisée en 2006 et fondée sur une enquête

menée auprès des intéressées et des spécialistes du problème, a montré toute la complexité des facteurs en cause.¹⁰⁰

182. En janvier 2004, l'Association suisse des gérants de cabarets ASCO a revu le **contrat-type de travail** qui doit être appliqué par tous les gérants qui engagent des danseuses. Adapté aux nouvelles normes de protection introduites dans la législation sur le travail en ce qui concerne le travail nocturne, le nouveau contrat ne permet plus que 23 jours de travail par mois au maximum au lieu de 26 (sans réduction de salaire) et améliore les conditions de compensation des temps de repos. Depuis 2006, l'OFM peut obliger les employeurs à virer le salaire des femmes sur leur compte en Suisse. Les autorités cantonales contrôlent régulièrement le respect des nouvelles prescriptions. L'OFM organise régulièrement des réunions d'un groupe de travail avec tous les milieux intéressés pour permettre la discussion de toutes les questions en rapport avec le statut des danseuses de cabaret.

183. Selon un sondage du FIZ auprès des divers services de consultation s'adressant aux danseuses de cabaret et selon l'étude précitée, les **problèmes ne semblent pourtant pas avoir disparu**. Il arrive que les clauses du contrat ne soient pas respectées dans la pratique ou alors qu'elles soient assorties de clauses additionnelles désavantageant unilatéralement les employées. Bien que la loi interdise l'encouragement à la consommation de boissons alcooliques, certains gérants de cabarets enfreignent la loi en exigeant de leurs danseuses qu'elles fassent boire les clients. Il est en outre fréquent qu'ils fassent pression sur les femmes, pour les pousser à fournir aussi des services d'ordre sexuel. Les danseuses qui refusent d'aller au-delà du spectacle de danse convenu risquent de perdre leur travail et leur permis par la même occasion. Les cabarets proposent généralement à leurs danseuses un contrat d'un mois. Pour obtenir un visa d'entrée comme danseuse de cabaret, la requérante doit pouvoir présenter trois contrats de travail. Les femmes ne peuvent généralement obtenir ces contrats que par l'intermédiaire d'agences en Suisse ou, illégalement, dans leur pays d'origine. Il n'est pas rare que ces agences demandent des commissions exorbitantes, qui mettent les femmes sous pression et les rendent financièrement dépendantes.

184. Le BFEG a publié en 2004 un **dépliant** actualisé s'adressant aux danseuses de cabaret en seize langues. Elles y trouvent des informations sur leurs droits ainsi que des adresses de contact en Suisse. Ce dépliant est distribué à toutes les femmes qui s'adressent à une représen-

¹⁰⁰ Janinne Dahinden / Fabienne Stants, La situation des danseuses de cabaret en Suisse, Swiss Forum for Migration and Population Studies SFM 2006. La publication du FIZ « Champagne, strass et travail précaire » de Charlotte Spindler

tation suisse à l'étranger pour demander un permis L.¹⁰¹ Plusieurs cantons distribuent en outre d'autres documents d'information spécifiquement destinés aux titulaires de permis L. Ces feuillets contiennent essentiellement les adresses des services d'aide et de consultation cantonaux.

185. Le groupe de travail « Danseuses de cabaret » du SCOTT, qui se compose de représentantes et représentants de différents offices fédéraux, d'autorités cantonales et d'organisations non gouvernementales, a étudié des moyens **d'améliorer la protection des danseuses** de cabaret et formulé une série de recommandations. Ces recommandations, comprenant des mesures de police des étrangers, des mesures à prendre dans les entreprises et des mesures sanitaires en faveur des danseuses de cabaret, s'adressent aux offices cantonaux des migrations.

186. En 2005, le DFAE a adopté une série de **mesures** destinées à protéger les danseuses de cabaret. Les représentations suisses à l'étranger sont tenues d'appliquer ces mesures lorsqu'elles traitent les demandes de visas. On espère que les brochures d'information, les entretiens personnels et l'obligation faite aux requérantes de signer le contrat au consulat permettront d'éviter que les danseuses se fassent de fausses idées sur l'activité qui les attend en Suisse et de les rendre attentives aux risques potentiels qu'elle présente.

187. La nouvelle loi sur les étrangers (LEtr) et l'ordonnance d'exécution qui s'y rapporte contiennent elles aussi toute une série de **dispositions destinées à protéger les danseuses** de cabaret. Par exemple, le permis n'est accordé que si la requérante peut attester d'un engagement d'une durée d'au moins quatre mois consécutifs. En cas d'exploitation, les nouvelles dispositions relatives aux victimes et aux témoins de la traite des êtres humains (art. 30, al. 1, let. e, LEtr) sont applicables. Quant à l'aide au retour et à la réintégration au sens de l'art. 60, al. 2, let. b, elle peut aussi être accordée aux danseuses de cabaret.

et Marianne Schertenleib, Zurich 2006, reprend les principaux résultats de l'étude et présente des propositions d'amélioration.

¹⁰¹ <http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00200/index.html?lang=fr>

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

Recommandation no 41 formulée par le CEDEF

Le Comité encourage la Suisse à prendre des mesures soutenues pour augmenter la représentation des femmes dans les organes élus ou nommés, y compris des mesures temporaires spéciales conformément au paragraphe 1 de l'article 4 de la Convention afin de réaliser le droit des femmes à une participation égale à la vie publique et politique. Il recommande aussi que des mesures idoines soient prises visant à réaliser une participation équilibrée des femmes et des hommes aux divers secteurs et niveaux de la vie publique, notamment dans l'administration, la magistrature et la diplomatie.

1. Encouragement de la participation des femmes à la vie politique

188. Au niveau de la Confédération, c'est avant tout la Commission fédérale pour les questions féminines qui s'est préoccupée de la sous-représentation persistante des femmes dans les organes politiques et, plus particulièrement, de la **présence médiatique des femmes politiques**. Dans les années nonante déjà, elle avait, en collaboration avec la SRG SSR idée suisse, analysé des émissions pré-électorales à la lumière de l'égalité des sexes. En prévision des élections fédérales 2003, elle a publié treize recommandations aux professionnels des médias dans l'espoir d'obtenir une couverture des élections plus égalitaire que par le passé (mise en lumière de la sous-représentation des femmes, représentation paritaire des candidats des deux sexes sur la scène médiatique, répartition équitable du temps de parole, présentation des nouvelles candidates, mêmes sujets d'interview), la présentation de l'égalité comme thème transversal et une représentation équitable des femmes parmi les experts consultés.¹⁰² Sur mandat de la SRG SSR idée suisse, de la Commission fédérale pour les questions féminines et de l'Office fédéral de la communication, les informations fournies par les chaînes de télévision et de radio nationales en prévision des élections de 2003 ont été analysées de manière détaillée dans la perspective de l'égalité entre hommes et femmes. En comparaison avec 1999, la part du temps de parole accordé aux candidates avait augmenté chez toutes les chaînes de télévision publiques. En Suisse romande, avant tout, les femmes étaient très présentes à l'écran du côté des journalistes. A la radio, par contre, les candidates ont obtenu la parole moins souvent qu'en 1999 sur toutes

¹⁰² Perspective genre: 13 recommandations aux professionnel-le-s des médias en vue des élections fédérales 2003, www.frauenkommission.ch/pdf/wahlen03_medien_f.pdf

les chaînes publiques des trois régions linguistiques. Les femmes étaient également sous-représentées dans les émissions électorales de toutes les stations de radio et de télévision privées.¹⁰³ Une autre étude a été réalisée sur la couverture de la campagne électorale par les médias écrits. Elle a porté sur la présence des candidates dans les médias, sur la dimension sexospécifique des thèmes discutés dans le cadre de la campagne et sur le journalisme politique en tant que domaine professionnel. Cette étude a conclu que la communication durant la campagne électorale avait eu pour effet non seulement de préserver la prédominance masculine dans le domaine politique, mais encore de la renforcer: les médias ont accordé la priorité aux candidats masculins et aux thèmes considérés comme masculins plus encore que les prémisses politiques et la prédominance des hommes en politique ne le laissaient supposer; sans compter que ces reportages ont le plus souvent été réalisés par des hommes. Parmi les évolutions encourageantes relevées par les auteurs du rapport figure l'atténuation de la tendance consistant à attribuer les thèmes politiques à l'un ou à l'autre sexe ainsi que le fait que les thèmes traditionnellement considérés comme « féminins », comme la politique sociale, prennent davantage d'importance et permettent donc aux femmes spécialisées dans ces domaines de se profiler.¹⁰⁴

189. En prévision des élections au Conseil national de 2003, la Chancellerie fédérale a consacré deux pages de sa notice explicative à l'importance de la représentation politique des femmes pour la mise en œuvre de l'égalité. L'OFS, le BFEG et la Commission fédérale pour les questions féminines ont, pour leur part, sorti un dépliant sur la représentation des femmes dans la vie politique ainsi qu'aux élections fédérales et cantonales.¹⁰⁵ Le Parlement a en revanche refusé d'adjoindre à la loi fédérale sur les droits politiques une disposition qui aurait permis de lancer à intervalles réguliers des campagnes de promotion de l'égalité dans les élections fédérales.

190. En collaboration avec le Conseil Suisse des Activités de Jeunesse, la Commission fédérale pour les questions féminines organise, gère et finance depuis l'an 2000 un **projet de mentoring**: pendant une année, des jeunes femmes entre 17 et 30 ans ont eu l'occasion d'accompagner une femme politique expérimentée dans ses activités et de bénéficier de ses conseils en matière de plan de carrière et de réseautage. Le projet, qui s'est terminé en 2006, avait pour but de contribuer à augmenter la proportion des femmes exerçant une fonction poli-

¹⁰³ Sonja Stalder, Votations fédérales 2003: médias, genre et politique.

¹⁰⁴ Sibylle Hardmeier/ Anita Klöti, Doing gender dans les médias pendant la campagne électorale? Analyse de la représentation de personnes des deux genres dans la couverture médiatique des élections fédérales 2003, dans: Questions au féminin 2.2004, p. 11ss; voir aussi Marie-Christine Fontana, Die Selbstdarstellung von Kandidatinnen und Kandidaten im Wahlkampf, dans: Questions au féminin 2.2004, p.35ss.

tique, à assurer la relève dans les associations et à favoriser la communication et le réseautage entre les générations. Le projet de *mentoring*, dont ont profité 131 *mentees* provenant de toutes les parties du pays entre 2000 et 2006, prévoyait deux volets: un programme individuel, propre à chaque duo de *mentoring*, et un programme d'information général destiné aux *mentees*. En 2003, le Conseil de l'Europe a récompensé ce projet en lui décernant son prix « Jeunes citoyens actifs ». Le projet a en outre été évalué scientifiquement.¹⁰⁶ Le Conseil suisse des activités de jeunesse a lancé un nouveau projet de mentorat d'une durée d'une année (Femme puissance deux) comprenant 25 *mentors* et 25 *mentees*.

191. Quelques cantons font état de mesures prises pour encourager la participation des femmes à la vie politique. Parmi les instruments fréquemment mis en oeuvre, on peut citer la sensibilisation et l'information, la formation et l'accompagnement de candidates à des fonctions politiques ou encore la définition de quotas minimums pour la représentation des femmes dans les organes politiques (sous la forme d'objectifs assez peu contraignants).

192. Pour ce qui est de l'admissibilité des quotas politiques, voir n. 135 supra.

2. Améliorer l'accès des femmes aux administrations et aux tribunaux

193. La nouvelle législation régissant le personnel de la Confédération est entrée en vigueur le 1er janvier 2002. L'égalité des chances entre hommes et femmes y est définie explicitement comme objectif de la politique du personnel de la Confédération. En vertu de ces nouvelles normes, le Conseil fédéral est en outre tenu de s'assurer périodiquement que les buts fixés dans la loi sont bien atteints et que les employeurs appliquent un système de *controlling* approprié. Le 22 janvier 2003, le Conseil fédéral a en outre adopté de nouvelles directives visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes. Il y charge les départements de prendre des mesures pour atteindre la parité dans tous les domaines d'activité et à tous les niveaux et de fixer périodiquement des objectifs à cet effet (mesures temporaires spéciales au sens de l'art. 4, al. 1, CEDEF, cf. supra, n. 137 ss).

194. Nombreux sont les cantons qui ont pris des mesures pour augmenter la proportion de femmes dans les administrations, notamment parmi les cadres, et pour promouvoir l'égalité de traitement au sein des administrations (pour ce qui est de la Confédération et des cantons en tant qu'employeurs, voir n. 330 ss ad art. 11 infra).

¹⁰⁵ Les femmes et les élections, 1999-2003: La difficile conquête du mandat de députée, Neuchâtel 2003.

195. Les informations dont on dispose sur la proportion de femmes dans les tribunaux suisses ne sont que ponctuelles. Certains cantons rapportent que les femmes sont toujours nettement sous-représentées dans leurs autorités judiciaires (professionnelles), d'autres affirment le contraire. Sur les 38 juges au Tribunal fédéral, qui sont tous élus par le Parlement, on compte dix femmes (en 2007). Ce même Tribunal fédéral emploie 45 greffières et 92 greffiers.

3. Retrait des réserves émises au sujet de l'art. 7

Recommandation no 14 formulée par le CEDEF

Le Comité invite la Suisse à réexaminer régulièrement ses réserves et à faire plus d'efforts en vue de leur suppression. Si leur signification devait persister, le prochain rapport devrait proposer un calendrier pour le retrait des réserves.

196. Lors de la ratification de la Convention, la Suisse avait émis des réserves au sujet de l'article 7, alinéa b, parce que la législation suisse interdisait alors aux femmes tout engagement armé allant au-delà de l'autodéfense. Les femmes avaient le choix entre un service armé et un service non armé, mais elles ne pouvaient, même si elles choisissaient le service armé, pas endosser de fonctions impliquant un engagement au combat. En d'autres termes, plusieurs unités de l'armée Suisse leur étaient interdites d'accès. Depuis la réforme « Armée XXI » et la révision d'ordonnances et de directives qui en a résulté, les femmes ont maintenant accès à tous les types d'armes. La Suisse a par conséquent **retiré les réserves** qu'elle avait émises le 21 avril 2004.

4. Promotion de la participation des femmes dans d'autres Etats

197. Dans le contexte de son engagement en faveur de la promotion civile de la paix et des droits humains, la Suisse s'inspire dans une très large mesure des objectifs définis dans **la résolution 1325** « Femmes, paix et sécurité » des Nations Unies et prend donc en compte les besoins et les droits des femmes dans les conflits armés. Le 8 mars 2007, elle a publié un plan d'action national, adopté par le Conseil fédéral, pour la mise en œuvre de la résolution. Ce plan d'action prévoit des mesures spécifiques destinées à renforcer la participation des femmes à la promotion de la paix, à prévenir la violence sexiste et à faire mieux respecter les besoins et les

¹⁰⁶ Cf. www.frauenkommission.ch

droits des femmes et des filles pendant et après les conflits armés ainsi qu'à intégrer une perspective de genre dans tous les projets et programmes de promotion de la paix. La majeure partie des mesures prévues dans le plan d'action national, qui est le fruit d'une coopération inter-départementale, seront mises en oeuvre par des services du DFAE et par le Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports.

198. La Suisse est membre du « Groupe d'amis de la résolution 1325 », qui comprend 27 Etats. Ce groupe s'est donné pour but de plaider en faveur de la mise en oeuvre de la résolution dans la pratique. Il prend des mesures pour encourager ses membres à adopter les exigences de la résolution comme toile de fond de leurs travaux et œuvre auprès des autres organes de l'ONU, ainsi que d'autres organisations intergouvernementales, pour qu'ils accordent un accueil favorable aux exigences de la résolution.

199. Conformément aux priorités fixées dans le **Plan national d'action 1325** et compte tenu des objectifs qu'elle poursuivait déjà précédemment en matière de genre, la Suisse soutient la participation politique des femmes dans d'autres pays par le biais des programmes de promotion civile de la paix et de promotion des droits humains. Dans le cadre du Pacte de stabilité pour l'Europe du Sud-Est, la Suisse a par exemple soutenu financièrement la « Gender Task Force » (GTF) jusqu'en 2003. La GTF encourage l'établissement de mécanismes et d'institutions nationaux pour la promotion de l'égalité des femmes. Dans le territoire palestinien occupé, la Suisse soutient depuis 2002 des activités de l'ONG MIFTAH (Palestinian Initiative for the Promotion of Global Dialogue and Democracy). L'un des projets soutenus a pour objectif d'augmenter les chances de succès des femmes candidates aux élections locales ainsi qu'aux élections parlementaires. Un autre projet soutenu par la Suisse vise à augmenter la participation des femmes dans les négociations de paix. En République Démocratique du Congo, la Suisse a soutenu le dialogue intercongolais (DIC) qui a abouti, en décembre 2002, à la signature de l'Accord Global inclusif, par lequel les parties se sont engagées à mettre fin aux conflits et à créer une dynamique de réunification et réconciliation nationales. Les experts suisses ont promu activement le principe selon lequel le parlement devrait intégrer 30% de femmes au moins. Cette règle a été inscrite dans la constitution de la transition. Au Burundi, la Suisse aide des organisations de femmes à améliorer leur mise en réseau avec les décideurs locaux afin de voir leurs intérêts représentés dans le processus politique. En 2004, la Suisse a soutenu un projet de promotion de la participation des femmes politiciennes aux élections en Mozambique. Ce même projet avait également pour objectif de fédérer les femmes politiciennes autour d'un thème transcendant les affiliations politiques – en l'occurrence, la violence à l'égard des femmes

– de sorte à les pousser à jouer un rôle de médiatrices en cas de conflits entre les partis. En 2005, la Suisse a également soutenu un projet de l'OSCE (Office for Democratic Institutions and Human Rights) visant à renforcer la participation des femmes dans les processus de démocratisation dans le Caucase et en Asie centrale.

200. La participation aux processus de décision politiques et sociaux est un sujet important aussi dans le contexte de la coopération au développement. La DDC encourage des **projets d'empowerment** visant à accroître la participation politique des femmes. Le *gender toolkit* de la DDC met à disposition des instruments permettant de mesurer le taux de participation des hommes et des femmes. Cette analyse sert de base pour la planification de l'intervention (p.ex. renforcer ou étendre la participation des femmes, modifier les priorités etc.). Dans certains pays, la DDC a lancé des actions sexo-spécifiques dans l'espoir d'accroître la participation des femmes à tous les niveaux (micro, meso et macro). Dans le secteur de la santé, l'aide est apportée dans certains pays en application du principe de la *Community Based Health Initiative* (CBHI), qui repose essentiellement sur la participation des intéressés et notamment sur l'*empowerment* des femmes.

201. Dans d'autres pays, les femmes sont préparées à assumer des fonctions gouvernementales ou des tâches dans d'autres organismes (p.ex. au niveau communal) au moyen d'ateliers et de cours de formation. Dans les zones de conflit, on accorde une importance particulière à la participation de femmes ou d'ONG de promotion des femmes aux négociations de paix.. La sous-représentation d'un sexe ou la participation inégale au processus de développement est un sujet que les collaboratrices et collaborateurs de la DDC doivent d'aborder dans leurs contacts avec les organisations partenaires.

Art. 8 Représentation et participation sur le plan international

Recommandation n° 41 du Comité CEDAW

Le Comité encourage l'Etat partie à prendre des mesures soutenues pour augmenter la représentation des femmes dans les organes élus ou nommés, y compris des mesures temporaires spéciales conformément au paragraphe 1 de l'article 4 de la Convention afin de réaliser le droit des femmes à une participation égale à la vie publique et politique. Il recommande aussi que des mesures idoines soient prises visant à réaliser une participation équilibrée des femmes et des hommes aux divers secteurs et niveaux de la vie publique, notamment dans l'administration, la magistrature et la diplomatie.

1. Les femmes dans le service diplomatique

202. La part des femmes dans le service diplomatique à tous les échelons a progressé de manière significative depuis 2000. En 2007, 22,6% des personnes employées dans le service diplomatique sont des femmes (2000 : 16,5%). La progression la plus marquée s'est produite dans l'encadrement inférieur et moyen. La proportion d'ambassadrices n'a pas évolué pendant longtemps avec 8 femmes sur près de 100 personnes ayant le rang d'ambassadeur. En 2007 11 femmes avaient le rang d'ambassadeur (116 hommes), ce qui revient à un pourcentage de 9,4%. La faible croissance de la proportion de femmes dans l'encadrement supérieur est due au formalisme du système de promotion, qui ne permet pas d'augmenter rapidement la proportion de femmes à ce niveau. En effet, la proportion de femmes ne peut augmenter dans l'encadrement supérieur que si elle progresse dans le recrutement. A ce niveau, des progrès considérables ont été enregistrés : la part des femmes recrutées atteint 50% depuis 2003 (même 53% en 2007).

203. Dans le service consulaire, la proportion de femmes est passée de 35,7% fin 2000 à 44,2% en 2007. Dans les volées consulaires, la part des femmes est généralement supérieure à 50% depuis 1990. En 2004, deux femmes travaillaient dans le service consulaire en qualité de consules générales.

204. Pour améliorer la situation des femmes dans le département, le DFAE a, en septembre 2000, engagé à plein temps une préposée à l'égalité des chances et élaboré un programme quadriennal comportant des objectifs et des mesures spécifiques, conformément aux instructions de 1991 et 2003 du Conseil fédéral. Avant la période sous revue, la DDC avait déjà mis en

place un poste de déléguée à la promotion des femmes et adopté une politique de promotion des chances.

205. Le programme quadriennal du Département comprend des mesures visant les objectifs suivants :

- assurer l'égalité des chances dans tous les processus de gestion du personnel (recrutement, sélection, affectation, évaluation et développement du personnel) ;
- mettre en place des conditions générales répondant aussi bien aux besoins des femmes qu'à ceux des hommes (avec une focalisation sur la conciliation entre famille et travail et la culture organisationnelle).

206. La mise en œuvre du programme quadriennal 2000-2003 a été soumise à une analyse minutieuse. Le rapport afférent a été présenté aux directeurs ainsi qu'à la cheffe du Département ; il a servi de base à la formulation d'un nouveau programme quadriennal.

207. Dans le domaine des processus de gestion du personnel, l'accent a été mis sur l'absence de discrimination dans les évaluations. Des formations ont été organisées lors des cours de conduite, au sein des commissions compétentes pour les admissions et les promotions dans le service diplomatique et consulaire ainsi que pour les personnes chargées de réaliser les évaluations. Les entreprises chargées de réaliser des *évaluations* (ou *assessments*) doivent attester de leurs compétences dans le domaine des rapports de genre. Enfin, les questionnaires à choix multiple utilisés pour les examens d'admission au service diplomatique ont été contrôlés pour vérifier s'ils ne recelaient pas de préjugés discriminatoires.

208. Pour améliorer la conciliation entre famille et travail, le Département a créé, au cours de la période sous revue, une deuxième crèche offrant 10 places d'accueil à temps plein. Fin 2006, le DFAE offre 18 places d'accueil à temps plein. Un certain nombre de mesures ont été prises pour flexibiliser l'aménagement du temps de travail, comme l'introduction du télétravail. L'horaire de travail mobile, qui est pratiqué à la Centrale depuis longtemps, a été optimisé par une réduction de la période de présence obligatoire. Dans quelques cas, des couples ont pu pratiquer un partage de poste, également à l'étranger et à des postes de cadre. Le travail à temps partiel, qui a été institutionnalisé, fait l'objet d'un règlement et les discriminations liées au travail à temps partiel (p. ex. pour l'avancement) ont été supprimées. De même, les congés de maternité ou les congés parentaux sont pris en compte pour une durée maximale d'une année, lors des promotions. Cependant, la discipline des transferts continue de compliquer la conciliation entre famille et travail pour les couples dont les deux membres font carrière. En 2007, un groupe de travail a été chargé d'identifier des mesures facilitant l'activité profession-

nelle des conjointes et conjoints et de les concrétiser. En 2005, la DDC a reçu le « Prix Egalité » de la Société suisse des employés de commerce ; il récompense son action de développement des potentiels orientée vers l'avenir (encouragement ciblé de la relève et planification de la relève à long terme avec l'imposition d'objectifs concrets et l'exercice d'un contrôle systématique).

2. Les femmes dans les organisations internationales et dans les délégations chargées des négociations bi- et multilatérales

209. Les directives du Conseil fédéral concernant l'envoi de délégations à des conférences internationales ainsi que les travaux de préparation et de suivi qui s'y rapportent du 1^{er} février 2006 précisent, sous le titre « Composition de la délégation », que l'office fédéral responsable veille à ce que les femmes soient équitablement représentées dans la délégation. Le but visé est la parité entre les membres de sexe féminin et ceux de sexe masculin.

210. L'administration fédérale ne dispose pas de données qui permettraient de déterminer la part totale des femmes au sein des délégations que la Suisse envoie dans les négociations internationales. Un sondage réalisé auprès des directions et services particulièrement concernés du DFAE a donné pour 2004 des résultats qui fournissent quelques indices. Depuis plusieurs années, la proportion de femmes dans les délégations ne cesse d'augmenter dans la plupart des domaines ; elle reste cependant modeste dans certains autres, par exemple dans les négociations portant sur les relations de la Suisse avec les Etats européens ou nord-américains.

211. Il n'existe pas non plus de chiffres complets indiquant la proportion de femmes parmi le personnel suisse des organisations internationales. La Suisse est membre de 120 organisations, qui employaient en 2003 quelque 41 000 personnes, dont 565 de nationalité suisse. Les 24 organisations qui publient des statistiques indiquant la répartition par sexe (y compris le CERN) emploient 134 personnes de nationalité suisse, dont 39 femmes. La part des femmes dans ces organisations représente donc 29,1%.

212. Dans le domaine de la politique de paix, la Suisse attache une importance particulière à l'implication des femmes. Conformément aux objectifs de son plan national d'action pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU, il est par exemple prévu que la proportion de femmes dans le pool d'experts suisse pour la promotion civile de la paix soit augmentée à 40 % et que ce pourcentage soit aussi respecté dans les délégations d'experts effectivement envoyées sur le terrain. Au milieu de l'année 2007, 31% des membres du pool

d'experts suisse pour la promotion civile de la paix et 41 % des personnes effectivement engagées sur le terrain étaient des femmes.

213. La dimension du genre fait partie intégrante du travail conceptuel et opérationnel de la Suisse dans le domaine de la **promotion de la paix** à long terme. Les services et produits opérationnels ou stratégiques dans ce domaine doivent tenir compte de la dimension du genre. Cette exigence s'applique également au choix des expertes et experts et des consultantes et consultants. Les activités de promotion de la paix doivent non seulement tenir compte des besoins particuliers des femmes et veiller à leur respect, mais aussi faire une place croissante aux rôles des hommes et des femmes dans les processus politiques et institutionnels, dans la prévention des crises, dans l'encouragement du dialogue et de la reconstruction, et prendre en considération les besoins spécifiques des hommes et des femmes en cas de conflit. Il s'agit aussi de saisir les chances que peut offrir un conflit pour redéfinir les rôles respectifs des femmes et des hommes.

Art. 9 Nationalité

214. En 2006, 46'700 personnes étrangères ont obtenu la nationalité suisse ; un peu plus de la moitié était des femmes (24'350). Les chiffres des années précédentes indiquent également un nombre de femmes légèrement supérieur¹⁰⁷.

215. Une révision partielle de la loi sur la nationalité (LN, RS 141.0) est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006. Elle élimine toutes les différences juridiques entre femmes et hommes pour ce qui est de l'acquisition de la nationalité. Ainsi, la distinction entre les Suissesses ayant acquis la nationalité par filiation, adoption ou naturalisation, d'une part, ou par mariage, d'autre part, a été supprimée (art. 1, al. 1 ; abrogation des art. 57a et 58b LN). Il en va de même de la disposition selon laquelle l'enfant d'une mère ayant acquis la nationalité suisse par un mariage antérieur avec un Suisse ne pouvait acquérir lui-même la nationalité suisse que s'il n'avait pas pu acquérir d'autre nationalité à la naissance ou s'il était devenu apatride avant sa majorité. Selon le nouveau droit, les enfants dans ce cas reçoivent la nationalité suisse à la naissance. Ce changement a entraîné l'abrogation de la disposition qui ouvrait la naturalisation facilitée aux enfants d'une mère ayant acquis la nationalité suisse par un mariage antérieur avec un Suisse. De même, les conditions que devaient remplir les femmes ayant acquis la nationalité suisse par un mariage antérieur pour accéder à la réintégration dans la nationalité suisse ont été supprimées.

¹⁰⁷<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/key/03/01.html>

Art. 10 Education

Recommandation n° 29 du Comité CEDAW

Le Comité demande instamment à l'Etat partie de mettre au point et en œuvre des programmes d'étude généraux, portant notamment sur les droits de l'homme et les sexospécificités, et de diffuser des informations sur la Convention en vue de modifier les attitudes stéréotypées relatives aux rôles des hommes et des femmes, et en particulier de faire accepter l'idée que l'éducation des enfants est une responsabilité sociale aussi bien des mères que des pères. [...]

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

Recommandation n° 43 du Comité CEDAW

Le Comité recommande que l'Etat partie intensifie ses efforts pour encourager, surtout par l'orientation, la diversification des études que choisissent garçons et filles, pour les aider à développer à fond leur potentiel personnel.

1.1. Chiffres et tendances actuelles en détail

216. Formellement, l'accès à toutes les formations scolaires et professionnelles est ouvert aux deux sexes sans discrimination. Dans les faits, des différences apparaissent dès le début de la scolarité. En 2003/2004, les garçons étaient fortement surreprésentés dans les classes d'enseignement spécial. Ils sont également majoritaires parmi les élèves redoublants. Lors du passage de l'enseignement primaire à l'enseignement secondaire du premier degré, le système scolaire sélectionne un tiers des garçons contre seulement un quart des filles pour entrer dans des écoles ayant des exigences élémentaires ; 65% des filles et 60% des garçons vont dans des écoles ayant des exigences étendues.¹⁰⁸. Selon l'étude PISA, les filles affichent des compétences de lecture supérieures à celles des garçons à la fin de la scolarité obligatoire. En mathématiques, en revanche, les garçons ont de meilleurs résultats. En sciences naturelles, les différences de performances entre les sexes sont faibles mais néanmoins significatives, contrairement à beaucoup d'autres pays, où ces différences sont absentes. Toutefois, les différences de perfor-

108 <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/02/key/ind5.indicator.50302.513.html?open=4#4>

mances sont plus importantes à l'intérieur d'un même sexe qu'entre les sexes et des facteurs comme le milieu socio-économique et le statut migratoire ont une influence plus grande sur les résultats scolaires que l'appartenance à un sexe ou à l'autre.¹⁰⁹

217. Il y a toujours davantage de jeunes femmes que de jeunes hommes sans formation post-obligatoire. Après l'école obligatoire, les jeunes hommes choisissent plus souvent une formation professionnelle tandis que les jeunes femmes optent plutôt plus pour une école de formation générale, comme le gymnase ou l'école de degré diplôme. On observe cependant des disparités régionales : en 2006, 85% des jeunes hommes et 73% des jeunes femmes de Suisse alémanique ont choisi une formation professionnelle, contre 67% des jeunes hommes et 48% des jeunes femmes en Suisse romande, et contre 66% des jeunes hommes et 50% des jeunes femmes au Tessin.¹¹⁰ Les jeunes hommes sont nettement surreprésentés dans les formations préparant aux examens professionnels et aux examens professionnels supérieurs, qui permettent de se spécialiser, d'approfondir un métier acquis par apprentissage et d'élargir l'éventail de ses aptitudes professionnelles. Au niveau des diplômes professionnels, la part des femmes, qui tend à progresser, atteint un tiers (2006 : 34%). Au niveau des diplômes professionnels supérieurs, qui donnent droit à diriger une entreprise, la représentation des femmes atteint 20% (2006), un chiffre qui reste faible bien qu'il ait doublé depuis la moitié des années quatre-vingts.¹¹¹ Les diplômes d'une haute école spécialisée de même niveau gagnent en importance. La proportion de femmes représente actuellement 32% (avec une nette tendance à la hausse, due à l'intégration des métiers de la santé à partir de 2007).

218. Globalement, les jeunes accordent leur préférence aux métiers de bureau, où la part des femmes est proche des deux tiers. Les jeunes hommes préfèrent en général les métiers techniques, notamment les formations de l'industrie des métaux et des machines, tandis que les jeunes femmes privilégient des formations professionnelles dans le domaine de la vente, des soins médicaux et de la beauté. Un peu plus de femmes que d'hommes commencent une formation dans l'hôtellerie et la restauration, branche où la répartition entre les sexes est à peu près équilibrée. La différence de choix professionnel prononcée selon les sexes n'a pratiquement pas

¹⁰⁹ Programme pour le Suivi des Acquis des élèves de l'OCDE, Office fédéral de la statistique (OFS) / Conférence des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP), PISA 2003 : Compétences pour l'avenir – Premier rapport national, Neuchâtel 2004 ; Silvia Grossenbacher, *Unterwegs zur geschlechtergerechten Schule: Massnahmen der Kantone zur Gleichstellung der Geschlechter im Bildungswesen*, Aarau (Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung) 2006, p. 55.

¹¹⁰ Office fédéral de la statistique (OFS), indicateurs de la formation professionnelle publiés sur Internet : <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/04/ind4.html>

¹¹¹ Office fédéral de la statistique (OFS), Examens finals en 2005 : Degré secondaire II et degré tertiaire, Neuchâtel 2006.

évolué depuis 1990 : les changements observés du côté des garçons comme du côté des filles sont minimes.

219. Au niveau de l'enseignement supérieur, la situation se présente différemment : depuis 2002, les jeunes femmes sont plus nombreuses que les jeunes hommes à commencer des études universitaires. Les Hautes écoles spécialisées, y compris la Haute école pédagogique, ont affiché pour la première fois en 2005 une parité entre les sexes. En 2006, la part des femmes parmi les diplômés représentait 51% dans les universités (*bachelor*, diplôme, licence) et 47% dans les Hautes écoles spécialisées. Si les hommes sont majoritaires parmi les personnes ayant obtenu un doctorat, les femmes présentent des taux de progression supérieurs à la moyenne depuis quelques années. La proportion de femmes parmi les personnes ayant obtenu un doctorat, qui n'était que de 22% en 1990 et de 28% en 1995, est passée à 39% en 2006. Le choix de l'orientation reste toutefois fortement lié au sexe. Les femmes sont toujours nettement sous-représentées dans les filières des sciences techniques et des sciences naturelles. Ainsi, la part des femmes rapportée au nombre total d'étudiants dans les Hautes écoles universitaires et les Hautes écoles spécialisées dans les domaines de la construction, des sciences techniques ainsi que des sciences exactes et naturelles est de 25%.¹¹²

220. La part des femmes dans le **corps enseignant** est directement proportionnelle au niveau d'enseignement. Ainsi, les femmes sont fortement surreprésentées aux niveaux inférieurs : elles représentent 95% du corps enseignant dans l'éducation préscolaire et 78,5% dans l'enseignement primaire. En revanche, elles sont nettement moins présentes dans l'enseignement secondaire du second degré, où elles ne représentent que 40,2% du corps enseignant dans les établissements de formation générale (année scolaire 2004/2005). Leur représentation est à son plus bas niveau aux postes de professeur dans les Hautes écoles universitaires (13,4% en 2006)). Des études récentes montrent que les femmes sont fortement sous-représentées dans la **recherche scientifique** et le développement en comparaison européenne (27% en 2004).¹¹³

¹¹² Donnée statistiques par universités, diplômes et domaines d'études : <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/06/key/introduction.html>

¹¹³ She Figures 2006 – Women and Science, Statistics and Indicators, www.europa.eu.int/comm/research/science-society/women/wssi/publications_en.html.

1.2. Mesures prises par la Confédération

221. La promotion de l'égalité entre femmes et hommes était un but central du **programme d'action relatif à l'arrêté II sur les places d'apprentissage**, qui s'est déroulé de 2000 à 2004. L'arrêté sur les places d'apprentissage était un investissement dans des projets d'avenir pour l'enseignement secondaire du second degré que proposeraient les cantons, les associations professionnelles et la Confédération. La Confédération a ainsi débloqué CHF 100 millions pour des projets novateurs entre 2000 et 2004. Sur ce montant, CHF 10 millions environ ont été consacrés à des projets dans le domaine de la sensibilisation à la promotion des femmes.

222. L'arrêté II sur les places d'apprentissage a notamment servi à financer le projet de promotion de l'apprentissage « 16+ », que la Conférence suisse des déléguées à l'égalité a conduit de 2000 à 2004 avec un budget de CHF 8 millions. Le but de « 16+ » était de sensibiliser un large public aux questions d'égalité dans la formation professionnelle et de diffuser des informations à ce sujet. Il s'agissait également de sensibiliser les autorités et les responsables de projet aux enjeux de l'égalité entre les sexes afin qu'ils en tiennent compte dans leur travail. Enfin, « 16+ » voulait favoriser la mise en réseau et l'exploitation des synergies entre différents projets et institutions. « 16+ » ainsi réalisé un large éventail de projets et créé des produits s'adressant soit au groupe cible primaire (les jeunes filles et les jeunes femmes), soit aux intermédiaires (parents, responsables d'apprentissage, conseillers et conseillères d'orientation, entreprises proposant des apprentissages). Ces projets et produits, qui améliorent l'information des groupes visés, peuvent leur servir de base d'action. La publication « Le Genre en vue » propose un tour d'horizon des questions d'égalité qui se posent lors du choix d'un métier et du passage de l'enseignement secondaire du premier degré à l'enseignement secondaire du second degré.¹¹⁴ Plusieurs projets partiels et publications de « 16+ » sont consacrés au choix professionnel, à l'implication dans la formation professionnelle de base ou encore à l'entrée dans la vie active.¹¹⁵

223. La nouvelle loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle pose les premières pierres d'une formation professionnelle plus sensible au genre. S'appuyant sur l'apprentissage tout au long de la vie, la perméabilité professionnelle et la mobilité, elle offre de

¹¹⁴ Conférence suisse des déléguées à l'égalité (éd.), *Le Genre en vue – Les filles et les jeunes femmes face à la formation : pistes et tendances*, 2004.

¹¹⁵ Cf. <http://www.16plus.ch>.

nombreuses possibilités de raccordement aux systèmes de qualification, ce qui peut tout particulièrement profiter aux femmes sans formation ni carrière professionnelle linéaires. Depuis peu, la réglementation des métiers de la santé, qui présentent traditionnellement une forte proportion de femmes, relève également de la compétence de la Confédération.

224. La loi fédérale sur la formation professionnelle permet de **soutenir financièrement** des prestations particulières d'intérêt public. Cela comprend les mesures visant à réaliser une égalité effective entre femmes et hommes dans la formation professionnelle. L'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie a approuvé, au titre de cette politique d'encouragement, plusieurs projets ayant une dimension de genre :

- « Modèle F » cherche à faciliter la formation continue des femmes. Ce projet aide les institutions de formation à aménager leurs programmes de formation continue de façon à ce qu'ils soient accessibles aussi aux femmes et aux hommes ayant une charge de famille.
- « Profil+ – Plan de carrière et plan de vie » prépare les jeunes ayant terminé un apprentissage à entrer dans la vie active de manière ciblée, au moyen de modules différents pour chaque sexe.
- « Mixité, genre et formation » étudie les offres non mixtes proposées pour l'insertion ou la réinsertion professionnelle des femmes ayant vécu une migration ou perdu le contact avec le monde du travail.
- Journée nationale des filles de la Conférence suisse des déléguées à l'égalité entre femmes et hommes (cf. supra, ad art.5, n. 159)

225. Le **Programme fédéral « Egalité des chances » dans les universités** (cantonales) repose sur la loi relative à l'encouragement des universités. Il s'inscrit dans la politique fédérale d'encouragement de la formation, de la recherche et de la technologie.¹¹⁶ Lancé en 2000, il a pour but de doubler le nombre de professeures ordinaires et extraordinaires dans les universités par rapport à 1998 pour le porter à 14% en 2006. Pour atteindre ce but, un système d'incitation a été mis en place : un montant déterminé est partagé chaque année entre les universités au pro rata du nombre de femmes ayant accédé au professorat. Il s'agit d'encourager les commissions de nomination à définir des critères de sélection qui tiennent compte du genre et à inciter, de manière ciblée, des femmes à présenter leur candidature. Le deuxième volet du Programme fédéral porte sur le mentorat : il propose un éventail de projets de soutien et de

mise en réseau ainsi que des prestations de conseil et de perfectionnement qui s'adressent non seulement aux futurs docteurs et agrégées mais aussi aux étudiantes, aux privat-docentes, aux professeures et aux gymnasiennes. Enfin, des moyens sont alloués au soutien de structures d'accueil pour les enfants des personnes étudiant ou travaillant dans les universités. Le programme dispose, pour ses deux phases (2000-2003 et 2004-2007), d'une enveloppe de CHF 32 millions au total pour l'encouragement de l'égalité des chances dans les universités. Le montant de CHF 20 millions prévu pour 2004-2007 a été ramené à 16 millions en raison du frein aux dépenses voté par le parlement.

226. La part des femmes dans l'accession au professorat dans les universités s'est nettement améliorée (2004 : 22%) et le Programme fédéral a atteint son objectif principal, à savoir 14% de femmes dans le corps professoral universitaire en 2006. Cette même année, la part des femmes accédant au professorat a, pour la première fois, atteint 29%, pourcentage qui a toutefois de nouveau diminué l'année suivante (18%). L'évaluation de la première phase montre que le programme est bien en place, qu'il jouit d'une bonne acceptation (hormis le système d'incitation pour l'engagement de femmes professeures, contesté par certains) et qu'il a déclenché une évolution positive. Lors de la prochaine période de financement de l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation, la part des femmes professeures dans les Hautes écoles universitaires suisses doit pouvoir être portée à 25%. Le programme sera reconduit de 2008 à 2011, toujours avec un crédit de CHF 16 millions.

227. Le **programme fédéral d'encouragement de la relève universitaire dans le corps intermédiaire** est arrivé à son terme en 2004. Ce dispositif d'encouragement imposait un quota de femmes de 40%, qui a été respecté voire dépassé par périodes. Il a donc été un succès pour les femmes. Toutefois, les postes à durée déterminée de professeure ou professeur-assistant bénéficiant de ce programme ont débouché sur des postes fixes un peu moins souvent pour les femmes que pour les hommes.¹¹⁷ Le programme a été remplacé, en 2004, par le programme de professeurs et professeures boursiers du Fonds national suisse, qui a été légèrement étoffé.

228. La convention de prestations conclue entre la Confédération et les **Ecoles polytechniques fédérales (EPF)** prévoit que l'égalité des chances doit être intégrée à la gestion des ressources humaines, à tous les échelons et dans tous les processus ainsi que dans l'ensemble des

¹¹⁶ Cf. Message du Conseil fédéral sur l'encouragement de la formation, de la recherche et de la technologie 2004-2007 du 29 novembre 2002.

¹¹⁷ Evaluation du programme « relève » de la Confédération 2000-2004, Romain Felli et al., les cahiers de l'observatoire n° 15, 2006.

instruments et des mesures. Pour la période en cours, CHF 10 millions sont prévus à cet effet. L'indicateur est la proportion de femmes à tous les niveaux de fonction, mais il n'est pas fixé d'objectif concret. Les EPF ont repris les modules de mentorat et de garde des enfants du Programme fédéral « Egalité des chances ». Pour encourager les étudiantes à poursuivre leurs études voire à préparer un doctorat, l'EPF de Lausanne leur propose des cours, des ateliers, des tables rondes et des visites en entreprise. Des cours sur Internet, des semaines de la recherche et des ateliers de mathématiques sont organisés spécialement pour les écolières afin d'éveiller leur intérêt pour les disciplines des sciences techniques et des sciences naturelles.

229. Sur mandat de la Confédération et avec son financement, le **Fonds national suisse** encourage la recherche scientifique en Suisse. Plusieurs instruments d'encouragement des personnes servent, directement ou indirectement, à promouvoir l'égalité des chances. De manière générale, les carrières non linéaires sont mieux prises en compte et les conditions d'octroi de subventions et de bourses personnelles sont assouplies.

230. Les **subsides Marie Heim-Vögtlin** sont destinés aux chercheuses qui, pour des raisons familiales ou personnelles d'autre nature, ont dû interrompre ou réduire leur activité de recherche. Ils permettent à leurs bénéficiaires de poursuivre un travail de recherche afin de maintenir et d'améliorer leurs chances de carrière. Jusqu'en 2002, ce programme était ouvert aux candidates au doctorat et aux titulaires d'un doctorat en mathématiques, sciences naturelles ou sciences de l'ingénieur, médecine et biologie ; depuis 2003, il est également accessible aux candidates au doctorat dans les sciences humaines ou sociales. De 2004 à 2007, ce programme a bénéficié d'un budget annuel de CHF 4 millions, ce qui permet d'encourager une trentaine de chercheuses pendant deux ans.

231. Au titre de l'encouragement de la relève scientifique, le Fonds national octroie des **bourses à des chercheurs et chercheuses débutants ou avancés** pour qu'ils puissent effectuer des séjours de formation ou de perfectionnement à l'étranger. Pour soutenir l'égalité des chances, la limite d'âge de 33 ans pour les chercheurs débutants et de 35 ans pour les chercheurs avancés a été suspendue pour les femmes entre 2002 et 2007. Dès 2008, les limites formelles fixées en fonction de l'âge biologique seront supprimées purement et simplement. Les mandats de prestations conclus avec la Confédération fixent pour cible un quota de femmes de 40%. Les chiffres publiés dans les rapports annuels montrent que ce quota n'a pas encore été atteint. Malgré les bonnes perspectives de succès, il y a globalement trop peu de femmes qui présentent des candidatures.

232. Depuis de 2006, le FNS soutient financièrement des **programmes doctoraux**, appelés « Pro-Docs ». Là aussi, la Confédération souhaite que la proportion de femmes atteigne 40%. Grâce au programme de professeurs boursiers, le Fonds national permet à des chercheurs et chercheuses de talent jusqu'à 40 ans de constituer une équipe de recherche pour mener un projet de recherche personnel pendant quatre à six ans. Il est possible d'obtenir un poste à temps partiel et la limite d'âge est assouplie dans les cas qui le justifient. Le quota de 30% de femmes recherché a été dépassé ces dernières années : en 2003, elles étaient 37%, en 2004 36% et en 2005 32%¹¹⁸.

233. La Confédération a fixé pour objectif au FNS que ses **subsides en faveur de la recherche libre** pour la période 2004-2007 soient octroyés à hauteur de 20% à des femmes dans toutes les disciplines. Bien que l'écart entre les taux de réussite des requêtes des femmes et des hommes se soit réduit ces dernières années (2004 : 59% pour les femmes et 63% pour les hommes), les femmes sont bien moins nombreuses que les hommes à demander des subsides. En 2002, seules 13% des requêtes ont été présentées par des femmes ; ce chiffre est passé à 19% en 2004 avant de revenir à 17% en 2005. En 2004, le FNS a fait réaliser une étude pilote sur le thème du sexe comme facteur d'inégalité des chances dans l'obtention de subsides d'encouragement du Fonds national. Il est apparu que l'appartenance à un sexe joue un rôle moins dans la procédure de sélection qu'en amont, avant même la soumission de la demande¹¹⁹. Une seconde étude analysera ce phénomène de manière plus approfondie. Les **Pôles de recherche nationaux (PRN)** instaurés en 2002 doivent aborder la question de l'égalité des sexes et présenter des mesures d'encouragement spécifiques dès le stade de la requête. Tous les PRN approuvés doivent désigner une personne responsable des questions d'égalité. En 2001, le Fonds national a institué une Commission de l'égalité et a créé un «Bureau de l'égalité du Fonds national suisse de la recherche scientifique ». Dans son programme pluriannuel 2004-2007, le Fonds national déclare que le *gender mainstreaming* fait partie des principes d'organisation et de décision de l'institution. Enfin, le Fonds national cherche à améliorer la conciliation entre famille et travail pour toutes les chercheuses bénéficiant de ses financements en prévoyant un congé maternité payé, en permettant le travail à temps partiel et en tenant compte du retard que des obligations familiales peuvent provoquer dans les carrières.

¹¹⁸ Le Fonds national de la recherche propose des statistiques incluant la dimension du genre à l'adresse : <http://www.snf.ch/F/actuel/Dossiers/Seiten/egalite.aspx>.

¹¹⁹ Yvonne Jänchen/ Christina Schulz, *Geschlecht als Faktor ungleicher Zugangschancen zu Ressourcen der Forschungsförderung*, Genève 2005: http://www.snf.ch/downloads/wom_ber_GEFO.pdf.

234. Le Programme fédéral « Egalité des chances » encourage également la promotion de l'égalité dans les **Hautes écoles spécialisées (HES)**. CHF 10 millions sont réservés à cet effet pour la période 2004-2007. Le programme d'action dans les HES a pour but d'augmenter la proportion de femmes parmi les étudiants, dans le corps enseignant et dans la recherche et de faire de l'égalité des chances un critère de qualité et un élément à part entière de la stratégie des HES. L'intégration de la perspective de genre doit être une tâche de conduite et faire l'objet d'un dispositif de *controlling*. Enfin, les membres du corps enseignant, les cadres et les étudiantes et étudiants doivent être encouragés à développer leurs compétences concernant les questions de genre et la recherche dans ce domaine doit être favorisée. Les mesures concrètes prises dans les HES portent prioritairement sur le développement de conditions générales répondant aux besoins des deux sexes (recrutement et développement du personnel, travail à temps partiel pour les deux sexes, accueil des enfants, mentorat pour les femmes du corps intermédiaire) ainsi que sur l'augmentation de la proportion de femmes dans les disciplines à dominante masculine (par des actions d'information et de motivation).

235. Depuis sa création en 2000, le programme « Egalité des chances entre femmes et hommes dans les Hautes écoles spécialisées » (ci-après Programme fédéral « Egalité des chances dans les HES ») a réussi sa mission en contribuant à « assurer l'égalité effective entre les femmes et les hommes » (art. 3 LHES du 5 octobre 2005). Le bureau de l'égalité des chances dans les HES a lancé des initiatives, financé et accompagné environ 170 projets dans toutes les écoles, organisé des journées techniques pour inciter les filles à entreprendre des études dans des filières techniques, sensibilisé les femmes à entreprendre des études et à s'engager professionnellement dans les domaines techniques et des sciences naturelles, subventionné des crèches, etc. L'évaluation du Programme fédéral « Egalité des chances dans les HES » 2004-2007 a montré que « [...] toutes les écoles spécialisées ont aujourd'hui une coordinatrice ainsi que des déléguées à l'égalité dans les établissements qui leur sont affiliés »¹²⁰. La première étude du rapport d'évaluation constate que les principaux défis fixés ont été relevés, notamment l'accroissement des étudiantes dans les domaines techniques et économiques. Les projets soutenus par le Programme fédéral « Egalité des chances dans les HES » ont contribué à ces changements, notamment les journées techniques pour les filles et les filières techniques.

236. Les fonds des programmes « Egalité des chances » dans les universités et les HES contribuent à financer des **services de l'égalité**. Ainsi, le Programme fédéral « Egalité des chances

entre femmes et hommes dans les Hautes écoles spécialisées » finance actuellement 50% du poste de déléguée ou délégué à l'égalité des chances dans chaque Haute école spécialisée. Toutes les HES aujourd'hui ont une déléguée à l'égalité ou une commission pour l'égalité, dont elles ont développé les ressources depuis quelques années. Ce sont aujourd'hui des initiatrices, des coordinatrices et des interlocutrices indispensables dans la mise en œuvre des mesures en faveur de l'égalité. Presque toutes les structures en charge de l'égalité ont le statut de service d'état major et sont donc directement rattachées au rectorat ou à la direction de l'université ou de la HES. Leurs cahiers des charges et leurs compétences sont cependant très variés et leur avenir – qui nécessite un financement dans la durée – n'est pas assuré dans tous les cas. Elles ne sont pas non plus systématiquement invitées à participer à l'élaboration de la politique universitaire générale (pour y intégrer la perspective de genre). Les domaines des Hautes écoles universitaires, des Ecoles polytechniques fédérales et des Hautes écoles spécialisées ont des structures d'organisation différentes, raison pour laquelle les déléguées à l'égalité de ces établissements ont constitué un réseau sous l'égide de trois organisations faitières : la Conférence des déléguées à l'égalité et aux questions féminines auprès des universités et des hautes écoles suisses (CODEFUHES), le groupe de travail Egalité des chances dans le domaine des EPF (AG Chancengleichheit im Bereich ETH) et la commission d'Egalité de la Conférence des Recteurs des Hautes Ecoles Spécialisées Suisses. Les déléguées à l'égalité peuvent ainsi réagir de manière ciblée en fonction des besoins et des structures de leurs établissements respectifs. Elles collaborent étroitement sur les questions de fond. Afin de présenter des propositions consolidées pour la phase 2008-2011 du Programme fédéral « Egalité des chances », le BFEG a mis sur pied un groupe de travail qui a produit un document de position commun des responsables à l'égalité de toutes les institutions concernées.¹²¹

237. La **représentation des sexes dans les organes de direction et de décision** est encore insatisfaisante dans le domaine des hautes écoles et de la recherche. Le Fonds national suisse s'est donné pour but de porter à 20% la présence des femmes dans ses organes d'évaluation et il prévoit de relever encore la barre par la suite. De plus, il faut développer les connaissances des questions de genre afin de mettre en évidence les aspects sexospécifiques du fonctionne-

¹²⁰ Bureau BASS / Marie-Louise Barben / Elisabeth Ryter, Evaluation du programme fédéral « Egalité des chances entre femmes et hommes dans les hautes écoles spécialisées 2004-2007 », Berne 2005. Résumé en français.

¹²¹ Egalité des chances entre femmes et hommes et études genre dans le secteur tertiaire, situations et mesures, Secrétariat d'Etat à l'éducation et à la recherche SER, 2007.

ment des organes d'évaluation et de décision au FNS, mais aussi dans les Hautes écoles universitaires et les Hautes écoles spécialisées.

238. La **réforme de Bologne** constitue un nouveau défi pour l'égalité car elle impose une refonte complète et une uniformisation formelle de l'enseignement tertiaire dans le but d'améliorer sa compétitivité internationale. Le processus de Bologne, qui est international, vise notamment à éliminer les inégalités liées au sexe. Des directives pour la mise en œuvre de la Déclaration de Bologne ont été élaborées par la Conférence universitaire suisse et le Conseil des hautes écoles spécialisées de la Conférence des directeurs cantonaux de l'instruction publique. Elles stipulent qu'il doit être possible d'étudier à temps partiel, ce qui est une avancée importante sur le plan de la politique de l'égalité. Des recommandations, plus détaillées, relient les aspects de la réforme qui concernent l'égalité et soulignent la nécessité d'observer le processus de réforme pour prendre les mesures qui pourraient apparaître nécessaires. Les directives développées au sein de chaque établissement mentionnent généralement elles aussi l'enjeu de l'égalité et prévoient des mesures concrètes dans ce domaine.

239. Dans le paysage universitaire suisse, les **études genre** sont toujours peu institutionnalisées en comparaison internationale. Elles ont l'assise la plus forte à Bâle, Genève et Lausanne, où des filières et des chaires spécifiques leur ont été consacrées. Les universités de Zurich, Berne, Fribourg, Lucerne et Saint-Gall n'ont ni filière, ni chaire d'études genre et la plupart des HES n'ont pas de forme institutionnalisée d'études genre. Cependant, certaines scientifiques ayant un mandat d'enseignement proposent des activités en relation avec le genre dans le cadre de leur enseignement.

240. Aujourd'hui, la promotion des études genre se fait principalement au niveau interuniversitaire et national. La priorité est donnée à l'encouragement de la relève et à la mise sur pied d'offres d'études. Mais les subventions prévues à cet effet, qui proviennent du crédit consacré à l'encouragement de la formation, de la recherche et de la technologie, ont subi une coupe importante puisqu'elles ont été ramenées à CHF 3,2 millions (alors qu'elles étaient fixées à 6 millions au départ). Le **projet de coopération sur les études genre** en Suisse vise à créer une offre d'études harmonisée au niveau suisse. La Conférence universitaire suisse soutient aussi le projet de coopération *Graduiertenkollegien Gender Netzwerk Schweiz* (réseau suisse des écoles doctorales en études genre), auquel participent les universités de Berne, Fribourg, Genève, Lausanne et Zurich emmenées par l'Université de Bâle. Il fonctionne avec une subvention fédérale de CHF 1,2 million environ (au lieu de 3,4 millions comme demandé au départ). Les coupes budgétaires n'ont pas permis d'obtenir les fonds nécessaires pour octroyer des bourses, ce

qui limite fortement l'efficacité du projet. Les deux projets de coopération sont poursuivis en parallèle. Pour les années 2008 à 2011, leur financement est assuré à raison de CHF 6 millions.. 241. Dans son programme pluriannuel 2004-2007, le Fonds national suisse exprimait l'intention d'encourager en priorité les projets de qualité supérieure dans le domaine des études genre et de renforcer les compétences en matière de genre dans ses organes d'évaluation. Les résultats de cette politique sont encore peu visibles. Une raison – et non des moindres – en est que l'approche souvent interdisciplinaire des études genre cadre mal avec les catégories de la recherche fondamentale et de la recherche appliquée pratiquées par le FNS. L'analyse des programmes de recherche nationaux montre que la question du genre est abordée dans seulement un tiers des projets présentés. Un autre tiers évoque la dimension du genre, mais l'activité de recherche ne s'y rapporte pas. Le dernier tiers des projets ne contient aucune dimension de genre.¹²² Manifestement, le critère de l'intégration de la perspective de genre n'est pas assez important aux yeux de la communauté scientifique et de la Confédération, qui opère les sélections, pour être pris en compte systématiquement. Pour sensibiliser à la recherche sur le genre, le Fonds national suisse s'est allié au BFEG pour publier, en 2005, une brochure sur les études genre en Suisse¹²³.

242. Dans les Hautes écoles spécialisées suisses, l'intégration des études genre et l'encouragement des compétences en la matière sont ponctuels et dépendent de l'intérêt et de l'engagement des enseignantes et enseignants ou des chercheuses et chercheurs. La Haute école pédagogique de Zurich (Pädagogische Hochschule Zürich, ZFH) propose un module de formation sur les compétences genre dans l'enseignement, la recherche et le conseil. La Haute école d'art visuel et d'arts appliqués de Zurich (Hochschule für Gestaltung und Kunst, HGKZ ; future Haute école d'arts appliqués de Zurich, Zürcher Hochschule der angewandten Künste) propose un *master* consacré à l'étude des cultures et aux études genre. La Haute école spécialisée du Nord-Ouest de la Suisse (HES-NO) organise un cours post-diplôme sur l'intégration de la perspective de genre et la gestion de la diversité. Tous les deux ans, la HES de Soleure propose un cours post-diplôme consacré aux compétences genre.

¹²² Martine Chaponnière « Femmes, hommes, formation et emploi : la variagble genre dans les travaux du PNR 43 » dans : Programme national de recherche formation et emploi : les synthèses en question, Zurich (éditions Rüegger) 2005, p. 85 – 93.

¹²³ <http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/00012/00201/index.html?lang=fr>; lire aussi Irene Rehmman, Frauen in der Wissenschaft : Groupe d'Helsinki, rapport national de la Suisse sur la politique de la recherche et les politiques de promotion de la femme dans la science, Berne (Office fédéral de la formation et de la technologie) 2004.

243. La loi sur les Hautes écoles spécialisées et ses ordonnances d'exécution, dans la version révisée entrée en vigueur le 5 octobre 2005, stipulent que les études genre constituent une discipline que la Confédération peut soutenir. L'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) souhaite, sur cette base légale, continuer le financement des mesures visant à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que promouvoir les *Gender Studies*. Pour la période 2008-2011, l'OFFT a aussi l'intention de pouvoir soutenir la recherche genre. Il apporte déjà un soutien au service des études genre de la HES zurichoise. Cette école est pionnière dans la promotion de la recherche et de l'enseignement dans le domaine des *Gender Studies*. Elle contribue ainsi à l'institutionnalisation de la recherche appliquée en études genre.

244. Enfin, la Confédération soutient les **études à distance** à travers la Fondation pour les Etudes à Distance Suisse (FS-CH), à qui a été accordé, en 2004, le statut d'institution universitaire ayant droit à des subventions. La Confédération a conclu avec la fondation une convention de prestations qui invite cette dernière à veiller à l'égalité des chances et à mettre en œuvre les moyens nécessaires à cet effet. Les femmes représentent 43 % des personnes menant des études à temps partiel et 40% des personnes menant des études à plein temps¹²⁴. Une filière de formation à distance dans le domaine de l'organisation et de la communication a été développée avec un soutien du Programme fédéral « Egalité des chances dans les HES ».

1.3. Mesures prises par les cantons

245. Dans le domaine de l'école obligatoire, qui relève de leur compétence, les cantons ont pris différentes mesures fondées sur les Recommandations en vue de l'égalité de l'homme et de la femme dans le domaine de l'enseignement et de l'éducation adoptées en 1993 par la Conférence des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP). Dans une étude récente, le Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE) s'est intéressé aux dispositifs des cantons. Cette étude constate que l'égalité des sexes est expressément inscrite dans la législation sur l'éducation dans la moitié des cantons. Dans certains cantons, elle est ancrée sous des formes diverses dans les lignes directrices applicables aux plans d'études et des aides ont été mises en place pour contribuer à sa réalisation. Plusieurs cantons ont publié des guides pour une pédagogie adaptée à chacun des sexes et ont développé des nouveaux matériaux di-

¹²⁴ FS-CH, Jahresbericht Universitäre Fernstudien Schweiz, Brigue 2006.

dactiques (par exemple le projet des cantons de la Romandie « l'école de l'égalité »). L'étude ne se prononce pas sur la mesure dans laquelle l'équivalence des sexes est prise en compte dans les moyens didactiques utilisés. Toutefois, certains cantons ont élaboré des consignes et des critères applicables au choix des moyens didactiques sous l'angle de la politique de l'égalité. De nombreux cantons proposent des perfectionnements et des formations continues spécifiques pour les membres du corps enseignant. Beaucoup des cantons se concentrent sur la préparation au choix professionnel. Plusieurs bureaux cantonaux de l'égalité ont publié des documentations qui mettent l'accent sur la lutte contre les stéréotypes dans ce domaine et des mesures concrètes ont été prises par plusieurs cantons (Bâle-Ville, Bâle-Campagne, Berne, Zurich). La forte sous-représentation des hommes dans la formation pour l'enseignement primaire, telle que le signale le canton de Fribourg démontre toutefois la persistance des stéréotypes dans le domaine de la formation et de l'éducation.

246. Certains cantons ont étudié la situation dans les écoles cantonales, et les cantons de Zurich et Bâle ont adopté des normes de qualité pour une école épiciène.

247. Beaucoup de cantons font état de multiples projets visant à mettre en œuvre l'égalité des sexes dans des écoles particulières ou au niveau cantonal. Dix-huit cantons proposent aux écoles et au personnel enseignant une offre de conseils concernant la mise en œuvre des recommandations de la CDIP et la moitié des cantons ont des structures spécialisées dans les questions d'égalité.

248. Les institutions de formation du corps enseignant sont nombreuses à avoir pris des initiatives pour promouvoir l'égalité dans différents domaines, souvent sous l'impulsion d'une enseignante ou, plus rarement, d'un enseignant ou d'un groupe de personnes sensibilisées. Depuis le passage au système des Hautes écoles pédagogiques, l'égalité des sexes est explicitement ancrée dans la formation des enseignantes et des enseignants. Souvent, les questions de genre sont abordées dans le cadre de modules plus larges consacrés à l'hétérogénéité. Plusieurs réseaux d'envergure nationale pratiquent des échanges d'informations et d'expériences dans le domaine de l'enseignement épiciène (comme le groupe de travail « Geschlechterrollen und Gleichstellung auf der Sekundarstufe II » qui traite des stéréotypes et de l'égalité au niveau de la Secondaire II) ou abordent des questions de genre avec les garçons (Réseau de travail scolaire pour garçons, RTSG)¹²⁵.

2. Accès aux bourses d'étude et aux aides à la formation

249. Le montant total des bourses versées en 2006 est réparti à peu près également entre femmes et hommes. Il en va de même du nombre de bénéficiaires. Les femmes et les hommes se partagent à parts presque égales les bourses cantonales (54% pour les femmes et 46% pour les hommes). Comme la proportion entre les deux sexes dans le corps enseignant et le corps étudiant du secondaire et du tertiaire est exactement inverse (47% de femmes et 53% d'hommes), on peut en déduire que les femmes sont légèrement surreprésentées parmi les bénéficiaires de bourses¹²⁶. Les réglementations cantonales régissant les limites d'âge, les modalités de remboursement et les bourses pour une deuxième formation diffèrent encore énormément.

3. Accès aux programmes de formation continue

250. En 2006, 43% de la population (20-74 ans) a suivi un cours de formation continue informelle, contre 36% en 2003. Mais l'intensité de la formation continue n'est pas très grande : en 2006, la très grande majorité des participants des cours de formation continue informelle ont effectué seulement un (58%) ou deux cours (27%). Le temps consacré à la formation continue était relativement limité : pour la moitié des participantes et participants, il n'a pas excédé une heure par semaine (32h par an). Globalement, les femmes ne font pas beaucoup moins de formation continue informelle que les hommes, mais elles sont toujours moins soutenues par les entreprises, en particulier si elles sont cadres ou bien si elles exercent un métier peu qualifié. Les deux sexes accordent une grande importance au perfectionnement professionnel. Pourtant, seules 29% des femmes le pratiquent, contre 38% des hommes. En revanche, une plus grande proportion de femmes s'intéressent aux sujets généraux (femmes : 18% ; hommes : 10%).

251. Ces différences prononcées entre les comportements des hommes et des femmes dans le domaine de la formation continue tiennent avant tout au fait que les femmes sont intégrées moins fortement que les hommes dans le monde du travail. Si l'on reprend la comparaison en

¹²⁵ Silvia Grossenbacher, Vers l'égalité des sexes à l'école – Que font les cantons pour instaurer l'équité entre hommes et femmes dans le système éducatif ?, Rapport de tendance CSRE n° 10, Aarau 2006.

¹²⁶

http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/bildung_und_wissenschaft/uebersicht/blank/publikationen.html?publicationID=2282.

se limitant aux femmes et aux hommes travaillant à temps plein, on ne trouve plus aucune disparité.

252. Des différences profondes apparaissent également lorsque l'on fait une comparaison selon les niveaux de formation. Plus le niveau de formation est élevé, plus il est probable que la personne suive une formation continue. Parmi les personnes ayant achevé une formation tertiaire, deux tiers se perfectionnent (65%) alors que parmi les personnes sans formation post-obligatoire, c'est le cas d'une sur six seulement (17%). Du point de vue macro-social, la formation continue n'a donc pas d'effet rééquilibrant (cf. tableau en annexe).¹²⁷.

253. Dans l'administration fédérale, 27,1% des femmes ont profité d'une offre de formation ou de perfectionnement destinée au personnel de l'administration fédérale en 2004. Un dispositif de contrôle de la formation en entreprise du personnel de la Confédération est en cours de mise en place. Il permettra de piloter la formation en entreprise selon le critère du sexe.

4. Abandon d'une formation

254. Aujourd'hui, les taux d'abandon d'une formation sont plus importants pour les femmes que pour les hommes dans la formation professionnelle uniquement. La différence est particulièrement flagrante dans la formation professionnelle supérieure. Aujourd'hui, un nombre plus élevé de femmes que d'hommes obtiennent la maturité. De même, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à commencer des études et la parité est atteinte au niveau des *bachelors*, des diplômes et des licences obtenus. En revanche, les Hautes écoles spécialisées décrochent encore moins de diplômes à des femmes. Toutefois, des prévisions de l'OFS montrent que la parité sera atteinte dans les HES en 2008. Cela est dû à l'intégration de nombreuses Hautes écoles pédagogiques dans des HES et à l'achèvement de l'intégration du domaine de la santé et du travail social dans le système des HES. Les taux d'abandon ne présentent cependant pas de différences significatives entre femmes et hommes. Une étude réalisée à l'Université de Fribourg a montré que s'il n'existait pas de différences sexospécifiques fondamentales sur l'ensemble de l'université, les écarts entre les taux d'abandon des hommes et des femmes pouvaient être significatifs dans certaines facultés. Cette même étude révèle que les différences sexospécifiques ont pratiquement disparu si l'on considère les diplômes des niveaux licence et

¹²⁷ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/02/key/ind5.indicator.50402.504.html>

bachelor, mais que les femmes ayant obtenu un doctorat sont encore nettement moins nombreuses que les hommes.¹²⁸

255. Les mesures prises par la Confédération dans le cadre de ses programmes en faveur de l'égalité des chances (programmes de mentorat, crèches, cf. supra n.225 ss) devraient avoir une influence positive sur l'achèvement des études. Les dispositifs d'évaluation mis en place par certaines universités pour optimiser le choix des disciplines devraient réduire les taux d'abandon. Enfin, on espère également que le cycle de *bachelor* introduit par la réforme de Bologne, qui permet d'obtenir un premier diplôme au bout de trois ans d'études, aura aussi un impact positif sur les abandons. De plus, l'obtention d'un *bachelor* donne la possibilité de reprendre ou de continuer des études ultérieurement.

5. Catégories particulièrement défavorisées

256. Dans la formation professionnelle, les jeunes femmes **issues de la migration** ont plus de difficultés de fait à trouver une place d'apprentissage que les autres jeunes. Dans le cadre du projet de promotion de l'égalité dans l'apprentissage « 16+ » (cf. supra n. 222), une analyse détaillée a porté sur la situation des jeunes migrants des deux sexes lors de l'entrée dans la formation professionnelle¹²⁹. Les immigrées cumulent souvent le désavantage du sexe avec celui d'autres facteurs. Les jeunes étrangères issues d'écoles secondaires ayant des exigences élémentaires (*Realschule*) sont particulièrement mal placées pour trouver une place de formation. Les jeunes en mauvaise situation socio-économique, en particulier s'ils sont originaires des Balkans, de Turquie et du Portugal, ont les chances les plus faibles de trouver une formation après l'école obligatoire. Les obstacles que dresse le système scolaire et le manque de relations facilitant l'accès aux informations et aux places de formation, mais aussi le faible niveau d'instruction des parents, sont considérés comme des raisons importantes des échecs de cette catégorie de la population. Par ailleurs, les immigrées exercent souvent en Suisse une activité lucrative pour laquelle elles sont surqualifiées, notamment parce que les qualifications professionnelles qu'elles ont acquises dans leur pays d'origine ne sont pas reconnues. L'OFS a ainsi constaté que les cas de surqualification chez les personnes qui ne sont pas d'origine euro-

¹²⁸ Universität Freiburg, Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Freiburg, Situationsanalyse 2005/2006.

¹²⁹ SS. Hupka et B. E. Stalder, Jeunes migrantes et migrants à la charnière du secondaire I à la secondaire II. In Conférence Suisse des déléguées à l'égalité (Ed.), Le genre en vue. Les filles et les jeunes femmes face à la formation : pistes et tendances, 2004.

péenne sont trois à quatre fois plus nombreux que chez les personnes originaires de Suisse, de l'Union européenne ou d'Amérique du Nord. Les femmes sont en outre plus souvent touchées que les hommes.

257. De 2001 à 2006, des aides financières ont été octroyées au titre de la loi sur l'égalité entre autres pour soutenir des 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.

258. La nouvelle loi sur la formation professionnelle donne à la Confédération la possibilité d'encourager des projets en faveur de l'égalité, de catégories défavorisées ou de l'intégration de jeunes en difficulté scolaire, sociale et linguistique. Depuis le début 2004, l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie finance ainsi de nombreux projets de mentorat et de *coaching* (p. ex. le mentorat de jeunes femmes issues de la migration dispensé par l'organisation d'entraide Caritas) ainsi que des offres de relais.¹³⁰

259. Les cantons sont eux aussi nombreux à soutenir des projets d'intégration gérés par des organismes publics ou privés, à encourager l'information, le mentoring, les échanges de vues et les services de consultation, à cofinancer des cours de langue spécialement destinés aux migrantes et à promouvoir les offres de relais s'adressant aux jeunes migrantes pour leur faciliter l'entrée dans la vie active.

260. Il n'existe pas de données statistiques sur la situation générale des **femmes handicapées** dans le domaine de l'éducation.¹³¹ On peut cependant estimer que les discriminations liées au sexe qui existent dans le système éducatif frappent les femmes handicapées au moins dans les mêmes proportions que les femmes valides et que le handicap peut plutôt aggraver ces discriminations. La loi sur l'égalité pour les handicapés¹³², qui est entrée en vigueur en 2004, oblige la Confédération et les cantons à prendre des mesures pour éliminer les inégalités dont sont victimes les personnes handicapées dans le domaine de la formation. Ces mesures doivent tenir compte des besoins spécifiques des femmes handicapées.

¹³⁰ Beatrice Ledergerber / Regula Ettl, *Mentoring für Jugendliche zwischen Schule und Beruf. Ein Handbuch für Programmverantwortliche und MentorInnen*, Zurich 2006.

¹³¹ Pour ce qui est de la situation des étudiants handicapés, voir l'étude de l'OCDE, à laquelle la Suisse a participé : *Students with Disabilities, Learning Difficulties and Disadvantages*, http://www.oecd.org/document/45/0,3343,en_21571361_38039199_35669868_1_1_1_1.00.html

¹³² Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées (loi sur l'égalité pour les handicapés, LHand), RS 151.3.

6. Coopération au développement

261. La Suisse œuvre activement pour favoriser l'accès des femmes et des jeunes filles à l'éducation dans les pays qui sont ses partenaires. Elle utilise différents moyens à cet effet. Ses programmes bilatéraux d'aide dans le domaine de l'éducation portent en priorité sur l'accès des femmes et des jeunes filles à l'éducation et, plus généralement, sur les questions de genre. Ainsi, dans le cadre des programmes d'alphabétisation soutenus par la DDC, l'ouverture de centres d'alphabétisation est subordonnée à l'exigence que la parité d'accès entre femmes et hommes soit garantie. De plus, des dispositifs tels que des crèches sont mis en place pour permettre aux femmes de participer aux programmes.

262. Dans le domaine de l'éducation élémentaire des enfants et des adolescents, la DCC encourage de nombreux projets innovants tels que des écoles de quartier où l'égalité entre les garçons et les filles dans les inscriptions et dans la fréquentation des cours est obtenue grâce à un dialogue soutenu avec les parents et les habitants du quartier. La DDC s'emploie activement à promouvoir l'égalité entre les sexes dans l'élaboration des politiques nationales et dans leur mise en œuvre. Par exemple, la DDC plaide pour la reconnaissance et le financement de structures d'éducation informelles (programmes d'alphabétisation et d'éducation élémentaire pour les enfants, les jeunes et les adultes n'ayant pas ou pas eu accès à l'école primaire) ; très souvent, ces structures accueillent essentiellement des jeunes filles et des femmes.

263. La DDC favorise également le développement des compétences genre de ses équipes présentes dans les pays partenaires. La très grande majorité des personnes chargées de l'éducation ont reçu une formation dans ce domaine. La DDC veille également à ce que ses partenaires (organisations non gouvernementales ou autres institutions) chargés de former ses formateurs aient les compétences nécessaires pour aborder les questions de genre dans l'éducation.

264. Enfin, la DDC soutient des organisations multilatérales, notamment l'UNICEF, qui accordent une grande importance à la formation des filles..

Art. 11 Vie professionnelle

Recommandation n° 45 du Comité CEDAW

Le Comité exhorte l'Etat partie à assurer des débouchés de facto égaux aux femmes et aux hommes sur le marché du travail en recourant notamment à des mesures temporaires spéciales conformément au paragraphe 1 de l'article 4 de la Convention. Il recommande qu'on s'efforce d'éliminer la ségrégation horizontale et verticale dans l'emploi notamment par l'éducation, la formation et la réadaptation et par des mécanismes effectifs d'application. Il recommande aussi que des systèmes d'évaluation professionnels à critères sexuellement neutres soient mis au point en vue de combler l'écart salarial entre femmes et hommes.

1. Accès au marché du travail et égalité des salaires : présentation détaillée des tendances statistiques

1.1. Activité rémunérée

265. La participation croissante des femmes au marché du travail est fortement liée à la tertiarisation de l'économie et à la diffusion du travail à temps partiel qui l'accompagne. L'activité rémunérée des femmes se concentre aujourd'hui, de manière plus marquée qu'avant, sur le secteur des services. Elles y pèsent un poids un peu plus important que les hommes (53% des actifs de ce secteur en 2007). Au total, 86% des femmes exerçant une activité rémunérée travaillent dans le tertiaire. On constate parallèlement que le secteur des services propose proportionnellement beaucoup plus de postes à temps partiel que l'industrie. En 2007, 38,5% des personnes ayant une activité rémunérée dans le tertiaire travaillaient à temps partiel, contre seulement 13,4% dans le secondaire.¹³³

266. Alors que la part des femmes travaillant à temps plein a reculé de 3,6% depuis 1991, l'emploi à temps partiel a progressé : la hausse est de 5,0% pour les taux d'occupation de 50 à 89% et de 0,5% pour les taux d'occupation inférieurs à 50%. L'accroissement de la participation des femmes au marché du travail revêt donc principalement la forme d'emplois à temps partiel de 50 à 89%. Le volume global du travail rémunéré des femmes reste cependant nettement inférieur à celui des hommes.

¹³³ Vuille Alain : Le travail à temps partiel en Suisse, Office fédéral de la statistique (OFS), Neuchâtel 2006.

267. La progression de la participation des femmes au marché du travail observée ces dix dernières années est due avant tout aux femmes d'âge moyen et aux mères de famille. Le nombre de femmes qui concilient travail et famille est en hausse. Ainsi, les femmes de 15 à 64 ans ayant des enfants de moins de 15 ans étaient 60% à exercer une activité rémunérée en 1991, contre 74% en 2007. La majorité des mères de famille travaillent à temps partiel : seule une mère sur cinq (19%) travaille à temps plein (proportion de pères de famille ayant des enfants de moins de 15 ans qui travaillent à temps plein : 93%). Plus d'un tiers des mères de famille (37% ; contre 6% des pères) ont un taux d'occupation de 50 à 89% tandis que 44% (contre 1% des pères) ont un taux d'occupation inférieur à 50%.¹³⁴.

268. Pour la situations des femmes migrantes, cf. n. 342.

1.2. Situation professionnelle

269. Les femmes et les hommes exercent leurs activités professionnelles dans des conditions différentes. On trouve un nombre croissant de femmes dans les professions intellectuelles et scientifiques ainsi que dans les fonctions dirigeantes. Toutefois, elles ont moins souvent que les hommes des postes à responsabilités. De manière générale, elles occupent des positions moins élevées que les hommes. En 2007, 16% des hommes exerçaient une activité indépendante, contre seulement 11% des femmes. La proportion de femmes salariées ayant des fonctions dirigeantes ou appartenant à la direction de leur entreprise est passée de 16% environ en 1991 à 22% ; chez les hommes salariés, la proportion est passée de 32% à 37%.¹³⁵. Cette répartition inégale est due en partie seulement aux différences de niveau de formation. Dans les faits, on constate également une différence de situation professionnelle entre les femmes et les hommes ayant le même niveau de formation. La proportion de personnes exerçant une activité professionnelle sans fonction dirigeante est, indépendamment du niveau de formation, plus élevée chez les femmes que chez les hommes. La raison principale de cette différence réside bel et bien dans les responsabilités familiales, qui sont encore en grande partie à la charge des femmes et qui sont difficiles à concilier avec une carrière professionnelle. Ainsi, le travail à temps partiel est encore rare chez les cadres : seul un cadre sur cinq (19%) travaillait à temps partiel en 2005 alors que ce chiffre est deux fois plus élevé chez les personnes exerçant une activité pro-

¹³⁴ L'enquête suisse sur la population active (ESPA) : <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/02/blank/data/03.html>

¹³⁵ http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/berufliche_stellung.html

fessionnelle sans fonction dirigeante (43%). Chez les hommes cadres, rares sont ceux qui travaillent à temps partiel (6%) alors que près de la moitié des femmes cadres sont dans ce cas (46%). Depuis quinze ans, le travail à temps partiel est en progression dans les postes à haute responsabilité : entre 1991 et 2005, le nombre de personnes travaillant à temps partiel en exerçant des fonctions dirigeantes a plus que doublé (+111%) alors que l'augmentation n'a été que de 21% pour les autres catégories de personnes actives.¹³⁶

270. Pour ce qui est des professions exercées (classification ISCO), on constate également des différences nettes selon les sexes. En 2007, les hommes travaillaient en priorité dans les métiers manuels et assimilés (23%), académiques (21%) et techniques (17%). Les femmes exerçaient avant tout des professions techniques et assimilées (26%), suivies du secteur des services et de la vente (20%) et des professions commerciales (18%) et des métiers dans les services et la vente (20%). Si l'on prend les activités économiques (selon la classification NOGA), les hommes travaillent avant tout dans les industries de transformation (22%), dans l'immobilier, la location, l'informatique, la recherche-développement (14%), dans le commerce et le dépannage (12%) et dans la construction (11%). Les femmes sont actives surtout dans la santé et le social (21%), le commerce et le dépannage (15%), l'enseignement (11%) et les biens immobiliers, l'informatique et la recherche-développement (10%).

1.3. Chômage

271. De 1991 à 2006, le taux de chômage des femmes a toujours été supérieur à celui des hommes, hormis en 2003. Ainsi, le chômage touche plus fortement les femmes que les hommes aujourd'hui encore (taux de chômage 2006 : 3,6% pour les femmes contre 3,1% pour les hommes). L'écart se creuse si l'on considère le taux des personnes sans emploi (2006 : 4,8% pour les femmes et 3,4% pour les hommes). De plus, la répartition des sexes varie selon les catégories de sans-emploi. Le taux de chômage le plus élevé est enregistré pour la catégorie des 15 à 24 ans.¹³⁷ Alors que 45% des femmes sans emploi sont inscrites auprès d'un office de l'emploi comme étant au chômage et demandent à percevoir des prestations de l'assurance-chômage, c'est le cas de 53% des hommes sans emploi. Le risque de se retrouver sans emploi est plus élevé pour les femmes alors que celles-ci font nettement moins appel aux structures destinées à soutenir les personnes ayant perdu leur travail. Des facteurs structurels et culturels

¹³⁶ Vuille Alain : Le travail à temps partiel en Suisse, Office fédéral de la statistique (OFS), Neuchâtel 2006.

peuvent expliquer ce paradoxe, comme le manque de connaissances juridiques, le niveau suffisant des revenus du partenaire et la plus grande difficulté à remplir les conditions de l'assurance-chômage en raison des charges de famille (p. ex. obligation d'accepter immédiatement un emploi proposé par l'office de placement).

La population sans activité professionnelle (2007: 40% des femmes et 24% des hommes de 15 ans ou plus) se compose principalement de retraités (60% des femmes sans activité professionnelle et 74% des hommes dans le même cas). Les femmes au foyer (23%) et les très rares hommes au foyer ainsi que les personnes en cours de formation ou de perfectionnement (12% des femmes et 18% des hommes) sont une minorité parmi les personnes sans activité professionnelle. La très grande majorité des femmes sans activité professionnelle entre 15 et 64 ans sont des femmes au foyer, suivies de personnes en cours de formation ou de perfectionnement et de retraitées. Les hommes sans activité professionnelle dans la même gamme d'âge sont principalement des personnes en cours de formation ou de perfectionnement ou des retraités.¹³⁸ Comme l'absence d'emploi, le sous-emploi touche beaucoup plus de femmes que d'hommes. Selon l'Enquête suisse sur la population active (ESPA) 2007, 6,2% des personnes ayant une activité professionnelle souhaiteraient augmenter leur degré d'occupation et seraient également disponibles :: 78% de ces personnes sont des femmes.

1.4. Inégalités de salaire

272. Le salaire mensuel brut standardisé (médian) des femmes dans le secteur privé était de CHF 4875 en 2006, contre CHF 6023 pour les hommes. Cela correspond à un écart de 19,1%. Depuis 1994, les salaires sont en progression, pour les hommes comme pour les femmes. De 1996 à 1998, les salaires des femmes ont augmenté un peu plus, ramenant l'écart salarial entre femmes et hommes de 23,8% à 21,5%. L'écart n'a pratiquement plus bougé entre 1998 à 2002. Il a perdu un point de 2002 à 2004 et 0,8 point entre 2004 et 2006. Une partie est due aux structures différentes des lieux de travail.¹³⁹

273. Selon une étude fondée sur l'Enquête sur la structure des salaires (ESS) de 1998 à 2002 qui a été réalisées par le Bureau BASS et l'Université de Berne sur mandat de l'OFS et du BFEG, 60% des différences relevées s'expliquent par des facteurs objectifs comme l'âge, la

¹³⁷ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/03/blank/data/01.html>

¹³⁸ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/erwerbstaetigkeit/nichterwerbpersonnen.html>

¹³⁹ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/loehne/privatwirtschaft.html>

formation, les années de service ou le secteur économique. Les 40% restant, en revanche, sont le résultat de discriminations salariales. En 2002, les différences de salaires résultant d'une véritable discrimination étaient d'environ 8%.¹⁴⁰ L'écart, de salaire entre femmes et hommes existe dans tous les secteurs d'activité ; en outre, les salaires varient fortement d'une branche à l'autre. Dans les branches où les salaires sont les plus bas, l'écart de salaire entre femmes et hommes oscille entre 8% et 28%. Il est le plus petit dans l'hôtellerie et la restauration, qui emploient 58% de femmes, alors qu'il est le plus grand dans l'industrie de la peausserie et des chaussures, qui emploie 57% de femmes.

274. Quel que soit le niveau d'exigences, les femmes sont systématiquement moins bien payées que les hommes : l'écart de salaire varie entre 12% et 19% selon le niveau d'exigences. A formation et situation professionnelle égales, les femmes reçoivent un salaire mensuel brut standardisé inférieur à celui des hommes dans l'économie privée. Selon le niveau de formation, les femmes gagnent entre 13% (diplôme d'enseignement) et 23% (formation universitaire ou assimilée) de moins que les hommes. Selon la situation professionnelle, la différence de salaire avec les hommes varie entre 13% (cadres inférieurs) et 24% (cadres moyens et supérieurs).¹⁴¹

275. Le salaire mensuel brut standardisé (médian) des femmes dans l'administration fédérale s'élevait à CHF 6090 en 2006, contre CHF 6989 pour les hommes, ce qui représente un écart de 12,9%. Les différences de salaire entre les sexes a baissé de 13,0% en 1994 à 10,1% en 1998. Entre 2000 et 2004 les différences de salaire ont très peu diminué, pour s'agrandir de nouveau en 2006. Comme dans le secteur privé, une partie est due aux structures différentes des lieux de travail. Dans les administrations cantonales, les écarts sont similaires à ceux du secteur privé. En 2006, le salaire mensuel brut standardisé (médian) des femmes était de CHF 6595, contre CHF 8124 pour les hommes. L'écart, qui s'élève à 18,8%, diminue régulièrement depuis 1998 (22,5%).¹⁴² Reste à savoir comment le système de rémunération selon les performances qui a été mis en place dans de nombreuses administrations influera sur l'écart de salaire entre les sexes.

276. Les deux branches économiques ayant les salaires mensuels bruts standardisés les plus bas (environ CHF 4000 par mois) étaient en 2006 les services personnels et l'hôtellerie-restauration. 58% à 78% des personnes employées dans ces branches sont des femmes. Dans le

¹⁴⁰ L'analyse des résultats de l'ESS pour 2004 et 2006 paraîtra en 2008.

¹⁴¹

http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/loehne/anforderungsviveau_des_arbeitsplatzes.html

¹⁴² http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/loehne/oeffentlicher_sektor_bund.html

secteur privé et le secteur public (Confédération), environ 1,5% des hommes employés à plein temps ont un salaire inférieur à CHF 3000, contre 67% des femmes employées à plein temps.¹⁴³

1.5. Travail non rémunéré

277. Environ huit femmes sur dix vivant dans un ménage avec des enfants de moins de 15 ans supportent seules la responsabilité du travail domestique. Les couples d'âge moyen sont proportionnellement moins nombreux à tenir ensemble leur ménage que les couples plus jeunes qui n'ont pas encore d'enfants. En 2007, 17% à 18% des couples dont le mari avait entre 40 et 64 ans partageaient les tâches domestiques ; chez les personnes de moins de 25 ans, ce chiffre était de 29% et chez les 25-39 ans de 27%. A partir de l'âge de la retraite, le partage des tâches domestiques concerne environ 24% des couples.¹⁴⁴

278. Dans l'ensemble des personnes en âge d'exercer une activité professionnelle (femmes : 15-63 ans, hommes : 15-64 ans), les femmes consacrent presque deux fois plus de temps que les hommes au travail domestique et familial (en moyenne 32 heures par semaine, contre 18 heures pour les hommes). Les femmes vivant en couple avec des enfants de moins de 7 ans lui accordent 59 heures par semaine en moyenne, soit beaucoup plus que la semaine de travail « normale » d'une personne exerçant une activité professionnelle. Leurs partenaires masculins y consacrent 32 heures par semaine en plus de leur activité professionnelle. Les femmes élevant seules des enfants de moins de 7 ans consacrent elles aussi beaucoup de temps aux tâches ménagères et familiales (54 heures par semaine). Les personnes seules et les jeunes qui vivent dans leur famille consacrent en revanche nettement moins de temps à ce genre d'activités.¹⁴⁵

279. Bien que les rôles en termes de profession et de famille soient répartis de manière inégale dans notre société, la charge de travail incombant aux hommes et aux femmes dans des situations familiales comparables est dans l'ensemble quasiment la même. Les femmes et les hommes vivant en couple avec des enfants de moins de 7 ans travaillent en moyenne 71 et 73 heures par semaine. Cette moyenne est similaire dans les familles monoparentales.¹⁴⁶ Toute-

¹⁴³ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/loehne/niedrigloehne.html>

¹⁴⁴ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/02.html>

¹⁴⁵ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/04.html>

Lire également Sivia Strub/ Eveline Hüttner/ Jürg Guggisberg, Arbeitsteilung in Paarhaushalten : Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit in der Schweiz, Neuchâtel (Office fédéral de la statistique) 2005.

¹⁴⁶ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/04.html>

fois, le rapport entre travail rémunéré et travail domestique non rémunéré est très différent pour les hommes et pour les femmes. Cette différence a de nombreux effets négatifs sur la situation des femmes, par exemple leur sécurité sociale (qui est liée en partie à l'exercice d'une activité professionnelle), leur réinsertion dans la vie professionnelle (pour laquelle, généralement, seul le travail rémunéré compte comme expérience professionnelle) ou en cas de divorce (qui met en évidence leur dépendance économique à l'égard de leur partenaire exerçant une activité professionnelle).

280. En âge d'exercer une activité professionnelle, les hommes vivant seuls consacrent en moyenne 51 heures aux tâches ménagères et à leur activité professionnelle et les femmes seules 47 heures. Les personnes ayant la charge de travail la plus réduite sont les jeunes vivant chez leurs parents.¹⁴⁷

281. Environ un quart de la population résidante de la Suisse s'engage dans un travail bénévole organisé ou exerce au moins une activité bénévole dans une association ou organisation. Au total, les hommes (28%) sont plus actifs dans ce domaine que les femmes (20%). Alors que les hommes ont plutôt tendance à s'engager dans des domaines qui ont un lien avec leur activité professionnelle ou qui leur permettent de revêtir des fonctions entourées d'un certain prestige (clubs sportifs, associations culturelles, communautés d'intérêt, services publics, partis politiques et fonctions officielles), les femmes semblent préférer les institutions sociales, caritatives ou ecclésiastiques. Les hommes sont plus fortement représentés que les femmes dans tous les domaines, hormis dans les associations socio-caritatives et religieuses.¹⁴⁸

282. Alors que les hommes préfèrent exercer des activités honorifiques ou bénévoles en faveur d'associations ou d'organisations, les femmes sont proportionnellement beaucoup plus nombreuses à apporter une assistance gratuite à des parents ou à des connaissances (26% des femmes contre 15% des hommes). Chez les femmes, cette forme d'assistance concerne en premier lieu la garde d'enfants de connaissances ou de parents ; viennent ensuite les services pour la parenté ou des connaissances, comme des travaux domestiques, des transports ou du jardinage.¹⁴⁹

1.6. Accueil extra-familial des enfants

¹⁴⁷ Idem.

¹⁴⁸ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/04/blank/key/freiwilligen-arbeit/institutionalisierte.html>

¹⁴⁹ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/04/blank/key/freiwilligen-arbeit/informelle.html> Cf. Jacqueline Schön-Bühlmann, Les prestations de soins non rémunérées des ménages et des particuliers, Berne 2005.

283. En 2007, un tiers (34%) des ménages de couples dans lesquels vivent un ou plusieurs enfants de moins de quinze ans ont fait appel à des structures d'accueil extra-familial. Cette proportion est nettement plus élevée pour les ménages monoparentaux (51%). Environ la moitié de tous ces ménages ont eu recours à l'aide de parents – les grands-parents le plus souvent – et 8% des couples et 12% des ménages monoparentaux à celle de connaissances ou de voisins. Parmi les ménages de couples avec un ou plusieurs enfants de moins de quinze ans, un sur quatre environ (27%) a recours aux services d'une crèche, d'un jardin d'enfant ou d'une école avec structures de jour, parmi les ménages monoparentaux un sur cinq (22%). 15% respectivement 19% préfèrent faire appel à des mamans de jour ou à des familles d'accueil. Les cantines de midi et les devoirs surveillés, par contre, sont une solution choisie par 4% respectivement 8% seulement de ces ménages de couples et monoparentaux.¹⁵⁰ Le besoin de structures d'accueil extra-familial a aussi été l'objet d'une étude réalisée dans le cadre du Programme national de recherche PNR 52 du Fonds national suisse de la recherche scientifique : ses auteurs estiment à 50'000 le nombre de places qui font défaut dans des crèches ou dans des familles d'accueil en Suisse.¹⁵¹

2. Mesures prises par la Confédération

284. La loi sur l'égalité (LEg) de 1995 a précisé la notion de **droit à un salaire égal**, ainsi que d'autres droits en relation avec l'égalité dans la vie professionnelle. Les articles 6 à 12 LEg permettent de faire valoir des prétentions plus facilement en allégeant le fardeau de la preuve, en donnant qualité pour agir aux associations féminines et aux syndicats, en obligeant à motiver par écrit les refus d'embauche, en protégeant contre les congés de rétorsion ainsi qu'en prévoyant des offices de conciliation et une procédure simplifiée.

285. Les bureaux cantonaux de l'égalité ont entrepris, avec les aides financières prévues par la loi sur l'égalité (cf. supra ad art. 4), de publier un recueil de la pratique des tribunaux relative à la loi sur l'égalité. Les bureaux alémaniques, ont collecté la documentation disponible sur Internet depuis 2001 concernant des cas zurichoïses, qu'ils ont complétée avec les décisions de justice de dix autres cantons alémaniques. Les bureaux de l'égalité francophones et italophone ont mis leurs banques de données en réseau. L'accès à la jurisprudence a été ainsi considéra-

¹⁵⁰ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/Vereinbarkeit/05.html>

blement amélioré. Au début de 2008, la banque de données alémanique relative à la loi sur l'égalité (qui regroupe des cas des cantons d'Argovie, Appenzell Rhodes-Extérieures, Appenzell Rhodes-Intérieures, Berne, Bâle-Campagne, Bâle-Ville, Glaris, Grisons, Lucerne, Nidwald, Obwald, Schaffhouse, Schwyz, Soleure, Saint-Gall, Thurgovie, Uri, Zoug et Zurich) contient la description de 336 affaires judiciaires,¹⁵² tandis que son pendant latin propose 46 dossiers (issus des cantons de Vaud, Genève, Valais, Fribourg, Neuchâtel, Jura, Berne et Tessin).¹⁵³ Comme le montrent ces recueils, les dispositions de la loi sur l'égalité relatives à la protection contre les discriminations ont été invoquées devant les tribunaux par de nombreuses personnes au cours des années écoulées.

286. En réponse à une motion de la conseillère nationale Vreni Hubmann, l'Office fédéral de la justice a fait évaluer l'efficacité de la loi sur l'égalité de 1995. Dans ce cadre, les 319 décisions rendues par les tribunaux compétents dans l'ensemble de la Suisse ont fait l'objet d'une **appréciation** sommaire et les décisions rendues dans quatre cantons (42% du total) ont été analysées sur le fond. Des spécialistes ont interrogé les offices de conciliation institués en vertu de la loi sur l'égalité ainsi que les syndicats, les associations professionnelles, les organisations féminines et masculines, les centres de consultation spécialisés et les bureaux de l'égalité. Un sondage représentatif a été conduit auprès de plus de 5000 responsables du personnel pour connaître le point de vue des employeurs.

287. De manière générale, les résultats de l'évaluation montrent que la loi sur l'égalité a amélioré la situation des personnes victimes de discriminations sur le lieu de travail et qu'elle constitue donc un progrès évident pour la réalisation de l'égalité dans les faits. Mais le rapport fait également état de problèmes. Parmi ces problèmes figurent la peur de se défendre contre les discriminations subies, mais aussi la difficulté de réunir les informations en cas de présomption de discrimination ainsi que les insécurités du droit imputables au manque de clarté de la jurisprudence et aux divergences d'interprétation substantielles d'un tribunal à l'autre concernant des notions et des dispositions de procédure importantes. Les problèmes constatés tiennent en partie à la conception de la loi sur l'égalité, qui confie la responsabilité de l'égalité dans l'entreprise aux personnes et aux associations, lesquelles doivent agir en justice pour se défendre contre des discriminations. Les autorités n'ont pas le mandat légal ni la compétence de jouer un rôle actif dans la surveillance du respect des dispositions légales en matière d'égalité.

151 Susanne Stern, Analyse scientifique sur les besoins d'accueil de la petite enfance, Infrac 2005, <http://www.infrac.ch/f/>.

152 www.gleichstellungsgesetz.ch.

153 www.leg.ch.

288. Le rapport d'évaluation constate que la nécessité d'agir dans le domaine de l'égalité est appréciée de manière très différente par les organisations de travailleurs et par les responsables du personnel dans les entreprises. Une majorité d'entreprises (en particulier les PME) n'a pas pris de mesures pour encourager l'égalité de fait ; cela est en contradiction avec l'opinion exprimée par la majorité d'entre elles selon laquelle une politique de l'égalité active constituerait un avantage compétitif. Selon les organisations de travailleurs, les conflits en entreprise portent au premier chef sur les discriminations salariales, suivies du harcèlement sexuel, des discriminations dans l'avancement et des discriminations dans l'attribution des tâches.

289. A l'intérieur des entreprises, les conflits sont généralement abordés lors d'entretiens, mais généralement rien n'est fait ou les personnes concernées démissionnent. Les offices de conciliation institués par la loi sur l'égalité sont équipés et accessibles différemment pour fournir les conseils prévus (cela est dû en grande partie à l'autonomie d'organisation des cantons). Les offices de conciliation efficaces sont ceux qui ont des ressources spécialisées suffisantes. Les offices de conciliation cantonaux ont examiné 355 conflits, portant essentiellement sur des discriminations salariales (37%), des cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail (26%) et des congés discriminatoires (17%). En moyenne, 40% des procédures de conciliation ont abouti, mais les chiffres sont très différents d'un canton à l'autre. Le travail des offices de conciliation est manifestement rendu difficile par le fait que les employeurs n'ont aucun intérêt à divulguer les documents pertinents.

290. Au cours de la période sous revue, les tribunaux suisses ont examiné 176 cas, dont certains ont parcouru plusieurs niveaux d'instance. Près d'un tiers des cas étaient situés dans le canton de Zurich, suivi de Genève, Vaud et Soleure. Les actions intentées par des organisations sont comparativement peu nombreuses (32), mais leurs résultats ont fait avancer les choses sur plusieurs points. Les actions en justice portaient essentiellement sur des questions d'égalité salariale, et beaucoup moins souvent sur le harcèlement sexuel ou les congés discriminatoires. Moins de la moitié des décisions de justice ont été favorables, en tout ou en partie, aux travailleuses et travailleurs ou à leurs organisations; 44% des décisions leur ont été totalement défavorables. Une bonne moitié des décisions de justice concernaient des rapports de travail de droit public. La peur du licenciement, mais aussi le manque de transparence des salaires et l'accès généralement difficile aux données internes nécessaires semblent être des obstacles importants à l'utilisation des instruments judiciaires.

291. L'analyse des contenus montre que les tribunaux civils n'appliquent guère la maxime d'office. L'allègement du fardeau de la preuve est jugé généralement utile, mais les discrimina-

tions restent difficiles à prouver. L'incertitude règne encore sur l'interprétation de la notion de « vraisemblance de la discrimination » ainsi que sur les motifs justificatifs à présenter.

292. Les actions de groupes ou les actions collectives ainsi que les actions introduites conjointement par des organisations et des personnes individuelles occupées dans des professions typiquement féminines ont été à l'origine d'importantes modifications dans les systèmes de rémunération, surtout dans les cantons. A elles seules, quatre actions introduites parallèlement par des organisations et des personnes individuelles dans le secteur zurichois de la santé ont abouti à un rattrapage de salaire en faveur de plusieurs milliers de personnes pour un montant total de CHF 280 millions environ.

293. Il est apparu que le dispositif de protection contre le licenciement n'était pas bien connu des employeurs, ni des employés. L'analyse du contenu des décisions judiciaires montre que, dans ce domaine également, une grande incertitude règne parmi les membres du barreau et les juges. Les congés discriminatoires et les congés de rétorsion ne sont pas souvent reconnus comme tels, ce qui empêche d'invoquer la protection que la loi sur l'égalité offre contre le licenciement. En tout état de cause, il est significativement plus facile pour les personnes bénéficiant de rapports de travail de droit public d'agir contre des discriminations sans perdre leur emploi. Beaucoup de personnes employées dans le secteur privé s'adressent à des offices de conciliation seulement après la résiliation de leurs rapports de travail.

294. Le harcèlement sexuel revient souvent dans tous les domaines de procédure, avec une fréquence particulièrement élevée en Suisse romande. Le taux d'aboutissement des procédures de conciliation y est le plus important. Dans le secteur public, le harcèlement sexuel ne représente qu'une très petite partie des actions en justice alors qu'il est le grief le plus souvent invoqué dans les demandes émanant du secteur privé. On remarque en outre que les rapports de travail avaient été résiliés antérieurement dans 90% des cas de harcèlement sexuel traités en justice.

295. Se fondant sur le rapport d'évaluation, le Conseil fédéral a confié différents mandats au BFEG ainsi qu'à l'Office fédéral de la justice. L'accent est mis sur une information et des actions de sensibilisation ciblées. La procédure judiciaire sera rationalisée grâce à des recommandations sur la manière d'élaborer des expertises relatives à l'égalité salariale et grâce à l'habilitation des offices de conciliation à demander des moyens de preuve. Des mesures incitatives (label) seront envisagées pour les entreprises, de même que l'instauration d'une autorité d'instruction. Dans le domaine des marchés publics, le Conseil fédéral veut définir une procédure permettant de contrôler le respect des prescriptions légales en matière d'égalité salariale.

Il refuse en revanche d'étendre la protection contre le congé, estimant que cela ne permettra pas de résoudre le problème de la peur du licenciement.

296. Pour contribuer à la **réinsertion des demandeurs d'emploi**, l'assurance-chômage subventionne l'offre de mesures portant sur le marché du travail. Cela concerne les offres de formation et d'occupation pour les femmes, en particulier après une interruption de l'activité professionnelle et pour les étrangères peu qualifiées. Ces offres vont de cours commerciaux à des perfectionnements dans le domaine de la santé ou de l'informatique en passant par des programmes d'occupation dans la vente.

297. Concernant l'encouragement d'un **choix professionnel** libéré des stéréotypes sur les rôles des deux sexes, voir ad art. 10 (formation).

3. Sécurité sociale

298. Le système suisse de sécurité sociale ne contient pas de discriminations directes fondées sur le sexe. Dans certains domaines, le système ne touche cependant que les personnes qui exercent une activité lucrative et ses prestations dépendent du niveau de salaire atteint. Ce sont les différences dans le parcours professionnel des hommes et des femmes (pour les femmes, taux d'activité plus faible, interruptions plus longues de l'activité professionnelle, plus de travail à temps partiel, choix professionnel restreint, salaires plus bas, cf. n. 265 ss supra) qui expliquent les différences de prestations sociales : dans certains domaines, celles des hommes sont supérieures à celles des femmes. Les dernières réformes ont toutefois permis une amélioration de la situation (voir ch. 3.3 ci-après).

3.1. Révision de l'assurance-vieillesse et survivants (AVS)

299. En mai 2004, le premier projet de 11^e révision de l'AVS (datant du 3 octobre 2003) a été largement rejeté par le peuple. Le Gouvernement a préparé un nouveau projet de 11^e révision de l'AVS et l'a présenté au Parlement le 21 décembre 2005 en deux paquets. Le premier paquet prévoit un âge égal de la retraite des hommes et des femmes (ce qui augmente l'âge de la retraite des femmes de 64 à 65 ans), un assouplissement des modalités de départ à la retraite (introduction de la possibilité d'anticiper ou d'ajourner des demi-rentes) et des mesures visant l'amélioration de l'application de l'AVS. Le 2^e paquet prévoit l'introduction d'une prestation de préretraite (rente-pont) entre 62 et 65 ans pour les assurés de condition économique mo-

deste. Parmi les propositions du 1^{er} paquet, il est prévu d'élargir le droit aux bonifications pour tâches d'assistance (revenu fictif crédité au compte des personnes qui prennent soin de membres de leur famille impotents, déterminant pour le calcul de la rente), ce qui aura des conséquences plutôt favorables aux femmes, vu que ce sont le plus souvent les femmes qui se consacrent aux soins des membres de leur famille. La 11^{ème} révision de l'AVS est maintenant discutée au Parlement.

3.2. Révisions de l'assurance-invalidité (AI)

300. La **4^e révision de l'AI** est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2004. Elle ne contient pas de dispositions particulièrement destinées aux femmes. Elle poursuit les quatre objectifs suivants: consolider les finances de l'AI, adapter les prestations de manière ciblée, renforcer la surveillance exercée par la Confédération et simplifier l'organisation et la procédure.

301. La **5^e révision de l'AI**, acceptée par le peuple en juin 2007, est entrée en vigueur au début de l'année 2008. Cette révision devrait permettre d'alléger le budget de l'AI de CHF 596 millions en moyenne annuelle jusqu'en 2025. Elle y parviendra essentiellement par deux voies: d'une part, en réduisant de 20% le nombre de nouvelles rentes grâce à la détection précoce des personnes en incapacité de travail, à l'introduction de mesures d'intervention précoce et au renforcement d'autres mesures destinées à améliorer la capacité de gain. D'autre part, des restrictions ciblées de prestations contribueront à un allègement financier: abandon du supplément de carrière (supplément au revenu servant au calcul de la rente accordé aux assurés devenus invalides avant d'avoir accompli 45 ans), transfert des mesures médicales de réadaptation pour les assurés de plus de 20 ans dans l'assurance-maladie et suppression des rentes complémentaires pour conjoint. Le système de détection et d'intervention précoces est spécialement conçu pour les personnes souffrant d'affections psychiques. Or, les femmes étant proportionnellement plus nombreuses à présenter une invalidité due à ces affections, elles bénéficieront plus souvent de ce système.

302. Le Fonds national suisse a financé une étude sur les personnes handicapées en Suisse. Elle avait pour but d'appréhender les conditions de vie des bénéficiaires de prestations de l'assurance-invalidité. L'étude fournit des données sur les différences liées au sexe dans la situation financière des personnes à l'AI. Elle constate que le système actuel favorise l'inégalité des prestations entre femmes et hommes. En effet, les femmes ont généralement, encore aujourd'hui, moins d'années d'activité professionnelle à faire valoir, elles travaillent plus souvent

à temps partiel et elles ont en moyenne des revenus inférieurs, ce qui les expose à un risque plus élevé de devoir subsister uniquement avec les prestations de l'assurance-invalidité.¹⁵⁴ A noter toutefois que si la rente de l'AI ne suffit pas à couvrir les besoins vitaux de la personne, celle-ci peut demander des prestations complémentaires à l'AVS/AI.

3.3. Révision de la prévoyance professionnelle

303. Les dispositions essentielles de la **1^{ère} révision de la Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP)** sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2005. Cette révision permet d'atténuer une discrimination indirecte envers les femmes : le seuil d'accès à la prévoyance professionnelle a été abaissé de CHF 25'320 à CHF 19'350. Avec cette mesure, on estime que la prévoyance professionnelle compte 135'000 assurés supplémentaires, dont 100'000 femmes. L'on estime à environ 580'000 le nombre de salariés non assurés à la prévoyance professionnelle, dont 410'000 femmes.

304. La déduction de coordination est passée de CHF 25'320 à CHF 22'575, ce qui augmente le salaire assuré. Cette mesure permet d'accumuler un avoir de vieillesse supérieur jusqu'à l'âge de la retraite. Par ailleurs, l'âge de la retraite des femmes est désormais identique dans la prévoyance professionnelle obligatoire et dans l'AVS, à savoir 64 ans, depuis le 1^{er} janvier 2005.

305. Au niveau des prestations, des rentes sont dorénavant servies aux veufs, aux mêmes conditions qu'aux veuves.

306. Dans le domaine surobligatoire, la LPP définit désormais les personnes pour lesquelles les institutions de prévoyance peuvent prévoir le versement de prestations au décès d'un assuré, en particulier, sous certaines conditions, les concubins survivants.

307. Pour ce qui est de la répartition des droits sur les avoirs de la prévoyance professionnelle en cas de divorce, cf. n. 429 ss infra.

3.4. Réformes de l'assurance-maladie et accidents

308. Le Conseil fédéral propose deux trains de réformes pour la 2^e révision de la Loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal). Il a adopté le 26 mai 2004 le projet concernant le premier

¹⁵⁴ Daniel Gredig / Sabine Deringer / Melanie Hirtz / Roman Page / Heinrich Zwicky, Les personnes handicapées en Suisse : conditions de vie des personnes bénéficiant des prestations de l'assurance-invalidité, Zurich 2005, p. 172 de

train. Il concerne principalement la liberté de contracter entre assureurs-maladie et fournisseurs de prestations dans le domaine ambulatoire, la réduction des primes et la participation aux coûts. Le deuxième train, qui traite du financement des hôpitaux et de l'introduction d'une nouvelle forme d'assurance impliquant un choix limité du fournisseur de prestations, le « réseau de soins intégrés », a été adopté le 15 septembre 2004. Le Parlement a déjà adopté la modification législative relative à la réduction des primes qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2006: pour les bas et moyens revenus, les cantons devront réduire de 50% au moins les primes des enfants et des jeunes adultes en formation. Les autres points de révision sont actuellement à l'examen devant le Parlement.

309. Enfin, l'introduction de l'allocation de maternité le 1^{er} juillet 2005 dans le régime des allocations pour perte de gain (voir ci-dessous n. 321 ss) a rendu caducs les contrats d'assurance prévoyant des indemnités journalières en cas de maternité (n. 405 du premier/second rapport).

3.5. Assurance-chômage

310. La révision du 22 mars 2002 de la loi sur l'assurance-chômage (LACI) a introduit dans son article 9b une disposition qui permet aux personnes assurées qui se sont consacrées après la naissance d'un enfant à des tâches éducatives de prolonger de deux ans leur délai-cadre d'indemnisation, à condition qu'un délai-cadre d'indemnisation courait au début de la période éducative consacrée à un enfant de moins de dix ans et, qu'à leur réinscription, les personnes ne justifiaient pas d'une période de cotisation suffisante. En outre, le délai-cadre de cotisation d'une personne assurée qui s'est consacrée à l'éducation de son enfant est de quatre ans si aucun délai-cadre d'indemnisation ne courait au début de la période éducative consacrée à un enfant de moins de dix ans. La prolongation des délais-cadres n'entraîne pas d'augmentation du nombre maximum d'indemnités journalières prévues par la loi. L'idée initiale du législateur est de faciliter la réinsertion des personnes assurées qui ont interrompu brièvement leur activité professionnelle après la naissance d'un enfant. La réglementation différenciée des délais-cadres permet à ces personnes assurées qui interrompent momentanément leur son activité professionnelle à la naissance d'un enfant de conserver, pour un temps limité, les droits acquis avant la naissance de cet enfant. activité professionnelle à la naissance d'un enfant de conserver, pour un temps limité, les droits acquis avant la naissance de cet enfant.

4. Protection de la santé et sécurité des conditions de travail

311. L'Ordonnance du Département fédéral de l'économie sur les activités dangereuses et pénibles en cas de grossesse et de maternité est entrée en vigueur en 2001¹⁵⁵. Cette ordonnance a pour but de décrire les substances, les micro-organismes et les activités qui présentent des risques au sens des articles 62 al. 3 et 4 de l'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail. Par exemple, le déplacement régulier des charges de plus de 5kg et le déplacement occasionnel de charges de plus de 10 kg sont considérés comme dangereux pendant les 6 premiers mois de la grossesse; dès le septième mois de la grossesse, les femmes ne doivent plus du tout déplacer ce type de charges (art. 7 de l'ordonnance). L'ordonnance 1 relative à la loi sur le travail prévoyait, bien avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance de 2001 sur la protection de la maternité, une liste des travaux dangereux comprenant les travaux consistant à lever, porter ou déplacer de lourdes charges ; l'ordonnance sur la protection de la maternité fixe désormais des critères précis permettant de définir quels travaux sont dangereux. Des valeurs limites d'exposition au bruit, au froid, à la chaleur ou à l'humidité, à des radiations, à des substances chimiques sont notamment données. En cas d'exercice d'un tel travail, l'employeur doit si possible proposer un travail équivalent sans risque. S'il ne peut proposer un tel emploi, la travailleuse a le droit de ne pas travailler et de toucher le 80% de son salaire.

¹⁵⁵ RS 822.111.52

5. La conciliation des responsabilités familiales et professionnelles

Recommandation du Comité CEDEF, N° 45 :

...Le Comité recommande que des mesures permettant de concilier les responsabilités familiales et professionnelles soient prises et appliquées et que le partage égal des tâches domestiques et familiales entre femmes et hommes soit encouragé.

5.1. Information et sensibilisation

312. Différentes mesures ont été prises afin de remettre en question la vision stéréotypée de la répartition des rôles entre femmes et hommes et de favoriser, à différents niveaux, la conciliation entre responsabilités familiales et professionnelles. Les deux campagnes d'information et de sensibilisation organisées par le BFEG, sous les titres « FAIRPLAY-AT-WORK » et « FAIRPLAY-AT-HOME » ont eu à cet égard une grande importance (cf. à ce propos, ci-dessus, n. 153 ss). Afin de promouvoir activement l'égalité des chances entre femmes et hommes dans la vie professionnelle, la Confédération a prévu des aides financières dans la loi sur l'égalité (cf. à ce propos, ci-dessus, n. 80). Dans ce cadre, le BFEG soutient quelques projets novateurs, axés sur la pratique et ayant un impact durable, qui encouragent la conciliation du travail et de la famille.

313. Le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) et l'Office fédéral des assurances sociales ont commandé une étude pour déterminer la part de pouvoir d'achat supplémentaire qu'un ménage acquiert lorsqu'il se procure un revenu supplémentaire par son travail. Cette étude est une première tentative de rassembler des informations plus détaillées sur la question de savoir dans quelle mesure les parents (couples ou familles monoparentales) sont financièrement encouragés à accroître leur activité lucrative. Les résultats de l'étude montrent qu'une augmentation du revenu du travail, ou une modification du partage de l'activité lucrative au sein du couple, peut avoir des répercussions financières très différentes, selon le lieu de domicile du couple ou de la famille monoparentale en question. Selon les types de situation, on peut aussi relever des différences considérables entre les diverses catégories de revenu ou entre couples mariés et concubins.

314. Afin de lancer dans les milieux économiques une discussion sur les avantages que peut apporter aux entreprises elles-mêmes l'adoption de mesures favorables aux familles, le Secrétariat d'Etat à l'économie seco s'est associé à une initiative privée intitulée « Travail et famille »,

qui a réalisé la première analyse coûts/bénéfices d'une politique d'entreprise favorable aux familles effectuée en Suisse. Cette étude, menée par le bureau d'études bâlois Prognos, montre qu'une politique d'entreprise favorable aux familles est profitable. Une modélisation mathématique se basant sur des hypothèses de départ réalistes démontre que, pour un ensemble de mesures favorisant les familles, le rendement des investissements est de 8 %. Il faut souligner que cette étude se veut une estimation prudente et qu'on y a renoncé à prendre en considération d'autres répercussions positives de ces mesures, même lorsqu'elles sont tout à fait reconnues par les responsables du personnel. L'étude donne en outre des exemples de mesures favorables aux familles et fournit pour chacune d'entre elles des indications quant à ses coûts et bénéfices.

315. Soucieux de poursuivre ses efforts de sensibilisation en faveur de conditions de travail favorables à la famille, parmi d'autres, le Département fédéral de l'économie propose depuis janvier 2007 à son personnel un train de mesures destiné à permettre une meilleure conciliation du travail et de la famille : modèles de temps de travail souples, travail à distance ainsi que soutien financier et conseil en matière de garde extra-familiale des enfants. En février 2007, le Secrétariat d'Etat à l'économie seco a publié le manuel PME « Travail et famille ». Cet instrument de travail inspiré de la pratique a pour but d'aider les PME à adopter une attitude favorable à la famille dans leur travail de tous les jours. Avec l'aide de l'Union suisse des arts et métiers et de l'Union patronale suisse, le manuel a été promu et distribué par les canaux des sections locales.

5.2. La garde des enfants à l'extérieur de la famille

316. En 2003, l'Office fédéral des assurances sociales a mis sur pied un programme d'impulsion d'une durée de huit ans visant à encourager la création de places d'accueil extra-familial pour enfants (crèches, garde extra-scolaire, réseaux de familles de jour). La loi fédérale du 4 octobre 2002 sur les aides financières à l'accueil extra-familial pour enfants est entrée en vigueur le 1^{er} février 2003.¹⁵⁶ Depuis le 1^{er} octobre 2007, la Confédération peut également verser, dans le cadre de ce programme, des aides financières aux projets pilotes de cantons et de communes dans lesquels des bons pour la garde des enfants dans des structures d'accueil de jour sont remis à des *particuliers*. Pour les quatre premières années, le Parlement a accordé un

¹⁵⁶ RS 861.

crédit d'engagement de CHF 200 millions. Pour la deuxième période de 2007 à 2011 un crédit-cadre de CHF 120 millions a été alloué.

317. Les demandes d'aide financière acceptées dans le cadre de ce programme jusqu'au 31 janvier 2007 ont permis la création de plus de 13'000 places d'accueil.

318. Pour lutter contre la pénurie de personnel qualifié à laquelle sont confrontées les structures d'accueil pour enfants, la Confédération (Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie) a récemment contribué à améliorer la formation professionnelle par le biais de la création d'un nouveau certificat fédéral de capacité pour les professions du domaine de l'accompagnement des enfants.

319. Au-delà du financement par le programme d'impulsion de la Confédération, nombre de cantons et de communes ont pris des initiatives pour améliorer l'offre en matière d'accueil extra-familial des enfants. Aujourd'hui, les cantons sont toujours plus nombreux à soutenir activement la création et le fonctionnement des garderies menées par des communes ou des privés (mentionnons par exemple les cantons d'Argovie, de Bâle-Campagne, de Bâle-Ville, de Saint-Gall, des Grisons, de Berne, de Genève, d'Uri, de Schwyz et de Glaris).

320. Dans beaucoup de communes, les écoles à plein temps, les cantines pour le repas de midi et les horaires continus aident aujourd'hui les parents à concilier responsabilités familiales et professionnelles. Dans 24 cantons sur 26, on a introduit des horaires continus dans les écoles – mais sous des formes différentes et généralement pas dans toutes les écoles –, afin d'aider les parents qui cherchent à concilier activité professionnelle et vie de famille. Pourtant, toutes les écolières et les écoliers des cantons concernés n'ont pas la possibilité de profiter régulièrement de ces nouveaux règlements. C'est la raison pour laquelle des membres du Parlement fédéral ont lancé cinq initiatives parlementaires aux libellés pratiquement identiques visant à introduire dans la constitution une disposition obligeant les cantons à mettre à disposition des enfants scolarisés ou d'âge préscolaire des structures de jour adaptées à la demande. Dans le cadre des efforts intercantonaux d'harmonisation de la scolarité obligatoire (HarmoS), les cantons ont déjà élaboré un concordat par lequel ils s'engagent notamment à introduire des horaires blocs, à organiser la prise en charge des élèves en dehors des temps d'enseignement et à abaisser l'âge de scolarisation.

5.3. Le nouveau congé de maternité payé

Recommandation du Comité CEDEF, N° 47 :

Le Comité invite l'État partie [la Suisse] à assurer la promulgation rapide de la législation en instance sur le congé payé de maternité, adoptée par le Conseil fédéral et le Conseil national en novembre et décembre 2002, et à renseigner sur son application dans le prochain rapport périodique.

321. En Suisse, la protection de la maternité pour les femmes exerçant une activité lucrative a longtemps été lacunaire, conduisant ainsi à des inégalités de traitement. Les femmes qui n'étaient professionnellement actives que depuis quelques années ou qui avaient fréquemment changé d'employeur ne disposaient pas de garanties suffisantes. Mais, après trois tentatives infructueuses, la nouvelle allocation de maternité a surmonté sa dernière épreuve, en étant acceptée en votation populaire le 26 septembre 2004 ; elle est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2005.

322. L'allocation de maternité ne constitue pas une institution sociale nouvelle : elle a été intégrée au régime des allocations pour perte de gains déjà existant. Le fonds des allocations pour perte de gains, qui était jusqu'alors destiné à compenser les pertes de gains consécutives à un service militaire, à un service civil ou à un service de protection civile, couvrira à l'avenir également la perte de gains pour cause de maternité. Ce fonds continuera d'être alimenté par des contributions paritaires des salariés et des employeurs, proportionnelles aux salaires, ainsi que par des contributions des travailleurs indépendants et des personnes sans activité lucrative. Durant les deux ou trois premières années de fonctionnement de l'allocation de maternité, ses coûts seront couverts par les réserves du régime des allocations pour perte de gains ; on devra ensuite élever le niveau des contributions susmentionnées.

323. Depuis le 2^e semestre 2005, toutes les femmes exerçant en Suisse une activité lucrative ont ainsi droit, pendant les 14 semaines (98 jours) qui suivent la naissance d'un enfant, à une allocation qui s'élève à 80 % de leur dernier salaire, mais au maximum à CHF 172 par jour (ce niveau correspond à un salaire mensuel moyen de CHF 6450). Les paysannes et les femmes qui travaillent dans l'entreprise de leur mari reçoivent également une allocation, pour autant qu'elles aient un revenu soumis à l'AVS.

324. La réglementation fédérale représente un standard minimal. Des dispositions plus favorables (allocations plus élevées, période d'octroi plus longue) peuvent toujours être prévues par contrat individuel de travail, par convention collective de travail ou par d'autres dispositions de

droit public, par ex. assurance-maternité cantonale. En effet, les cantons peuvent prévoir l'octroi d'une allocation de maternité plus élevée ou de plus longue durée et l'instauration d'une allocation d'adoption et prélever, pour le financement de ces prestations, des cotisations particulières. C'est le cas du canton de Genève qui dispose d'une assurance-maternité cantonale depuis juillet 2001. En avril 2005, le Parlement genevois a adopté la nouvelle loi cantonale instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2005. Elle complète le régime fédéral et maintient à Genève un régime d'allocations de maternité plus généreux quant à leur durée (16 semaines) et à leur montant (allocation minimale de CHF 54 /jour et allocation maximale de CHF 237 /jour). L'allocation de maternité servie par le régime fédéral est déduite. En outre, l'allocation en cas d'adoption est maintenue dans le canton de Genève : la mère ou le père adoptant a droit à une allocation d'adoption, égale à l'allocation de maternité, durant 16 semaines dès le placement de l'enfant. La nouvelle Constitution du Canton de Fribourg prévoit que les mères sans activité lucrative reçoivent elles aussi une allocation.

325. Les administrations publiques, souvent plus généreuses, ont maintenu les acquis. Dans les cantons de Vaud, Bâle-Ville, Saint-Gall ainsi qu'en Ville de Berne notamment, le congé de 16 semaines avec 100 % du salaire a été conservé. A Saint-Gall, il a même été étendu aux fonctionnaires qui quittent leur emploi après la naissance de leur enfant et qui n'avaient droit qu'à huit semaines. Concernant le personnel de la Confédération, le système des 16 semaines payées à 100 % est maintenu et étendu aux femmes employées depuis moins de six mois avant l'accouchement ; auparavant, elles n'avaient droit qu'à deux mois. En revanche, seules deux semaines peuvent être prises avant la naissance, contre quatre précédemment. Le canton de Thurgovie a décidé, en juin, de garder ses dispositions, à savoir 16 semaines payées à 100 %, mais en limitant l'indemnité à CHF 172 par jour au plus, comme le standard fédéral.

326. Dans le secteur privé, les prestations supplémentaires offertes par les employeurs ont généralement été maintenues. Certaines entreprises et certains cantons prévoient un congé paternité, qui est cependant d'une durée limitée et souvent non rémunéré.

5.4. L'imposition des couples et des familles

327. Après le rejet du paquet fiscal par le peuple en 2004, le Conseil fédéral a donné pour mandat à l'Administration fédérale des contributions de proposer des mesures provisoires immédiates pour les couples mariés à deux revenus sous forme de déductions fiscales, et au cours d'une deuxième étape d'examiner une réforme en profondeur de l'impôt fédéral direct. En mai 2006, le Conseil fédéral a approuvé à l'intention du Parlement ce qu'il a appelé une solution combinée : en plus d'une augmentation modérée de la déduction pour les couples à deux revenus (50% du revenu secondaire, mais CHF 12'500 au maximum), elle prévoit l'introduction d'une nouvelle déduction de CHF 2'500 pour tous les couples mariés. Le Parlement a adopté le projet du Conseil fédéral à sa session d'automne 2006 sans y apporter de modifications. Le référendum n'ayant pas été demandé, le Conseil fédéral a décidé de faire entrer en vigueur les dispositions légales au 1^{er} janvier 2008.

328. L'adoption de mesures d'urgence doit maintenant être suivie, dans un deuxième temps, par la préparation d'une réforme fondamentale de l'imposition des couples et des familles. (cf. n. 90 ss supra)

329. Les différences entre les régimes cantonaux d'imposition des couples et des familles sont considérables. Divers instruments ont été mis en place pour alléger la charge des couples ayant deux revenus (déductions pour le second salaire, *splitting*, tarifs spéciaux pour couples avec enfants). Contrairement à l'impôt fédéral direct, la plupart des régimes fiscaux cantonaux admettent aujourd'hui des déductions plus ou moins élevées pour les frais de garde des enfants en dehors de la famille.

6. Mesures de la Confédération et des cantons en tant qu'employeurs

6.1. L'égalité des chances

330. En tant qu'employeur, la Confédération tient beaucoup à garantir l'égalité des chances entre les sexes. De nouvelles instructions pour la réalisation de l'égalité des chances sont entrées en vigueur le 1^{er} mars 2003. Elles prévoient notamment que les départements créent les conditions nécessaires permettant d'augmenter le pourcentage du sexe sous-représenté, jusqu'à ce que la parité soit atteinte dans tous les domaines d'activité et à chaque échelon (principe 15). De plus, conformément au principe 14, les unités administratives doivent prévoir les res-

sources en personnel et en finances nécessaires à la réalisation des mesures appropriées, à tous les niveaux. Ces instructions règlent en outre les compétences des départements, elles soulignent les responsabilités et les tâches qui incombent, en matière d'égalité des chances, aux responsables hiérarchiques et aux déléguées ou délégués à l'égalité des chances au sein de l'administration fédérale et elles confient à l'Office fédéral du personnel une mission de conseil en la matière. Les départements sont chargés d'établir tous les quatre ans un catalogue de mesures adapté à leurs besoins spécifiques, au sein duquel ils désigneront certaines mesures comme prioritaires. Les instructions contiennent en outre des dispositions concernant le recrutement, la sélection, l'engagement et l'évaluation du personnel. Elles prévoient notamment qu'à qualification équivalente, les services responsables de l'engagement tiendront compte en priorité des candidatures du sexe sous-représenté, jusqu'à ce que la parité entre femmes et hommes soit atteinte au niveau de l'unité d'organisation concernée, cette disposition s'appliquant en particulier aux places d'apprentissage et aux postes de cadres. Enfin, les instructions instituent un *controlling* régulier de la part de l'OFPER, qui est chargé d'adresser chaque année au Conseil fédéral un rapport sur le développement de l'égalité des chances du point de vue quantitatif et de résumer à son intention les rapports quadriennaux rédigés par les départements.

331. La statistique du personnel de l'administration fédérale¹⁵⁷ montre que les femmes représentent 29,5 % de l'ensemble des collaborateurs. En comparant ces données sur plusieurs années, on constate une croissance constante de cette proportion : depuis 1991, le pourcentage de femmes a augmenté de 12,5 points. Mais le tableau est différent, lorsque l'on examine la proportion de femmes dans les différentes catégories de classes de salaires : dans les classes de salaires les plus élevées, on trouve 10,7 % de femmes en 2007 (6,8 % en 2001), dans les classes de salaires élevées, elles représentent 21,4 % du personnel (ce qui représente depuis 2000 une croissance de presque 8 points) et dans les classes moyennes environ un quart. C'est dans les classes de salaires inférieures que les femmes sont le mieux représentées (39,4 %). 23,6 % des employés de la Confédération travaillent à temps partiel ; il s'agit surtout de femmes et de personnes appartenant aux classes de salaires inférieures.

332. Les résultats des évaluations du personnel trahissent quelques différences entre les sexes : les hommes obtiennent un peu plus souvent que les femmes les évaluations A+. La répartition

¹⁵⁷ « Chiffres clés en matière de gestion du personnel 2007 » (état des données : janvier 2007)

des primes et allocations¹⁵⁸ selon le sexe (hommes : 81 %; femmes : 19 %) ne correspond pas à leur proportion dans l'ensemble du personnel fédéral (hommes : 70,5 %; femmes : 29,5 %). Dans l'administration fédérale, le versement de primes et d'allocations dépend notamment de la classe de salaire, du taux d'occupation et du critère progression salariale / salaire maximal. Comme les femmes ont tendance à être rangées dans des classes de salaire inférieures, à travailler davantage à temps partiel et à se trouver en phase de progression salariale, elles perçoivent moins facilement des primes et des allocations. Toutefois, lorsque des femmes touchent une prime ou une allocation, celle-ci (calculée sur la base d'un temps plein) est en règle générale un peu plus élevée que chez leurs collègues masculins

333. D'après le dernier rapport d'évaluation de l'Office fédéral du personnel¹⁵⁹, presque 60 % des responsables du personnel interrogés confirment que dans leur office on ne s'est pas donné explicitement pour but, dans les quatre dernières années, d'augmenter d'un pourcentage donné la proportion des femmes au sein des cadres. Le principe prévoyant de donner la préférence aux candidats du sexe sous-représenté, qui figure dans les instructions du Conseil fédéral, n'est appliqué tel quel que dans un quart des offices. 57 % des directions ont défini la réalisation de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes comme une tâche transversale importante de leur office. Pourtant, seuls 34 % des offices ont adopté un catalogue de mesures en cette matière et à peine la moitié des offices se sont fixés des objectifs annuels concrets en matière d'encouragement de l'égalité des chances entre femmes et hommes. Seule la moitié des déléguées et des délégués à l'égalité disposent des ressources nécessaires, qu'il s'agisse de compétences financières ou d'un mandat concret. Il est rare que l'on intègre la contribution personnelle à la promotion de l'égalité des chances dans les conventions d'objectifs des cadres et il est donc également rare qu'on en tienne compte dans leur évaluation : dans 86 % des offices, on ne le fait jamais, ou rarement.

334. Ces dernières années, l'Office fédéral du personnel a développé, sur mandat du Conseil fédéral, un système de rapports périodiques, afin de pouvoir tirer des conclusions sur les effectifs de l'administration fédérale en fonction du sexe et de la classe de salaire. Il a aussi élaboré des instruments (des guides et des listes de contrôle) en vue de la réalisation de l'égalité des chances dans différents domaines de l'organisation du travail, au sein des départements et des

¹⁵⁸ Office fédéral du personnel « Compte d'Etat 2006: Documentation complémentaire concernant le personnel » (état des données : 2006)

¹⁵⁹ Office fédéral du personnel, « L'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'administration fédérale », Rapport d'évaluation, Berne, 2004.

offices. Pour la législature 2008 à 2011, le Conseil fédéral a décidé de définir des objectifs quantitatifs notamment pour ce qui est de l'évolution des salaires et de la proportion de femmes. Jusqu'à la fin de 2011, la proportion de femmes dans les classes de salaire supérieures devra ainsi avoir augmenté de 30%.¹⁶⁰ Partout ailleurs, elle devra atteindre 33%.

335. Plusieurs cantons font état de mesures destinées à promouvoir l'égalité des chances et à augmenter la proportion de femmes dans l'administration et dans les commissions administratives (Grisons, Berne, Lucerne, Bâle-Ville, Neuchâtel, Argovie, Vaud, Soleure, Jura, Zurich). Certains (Bâle-ville, Berne, Zurich, Jura) se sont même fixé des objectifs concrets et ont mis au point des mécanismes de contrôle. Les législations sur le personnel de bien des cantons (p.ex. Lucerne, Jura, Bâle-Ville, Argovie, Vaud, Neuchâtel ou Fribourg) prévoient en outre des mesures destinées à améliorer les conditions de travail de telle sorte que celui-ci soit plus facilement conciliable avec la famille (horaires flexibles, temps partiel, travail à distance). Depuis quelques années, certains cantons se préoccupent aussi d'assurer une évaluation du travail qui soit neutre sur le plan du genre et de lutter contre les écarts salariaux.

6.2. La lutte contre les disparités salariales au sein de l'administration fédérale

336. Avec les nouvelles dispositions légales sur le personnel de la Confédération, on a aussi introduit un **nouveau système salarial**. Selon l'art. 15, al. 1, de la loi sur le personnel de la Confédération (LPers), les salaires des employées et employés de la Confédération dépendent de la fonction, de l'expérience et de la prestation. L'ordonnance sur le personnel de la Confédération (OPers) précise ce principe de la manière suivante : les critères déterminants pour l'évaluation de la fonction sont la formation requise, l'étendue des tâches ainsi que le niveau d'exigences, de responsabilités et de risques qui lui sont inhérents. Chaque fonction est évaluée sur la base de ces critères. Avec le système d'évaluation actuellement en vigueur au sein de l'administration fédérale, il est beaucoup plus difficile d'affecter une personne à une classe de salaire sur la base de critères subjectifs, sans aucun rapport avec la fonction, tels que le sexe. Si le système est appliqué correctement, il empêche que les employées de sexe féminin, ou les fonctions principalement occupées par des femmes, ne soient arbitrairement sous-évaluées dans l'attribution à une classe de salaire.

¹⁶⁰ Par rapport à la situation de 2005 (proportion de femmes dans les classes 30 à 38 : 9,2%), ce qui correspond à une valeur-cible de 12%.

337. Les salaires de départ sont fixés sur la base de dispositions générales, en fonction de la formation requise et de l'expérience professionnelle et extra-professionnelle avérée. L'évolution du salaire dépend ensuite des évaluations personnelles : en fonction des prestations de la personne concernée, son augmentation annuelle de salaire se situera dans une fourchette allant de 0 à 6 %. Les cadres continuent de recevoir des formations qui doivent les aider à réaliser des évaluations personnelles non discriminantes.

6.3. Les marchés publics

338. D'après la loi fédérale sur les marchés publics, l'autorité d'adjudication ne peut, lors de la passation d'un marché public, adjuger ce marché qu'à une entreprise qui garantit le respect du principe de l'égalité de traitement entre femmes et hommes sur le plan salarial. Selon le droit en vigueur, les entreprises qui ne respectent pas leurs engagements en cette matière peuvent être sanctionnées (par une peine conventionnelle, par l'exclusion de la procédure ou par la révocation de l'adjudication). Cette disposition est entrée en vigueur en 1996, mais elle n'a tout d'abord guère été appliquée, car on ne disposait pas des instruments et des procédures nécessaires pour vérifier le respect de l'égalité des salaires dans les entreprises concernées. À l'initiative du BFEG et de la Commission des achats de la Confédération (CA), on a développé un instrument de contrôle permettant de s'assurer du respect de l'égalité des salaires dans les entreprises. Cet instrument de contrôle a été testé entre 2001 et 2003, dans le cadre d'un projet pilote : dans deux des cinq entreprises examinées, on a constaté d'importantes disparités de salaires liées au sexe. L'utilisation de cet instrument de contrôle exige cependant des connaissances approfondies en statistique. C'est pourquoi le BFEG met des experts à la disposition des entreprises concernées, afin de les aider à exercer un contrôle interne. En outre, le BFEG a développé un instrument de contrôle interne, nommé « Logib », qui permet aux entreprises d'établir elles-mêmes un diagnostic rapide en matière d'égalité des salaires, sans devoir disposer de connaissances statistiques particulières et sans devoir recourir à des experts. On peut télécharger gratuitement « Logib » sur Internet. Par ailleurs, le BFEG mise sur la responsabilité des entreprises, qu'il cherche à renforcer par un travail d'information et de sensibilisation.

339. L'ordonnance sur les marchés publics (OMP) prévoit que le BFE puisse être chargé d'effectuer des contrôles sur le respect de la clause de l'égalité de traitement. Les dispositions légales actuellement en vigueur manquent cependant encore de clarté sur certains points. Ce

processus de contrôle sera défini avec plus de précision dans le cadre de la révision en cours de la loi fédérale sur les marchés publics.

340. La clause sur l'égalité des salaires inscrite dans la loi sur les marchés publics ne concerne que les prestations fournies en Suisse. Mais la DDC est pour sa part en train d'intégrer une clause sur l'égalité des salaires dans tous les contrats d'adjudication qui, dans son domaine de compétence, concernent des prestations fournies à l'étranger.

6.4. Indice pro-famille

341. Une étude de la Conférence suisse des déléguées à l'égalité entre femmes et hommes a comparé les régimes de congé parental des administrations municipales, cantonales et fédérale et elle a établi sur cette base un « indice pro-famille » (IPF). Cet indice a été calculé en fonction de critères tels que le congé maternité rémunéré (qui est devenu obligatoire avec la nouvelle assurance-maternité), les dispositions visant à favoriser la compatibilité entre l'activité salariée et la garde des enfants, les prestations financières offertes dans ce but et le caractère non discriminatoire des mesures prises dans ce cadre. On a ainsi pu constater l'existence d'énormes différences entre les cantons : Genève a obtenu 19 points (sur 20), suivi du canton du Tessin et de la ville de Zurich, alors que les cantons d'Appenzell Rhodes-Intérieures et de Glaris fermaient la marche, avec 4 points. Le nombre moyen de points obtenus par les cantons latins est nettement plus élevé que celui des cantons alémaniques. Par ailleurs, les villes examinées (Berne, Zurich, Bâle, Lausanne et Winterthour) ont en moyenne des indices plus élevés que les cantons correspondants. Enfin, l'étude a constaté qu'on ne peut pas établir de corrélation significative entre la capacité financière des cantons et leur indice IPF. Les dispositions favorables aux familles dépendent ainsi davantage des décisions prises en matière de politique sociale que de l'existence objective des ressources financières requises.¹⁶¹

¹⁶¹ Gesine Fuchs, Les administrations publiques, pourvoyeuses d'emploi attractifs pour les parents – Comparaison des régimes de congé parental de la Confédération, des cantons et des municipalités, Étude sur mandat de la Conférence suisse des déléguées à l'égalité entre femmes et hommes, Bâle, juillet 2004.

7. Les catégories de personnes particulièrement défavorisées

342. En 2005, le solde migratoire positif de la population étrangère active s'est élevé à 35 000 personnes. 38 % d'entre elles étaient des femmes.¹⁶² D'après l'Enquête suisse sur la population active (ESPA¹⁶³ 2007), le taux d'activité des femmes de nationalité étrangère, qui se monte à 64,8 %, est plus élevé que celui des femmes de nationalité suisse, qui est de 58,8 % (le taux d'activité des hommes de nationalité étrangère étant de 81,4 %). Sur 353 000 femmes étrangères, 68 000 travaillent dans les secteurs de la santé et du social, 54 000 dans le secteur industriel et 53 000 dans ceux du commerce et de la réparation. À titre comparatif, mentionnons que sur 523 000 hommes de nationalité étrangère, 31 000 travaillent dans les secteurs de la santé et du social, 72 000 dans ceux du commerce et de la réparation et 121 000 dans le secteur industriel. Si l'on considère les professions exercées par les femmes de nationalité étrangère, on constate que les groupes les plus importants sont ceux des services et de la vente, avec 86 000 travailleuses, de la technique et des travaux équivalents, avec 62 000 de travailleuses et la personnel auxiliaire avec 57 000 de femmes étrangères. 49 000 employées poursuivent des carrières académiques. Dans l'année 2006, le revenu brut des femmes de nationalité étrangère s'élève à CHF 4 374 (valeur moyenne du secteur privé et public standardisée par mois¹⁶⁴), alors que celui des femmes suisses est de CHF 5 127 (pour les hommes, les chiffres sont de CHF 5 397 pour les étrangers et de CHF 6 474 pour les suisses).

343. Ces dernières années, les aides financières de la Confédération prévues par la loi sur l'égalité (cf. ci-dessus, n. 80 s.) ont aussi été affectées au financement de campagnes d'information destinées aux migrantes (recourant aux langues de leurs pays d'origine, elles concernaient les droits des migrantes par rapport à la grossesse et à la maternité et le contenu des lois sur l'égalité et sur le travail), à différentes offres d'enseignement visant à renforcer leurs compétences et à l'encouragement de leur entrée dans la vie active. Depuis 2001, la Confédération alloue en outre des aides financières spécifiquement destinées à l'encouragement de l'intégration des migrantes et des migrants.

344. Pour ce qui est de l'intégration des femmes souffrant d'un handicap dans le monde du travail, voir n. 376 ad art. 12).

¹⁶² <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/02/blank/data/04.html>

¹⁶³ http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/infothek/erhebungen_quellen/blank/blank/enquete_suisse_sur/00.html

¹⁶⁴ http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/04/blank/data/01/06_01.html

Art. 12 La santé

1. Les tendances actuelles

345. La troisième **Enquête suisse sur la santé** a été réalisée en 2002.¹⁶⁵ Près de 19 700 personnes ont accepté de répondre à une série de questions concernant leur état de santé, leur style de vie et leurs besoins de prestations du système de santé. Il résulte de cette enquête que 86 % de la population (84 % des femmes et 88 % des hommes) se sentent en bonne ou en très bonne santé. Alors qu'on ne relève guère de différences entre les sexes chez les Suisses jeunes ou âgés (de 15 à 24 ans et à partir de 75 ans), les femmes entre 25 et 74 ans se sentent en moins bonne santé que les hommes du même âge. 16 % de la population (18 % des femmes et 14 % des hommes) souffrent d'un problème de santé chronique de nature corporelle ou psychique, qui les handicape au quotidien. Différentes hypothèses sont avancées pour expliquer ces différences entre les sexes. Les hommes et les femmes se distinguent dans leur façon d'évaluer et de décrire leur état de santé. On relève une forte interaction entre la formation et le bien-être psychique : alors que chez les hommes, plus le niveau de formation croît, plus la proportion de personnes qui jugent avoir un bon équilibre psychique augmente, cette proportion baisse sensiblement chez les femmes bénéficiant d'un haut niveau de formation. Les femmes continuent d'être davantage confrontées à la problématique de la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales et cette problématique est probablement encore plus aiguë dans les professions exigeant un haut niveau de qualification que dans les autres catégories professionnelles.

346. Chez les jeunes et les jeunes adultes, ce sont plutôt les problèmes psychiques qui sont au premier plan. Dans l'Enquête suisse sur la santé 2002, 6,7 % des jeunes entre 15 et 24 ans qualifient leur état de santé psychique de mauvais ou plutôt mauvais. Sur l'ensemble de la population âgée de plus de 15 ans, 4,5 % des hommes et 5,3 % des femmes ne se sentent pas en très bonne santé psychique.

347. Les chiffres de la **consommation de substances psychoactives** montrent que la proportion des fumeuses parmi les jeunes femmes âgées de 15 à 24 ans a fortement augmenté entre 1992 et 2002 (passant de 26 % à 35 %), alors que le pourcentage des fumeurs a augmenté

¹⁶⁵<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/14/02/01/key/01.html>

moins fortement parmi les hommes du même groupe d'âge (il est passé de 36 % à 40 %). Le nombre des personnes de toutes les tranches d'âge consommant de l'alcool quotidiennement a diminué entre 1992 et 2002. On doit cependant constater une augmentation du nombre de celles qui en consomment une à deux fois par semaine : cette augmentation est nette chez les hommes (de 29 % à 33 %), mais plus faible chez les femmes (de 26 % à 27 %). En revanche, la proportion d'abstinents a crû, chez les hommes comme chez les femmes. La proportion des personnes âgées de 15 à 39 ans consommant du haschisch au moment de l'enquête a fortement augmenté entre 1992 et 2002 : elle est passée de 6,2 % à 10,5 % chez les hommes et de 2,6 % à 4,5 % chez les femmes. La fréquence moyenne de la consommation de haschisch s'est également accrue. Un phénomène connu au niveau international se confirme en Suisse¹⁶⁶ : les femmes consomment nettement plus de médicaments que les hommes. En 2002, 12% de la population suisse (15% des femmes, 9% des hommes) ont pris au moins un analgésique, un somnifère ou un calmant plusieurs fois par semaine. Ce pourcentage s'élève à 30% pour les femmes et à 19% pour les hommes âgés de 75 ans et plus.

348. Les troubles du comportement alimentaire demeurent un problème de santé publique important, surtout chez les jeunes femmes. Dans le groupe d'âge des 19 à 24 ans, 43% des femmes et 14% des hommes ont une insuffisance pondérale, dans l'année 2002.¹⁶⁷ La plupart d'entre eux sont satisfaits de leur poids (c'est le cas de 81 % des femmes et de 71 % des hommes). Mais près d'un quart des jeunes femmes dans cette situation aimeraient encore maigrir, ce qui n'est pas le cas des jeunes hommes. La surcharge pondérale est en Suisse un problème de santé publique de gravité croissante. Plus de la moitié des hommes sont concernés dans tous les groupes d'âge à partir de 45 ans. Chez les femmes, la surcharge pondérale augmente aussi jusqu'à l'âge 74 ans, mais moins que la moitié des femmes est concernée. Par contre, chez les femmes de plus de 74 ans on constate même une diminution de la surcharge pondérale. Près de 69 % de la population résidente déclare faire attention à son alimentation, les femmes davantage (76 %) que les hommes (62 %). 59 % des femmes et 68 % des hommes pratiquent pendant leurs loisirs une activité physique les amenant à transpirer au moins une fois par semaine.

¹⁶⁶ Maffli E., Bahner U. (1999) : Gebrauch von Medikamenten mit Abhängigkeitspotential in der Schweiz. Forschungsbericht Nr. 33. Institut suisse de prévention de l'alcoolisme et autres toxicomanies, Luasanne : IPSA-Press

¹⁶⁷ Office fédéral de la statistique (OFS), *Santé et comportement vis-à-vis de la santé en Suisse 1992 – 2002*, Enquête suisse sur la santé, Neuchâtel, <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/news/publikationen.Document.65197.pdf>

Dans l'étude de l'OFS, les catégories « insuffisance pondérale », « poids normal » et « surpoids » ont été définies en fonction de l'indice de masse corporelle IMC. L'IMC d'une personne est calculé de la manière suivante : poids en kilos divisé par la (taille en mètres)². Un IMC inférieur à 20 indique une insuffisance pondérale. Les personnes ayant un

49 % des femmes et 36 % des hommes se déplacent quotidiennement à pied ou à vélo, pendant au moins 30 minutes par jour.

349. Comme le montre l'Enquête suisse sur la santé de 2002, les femmes et les hommes sont aussi différemment touchés par les **accidents**. Les hommes sont nettement plus souvent victimes d'accidents que les femmes du même groupe d'âge – sauf chez les plus de 75 ans – et ils entraînent de ce fait plus de coûts hospitaliers pour cause d'accident. Chez les femmes, les principales causes d'accidents sont les activités sportives et les activités ménagères et travaux de jardinage et, chez les hommes, les activités sportives, suivies des accidents professionnels. Chez les personnes âgées, les accidents consécutifs à des chutes représentent un problème particulier : ils entraînent généralement des traitements onéreux et compromettent ensuite fortement la qualité de vie des personnes touchées. Les femmes de plus de 65 ans sont nettement plus souvent victimes de chutes que les hommes du même âge. Les femmes âgées souffrent aussi beaucoup plus souvent de vertiges, qui sont souvent une des causes des chutes.

350. L'Enquête suisse sur la santé 2002 a en outre confirmé que les **incertitudes dans le monde du travail** génèrent de nombreuses anxiétés qui se répercutent sur la santé. 47 % des hommes et 41 % des femmes souffrent de stress et de forte tension nerveuse à leur place de travail. Ces tensions peuvent provoquer de multiples atteintes à la santé : 38 % des femmes et 21 % des hommes souffrant d'une forte tension nerveuse se plaignent de douleurs corporelles importantes. 11 % des personnes actives interrogées dans le cadre de l'Enquête suisse sur la santé 2002 indiquent éprouver la crainte de perdre leur emploi. Ce sont les hommes entre 45 et 54 ans et les femmes entre 35 et 54 ans qui éprouvent le plus fortement cette crainte. 24 % des hommes et 38 % des femmes qui craignent une perte d'emploi souffrent de problèmes somatiques tels que des insomnies ou des maux de tête ou de dos, que l'on peut considérer comme étant de forte intensité. Or seuls 13 % des hommes et 26 % des femmes qui n'éprouvent pas de crainte concernant leur emploi se plaignent de maux semblables.

351. La comparaison entre l'Enquête suisse sur la santé de 1992 et celle de 2002 montre que le pourcentage des **consultations médicales** ambulatoires est resté constant (71 % pour les hommes et environ 82 % pour les femmes). En revanche, on note une tendance à consulter moins souvent dans le groupe des 25 à 54 ans (en particulier chez les femmes) et plus souvent dans le groupe des plus de 55 ans. En 2005, 12 % de la population résidente a été hospitalisée une ou plusieurs fois (11 % des hommes, 13 % des femmes). Les femmes de 20 à 39 ans ont fait beau-

coup de séjours à l'hôpital pour des accouchements : alors que, dans ce groupe d'âge, les femmes représentent la moitié de la population résidente, 68 % des personnes de ce groupe hospitalisées étaient des femmes. Le taux d'hospitalisation des hommes du même groupe d'âge était donc nettement plus bas, mais ce rapport entre les deux sexes se renverse lorsque l'âge croît.

352. En 2006, le taux de natalité n'était en Suisse plus que de 1,44 enfant par femme. C'est chez les femmes de moins de 25 ans que le nombre des **naissances** a diminué le plus fortement. La mortalité post-natale des garçons est plus élevée que celle des filles (4,8 contre 3,7 pour 1000 naissances viables en 2005). La mortalité périnatale et postnatale des enfants de mère d'origine suisse est plus basse que celle des enfants de mères d'origine étrangère (4,2 contre 4,4 pour 1000 en 2005). Dans l'ensemble, la haute qualité du réseau de prise en charge des grossesses et des naissances a apporté une contribution essentielle à la baisse de la morbidité et de la mortalité de la mère et de l'enfant. La diminution des cas de mort subite du nourrisson représente un important facteur de la baisse du taux de mortalité des nourrissons à laquelle l'on assiste ces dernières années. En 2005, les naissances par césarienne ont représenté 29,4 % des naissances, ce qui constitue un des taux les plus élevés à l'échelle européenne. Cette même année, 62 % des mères allaitaient encore leur enfant six mois après la naissance, 24 % d'entre elles recourant exclusivement à l'allaitement naturel, sans aucun complément alimentaire. Les femmes concernées par des problèmes et maladies post partum les gardent souvent secrets, à cause de sentiments de pudeur ou de culpabilité ; les médecins traitants ne sont ainsi pas en mesure de les diagnostiquer. Par conséquent, on ne peut que faire une évaluation de l'importance respective des trois troubles psychiques les mieux connus : la forme la plus légère, le « baby-blues » semble toucher 25 % des jeunes mères, la dépression post partum environ 10 à 15 % d'entre elles et la psychose post partum entre 0,01 et 0,02 %.

353. 58 % des hommes et 55 % des femmes entre 15 et 74 ans indiquent utiliser un moyen de **contraception** en 2002. Le moyen utilisé le plus souvent est le contraceptif hormonal ; il est suivi du préservatif. En 2006, on a procédé en Suisse à 10 499 interruptions de grossesse (lé-gales). Ce chiffre n'a pratiquement pas changé par rapport à 2003 et 2005. Le chiffre a légèrement baissé entre 2005 et 2006. Par rapport à 2000 le chiffre a baissé de manière tendancielle. En 2006, 6,8 femmes sur 1000 ont subi une interruption de grossesse parmi les femmes en âge de procréer. Ce groupe comprend en général les femmes âgées de 15 à 44 ans. L'âge de pro-

créer a été défini afin de pouvoir entreprendre des comparaisons internationales, et c'est celui au sein duquel on pratique 99 % des interruptions de grossesse. Ni l'entrée en vigueur, le 1^{er} octobre 2002, du régime des délais, ni l'autorisation de la pilule abortive (Mifegyn, RU 486), à fin 1999, n'ont entraîné une augmentation des interruptions de grossesse. On recourt à la méthode de la pilule abortive dans près de 53 % des **interruptions de grossesse**.

2. L'accès des femmes aux services généraux de santé : mesures prises par la Confédération

354. En 2001, l' OFSP a créé le service pour l'égalité des chances dans la santé entre femmes et hommes (*Gender Health*), qui est devenu en octobre 2004 un secteur indépendant au sein de la nouvelle section « Égalité des chances et santé » de l'OFSP. Cette unité administrative s'engage en faveur d'une politique de la santé équitable pour chaque sexe, assumant dans ce but des tâches de coordination, de conseil spécialisé et d'information. Elle développe différents projets, qui cherchent à rendre l'offre en matière de soins de santé, de promotion de la santé et de prévention également accessible à toutes les femmes et à tous les hommes. Ses ressources en personnel représentent 60 % d'un poste complet et son budget environ CHF 200 000 par an.

355. Le premier Rapport sur la santé des femmes portant sur la situation dans l'ensemble de la Suisse a déjà été publié en 1996. Le **Rapport national santé et genre 2006** donne un aperçu général de l'état de santé des femmes et des hommes en Suisse. Il présente des résultats épidémiologiques sous la perspective du genre, interprète les résultats en tenant compte des discussions sur l'importance du sexe (biologique) et du genre (social) et formule des recommandations. Il contribue ainsi à la discussion de questions de santé sous l'angle du genre et rend ses résultats scientifiques accessibles à un large public.¹⁶⁸ Le Rapport thématique « *Gender Health* », qui sera publié en été 2008, procède, sur la base du Rapport 2006 sur la santé liée au genre, à une analyse approfondie des trois domaines que sont la violence, les suicides et la santé mentale, y compris le vieillissement en bonne santé. Les lignes directrices visent l'égalité des chances des hommes et des femmes devant la santé ainsi que l'amélioration de la qualité du système sanitaire

356. Dans la recherche scientifique suisse, on trouve peu de recherches tenant compte de la dimension du genre et ce constat s'applique aussi au domaine de la santé. La recherche dans le

domaine de la santé se base encore souvent sur un point de vue qui présuppose implicitement, comme norme de la santé de tout être humain, une conception masculine de la santé. Le secteur *Gender Health* de l'OFSP a donc créé en 2003 **un réseau de recherche *Gender Health***, qui vise à mettre en relation les chercheurs et chercheuses travaillant dans les domaines de la santé des hommes et de la santé des femmes. Depuis lors, le réseau a organisé trois conférences nationales, toutes consacrées à des questions de *gender health*. L'OFSP a par ailleurs publié un manuel sur la pauvreté des femmes, le travail et la santé, qui met un point final à un projet de recherche sur ce thème et qui informe sur les liens pouvant exister entre la pauvreté des femmes, le travail et la santé. En donnant de nombreux exemples pratiques et des recommandations éprouvées, ce manuel fournit les connaissances de base les plus importantes pour la conception de projets et d'interventions.¹⁶⁹

357. On a déjà reconnu la nécessité de développer des politiques de santé publique en faveur des femmes qui ont été **victimes de violence**, pourtant c'est souvent auprès des médecins et des services hospitaliers ordinaires que ces femmes doivent chercher un premier secours. Plusieurs hôpitaux ont créé des services d'accueil et de conseil pour les victimes de violences. Ces dernières années, deux grands hôpitaux de Zurich et de Bâle ont réalisé des études approfondies sur le sujet. Le Triemlispital (maternité) de Zurich a développé, en collaboration avec le Bureau de l'égalité de la ville de Zurich, un modèle de travail pour les cas de violence domestique traités par les cliniques. Le but de ce projet était de donner au personnel les moyens d'identifier les cas de violence domestique, de réagir de façon compétente et de fournir un soutien adéquat. On a élaboré des lignes de conduite pour le traitement des cas de violence domestique, en se basant sur des questionnaires détaillés¹⁷⁰. Une étude réalisée par l'hôpital universitaire de Bâle, sur mandat du service d'intervention « Halt Gewalt » (Halte à la violence), a examiné la manière dont sont traités dans l'hôpital les cas de violence domestique, qui concernent tous les départements, et elle a proposé des mesures visant à améliorer ce traitement¹⁷¹. L'Institut de médecine sociale et préventive de l'Université de Lausanne et le Bureau de l'égalité entre femmes et hommes du canton de Vaud ont développé des instruments de détec-

¹⁶⁸ <http://www.bag.admin.ch/themen/gesundheitspolitik/00394/00402/index.html?lang=fr>

¹⁶⁹ www.bag.admin.ch/shop/00056/00222/index.html?lang=de (n'existe qu'en allemand)

¹⁷⁰ Daniela Gloor/ Hanna Meier, Frauen, Gesundheit und Gewalt im sozialen Nahraum, im Auftrag des Gleichstellungsbüros der Stadt Zürich und der Maternité Inselhof Triemli, Zurich 2004.

¹⁷¹ D. Gloor/ H. Meier, Häusliche Gewalt bei Patientinnen und Patienten. Eine sozialwissenschaftliche Studie am Universitätsspital Basel, Schriftenreihe des Justizdepartementes Band 8, Bâle 2005.

tion de la maltraitance des adultes et des protocoles d'intervention destinés aux différents services de santé.¹⁷²

3. L'accès aux services de santé destinés aux femmes dans le domaine de la sexualité et de la reproduction

3.1. Le planning familial

358. 75 services de planning familial, 22 centres de consultation de l'Aide suisse contre le sida et près de 20 centres de consultation privés offrent aujourd'hui des conseils de santé concernant la grossesse et la sexualité. Conformément à la loi fédérale sur les centres de consultation en matière de grossesse, l'OFSP publie chaque année une liste actualisée des centres de consultation cantonaux reconnus. Cependant, le public ne connaît souvent pas assez quelles prestations sont offertes par les différents services. Dans un postulat déposé en l'an 2000, la Conseillère nationale Ruth Genner avait demandé que le Conseil fédéral examine dans un rapport comment on pourrait améliorer l'offre de conseils dans le domaine de la sexualité et de la santé reproductive. L'Université de Lausanne a été chargée de réaliser une étude sur ce sujet. Publiée en 2002, elle a constaté qu'une large palette de prestations est offerte dans ce domaine, sous forme d'informations ou de consultations, mais que toutes ces offres manquent de coordination et ne sont pas suffisamment connues. Il semble qu'elles n'atteignent guère certains groupes de personnes qui ont des besoins particuliers.¹⁷³ La Fondation suisse pour la santé sexuelle et reproductive PLANeS¹⁷⁴ est l'organisation faîtière qui réunit et représente les centres spécialisés dans ce domaine, notamment les centres de consultation en planning familial et en éducation sexuelle. Sur mandat de l'OFSP, elle est en train de développer un site d'information sur Internet intitulé « Centres de consultation en santé sexuelle et reproductive ». La Fondation suisse pour la santé sexuelle et reproductive PLANeS¹⁷⁵ est l'organisation faîtière qui réunit et représente les centres spécialisés dans ce domaine, notamment les centres de consultation en planning familial et en éducation sexuelle. Sur mandat de l'OFSP, elle est en

¹⁷² M.-C. Hofner/ N. Viens Python, « C'est assez » Programme de détection de d'orientation des adultes concernés par la violence. Origines et développements 2000 – 2004, Hospices cantonaux-DUMSC, Lausanne 2004 ; idem, Violence et maltraitance envers les adultes. Protocole de dépistage et d'intervention. Centre interdisciplinaire des urgences CHUV Lausanne, avril 2005 (manuel destiné au perfectionnement du personnel soignant aux urgences).

¹⁷³ Karen Klaue/ Brenda Spencer/ Hugues Balthasar, Santé sexuelle et reproductive en Suisse, Lausanne 2002.

¹⁷⁴ <http://www.plan-s.ch>

¹⁷⁵ [http:// www.plan-s.ch](http://www.plan-s.ch)

train de développer un site d'information sur Internet intitulé « Centres de consultation en santé sexuelle et reproductive ». Cet outil facilite les échanges d'informations et d'expériences entre les collaborateurs des centres de consultation. Mais il permettra aussi à chaque personne d'accéder plus aisément au type de conseil dont elle a besoin. Le site recense non seulement les centres de consultation en planning familial et en matière de grossesse, mais aussi les antennes régionales de l'Aide suisse contre le sida et d'autres centres de consultation dans le domaine de la santé sexuelle et reproductive, comme le prévoit la loi fédérale.

3.2. L'interruption de grossesse

360. Après de longues années de débats controversés à propos de l'interruption de grossesse, la révision du code pénal visant à décriminaliser l'interruption de grossesse, déjà décrite dans le dernier rapport, a été adoptée en votation populaire en 2002, à une majorité très nette de 72,2 % des suffrages exprimés. Selon les nouveaux articles 118 à 120 CP, il est désormais possible de recourir à l'interruption de grossesse sans être punissable, à certaines conditions (cf. à ce propos 1^{er} et 2^e Rapport, chiffre 464). Au cours de la même votation populaire, une initiative populaire a été rejetée très nettement (par 81,8 % des votants et l'ensemble des cantons). Elle voulait autoriser l'interruption de grossesse uniquement en cas de menace grave pour la santé de la mère¹⁷⁶.

361. L'article 119, al. 5, CP oblige les cantons à tenir des statistiques sur la fréquence des interruptions de grossesse légales. L'OFS travaille actuellement avec les cantons dans le but d'harmoniser la collecte des données. A cet effet, il a élaboré deux modèles de formulaires: un formulaire court contenant les données minimales et une version longue présentant des données sociodémographiques détaillées. Certains cantons utilisent ces formulaires depuis le 1^{er} janvier 2006. Les cantons qui utilisent leurs propres formulaires doivent unifier ces derniers d'ici au 1^{er} janvier 2008, de telle sorte qu'ils fournissent au moins les informations du formulaire court de l'OFS. En outre, l'OFS a établi un système de signalisation par le biais d'Internet, qui est entré en fonction le 1^{er} janvier 2006.

362. La Haute École de Santé de Genève réalise en ce moment une étude qui cherche à analyser la manière dont le régime des délais est appliqué et à examiner si l'introduction de ces nouvelles dispositions légales a apporté une simplification des procédures. En outre, l'Institut de

¹⁷⁶ Votation populaire du 2 juin 2002 sur la révision du Code pénal (Interruption de grossesse) et sur l'initiative populaire fédérale « Pour la mère et l'enfant - pour la protection de l'enfant à naître et pour l'aide à sa mère dans la détresse ».

médecine sociale et préventive de l'Université de Bâle est en train de dresser une statistique nationale de l'interruption de grossesse.

363. Les chiffres actuellement disponibles montrent que depuis la légalisation, le nombre des interruptions de grossesse pratiquées en Suisse n'a pas augmenté : au contraire, il a même légèrement baissé depuis 2002.¹⁷⁷

3.3. Le VIH/SIDA : Prévention et traitement

364. Le nombre de cas de sida enregistrés jusqu'à la fin 2004 s'est élevé à 8021 ; 24,7 % de ces cas (1983 cas) ont touché des femmes. Dans 69 % des cas (5533 personnes), ces personnes sont décédées de la maladie. Après avoir atteint un sommet en 1995 (avec 735 cas annoncés), le nombre de cas de sida annoncés en Suisse a reculé jusqu'en 2002 (199 cas annoncés), avant de recommencer à croître légèrement dans les deux années qui ont suivi.¹⁷⁸

365. Actuellement, la politique suisse de lutte contre le VIH/sida s'inspire du Programme national VIH/sida 2004-2008, adopté par le Conseil fédéral en 2003. Ce programme prévoit un travail de prévention au sein des groupes-cibles, des activités de conseil et d'autres mesures encore. On tiendra compte des conditions de vie et des besoins différents des femmes et des hommes en développant des mesures de prévention et d'information spécifiques pour chaque sexe. Par ailleurs, l'OFSP publie, en collaboration avec l'Aide suisse contre le sida, une organisation privée, différentes brochures d'information sur le sida spécifiquement destinées aux femmes ; elles peuvent être téléchargées sur Internet ou commandées gratuitement.¹⁷⁹

366. Le programme déjà mentionné dans le 1^{er} et 2^e Rapport (au chiffre 483), « Prévention du sida dans le milieu de la prostitution » (APiS) se poursuit. Comme cette offre est de plus en plus connue, par les prostituées aussi bien que par les responsables d'établissements du commerce du sexe, la demande en matière d'activités de prévention a constamment augmenté ces dernières années. Ainsi, en 2003, le nombre de contacts établis avec des femmes actives dans le commerce du sexe (15 000 contacts) a représenté pratiquement le double des contacts établis en 2000 (8000 contacts).¹⁸⁰

¹⁷⁷<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/14/02/03/key/03.html>

¹⁷⁸http://www.bag.admin.ch/hiv_aids/index.html?lang=fr

¹⁷⁹ http://www.aids.ch/shop/produkte/infomaterial/frauen/artikelliste_frauen.php?lang=f

¹⁸⁰ <http://www.aids.ch/f/ahs/apis.php>

4. L'accès aux services de santé pour les groupes particulièrement défavorisés

4.1. Les étrangères

Recommandation du Comité CEDEF, N° 37 :

Le Comité recommande que les besoins de santé des étrangères, notamment s'agissant de l'information sur la prévention de l'infection à VIH, soient pleinement assumés.

367. Dans le domaine santé et migration, la Confédération a pris plusieurs initiatives au cours des dernières années. La stratégie nationale « Migration et santé 2002 à 2007 », qui a été élaborée sous la conduite de l'OFSP, est le fruit d'une vaste analyse de la situation des milieux de la migration. Le Conseil fédéral a maintenant décidé de la phase II de cette **stratégie pour les années 2008 à 2011**. Elle sert aujourd'hui de base à différentes mesures et à des projets sectoriels. Son but est de favoriser l'ouverture des services de santé standard aux migrants en améliorant la compétence transculturelle du personnel soignant, pour que celui-ci soit mieux en mesure de répondre aux situations et aux besoins spécifiques des migrantes et des migrants. On permettra ainsi à ces personnes d'avoir un accès plus facile aux services de santé. L'accent est mis sur les domaines de la formation (formation de base et formation continue), de l'information, de la prévention et de la promotion de la santé, des soins de santé, des prestations thérapeutiques pour les personnes requérantes d'asile et les personnes réfugiées traumatisées et de la recherche. Au sein de la section « Égalité des chances et santé » de l'OFSP, le secteur « Migration et santé » est chargé de mettre en œuvre cette stratégie et il a déjà confié dans ce cadre plusieurs projets à des mandataires.¹⁸¹

368. L'étude « **Monitoring de l'état de santé de la population migrante en Suisse** » a fourni des données statistiques sur l'état de santé des personnes migrantes, leurs comportements en matière de santé ainsi que de leurs possibilités d'accès au système de santé, et les a comparées avec les données correspondantes de la population indigène. Elle a ainsi complété l'Enquête suisse sur la santé, qui présente une lacune dans ce domaine, puisque, n'étant réalisée que dans trois langues, le français, l'italien et l'allemand, elle ne touche que partiellement les migrantes et les migrants d'autres langues maternelles, lorsque ces personnes sont encore mal intégrées.

¹⁸¹ <http://www.miges.admin.ch>

369. Pour permettre aux campagnes nationales de prévention et de promotion de la santé de mieux atteindre la population migrante, on a lancé le projet « **Migesplus** – Informations sur la santé pour les migrants ». Le but de ce projet est de créer et de gérer le site Internet www.migesplus.ch, qui fournit un aperçu des informations sur la santé spécifiquement destinées aux personnes migrantes disponibles, dans plus de 25 langues, sous forme de brochures ou d'autres supports d'information. « Migesplus » encourage en outre la production de nouvelles brochures d'information prenant en compte les particularités de la situation des migrantes et migrants et accorde dans ce but des aides financières incitatives. Par ailleurs, le projet « Migrant-Friendly Hospitals » vise à construire et à gérer un réseau d'établissements de santé qui s'efforcent d'offrir à la population migrante une prise en charge compétente ; le projet apporte un soutien financier aux hôpitaux qui développent ce genre de compétences. Un manuel très remarqué a été publié dans le cadre de ce projet : il contient une marche à suivre destinée aux gestionnaires des institutions de la santé qui souhaitent améliorer la qualité des services proposés à la population migrante.

370. Comme le mentionnait déjà le 1^{er} et 2^e rapport (chiffre 510), les personnes dépourvues de permis de séjour (**sans-papiers**) sont également assujetties à l'assurance-maladie obligatoire. Ayant eu connaissance de quelques cas où des assureurs avaient refusé d'assurer des sans-papiers, l'Office fédéral compétent a publié une directive sur ce sujet. Ce texte attire l'attention des assureurs-maladie sur le fait qu'ils ne sont pas libres de décider qui peut s'assurer chez eux : ils ont l'obligation d'assurer également des personnes sans permis de séjour, pour autant que celles-ci soient domiciliées en Suisse. En outre, pour des raisons relevant de la protection des données, les assureurs ne sont pas autorisés à transmettre à la police des étrangers des données personnelles de personnes dépourvues de permis de séjour.

371. Les soins de santé continuent cependant de représenter un problème pour beaucoup de sans-papiers. En effet, ils ont des difficultés à accéder aux médecins et aux hôpitaux, ou bien ils craignent qu'une consultation ait des répercussions négatives sur leur séjour en Suisse. D'autre part, dans la plupart des cas, ils ne disposent pas des moyens financiers nécessaires pour couvrir les coûts d'un traitement médical. Les douleurs légères et chroniques sont fréquentes chez eux, mais, à cause de leur crainte de problèmes financiers et administratifs, ces douleurs ne sont soignées que lorsqu'elles sont devenues sérieuses, voire aiguës. C'est dans le domaine des soins gynécologiques (grossesses, interruptions de grossesse, naissances, douleurs gynécologiques) que les femmes sont le plus fréquemment amenées à consulter un médecin ou un service hospitalier. En matière d'offre de soins médicaux spécifiquement destinés aux sans-papiers, il y

a, d'une part, certains médecins qui pratiquent pour eux des examens et des consultations à des tarifs très réduits. D'autre part, il existe des services spécialisés dans les hôpitaux publics et dans certaines ONG qui sont particulièrement sensibilisés aux besoins et aux situations des sans-papiers ou leur proposent une offre de soins spécifique.¹⁸²

372. Plusieurs enquêtes montrent que les migrantes bénéficient d'une moins bonne offre de soins que les femmes indigènes dans le domaine de la **santé reproductive et sexuelle**. C'est pourquoi plusieurs projets et recherches ont été menés dans les domaines de la sexualité, de la grossesse, de la naissance et du conseil aux mères et aux pères, dans le cadre de la stratégie nationale « Migration et santé »¹⁸³ (phases I et II) de la Confédération. Les recherches portant sur la santé sexuelle et reproductive dans le monde de la migration devaient notamment permettre de déterminer s'il y a des lacunes spécifiques à combler. Ces travaux ont montré qu'il existe en Suisse pour les migrantes et migrants une large offre de services consacrés aux aspects de la santé les plus divers, mais que leur coordination et leur rayonnement régional sont insuffisants. Les études effectuées n'ont pas permis d'identifier clairement des groupes à risques particuliers ou des domaines exigeant des interventions urgentes. De la part des fournisseurs de prestations (et surtout des médecins), on relève un besoin d'une plus grande compétence interculturelle et d'une meilleure information générale sur la santé sexuelle et reproductive. Les principales recommandations auxquelles conduisent les recherches effectuées insistent donc sur une meilleure intégration des offres de services de santé destinés aux migrantes et migrants dans les services de santé standard. Les auteurs des recherches conseillent de mieux s'appuyer sur les connaissances et les recommandations jusqu'à présent disponibles (notamment en matière de coordination et de formation continue) et de les appliquer plus largement, de développer les contacts entre politique de l'intégration et politique de la santé. Le forum et réseau d'échange « Migration et santé sexuelle et reproductive » a été créé à cet effet. L'un des principaux objectifs de l'OFSP continue d'être l'amélioration de la reconnaissance des migrantes dans le système de santé par le biais de mesures de coordination et de sensibilisation au thème de la santé sexuelle et reproductive des personnes migrantes.

373. La sensibilisation des migrantes et des migrants à la question du **VIH/sida** est un thème en soi. Dans une brochure intitulée « Quelques rappels sur le VIH et le sida », disponible en 14 langues, l'OFSP fournit des informations mises à jour sur ces maladies. En outre, un film

¹⁸² Office fédéral des assurances sociales, Forschungsbericht Nr. 24/03, Leben ohne Bewilligung in der Schweiz: Auswirkungen auf den sozialen Schutz, p. 27 [disponible uniquement en allemand – résumé en français aux pp. XI-XIV].

¹⁸³ <http://www.miges.ch>

d'information sur le VIH/sida destiné aux personnes migrantes est disponible dans 16 langues. Ses auteurs ont essayé de tenir compte des contextes culturels et sociaux différents propres au public visé ainsi que d'éventuels tabous. Ce film est partie intégrante des mesures de la Confédération en matière de service sanitaire de frontière et il est donc projeté à tous les requérants d'asile qui entrent dans le pays. Dans le cadre du projet AFRIMEDIA de prévention du VIH/sida parmi les personnes originaires de pays subsahariens, on cherche également à atteindre le groupe particulièrement vulnérable que sont les femmes, en recourant à l'aide de médiatrices originaires des mêmes pays, ainsi qu'en soutenant et en encourageant des initiatives d'entraide des femmes concernées et des micro-projets spécifiques. Enfin, dans le cadre d'un mandat confié à l'Aide suisse contre le sida, on propose une offre régulière de formation continue aux médiatrices et médiateurs actifs dans le monde de la migration : cette formation cherche notamment à développer leurs compétences dans les aspects du travail de médiation liés à la différence sexuelle.

4.2. Les femmes âgées

374. Une étude sexospécifique de l'Observatoire suisse de la santé, intitulée « La santé dans la seconde partie de la vie », rend compte de l'état de santé de la population âgée. La plus longue espérance de vie des femmes conduit à une sorte de « féminisation de la vieillesse », bien que les femmes soient plus souvent touchées par des problèmes de santé. On peut expliquer ces contrastes par la différence des styles de vie des deux sexes : en règle générale, les femmes vivent plus sainement. L'étude conclut que la promotion de la santé et la prévention devraient déjà s'adresser aux plus jeunes et se poursuivre, autant que possible, tout au long de la vie. La santé et les comportements en matière de santé étant étroitement liés aux parcours biographiques des personnes concernées, la promotion de la santé devrait être axée sur la situation propre à chaque génération et s'adapter à ses besoins et à ses possibilités, tout en visant les différents groupes spécifiques.¹⁸⁴

¹⁸⁴ Kurt Wyss, Themenmonitoring : Gesundheit in der zweiten Lebenshälfte, Neuchâtel (Observatoire suisse de la santé) 2005 [disponible uniquement en allemand].

4.3. Les femmes handicapées

375. Les femmes handicapées risquent d'être victimes d'une double discrimination. La nouvelle loi sur l'égalité pour les handicapés¹⁸⁵ est entrée en vigueur en 2004 ; elle oblige la Confédération et les cantons à prévenir, réduire ou éliminer toutes les inégalités dont les personnes handicapées peuvent être victimes. L'OFS a mis en route les travaux de conception d'une statistique sur l'égalité de traitement des personnes handicapées. On attend de ces informations qu'elles donnent une image précise de la situation de ce groupe en comparaison avec le groupe des personnes non handicapées. La publication d'un premier rapport est prévue vers la fin de l'année 2008. Dans le cadre de cette statistique, il est aussi prévu de considérer le problème sous l'aspect du genre.

376. L'article 5, al. 1, de la loi sur l'égalité pour les handicapés précise explicitement qu'il faut tenir compte des besoins spécifiques des femmes handicapées. C'est pourquoi le Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées accorde une attention particulière aux projets concernant spécifiquement les femmes lorsqu'il attribue des aides financières à des projets d'intégration des personnes handicapées. Jusqu'à présent, des aides ont été accordées pour les travaux préparatoires visant à créer un centre de compétence nommé « Femmes et fillettes handicapées » ainsi que pour la préparation d'un programme de mentorat visant à faciliter l'entrée dans la vie professionnelle de jeunes femmes handicapées. Ces projets n'étant pas encore arrivés à leur terme, il est encore trop tôt pour en tirer les premières conclusions.

377. La 4^e révision de l'AI (cf. n. 300) a remplacé l'ancienne allocation pour impotent, les contributions aux frais de soins spéciaux pour mineurs impotents et les contributions aux frais de soins à domicile par une nouvelle allocation pour impotent, afin d'accroître l'autonomie des personnes handicapées. Cette nouvelle allocation est désormais également versée aux personnes vivant chez elles qui ont besoin d'un accompagnement pour faire face aux nécessités de la vie. Elle est aussi octroyée aux mineurs impotents (auparavant: uniquement à partir de 18 ans). Le montant de l'allocation pour impotent versée aux personnes vivant à domicile est doublé.

378. Depuis le début 2002, on trouve en Suisse une nouvelle association, nommée Avanti Donne (www.avantidonne.ch), qui entend promouvoir l'égalité dans la société des femmes et des jeunes filles handicapées. Dans ce but, l'association a créé un centre de contact et de coor-

¹⁸⁵ RS 151.3 ; LHand.

dination à l'intention de ces personnes. L'association juge en effet qu'il faut améliorer la qualité de vie de ce groupe de personnes et favoriser leur autonomie et leur entraide.

379. Il y a peu, on ne trouvait pas encore en Suisse de dispositions légales unifiées à propos de la stérilisation des personnes handicapées. Mais une nouvelle Loi sur la stérilisation¹⁸⁶ est entrée en vigueur en 2005. Cette loi règle les conditions auxquelles une stérilisation est autorisée et les règles de procédure qui doivent alors être respectées. Un projet de loi sur l'indemnisation des victimes de stérilisations et de castrations abusives a été rejeté par le Parlement.

5. Les mutilations génitales en Suisse

Recommandation du Comité CEDEF, N° 33 :

Le Comité recommande que la Suisse prenne d'urgence toutes les mesures appropriées, notamment d'ordre législatif, pour éliminer les pratiques traditionnelles néfastes que sont les mutilations génitales féminines.

380. On estime que près de 12 000 femmes originaires de régions où l'on pratique l'excision des jeunes filles vivent en Suisse. Sur ce nombre, 6000 à 7000 femmes sont concernées ou menacées par cette pratique. Deux études distinctes qui, dans les dernières années, se sont occupées de ce thème ont montré que dans notre pays des lacunes sont encore à combler dans plusieurs domaines.¹⁸⁷ Un groupe de travail interdisciplinaire sur les mutilations génitales féminines, formé de spécialistes provenant des organisations les plus différentes (Unicef, Caritas Suisse, Iamaneh Suisse, Terre des Femmes Suisse, PLANeS), a été mandaté par l'OFSP pour élaborer un matériel d'information destiné à différents groupes cibles. Dans un deuxième temps, ce matériel pourra être utilisé pour un travail ciblé d'information, de sensibilisation et de prévention, aussi bien auprès du personnel de la santé qu'auprès des femmes originaires des pays concernés.

381. Le droit civil oblige les autorités à protéger les jeunes filles des mutilations génitales. D'après les articles 307 à 317 du **code civil suisse** (CC), l'autorité tutélaire est tenue de prendre les mesures nécessaires à protéger l'enfant lorsque le développement de ce dernier est menacé et que ses parents ne veulent pas y remédier d'eux-mêmes ou ne sont pas en mesure de le faire. L'autorité tutélaire est donc dans tous les cas obligée d'intervenir lorsque des cas de mal-

¹⁸⁶ RS 211.111.1.

traïtance lui sont signalés par des institutions de santé, des écoles ou d'autres services. On a connaissance de cas dans lesquels les autorités cantonales ont pris des mesures dans ce sens.

382. Les mutilations génitales sont également sanctionnées par le droit pénal. Une expertise juridique commandée par l'UNICEF Suisse a conclu que les mutilations génitales doivent être qualifiées de lésions corporelles graves au sens de **l'art. 122 du code pénal suisse (CP)**. C'est en premier lieu la personne qui procède à la mutilation qui se rend punissable. Les tiers, et notamment les parents, sont cependant, dans la plupart des cas, également punissables, à titre d'instigateurs, coauteurs ou complices. Si la mutilation a lieu à l'étranger, les personnes qui y ont contribué en Suisse, par exemple celles qui ont renvoyé dans ce but la jeune fille dans son pays d'origine, sont également punissables. Une telle participation à l'acte n'est cependant punissable en Suisse que si l'acte lui-même est également punissable dans le pays où il a été commis. Pour que cette condition soit remplie, il suffit qu'une loi en vigueur rende l'acte punissable, même si cette loi n'est pas appliquée de façon conséquente, ni sur l'ensemble du territoire du pays concerné.¹⁸⁸ La statistique des condamnations pénales ne mentionne que l'article du code pénal qui a été appliqué (en l'occurrence celui concernant les lésions corporelles graves) et il ne permet donc pas de tirer des conclusions sur le nombre de condamnations pour mutilations génitales. En novembre 2007, une procédure pénale a été ouverte dans le canton de Zurich pour lésions corporelles graves à la suite de la découverte d'un cas de mutilations génitales. Les parents d'une jeune fille de treize ans sont soupçonnés d'avoir fait exciser leur fille en Suisse. Cette affaire est la première mettant en cause une excision pratiquée en Suisse.

383. En 2005, la conseillère nationale Roth-Bernasconi a demandé dans une initiative parlementaire que soit élaborée une norme pénale spécifique prévoyant de punir les mutilations génitales féminines ou leur encouragement. La parlementaire argumente que les expériences faites par d'autres États ont montré que le nombre de mutilations génitales s'est nettement réduit, depuis que ces actes sont punis par de lourdes peines. Cette initiative est encore en suspens.

384. Dans la **procédure d'asile**, les mutilations génitales n'ont jusqu'à présent joué qu'un rôle réduit. L'article 3, al. 2 de la loi sur l'asile (LAsi) précise que dans la procédure menant à la reconnaissance de la qualité de réfugié « il y a lieu de tenir compte des motifs de fuite spécifiques aux femmes ». Donc, si une requérante d'asile parvient à rendre vraisemblable qu'elle est

¹⁸⁷ Jaeger/Schulze/Hohlfeld : Female genital mutilation in Switzerland ; a survey among gynaecologists, *Swiss Med Wkly*, pp. 132 et 259-4, 2002, ainsi que Thierfelder : Female Genital Mutilation and the Swiss Health Care System, 2003.

¹⁸⁸ Stefan Trechsel/ Regula Schlauri, Les mutilations génitales féminines en Suisse, Expertise juridique pour l'UNICEF Suisse, Zurich 2004.

menacée de subir une mutilation génitale dans son pays d'origine, on examine, dans un second temps, s'il faut lui reconnaître la qualité de réfugiée au sens de l'article 3 LAsi, c'est-à-dire si elle est exposée à de sérieux préjudices ou craint à juste titre de l'être en raison de son « appartenance à un groupe social déterminé ». La crainte d'une mutilation génitale féminine future et non celle déjà subie est déterminante en matière d'asile et ce dans la mesure où l'Etat d'origine n'offre pas de protection adéquate face à un tel agissement (théorie de la protection). Ainsi, deux situations sont distinguées : la première concerne les demandes d'asile de femmes provenant de pays où le gouvernement est actif dans le domaine et a pris des mesures, d'ordre juridique ou autre, pour interdire les mutilations génitales féminines. Dans de tels cas, les requêtes sont, en principe, rejetées étant donné que les femmes concernées peuvent obtenir assistance et protection auprès de leur Etat d'origine et ne dépendent par conséquent pas de la protection de la Suisse. La deuxième situation comprend les femmes provenant de pays n'ayant pris aucune mesure juridique pour interdire les mutilations génitales féminines ou n'appliquant pas les dispositions légales répressives adoptées en la matière. Dans de tels cas, la qualité de réfugiée est, en principe, reconnue vu qu'aucune protection ne peut être accordée dans le pays d'origine. Comme mentionné précédemment, les personnes craignant d'être victimes d'une mutilation génitale féminine sont considérées comme appartenant à un groupe social déterminé. Les filles ou fillettes concernées se voient donc reconnaître la qualité de réfugiée pour ce motif. Par contre, lorsque des mères ou parents font valoir un tel motif pour leur/s fille/s, parce qu'ils ne pourraient pas les protéger face à une mutilation génitale, leur motivation est assimilée à une attitude oppositionnelle et celle-ci est de nature à conduire à l'octroi de la qualité de réfugiés. Sur la base des dispositions légales existantes et de la jurisprudence développée, quelques filles et femmes, provenant de divers pays africains, se sont, à ce jour, vu reconnaître la qualité de réfugiée sur la base d'une crainte future de mutilations génitales. Vu que les mutilations génitales sont en Suisse reconnues comme un traitement inhumain au sens de l'article 3 CEDH, les autorités suisses reconnaissent que des mutilations génitales dont une jeune fille ou une femme serait menacée en cas de refoulement dans son pays d'origine constituent un motif s'opposant au renvoi.

6. La coopération au développement

385. La DDC soutient fondamentalement le principe du droit à la santé, un droit qui concerne aussi – et même tout particulièrement – les femmes défavorisées. En outre, elle soutient le développement de ressources permettant d'inclure dans la politique de santé des États partenaires des aspects liés spécifiquement à la différence sexuelle, dans le sens d'une approche intégrée de l'égalité (*gender mainstreaming*). Dans plusieurs pays d'Afrique (le Rwanda, la Tanzanie, le Mali), au Népal, en Ukraine et au Tadjikistan, la DDC soutient des programmes qui facilitent pour les femmes l'accès aux services de santé et aux mesures de promotion de la santé. Ainsi, on trouve dans la région des Grands Lacs un programme qui permet aux femmes victimes de viols d'avoir accès à des prestations psychosociales. Dans le domaine de la santé, on doit mentionner encore le *gender mainstreaming* dans la politique adoptée par la DDC face au sida (p.ex. au Mozambique), de même que certains projets sexospécifiques tels que le projet de soins aux mères et à leurs enfants, mené à bien en Ukraine, ou les mesures visant à améliorer la situation sanitaire des détenues dans les prisons russes.

386. La DDC s'engage contre les mutilations génitales féminines (MGF, ou *FGM*, *Female Genital Mutilation*) depuis le milieu des années 1990. D'une part, elle soutient des projets visant à l'abolition des MGF par le biais de l'action multilatérale, en versant des aides financières à des activités de l'UNICEF, de l'UNFPA, de l'UNIFEM et de l'OMS (p. ex. pour un colloque sur l'excision des jeunes filles organisé en 2001 par l'UNICEF et la Fondation suisse pour la santé sexuelle et reproductive [PLANeS], et pour un colloque d'experts et une conférence internationale sur les mutilations génitales féminines organisée par l'UNICEF, le 7 mars 2005 à Zurich). D'autre part, les bureaux de coopération de la DDC dans les pays concernés apportent leur soutien à des actions locales contre les mutilations génitales féminines.

Art. 13 Autres domaines de la vie économique et sociale

1. La pauvreté des femmes

Recommandation du Comité CEDEF, N° 49 :

Le Comité recommande que la Suisse surveille de près la pauvreté des femmes des groupes les plus vulnérables et mette en place des mesures effectives et des programmes de formation qui leur permettront de profiter pleinement de la prospérité de la Suisse.

387. Les statistiques montrent qu'en 2006 les personnes vivant au-dessous du seuil de pauvreté représentaient 9 % de la population résidente en âge d'exercer une activité lucrative (en considérant les personnes âgées de 20 à 59 ans). Sur ces 9 %, on compte 4,5 % de travailleurs pauvres (*Working poor*), c'est-à-dire des personnes actives dont l'âge se situe entre 20 et 59 ans et qui vivent dans un ménage pauvre dont le volume d'activité lucrative représente au moins l'équivalent d'un poste à plein temps.¹⁸⁹ Un rapport de l'OFS publié en 2002, « Revenu et bien-être », compare les conditions de vie de personnes vivant dans des ménages à revenu faible, moyen ou élevé : ce sont les familles monoparentales, les personnes de nationalité étrangère, les familles nombreuses et les personnes travaillant dans les métiers de la vente et des services qui vivent dans les conditions les moins bonnes. Par rapport à l'ensemble de la population, ces groupes cumulent les désavantages. D'après la statistique de la pauvreté de l'OFS¹⁹⁰, la catégorie des femmes qui élèvent seules des enfants continue d'être celle qui présente le plus haut taux de pauvreté (celle-ci touche environ un quart de ces personnes en 2005). Lorsque le nombre d'enfants croît, le risque de pauvreté augmente considérablement, non seulement dans les familles monoparentales, mais aussi pour les couples. Les mères qui élèvent seules leurs enfants sont, avec un taux de 11,1 %, la catégorie dans laquelle on trouve le plus de travailleurs pauvres, après celle des familles nombreuses, qui présente un taux de 17,9 %. En 2000, le pourcentage de travailleurs pauvres était encore de 5 %. D'après les derniers chiffres de l'OFS, on a cependant relevé, dans les 5 premières années du XXI^e siècle, une proportion de travailleurs pauvres inférieure à celle enregistrée dans les cinq années précédentes.

¹⁸⁹ Cf. à ce propos l'évolution du pourcentage des travailleurs pauvres : <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/03/blank/dos/01.Document.104311.pdf>

¹⁹⁰ On présente ci-dessous de nouveaux résultats de l'OFS, qui n'ont pas encore été publiés jusqu'à ce jour.

388. Le fait que les femmes sont plus souvent touchées par la pauvreté que les hommes est étroitement lié avec le fait que le travail des femmes n'est pas toujours synonyme de gain. Comme l'a constaté une étude récente, le travail lucratif est en Suisse une pierre angulaire sur laquelle s'appuient non seulement le revenu et le statut social de la personne concernée, mais aussi sa protection contre les risques sociaux qu'elle peut rencontrer au cours de son existence. On mentionnera, par exemple, cinq facteurs qui augmentent pour les femmes le risque de tomber dans la pauvreté :

- le partage traditionnel des rôles entre femmes et hommes et la conciliation toujours difficile des obligations familiales et professionnelles, qui ont comme principales conséquences pour les mères une perte de revenu et une mauvaise intégration au monde du travail ;
- le travail à temps partiel, qui va souvent de pair, surtout dans les postes à bas salaires, avec des conditions de travail précaires (engagement pour une durée limitée, absence de garantie du temps de travail minimum, protection sociale lacunaire) ;
- les différences de salaire importantes entre femmes et hommes ;
- le taux de chômage plus élevé des femmes ;
- le fait que les assurances sociales sont liées au revenu du travail, ce qui désavantage les personnes non actives ou les place dans la dépendance de leur conjoint, les exposant ainsi particulièrement au risque de tomber dans la pauvreté, notamment à un âge avancé.

L'étude en question tire la conclusion que la lutte contre la pauvreté implique surtout de promouvoir une participation des femmes aux activités lucratives sur pied d'égalité avec les hommes.¹⁹¹

389. Dans le domaine de l'aide sociale individuelle, qui est de la compétence des cantons, on ne relève guère de différences entre les deux sexes en ce qui concerne la proportion de personnes qui en dépendent, quoique, parmi les personnes de nationalité étrangère, cette proportion soit légèrement plus élevée chez les femmes que chez les hommes. En Suisse, 3,8 % des ménages reçoivent des prestations de l'aide sociale. Les personnes qui élèvent seules des enfants sont particulièrement concernées : elles représentent 20,7 % de tous les ménages recevant l'aide sociale. Par rapport à l'ensemble des ménages suisses, cela signifie que plus d'une famille monoparentale sur six dépend de l'aide sociale.

¹⁹¹ Silvia Strub/ Heidi Stutz, Macht Arbeit Frauen arm ? in : Frauenfragen 1.2004, pp.15 sqq.

390. Au niveau fédéral, plusieurs mesures contribuent à la lutte contre la pauvreté, notamment contre la pauvreté des femmes. Les mesures relevant du domaine de la formation (art. 10) et de la vie professionnelle (art. 11) contribuent à réduire le risque de pauvreté lié à la situation des femmes sur le marché du travail. En particulier, les aménagements permettant une meilleure conciliation de l'activité professionnelle et des tâches familiales (art. 11, ch. 5.2) apportent une réponse au problème du sous-emploi des femmes. Par ailleurs, dans les assurances sociales, l'extension de la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité à des revenus plus bas offre une meilleure couverture à une catégorie de femmes actives exclues jusqu'alors du 2^e pilier (art. 11, ch. 3.3). L'introduction en 2005 d'allocations de maternité pour les femmes actives a comblé une lacune dans la protection des mères (art. 11, ch. 5.3). Encore à l'étude, à la suite d'initiatives parlementaires, un système de prestations sous condition de ressources pour les familles à bas revenus devrait offrir un soutien ciblé aux familles dans des situations de précarité.¹⁹² Les prestations qui compensent en partie les coûts liés aux enfants constituent un soutien aux femmes qui en ont la charge (allocations familiales. cf. art. 13, ch. 2).

391. La difficulté à percevoir les pensions alimentaires dues à la suite d'un divorce est une autre cause de précarité chez les mères qui élèvent seules leurs enfants. En cas de divorce, les pensions alimentaires dues aux enfants sont calculées en fonction de la situation financière du débiteur de la pension (normalement le père). Les frais pour la garde extra-familiale des enfants ne sont souvent pas pris en considération du tout. La partie des frais occasionnés par les enfants qui n'est pas couverte par la pension est répercutée sur le parent qui a la garde des enfants (normalement la mère), alors que le parent qui n'a pas la garde des enfants, mais qui est tenu de verser une pension alimentaire, voit son minimum vital garanti. Lorsque la pension alimentaire (et les avances, le cas échéant) ainsi que les moyens propres ne suffisent pas, le parent qui élève seul ses enfants en est réduit à requérir une aide sociale, qui est soumise à une obligation de remboursement. Les dispositions cantonales en matière d'avances et de recouvrement sont très diverses et n'offrent pas toutes le même niveau de protection. Les limites supérieures pour les avances varient fortement d'un canton à l'autre. Une commission parlementaire a demandé au Conseil fédéral de soumettre sous forme de rapport des propositions en vue d'une harmonisation au niveau fédéral.¹⁹³

¹⁹² Iv.pa. Fehr (00.436) et Iv.pa. Meier-Schatz (00.437) Prestations complémentaires pour des familles. Modèle tessinois.

¹⁹³ Po Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national (06.3003) Avances et recouvrement des pensions alimentaires. Harmonisation.

392. Les migrantes sont davantage menacées par la pauvreté que les hommes de nationalité étrangère et que les Suisses des deux sexes. Bien qu'il convienne de faire certaines distinctions en fonction du motif de l'immigration et de la nationalité des personnes concernées, on peut affirmer que les étrangères ont tendance à être les personnes les plus fréquemment touchées par le chômage. Cette situation s'explique par le faible niveau de leur formation et par l'absence de qualifications professionnelles reconnues: les étrangères font plus souvent des formations professionnelles de courte durée ou ne disposent d'aucune formation post-obligatoire. Des lacunes dans leurs connaissances linguistiques et une forte présence de ces personnes dans des branches professionnelles structurellement faibles concourent également à ce taux de chômage élevé. De plus, l'assurance-chômage ne prend pas en charge les coûts d'une formation visant à combler des lacunes dans la formation scolaire élémentaire, ce qui a pour conséquence que les étrangères au chômage qui ont de telles lacunes demeurent pratiquement exclues du marché du travail. Les femmes profiteront aussi des efforts entrepris par l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie en matière de reconnaissance des diplômes étrangers et de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger.

393. Depuis 1999, l'ordonnance sur l'intégration des étrangers donne aux autorités fédérales des étrangers la possibilité d'accorder des **aides financières à des projets d'encouragement de l'intégration**. On accorde dans ce cadre une importance particulière aux offres destinées aux femmes étrangères, de même qu'à celles qui s'adressent aux enfants et aux jeunes de nationalité étrangère. On considère que les femmes représentent un groupe cible particulièrement important. Ainsi, des prestations spécifiques sont offertes pour encourager l'intégration des étrangères qui ont rejoint leur mari en Suisse dans le cadre du regroupement familial et qui, du fait de leur fonction familiale de mère et de ménagère, n'entrent pas – ou pas tout de suite – dans le marché du travail ; l'exercice d'une activité professionnelle étant, comme on le sait, un facteur d'intégration essentiel, de telles prestations sont en effet particulièrement importantes pour ce groupe de migrantes.

2. Les allocations familiales

394. A l'heure actuelle, le genre et le montant des allocations familiales font encore l'objet de 26 réglementations cantonales différentes. Mais suite à l'initiative parlementaire Fankhauser de 1991, le Parlement a adopté la loi fédérale sur les allocations familiales (LAFam), acceptée en votation populaire par le peuple le 26 novembre 2006. La nouvelle loi entrera en vigueur le 1

Janvier 2009. La LAFam harmonise au plan national un certain nombre de dispositions. Les cantons demeurent compétents pour toutes les questions qui ne sont pas réglées par la LAFam. La nouvelle loi règle les conditions d'octroi des allocations familiales, le cercle des enfants y donnant droit, l'âge limite ainsi que les règles applicables lorsque plusieurs personnes peuvent faire valoir un droit à des allocations pour le même enfant. Les ayants droit sont les travailleurs salariés et les personnes sans activité lucrative. Pour ces dernières toutefois, les allocations dépendent du revenu imposable et sont financées par les cantons. Les travailleurs indépendants ne figurent pas parmi les ayants droit au sens de la LAFam, mais les cantons peuvent leur accorder des allocations familiales.

395. La LAFam prévoit une *allocation pour enfant* octroyée dès la naissance jusqu'au 16^e anniversaire de l'enfant, égale à CHF 200 par mois au moins et une *allocation de formation professionnelle* de CHF 250 par mois au moins, octroyée dès 16 ans jusqu'à la fin de la formation de l'enfant, mais au plus tard jusqu'à ce que celui-ci ait atteint l'âge de 25 ans. Seules des allocations entières sont versées, le taux d'occupation des parents ne joue plus de rôle. Les cantons peuvent accorder des prestations plus élevées et prévoir des allocations de naissance ou d'adoption. D'autres prestations doivent être financées en dehors du régime des allocations familiales. Les enfants donnant droit aux allocations familiales sont les enfants de parents mariés ou non mariés, les enfants du conjoint, les enfants recueillis ainsi que les frères et sœurs et petits-enfants de l'ayant droit si celui-ci en assume l'entretien de manière prépondérante. Les allocations familiales dans l'agriculture demeurent régies par la loi fédérale du 20 juin 1952 sur les allocations familiales dans l'agriculture (LFA), excepté quelques adaptations. Les cantons ont le temps d'adapter leur régime d'allocations familiales à la réglementation fédérale jusqu'à son entrée en vigueur en 2009.

3. L'accès aux activités de loisirs, au sport et à la culture

3.1. La culture

396. Les différences entre les sexes en ce qui concerne l'accès aux aides financières de **l'encouragement de la culture par la Confédération** se sont plutôt atténuées dans les dernières années. Ainsi, dans le cadre du concours fédéral d'art de 2005, 17 femmes et 18 hommes ont été distingués. Les délégations aux grandes biennales internationales d'art ont elles aussi été assez équilibrées entre les deux sexes (6 femmes et 8 hommes). Cependant, parmi les

lauréats des prix Meret-Oppenheim, qui sont décernés exclusivement à des artistes âgés de plus de 40 ans, on trouve 14 hommes et seulement 6 femmes. Les subsides attribués individuellement à des créateurs dans le domaine du design ont été accordés de manière à peu près égale à des femmes et à des hommes, même si les domaines du graphisme, du design industriel et de l'architecture sont traditionnellement dominés par les hommes, alors que ceux de la mode, de la bijouterie, des textiles et de la céramique le sont plutôt par les femmes. Pour le domaine de l'encouragement du cinéma, on ne dispose pas d'une statistique tenant compte du sexe. Cependant, de plus en plus de femmes travaillent comme réalisatrices ou productrices. Si le cinéma n'est ainsi plus seulement une affaire d'hommes, ceux-ci continuent cependant d'être surreprésentés aux plus hauts niveaux des concours internationaux. Une équipe de chercheuses et de chercheurs a examiné, dans une étude intitulée « Kulturförderung unter der Gleichstellungslupe » (L'encouragement de la culture sous la loupe de l'égalité) les aides à la création culturelle attribuées à des individus ou à des groupes par la ville de Berne. Cette étude montre que, tous domaines culturels confondus, les créateurs masculins reçoivent nettement plus souvent un soutien. En 2003, les femmes ont en moyenne présenté moins de requêtes d'aides à la création culturelle que les hommes. Mais, en même temps, elles représentent, depuis 1998, la majorité des étudiants des hautes écoles spécialisées dans les domaines des arts plastiques, de la musique et du théâtre et presque la moitié des membres des associations d'artistes. Dans certains domaines, on ne dispose cependant pas d'informations différenciées en fonction des sexes, ce qui a contraint les auteurs de l'étude à restreindre le champ de leur enquête. Un questionnaire adressé à la commission d'attribution des subsides a montré que la majorité de ses membres jugent, quel que soit leur propre sexe, que l'art n'a pas de sexe et que ce n'est pas l'appartenance sexuelle de l'auteur de la requête, mais la qualité de son travail, qui est déterminante pour l'attribution d'une aide.¹⁹⁴

3.2. Sports et activités récréatives

397. Les statistiques montrent que, dans toutes les classes d'âge, les hommes pratiquent plus souvent que les femmes des activités physiques pendant leurs loisirs. Mais il en va autrement

¹⁹⁴ Iris Frey/ Judith Estermann/ Thomas Beyeler, Kulturförderung unter der Gleichstellungslupe, Berne 2005.

au quotidien : parmi les personnes qui se déplacent quotidiennement à pied ou à vélo pendant au moins 30 minutes, on trouve nettement plus de femmes que d'hommes.¹⁹⁵

398. La majeure partie des activités sportives organisées continuent aujourd'hui en Suisse d'être pratiquées séparément par l'un et l'autre sexe. Certains sports sont pratiqués presque exclusivement par les femmes (en 2006 : la voltige équestre, la natation synchronisée, la gymnastique et la danse), ou par les hommes (en 2006 : le street-hockey, le rugby et la lutte suisse). C'est dans le sport de Sport de camp/Trekking ainsi qu'en gymnastique que les personnes de sexe féminin sont les plus nombreuses, en chiffres absolus (en 2006, 34'887 et 31'105).

399. Les femmes sont moins souvent membres d'une association sportive (16%) que les hommes (28%). Dans les dix dernières années, la proportion des femmes parmi les membres actifs des **associations sportives** de Suisse a augmenté de 2 points, pour s'établir à 33,5 %. Alors que, dans les classes d'âge des moins de 20 ans, le pourcentage des jeunes filles a nettement baissé, les femmes adultes ont contribué à l'augmentation du pourcentage global. Pourtant, les femmes sont manifestement sous-représentées au sommet de la hiérarchie des associations sportives et des services publics des sports, où elles représentent 10 % des cadres. Certes, la situation s'est légèrement améliorée entre 2001 et 2004, mais la proportion des femmes à ce niveau est encore basse, en comparaison du nombre de femmes qui font du sport ou du pourcentage de femmes parmi les membres des associations sportives.¹⁹⁶

400. La Confédération encourage, à titre subsidiaire, les activités sportives, indépendamment du sexe des personnes qui les pratiquent. Toutes les mesures prises à ce titre sont ouvertes tant aux femmes qu'aux hommes, mais les femmes font nettement moins souvent appel aux offres disponibles, qu'il s'agisse de l'encouragement de la relève des associations sportives, de l'école de recrues pour sportifs d'élite ou des offres de **Jeunesse + Sport**. Sous cette dénomination, la Confédération promeut, en collaboration avec les cantons, un sport adapté aux jeunes. Dans ce but, elle attribue des aides financières et organise la formation de base et la formation continue des monitrices et moniteurs. Dans les 15 dernières années, la proportion de jeunes filles et de femmes participant à la formation sportive de la jeunesse dans le cadre de J + S est demeurée relativement constante, avec un taux de participation d'un peu moins de 40 %, tandis que les femmes participant à des cours de cadres ont constitué 35 % des effectifs.

¹⁹⁵<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/14/02/02/key/01.Document.21594.xls>

¹⁹⁶ Lamprecht/ Murer/ Stamm, Probleme, Strategien und Perspektiven der Schweizer Sportvereine, Zurich, 2005.

401. Dans les lieux de rencontre destinés aux jeunes et dans le travail avec les jeunes en général, les jeunes filles et les femmes sont sous-représentées. Si les filles sont tout aussi actives que les garçons dans les associations de jeunesse, elles restent sous-représentées chez les moniteurs et dans les fonctions de responsables. Pour y remédier, le Conseil suisse des activités de jeunesse (association faîtière) a mis sur pied des projets de *mentoring* et a décidé d'introduire le *gender mainstreaming* pour toutes ses activités.

402. Dans l'aménagement des loisirs, les sexospécificités sont peu marquées. Les différences que l'on peut relever dans le domaine des loisirs s'expliquent beaucoup plus souvent par le revenu, le niveau de formation et surtout l'âge que par le sexe. En 2005, plus de 70% des femmes et des hommes affirment lire, aller se promener ou se retrouver avec des amis ou des connaissances au moins une fois par semaine. Alors que chez les hommes, 56,9% disent se rendre au restaurant, au bistrot ou dans un bar au moins une fois par semaine, ce pourcentage n'est que de 41,3% chez les femmes. La situation est similaire pour la fréquentation des manifestations sportives : les hommes sont 10,5%, les femmes 5,8% à se rendre à une telle manifestation au moins une fois par semaine. Les femmes participent en revanche plus souvent à des cours (de langue, de cuisine, de travaux manuels etc.): 12,9% des femmes se rendent à un cours au moins une fois par semaine contre seulement 6,1 % des hommes.¹⁹⁷ Près de la moitié des femmes (44%) prennent une part active dans une association ou une organisation similaire et sont donc là un peu moins nombreuses que les hommes (55%). On relève ici des pourcentages particulièrement bas dans la catégorie des femmes de plus de 75 ans (environ un tiers) et chez les étrangères (environ un quart). Si l'on ne relève pas de grosses différences entre hommes et femmes dans l'aménagement des loisirs et la participation aux clubs et associations, elles sont considérables dans le domaine du travail bénévole : ce domaine est séparé fortement entre les deux sexes. (cf. n. 281)

4. L'environnement et le développement durable

403. Les femmes sont touchées d'une manière spécifique par la dégradation de l'environnement et elles font preuve, vis-à-vis des sujets concernant l'environnement, de savoirs spécifiques et d'une liberté d'action qui leur est propre, qui devraient être mieux reconnus et mis à profit. Dans d'autres pays, les analyses effectuées sur la base de sondages sociolo-

¹⁹⁷ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/03/blank/key/04/01.html>

giques ont constaté qu'il existe des différences significatives entre les deux sexes dans les comportements qui influent sur l'environnement, p. ex. dans les domaines de la consommation et de l'engagement social bénévole. Une étude réalisée en Suisse a aussi mis en évidence des différences importantes dans les comportements des deux sexes dans le domaine de la mobilité. Comme ces différences pourraient en Suisse jouer un rôle dans les questions environnementales les plus diverses, il est très important, pour mieux orienter la politique de l'environnement, de faire des relevés statistiques de ces données et d'analyser les mécanismes qui sont à la base de ces comportements différenciés. Les statistiques nationales sur les domaines influant sur l'environnement ne tiennent compte de la différence entre les sexes que sur certains aspects choisis (politique sociale, santé, participation politique), mais pas dans les domaines de l'accès aux ressources et de la consommation. Une approche intégrée de l'égalité (*gender mainstreaming*) est encore à réaliser en matière de statistiques relatives au domaine environnemental. Dans les offices fédéraux compétents en matière de problèmes environnementaux, on est peu au fait des rapports existant entre différence sexuelle et développement durable.

404. La proportion de femmes dans le domaine de la recherche environnementale est probablement plus élevée que dans celui des sciences physiques et naturelles. C'est tout au moins ce que suggère le pourcentage relativement élevé (46 % en 2004) de femmes qui étudient les sciences environnementales à l'École polytechnique fédérale de Zurich (EPFZ) : ce pourcentage a presque doublé en 15 ans (25 % en 1990). Mais, d'autre part, on continue à ne trouver pratiquement aucune femme parmi les enseignants, même dans ce domaine : dans le département des sciences environnementales de l'EPFZ, on trouve, parmi les professeurs ordinaires, 23 hommes et une seule femme. La formation et la recherche dans les facultés des sciences physiques et naturelles des universités est confrontée à un problème de recrutement d'étudiants : leur nombre est en baisse. Simultanément, la « ségrégation horizontale » est particulièrement importante dans nombre de disciplines : la politique fédérale des hautes écoles se propose de concentrer, pour les sciences physiques et naturelles, la formation et les centres d'excellence de la recherche dans les deux écoles polytechniques fédérales (EPF), ce qui risque d'entraîner un affaiblissement de ces sciences dans les universités cantonales. Or les universités cantonales, grâce à leur large palette d'enseignements, se prêtent beaucoup mieux que les EPF à la mise en place de filières d'études interdisciplinaires, telles que des combinaisons entre sciences sociales et sciences physiques et naturelles. Ce genre de filières correspondent particulièrement bien aux choix professionnels et aux objectifs de carrière des femmes ; c'est pour-

quoi, du point de vue de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes, il est inopportun d'affaiblir les sciences physiques et naturelles dans les universités.

405. Le choix des thèmes de la recherche scientifique est en général guidé par des interrogations qui ne tiennent pas compte de la différence entre les sexes. Même dans les domaines où cette différence est pertinente, on oublie souvent les questions qui y sont liées, ou alors on les traite à la légère. Les questions de la mobilité, de l'aménagement du territoire, de la formation, du travail et du développement durable sont des exemples de tels thèmes où la différence sexuelle est pertinente.

406. Il n'existe à ce jour pas de données fiables sur la question de l'égalité des salaires dans la branche de l'environnement. Une enquête lancée par l'association des Professionnelles en environnement (PEE) et l'Association suisse des professionnels de l'environnement (ASEP) essaie d'éclaircir la situation ; ses résultats sont actuellement en cours d'évaluation. Dans l'économie forestière et l'économie du bois, un projet de sensibilisation des cadres nommé « silviasilvio » est actuellement en cours ; il reçoit des aides financières selon la loi sur l'égalité.

407. La recherche de l'administration publique fédérale (*Ressortforschung*) dans le domaine de l'environnement a pour but d'apporter des réponses scientifiques à des questions actuelles et urgentes. Comme on l'a déjà mentionné, les femmes sont particulièrement minoritaires dans la recherche en sciences physiques et naturelles, ce qui, de fait, complique la prise en compte des candidatures féminines dans l'attribution de mandats de recherche dans ce domaine. Lorsqu'il attribue des mandats à des partenaires externes, l'Office fédéral de l'environnement veille cependant à ce que les entreprises qui comptent une certaine proportion de femmes (également dans les postes de direction) bénéficient d'une attention particulière. Le nouveau Plan directeur de recherche Environnement pour les années 2008-2011 signalera la nécessité d'encourager davantage la présence des femmes au sein de la recherche environnementale.

Art. 14 Les femmes en milieu rural

1. Les différences ville-campagne

408. Comme partout ailleurs dans le monde, les conditions de vie des femmes à la campagne sont en Suisse différentes de celles qu'elles connaissent en ville. Les statistiques montrent cependant qu'à côté de nombreuses dissemblances, existent aussi bien des similitudes. Suite au recensement fédéral de la population réalisé en l'an 2000, l'OFS a publié en 2005 l'Atlas suisse des femmes et de l'égalité. Ce document, qui peut être consulté en ligne,¹⁹⁸ fait ressortir l'évolution de différents indicateurs de l'égalité depuis 1970 et informe sur les différences et similitudes observées entre les régions dans le domaine de l'égalité des sexes en Suisse. Les données qu'il contient permettent de différencier entre les trois grandes régions linguistiques du pays ainsi qu'entre les communautés rurales et citadines (cf. données statistiques dans l'annexe 1F).

409. Les différences entre la ville et la campagne sont considérables en ce qui concerne la forme des familles et des ménages. Les pourcentages les plus faibles de femmes mariées se trouvent ainsi dans les villes, les plus élevés à la campagne. Les écarts entre la ville et la campagne ont toutefois nettement diminué entre 1990 et 2000. On relève ainsi dans les régions rurales une proportion croissante de femmes qui ne sont pas ou plus mariées. Si l'on considère les familles monoparentales dans toute la Suisse, la proportion des femmes élevant seules leurs enfants s'est légèrement accrue entre 1970 et 2000 (de 86% à 89%). C'est à la campagne que cette proportion est la plus faible. Une nette augmentation du nombre de femmes sans enfants a été relevée avant tout dans les villes de Suisse alémanique.

410. Le nombre des femmes exerçant une activité professionnelle à temps partiel a nettement progressé tant en milieu urbain que dans les zones rurales. De même, la proportion de femmes parmi les employés à temps partiel dénombrés en Suisse a passé de 74% à 76% entre 1985 et 2001. Le travail à temps partiel est très largement féminin dans toutes les régions linguistiques, en ville comme à la campagne. Les écarts entre les régions ont diminué au fil des dernières années. Sur l'ensemble de la Suisse, la proportion des femmes exerçant une activité lucrative à plein temps a stagné à un peu moins de 30% et les différences régionales n'ont guère évolué.

¹⁹⁸ http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/regionen/thematische_karten/gleichstellungsatlas.html

C'est dans les principales villes de Suisse méridionale que l'on trouve le pourcentage le plus élevé de femmes employées à plein temps. Les plus faibles ont été relevés dans les zones proches des villes de Suisse alémanique.

411. Pour l'an 2000, le recensement fédéral a relevé dans les directions d'entreprises une proportion de femmes de 15% sur toute la Suisse. Les différences entre les régions et les secteurs économiques sont considérables. Plus la proportion de femmes est élevée parmi les employés d'un secteur économique, plus le pourcentage de femmes que l'on retrouve dans les directions de ces entreprises est important. Le secteur de la santé et des affaires sociales, dont le personnel est féminin à 80%, est donc bien celui qui compte la plus forte proportion de femmes dans les directions d'entreprises (31%). La situation est analogue dans l'hôtellerie et la restauration, dans les services personnels et dans l'enseignement. Les différences régionales relevées dans le pourcentage de femmes occupant un poste dirigeant s'expliquent du moins partiellement par l'inégalité des structures économiques régionales.

412. Les différences entre les régions sont très nettes dans le domaine des salaires : c'est dans l'arc lémanique que les inégalités de salaires entre hommes et femmes ont tendance à être les plus faibles et c'est en Suisse orientale qu'elles sont les plus marquées. Les taux de chômage varient fortement selon que l'on se trouve en ville (2000 : 2,8%) ou à la campagne (2000 : 0,6% dans les communes rurales). Depuis 1990, le taux de chômage des femmes a toujours dépassé celui des hommes. Le recensement de la population a aussi révélé que le nombre des personnes considérant subjectivement être sans emploi est nettement supérieur que celui qui ressort de la statistique officielle du chômage. Parmi ces personnes subjectivement sans emploi, on compte nettement plus de femmes que d'hommes dans tous les cantons.

413. Pour ce qui est de la conciliation du travail et de la famille, l'Atlas suisse des femmes et de l'égalité distingue quatre modèles différents et fait ressortir la fréquence de leur occurrence en Suisse. Si le modèle familial bourgeois traditionnel (père travaillant à plein temps et mère au foyer) était encore la norme en 1990, puisqu'il était suivi par près de 60% des familles suisses ayant des enfants de moins de sept ans, il ne se retrouvait plus que dans 37% des familles en l'an 2000. Cette perte de terrain très nette a été constatée dans toutes les régions. C'est dans les communes périurbaines que ce modèle est encore le plus fortement représenté à l'heure actuelle (42%). Le modèle bourgeois contemporain (le père travaille à plein temps, la mère à temps partiel) est aujourd'hui le mode de partage des tâches le plus fréquent en Suisse romande (en ville comme à la campagne) et dans les zones urbaines de Suisse alémanique parmi les couples avec enfants en bas âge. Entre 1970 et 1990, le pourcentage des ménages avec les

deux parents travaillant à plein temps est resté pratiquement stable si l'on considère la moyenne suisse (entre 11% et 12%). Des proportions plus élevées ont été relevées en ville de Genève ainsi que dans certaines régions rurales orientées vers l'horlogerie, l'industrie du textile ou le tourisme. Notons que dans les zones agricoles, la proportion de ce modèle familial a passée de 14% à 16% entre 1990 et 2000. Les taux de progression les plus importants (à partir d'un niveau modeste, il est vrai), ont été enregistrés pour le modèle égalitaire centré sur la famille (l'homme et la femme se partagent les tâches familiales et le travail rémunéré). Depuis 1990, la proportion de ménages dans lesquels l'homme et la femme travaillent les deux à temps partiel a progressé de 1,5% à 3,4% (2000). La progression a été particulièrement marquée dans les villes de Suisse alémanique.

414. En l'an 2000, la proportion de femmes chez les étudiants du niveau secondaire II âgés entre 15 et 21 ans était de 47% en moyenne suisse. Dans les régions urbaines, le pourcentage de femmes au niveau secondaire II est en général plus élevé (49%) que dans les zones rurales (41%). Cet écart entre la ville et la campagne montre qu'il est plus difficile pour les femmes que pour les hommes de suivre une formation au niveau secondaire II lorsqu'elles vivent à la campagne. Si ces différences ville-campagne se retrouvent dans toutes les régions linguistiques, c'est en suisse italophone qu'elles sont les plus marquées. Les différences régionales dans le niveau d'éducation de la population sont minimes, mais néanmoins caractéristiques : les communes à fort revenu fiscal ont tendance à avoir un niveau plus élevé que les communes rurales. Tant dans la classe d'âge des 30 à 39 ans que dans celle des 50 à 59 ans, les hommes ont à leur actif plus d'années de formation que les femmes du même âge (13,1 contre 12,4 et 12,8 contre 11,6 années). Ce constat vaut tant en ville qu'à la campagne. Le déficit des femmes en matière de formation a toutefois diminué de 1,2 à 0,7 année, la réduction la plus forte ayant eu lieu en Suisse romande.

2. Les paysannes

415. Les paysans et paysannes suisses se trouvent aujourd'hui dans une situation difficile. Les revenus de leur travail diminuent d'année en année et de nombreuses exploitations agricoles sont surendettées. Les femmes travaillent souvent dans l'exploitation de leur mari sans être rémunérées. En cas de divorce, les paysannes se retrouvent ainsi souvent dans une situation précaire : elles perdent leur revenu, mais ne peuvent pas compter sur l'aide de l'assurance-chômage pour pourvoir à leur entretien et pour se reconvertir, car elles n'étaient pas considé-

rées comme exerçant une activité lucrative avant leur divorce. Souvent, elles n'ont pas non plus la possibilité de récupérer leur patrimoine propre, qu'elles ont investi dans l'exploitation commune. La situation des paysannes peut être tout aussi difficile en cas de décès de leur mari : dans l'intérêt de la survie de l'exploitation, le droit foncier rural privilégie les héritiers qui reprennent le domaine aux dépens des autres héritiers, dont l'épouse, même si celle-ci a, des années durant, investi sa main d'œuvre et d'autres ressources dans l'exploitation agricole.

Art. 15 L'égalité devant la loi

1. La capacité juridique

Recommandation du Comité CEDEF, N° 14 :

...Le Comité prie instamment la Suisse de redoubler d'efforts pour revoir périodiquement ces réserves en vue de les retirer et de présenter, dans toute la mesure possible et si cela est toujours pertinent, un calendrier concernant leur retrait dans son prochain rapport périodique.

416. Lors de son adhésion à la Convention, la Suisse a émis une réserve en faveur des règles du régime matrimonial applicables aux mariages qui avaient été conclus avant 1988 et dont le contrat de mariage prévoyait un autre régime que le régime ordinaire. Comme on l'a exposé dans le 1^{er} et 2^e rapport (n. 563 ss), il y a encore aujourd'hui des unions conjugales qui sont soumises aux anciennes règles discriminatoires concernant la gestion du patrimoine. Dans ces cas, c'est en principe l'époux qui administre les apports de la femme au patrimoine commun. La réserve que la Suisse a émise à propos de l'art. 15 CEDEF ne concerne donc que les dispositions transitoires adoptées en 1988 et ne touche, dans le cadre de ce droit transitoire, que les couples qui ont choisi une autre solution que le régime ordinaire, soit par contrat de mariage, soit par une déclaration écrite commune déposée avant l'entrée en vigueur du nouveau régime matrimonial. Cette réserve est ainsi toujours justifiée, mais son importance diminue, du fait que de moins en moins d'unions conjugales sont concernées. Les mariages conclus depuis 1988 sont soumis sans restrictions aux dispositions du nouveau droit. De plus, le maintien de l'ancien régime de l'union des biens, qui contient ces règles discriminatoires en matière d'administration du patrimoine, repose sur une déclaration écrite commune explicite des deux époux concernés (art. 9e, al. 1, Titre final CC). À ceci s'ajoute que les épouses qui n'acceptent plus que leur mari administre leurs apports peuvent en tout temps demander que le juge prononce la séparation des biens, en se fondant sur l'art. 185 CC.

2. Le libre choix du lieu de séjour et de domicile, notamment pour les étrangères

2.1. Le droit de séjour des étrangères dans le cadre du regroupement familial

417. Il y a peu, la législation sur les étrangers prévoyait encore que les étrangères et les étrangers originaires de pays extérieurs à l'UE et à l'AELE qui sont venus en Suisse dans le cadre du regroupement familial ne pouvaient prétendre à la prolongation de leur permis de séjour après la dissolution de leur mariage, mais que le permis de séjour pouvait néanmoins être prolongé dans certains cas, notamment dans les cas de rigueur. La nouvelle loi sur les étrangers prévoit sur ce point des améliorations : elle reconnaît notamment en principe certains droits subjectifs après la dissolution du mariage pour les personnes qui peuvent se réclamer d'un droit à l'octroi d'une autorisation de séjour et à la prolongation de sa durée de validité. Tel est le cas des membres étrangers de la famille d'une ou d'un ressortissant suisse et des conjoints et des enfants étrangers des titulaires d'une **autorisation d'établissement**. Après la dissolution du mariage ou de la famille, le droit du conjoint et des enfants à l'octroi d'une autorisation de séjour et à la prolongation de sa durée de validité subsiste, si l'union conjugale a existé pendant trois ans au moins et si le conjoint et les enfants sont bien intégrés ou s'ils doivent demeurer en Suisse pour des raisons personnelles majeures. Des raisons personnelles majeures pourront être évoquées notamment lorsque l'épouse ou l'époux a été victime de violences conjugales ou lorsque sa réinsertion sociale dans son pays d'origine apparaît fortement compromise.

418. La prolongation du séjour en Suisse peut également s'imposer lorsque, par exemple, le conjoint vivant en Suisse est décédé ou lorsque l'échec du mariage rend extrêmement problématique la réinsertion familiale et sociale dans le pays d'origine. Il en va de même lorsque le couple a des enfants communs, avec lesquels chacun des parents a une relation étroite et qui sont bien intégrés en Suisse. Mais on devra aussi toujours prendre en compte les circonstances qui ont conduit à la dissolution de la communauté familiale : s'il s'avère que la vie commune représente une menace sérieuse pour la personnalité du conjoint qui est venu en Suisse dans le cadre du regroupement familial, et qu'on ne peut donc raisonnablement lui demander de continuer de vivre au sein de l'union conjugale, on devra tout particulièrement tenir compte de cette situation.

419. En revanche, un retour dans le pays d'origine peut raisonnablement être exigé lorsque la personne concernée n'a séjourné que brièvement en Suisse, qu'elle n'a pas noué de relations

étroites avec le pays et que sa réintégration dans son pays d'origine ne présente pas de problème particulier. Il importe qu'on examine dans chaque cas la situation concrète des personnes. La reconnaissance d'un droit à l'octroi et à la prolongation de l'autorisation de séjour entraînera aussi une harmonisation de la pratique des différents cantons.

420. Quant aux conjoints et enfants étrangers du titulaire d'une **autorisation de séjour**, la législation ne consacre en revanche pas de droit à obtenir, en cas de dissolution de la famille, une autorisation de séjour ou sa prolongation, mais prévoit seulement la possibilité, pour l'autorité, de les octroyer. Les dispositions d'exécution ont posé des conditions matérielles comparables à celles décrites ci-dessus (cf. art. 77 de la nouvelle ordonnance, du 24 octobre 2007, relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative).

2.2. Les aspects sexospécifiques du droit d'asile

421. Le débat lancé sur le plan international en matière de persécutions dirigées spécifiquement à l'encontre des femmes ou liées au sexe a trouvé un écho en Suisse et influencé la dernière révision totale de la loi sur l'asile. Sans aller jusqu'à un élargissement de la notion de réfugié, les éléments constitutifs de la persécution ont été précisés par une mention relative à l'appartenance sexuelle. L'adjonction, à l'al. 2 de l'art. 3 de la Loi sur l'asile du 26 juin 1998 (LAsi; RS 142.31), de la phrase « Il y a lieu de tenir compte des motifs de fuite spécifiques aux femmes » est le résultat d'un compromis et tend principalement à spécifier les préjudices que subissent les femmes exclusivement. La mention de motifs « spécifiques aux femmes » est destinée à faciliter une prise de conscience face aux préjudices dont elles sont victimes en comparaison à ceux que subissent à peine, voire pas du tout, les hommes. Par ailleurs, des dispositions procédurales spéciales relatives aux procédures d'asile engagées par des femmes ont été édictées par voie d'ordonnance. L'art. 5 de l'Ordonnance 1 sur l'asile (OA1) fixe le principe du droit à une procédure individuelle et l'art. 6 OA1 dispose qu'en présence d'indices concrets de persécution de nature sexuelle, la personne requérant l'asile est entendue par une personne du même sexe.

422. La révision de la loi sur l'asile du 16 décembre 2005 n'apporte aucune modification sous l'angle de la persécution liée au sexe.¹⁹⁹ Dans ce contexte, il convient toutefois de souligner que la pratique de l'ODM se fondait, par le passé, sur la théorie de l'imputabilité (« Zurechen-

¹⁹⁹ FF 2005 6943 ; cette loi est a fait l'objet d'un référendum facultatif et est soumise en votations le 24 septembre 2006.

barkeitstheorie ») alors que celle de la majorité des autres Etats parties de la Convention sur les réfugiés²⁰⁰ repose sur celle de la protection (« Schutztheorie »). Des discussions ont été menées depuis 2000 quant à un éventuel changement de pratique en Suisse et des annonces avaient été faites à cet égard par l'ODM et le Conseil fédéral, ce dernier estimant qu'un tel changement de pratique ne nécessitait pas une modification légale. Lors des débats parlementaires menés dans le cadre de la dernière révision de la loi sur l'asile ceci n'a pas été remis en question. Sur la base de ce constat, la Commission suisse de recours en matière d'asile (CRA, aujourd'hui le Tribunal administratif fédéral) a, par jugement de principe du 8 juin 2006, procédé à un revirement de jurisprudence en décidant d'adopter la théorie de la protection en lieu et place de celle de l'imputabilité. Désormais, la question centrale consiste à déterminer si une personne victime de persécutions de tiers peut obtenir une protection dans son Etat d'origine ou de provenance. Dans le domaine des persécutions liées au sexe, ce changement a, en particulier, des incidences pour les personnes provenant d'un Etat incapable de leur offrir une protection ou d'un Etat qui a cessé d'exister. Ces personnes se verront, à l'avenir, reconnaître la qualité de réfugié. La pratique de l'ODM en matière de persécutions liées au sexe va donc, au vu de cette nouvelle jurisprudence, encore évoluer et être affinée tout en permettant une meilleure prise en compte de la situation des femmes victimes de persécutions de tiers. La pertinence des allégations en matière d'asile est examinée individuellement au regard des motifs de persécution reconnus. S'agissant des persécutions liées au sexe, elles sont rattachées à la notion d'« appartenance à un groupe social déterminé », un des motifs d'asile énoncés à l'art. 3, al. 1, LAsi. Il est généralement admis que le sexe ne peut, à lui seul, constituer un tel groupe. Dans certaines circonstances particulières, un groupe de personnes défini en fonction de certains critères revêt toutefois les caractéristiques d'un tel groupe, à savoir lorsque sur la base de qualités propres et immuables, il se distingue clairement d'autres groupes et qu'en raison de ces qualités, il est, ou craint d'être, victime de mesures de persécution. Une fois l'appartenance à ce groupe admise, les autres exigences pour la reconnaissance de la qualité de réfugié doivent également être remplies : les allégations doivent être vraisemblables, la persécution doit être ciblée, revêtir une certaine intensité, être imputable directement ou indirectement à l'Etat et l'alternative de fuite interne être inexistante. Lorsque les allégations de persécutions liées au sexe ne sont pas pertinentes, l'existence d'éventuels obstacles au renvoi au sens de l'art. 3 CEDH et

²⁰⁰ Convention de 1951 relative au statut des réfugiés, SR O.142.30.

423. En pratique, les allégations de persécutions liées au sexe ont été considérées comme pertinentes dans les cas suivants : *les abus sexuels* (lorsque ces actes sont fondés sur des motifs mentionnés à l'art. 3 LAsi et/ou lorsque l'Etat de provenance ne s'acquitte pas de son devoir de protection), *l'homosexualité* (crainte fondée de persécution en raison unique de l'orientation sexuelle), *les mutilations génitales* (la crainte fondée d'une future mutilation sexuelle lorsque l'Etat n'offre pas de protection face à un tel acte); *les violences domestiques, y compris mariage forcé et crime d'honneur*; *les législations discriminatoires* (lorsque l'attitude oppositionnelle adoptée ou le refus de respecter une législation discriminatoire est assimilé à la notion d'opinion politique et entraîne de sérieux préjudices au sens de la loi) et *les persécutions réfléchies* (femmes persécutées parce que de proches parents le sont pour des motifs déterminants en matière d'asile).

424. Récemment, la jurisprudence en matière d'asile (décision de principe de la CRA du 9 octobre 2006) a fait un pas supplémentaire en matière de persécutions spécifiques aux femmes. Par interprétation de l'adjonction figurant à l'al. 2 de l'art. 3 LAsi, il est désormais admis qu'une persécution peut être subsumée à la notion de réfugié sans être rattachée à un motif de persécution déterminé vu qu'en fin de compte, seul le persécuteur décide qui il persécute, pour quels motifs et comment il définit, par exemple, les races ou les groupes sociaux qu'il persécute. De ce fait et selon cette jurisprudence, l'élément déterminant pour définir une persécution spécifique aux femmes se fonde davantage sur les qualités innées et immuables, telles que celles énoncées dans les dispositions constitutionnelles relatives à la discrimination. La (simple) discrimination se distingue de la persécution déterminante en matière d'asile par l'intensité de l'atteinte. Un motif de persécution peut donc être reconnu lorsqu'une persécution se fonde uniquement sur le sexe, indépendamment de la question à savoir si et dans quelle mesure une femme forme avec d'autres femmes un groupe social déterminé au sens de l'art. 3, al. 1, LAsi. Pour être admise sous cet angle, la persécution doit atteindre une certaine intensité et être rattachée, de manière discriminatoire, à des qualités de la personne persécutée, qualités dont le sexe fait partie intégrante. En conclusion, les persécutions spécifiques aux femmes susceptibles de conduire à l'octroi de la qualité de réfugiée comprennent également les mesures discriminatoires infligées en raison de la seule appartenance sexuelle. En d'autres termes, la qualité de réfugié peut être reconnue lorsqu'il s'avère que le fait d'être une femme, soumise pour ce motif à certaines discriminations dans son pays d'origine, entraîne des mesures de persécution en raison du comportement que cette même femme a adopté.

425. Les statistiques selon le sexe des demandeurs d'asile montrent que les taux de reconnaissance de la qualité de personne réfugiée ainsi que d'admission provisoire sont plus élevés pour les femmes que pour les hommes. Ces données sont de nature à démontrer que suite aux diverses modifications apportées depuis 1998, les spécificités liées à la situation des femmes demandant l'asile sont prises en compte dans le cadre de la procédure d'asile. Ce processus n'est pas clos et continue d'évoluer²⁰¹.

²⁰¹La situation des femmes dans la politique d'asile - Rapport du CF donnant suite au postulat Menétrey-Savary ==.3659.

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

1. Les tendances statistiques

426. D'après les statistiques, le mariage et la naissance des premiers enfants ont lieu toujours plus tard : les âges moyens lors de la conclusion du premier mariage et de la naissance du premier enfant augmentent constamment et de manière largement parallèle. En 2006, lors du premier mariage, les femmes avaient en moyenne 28,7 ans et les hommes avaient déjà plus de 30 ans (31,0). Les femmes ont eu en moyenne leur premier enfant à l'âge de 29,6 ans.

427. En 2006, le nombre des mariages civils a légèrement augmenté par rapport à l'année précédente. On relève cependant une tendance générale au recul depuis 1992, qui n'a connu des interruptions qu'en 1999, 2002 et 2005. L'augmentation du nombre des divorces a eu pour conséquence que les mariages de personnes divorcées ont gagné en importance par rapport à ceux des célibataires. En 2006, 34,3 % des mariages étaient des remariages, c'est-à-dire qu'un des partenaires était divorcé ou veuf, ou alors ils l'étaient tous les deux. Depuis 1991, le nombre de remariages a augmenté de 12 points. On a enregistré en 2006, une légère diminution du nombre des divorces par rapport à l'année précédente : avec 52,7 divorces pour 100 mariages. Le taux des divorces avait baissé entre 1999 et 2001, ce que l'on peut attribuer à l'introduction du nouveau droit du divorce.

428. Le nombre des femmes qui ne sont pas mariées au moment de la naissance de leurs enfants a pratiquement doublé depuis 1990. En 2006, 11 300 femmes n'étaient pas mariées au moment de la naissance de leur enfant. Cette même année, le pourcentage des naissances hors mariage a encore augmenté de 1,7 point, pour s'établir à 15,4 %. Dans cette évolution, le nombre des naissances d'enfants de mères célibataires a augmenté plus fortement que celui de mères divorcées ou veuves..

2. L'application du nouveau droit du divorce par les tribunaux

429. La Conférence suisse de déléguées à l'égalité a publié une brochure d'information sur le nouveau droit du divorce, entré en vigueur en l'an 2000. Ce document, qui attire l'attention des femmes en instance de divorce sur les droits qu'elles ont dans les domaines des assurances sociales et de la caisse de pensions, a suscité un très vif intérêt.²⁰²

430. Il s'est avéré que le nouveau droit du divorce, entré en vigueur en l'an 2000, devait déjà être révisé sur quelques points de détail. Le délai de quatre ans de séparation après lequel un des conjoints pouvait demander le divorce contre la volonté de l'autre conjoint était ressenti comme excessivement long et pénible, surtout dans les cas où la relation conjugale était perturbée depuis longtemps. Une initiative parlementaire déposée en 2001 par la conseillère nationale Lili Nabholz a demandé que le délai de séparation de quatre ans après lequel, selon les articles 114 et 115 CC, un conjoint peut demander unilatéralement le divorce, soit ramené à deux ans. Cette réduction du délai de séparation à deux ans répond à un besoin, sans cependant inciter les conjoints à opter hâtivement et inconsidérément pour le divorce. La révision du droit du divorce qui a introduit cet amendement est entrée en vigueur en 2004. Plusieurs interventions parlementaires demandant d'autres révisions sont encore en suspens. Elles concernent l'assouplissement du délai de réflexion obligatoire qui est aujourd'hui imposé aux époux même en cas de divorce par consentement mutuel, ainsi que la question de la compensation des avoirs de la prévoyance professionnelle lors du divorce. Depuis la révision du droit du divorce, les avoirs de la prévoyance professionnelle doivent être partagés entre l'homme et la femme. Sous l'ancien droit, les avoirs auprès d'une caisse de pension (qui représentent souvent l'unique élément important de la fortune des époux) ne devaient pas être partagés. Cette absence de partage a souvent eu des conséquences désastreuses pour la situation économique des femmes divorcées à l'âge de la retraite ou en cas d'invalidité, puisque beaucoup d'entre elles ne disposaient pas elles-mêmes d'avoirs de prévoyance professionnelle, ou d'avoirs insuffisants, parce que leurs obligations familiales ne leur avaient pas permis d'exercer une activité lucrative, ou seulement à temps partiel, et parce qu'elles avaient été désavantagées par l'inégalité des salaires. De plus, les tribunaux étaient souvent beaucoup trop optimistes, et irréalistes, lorsqu'ils

²⁰² Katerina Baumann / Margareta Lauterburg, Divorce, caisse de pension, AVS/AI – Ce qu'il vous faut savoir. Berne (Conférence suisse des déléguées à l'égalité) 2004/2007.

cherchaient à estimer les chances pour une femme divorcée de se réinsérer dans la vie professionnelle et d'acquérir l'indépendance financière.

431. Un postulat du conseiller national Jutzet a chargé le Conseil fédéral de demander aux praticiens (juges, avocats et autres personnes compétentes) des rapports sur leurs expériences dans l'application du nouveau droit du divorce et de procéder à une analyse de ces rapports. Dans une première étape, on a évalué l'application des dispositions du nouveau droit du divorce concernant la compensation de la prévoyance professionnelle (art. 122 ss. CC). Cette évaluation est arrivée à la conclusion que la pratique des tribunaux en matière de compensation de la prévoyance n'est pas satisfaisante du point de vue de l'égalité des sexes. Elle considère notamment que les points suivants font problème : tout d'abord, le principe du partage de la prévoyance est le plus souvent interprété non comme un droit impératif, mais comme un droit dispositif ; ensuite, on ne dispose pas d'un critère réaliste pour déterminer la date limite pour le calcul du partage des prestations de sortie, ni de bases de calcul concrètes pour fixer une indemnité équitable. Or, d'après l'article 124, une telle indemnité est due, lorsqu'il n'est pas possible de partager les avoirs de la prévoyance professionnelle.²⁰³

432. Dans une deuxième phase, l'Office fédéral de la justice a demandé à 160 tribunaux de première et de deuxième instance, à 1510 membres de la Fédération suisse des avocats spécialistes de la question et à tous les membres de l'association des médiatrices et des médiateurs de lui faire part de leurs expériences avec le nouveau droit du divorce. Les conclusions des 950 réponses reçues (36 % provenant de femmes et 64 % d'hommes) montrent que les spécialistes de la question ne considèrent pas qu'une révision importante de la loi soit nécessaire, mais ils admettent que des réformes ponctuelles s'imposent : le délai de réflexion de deux mois prévu par l'article 111 CC est généralement considéré comme un temps mort inutile dans les cas de divorce par consentement mutuel et, en ce qui concerne la compensation de la prévoyance (art. 122 ss. CC), on signale des lacunes dans les dispositions légales et un besoin de clarification. Les points insatisfaisants sont notamment la question de la détermination de la date limite pour le calcul de la compensation de la prévoyance (entrée en force du divorce) et celle de l'absence de règles explicites pour trancher les conflits de lois. On signale aussi comme une lacune le fait que lorsqu'une indemnité équitable est attribuée conformément à l'article 124 CC, le juge n'a pas la possibilité d'adresser au débiteur un avis au sens de l'article 132, al. 1, CC. Les praticiens portent aussi un jugement critique sur l'article 123 CC : celui-ci donne aux conjoints la

possibilité de renoncer au droit à la compensation et permet au juge de refuser le partage des avoirs de prévoyance lorsque celui-ci s'avère manifestement inéquitable pour des motifs tenant à la liquidation du régime matrimonial ou à la situation économique des époux après le divorce. Les praticiens souhaitent en cette matière un assouplissement en faveur d'une meilleure prise en compte des cas particuliers – à l'opposé de l'évaluation scientifique mentionnée ci-dessus, qui demande une formulation plus restrictive de cette disposition.²⁰⁴

433. À la suite de ces enquêtes, le Conseil fédéral s'est déclaré disposé à examiner de plus près les points sur lesquels la loi doit être améliorée et à faire au Parlement les propositions de réformes qui s'imposent. Il a aussi confirmé cette position dans sa réponse à différentes interventions parlementaires.

434. En juin 2007, la Commission fédérale pour les questions féminines a publié une étude sur les effets du nouveau droit du divorce suivie de recommandations. Elle y analyse la jurisprudence des tribunaux en ce qui concerne la réglementation de l'entretien après le divorce dans les cas de déficit, sur le soutien financier par de proches parents et sur les répercussions de la jurisprudence dans le domaine de l'aide sociale.²⁰⁵

3. Le droit de cité et le choix du nom de famille

Recommandation du Comité CEDEF, N° 51 :

Le Comité invite la Suisse à veiller à ce que la législation qui régit le droit de cité cantonal et communal soit mise en harmonie avec la Convention.

Recommandation du Comité CEDEF, N° 14 :

...Le Comité prie instamment la Suisse de redoubler d'efforts pour revoir périodiquement ces réserves en vue de les retirer et de présenter, dans toute la mesure possible et si cela est toujours pertinent, un calendrier concernant leur retrait dans son prochain rapport périodique.

435. La Suisse a formulé une réserve à l'art. 16, al. 1, let. g CEDEF, afin de tenir compte des dispositions légales suisses concernant le nom de famille (voir 1^{er} et 2^e Rapport, n. 609 ss.). Comme on l'a déjà mentionné dans le 1^{er} et 2^e Rapport, l'initiative parlementaire de la conseil-

²⁰³ Katerina Baumann/ Margareta Lauterburg, Evaluation Vorsorgeausgleich: eine empirische Untersuchung an sieben Scheidungsgerichten, Bern 2004 ; version abrégée : www.sozialstaat.ch/d/sicherheit/lauterburg.html.

²⁰⁴ Département fédéral de justice et police, Rapport consécutif au sondage portant sur l'application du droit de divorce, Mai/Mai 2005...<http://www.ejpd.admin.ch/ejpd/fr/home/dokumentation/mi/2005/2005-07-01.html>

²⁰⁵ Elisabeth Freivogel, Contribution d'entretien après le divorce – soutien financier par des proches parents – aide sociale, Berne 2007.

lère nationale Suzette Sandoz, qui visait à garantir l'égalité entre la femme et l'homme dans le choix du nom de famille, a été refusée par le Parlement en 2001. Le 7 octobre 2004, le Conseil national a accepté une nouvelle initiative parlementaire de la conseillère nationale Susanne Leutenegger Oberholzer. Le Parlement va maintenant élaborer une nouvelle disposition légale en la matière, mais celle-ci n'est pas encore disponible. La Suisse doit donc maintenir, au moins provisoirement, la réserve susmentionnée. Si la modification de la loi proposée est adoptée, le Conseil fédéral examinera le retrait de cette réserve.

436. La disposition du droit matrimonial qui prévoit que l'épouse – et elle seulement – acquière par le mariage le **droit de cité cantonal et communal** de l'époux, sans perdre les droits de cité qu'elle avait jusqu'alors, viole le principe de l'égalité des sexes, d'après la jurisprudence du Tribunal fédéral suisse.²⁰⁶ Cette disposition n'a cependant aucune influence sur la nationalité des conjoints et elle n'est dans la pratique que d'une portée restreinte, puisqu'aujourd'hui les droits de cité cantonaux et communaux n'ont plus d'effets juridiques importants. L'initiative parlementaire Leutenegger Oberholzer devrait également remédier à cette disparité et mettre les conjoints sur pied d'égalité.

4. Les mariages forcés

437. Les mariages forcés sont un phénomène qui est de plus en plus souvent perçu en Suisse comme posant un réel problème. Pour mieux le cerner et pour en estimer la portée, la fondation SURGIR a mené une enquête auprès d'une cinquantaine d'institutions et d'associations qui ont été confrontées à des cas de mariages forcés dans plusieurs cantons. Les organisations consultées ont eu affaire à plus de quatre cents cas, auxquels sont venus s'ajouter 140 nouveaux pendant la durée d'observation de l'étude (18 mois).²⁰⁷

438. Au moyen d'un postulat déposé le 9 septembre 2005, la Commission des institutions politiques du Conseil national a chargé le Conseil fédéral d'examiner les possibilités de sanction pénale et civile qui existent pour les mariages forcés et les mariages arrangés de personnes domiciliées en Suisse. Le rapport du Conseil fédéral sur le sujet a été présenté le 14 novembre 2007.²⁰⁸ Désireux de protéger les individus contre les mariages forcés, le Conseil fédéral propose différentes mesures préventives et répressives, de nature législative ou autre. Il suggère

²⁰⁶ ATF 125 III 209 ss. ; cf. 1^{er} et 2^e Rapport, n. 593.

²⁰⁷ <http://www.surgir.ch/data/surgir/content/document/188.pdf>

ainsi d'inscrire dans le code civil et dans l'ordonnance sur l'état civil une disposition prévoyant expressément que le libre consentement est indispensable à la validité du mariage. De plus il est prévu que le mariage forcé soit considéré comme un motif absolu d'annulation. Finalement, les autorités ne reconnaîtront plus, dans les relations internationales, les mariages entre personnes âgées de moins de 18 ans. En droit pénal, le Conseil fédéral estime qu'il n'y a pas lieu de créer de nouvelles normes, car les mariages forcés tombent aujourd'hui déjà sous le coup de l'art. 181 CP (contrainte). Il s'agit d'une infraction qui est d'ores et déjà poursuivie d'office et qui peut être punie d'une peine privative de liberté de trois ans ou d'une peine pécuniaire. Il reste toutefois encore à voir si les mariages forcés conclus à l'étranger et n'impliquant que des ressortissants étrangers tombent eux aussi sous le coup de la législation pénale suisse et s'il convient de les réglementer de manière analogue aux actes d'ordre sexuel avec des enfants âgés de moins de 14 ans ayant été commis à l'étranger (art. 5, al. 1, let. b, CP). Le Conseil fédéral envisage en outre de prendre notamment les mesures suivantes : campagnes d'information destinées aux communautés de migrants et campagnes de sensibilisation auprès des personnes qui pourraient être confrontées à des mariages forcés dans leur travail, information ciblée des fiancés par les états civils pendant la procédure de préparation au mariage, information ciblée des étrangers et des étrangères avant ou juste après leur arrivée en Suisse, soutien des initiatives prises par les organisations de migrants, amélioration de la coopération entre les autorités (droit à l'information et obligation d'informer) et avec d'autres réseaux de la société civile ; en cas de besoin, conclusion de conventions d'intégration prévoyant l'apprentissage d'une langue nationale par l'époux bénéficiant d'un regroupement familial, services de conseil et d'encadrement, permanences téléphoniques, conseils en ligne et autres structures d'aide confidentielles et faciles d'accès destinées aux personnes qui sont affectées ou menacées par un mariage forcé. Finalement, le Conseil fédéral rappelle que les dispositions légales de droit civil, de droit pénal et de la législation sur les étrangers doivent être appliquées et exécutées de manière conséquente.²⁰⁹

²⁰⁸ Communiqué de presse du Département fédéral de justice et police et rapport du Conseil fédéral du 14.11.2007, http://www.bj.admin.ch/bj/fr/home/dokumentationen/medieninformationen/2007/ref_2007-11-142.html

²⁰⁹ Office fédéral de la justice, Communiqué de presse, *Agir de manière conséquente contre les mariages forcés*, Le Conseil fédéral présente un rapport, novembre 2007, <http://www.news.admin.ch/message/index/html?lang=fr&msg-id-15632>

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

1. Information du public et mise en œuvre

Recommandation du Comité CEDEF, N° 55 :

Le Comité demande que le texte des présentes observations finales soit largement diffusé en Suisse dans toutes les langues officielles afin d'informer le public, et notamment les administrateurs, les fonctionnaires et les politiques, des mesures prises pour garantir de jure et de facto l'égalité entre hommes et femmes et des mesures supplémentaires à adopter dans ce domaine. Le Comité exhorte aussi l'État partie à continuer à donner, notamment dans les associations de femmes et les organisations de défense des droits de l'homme, une vaste publicité à la Convention, à son protocole facultatif, aux recommandations générales du Comité, à la Déclaration et au Programme d'action de Beijing et aux résultats de la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale intitulée « Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement et paix pour le XXI^e siècle », qui s'est tenue en juin 2000.

439. Le Conseil fédéral a pris connaissance des recommandations du Comité en avril 2003 et il les a transmises aux services compétents de l'administration fédérale, en leur recommandant de les mettre en œuvre. Le Bureau fédéral pour l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) a informé les cantons, leurs services concernés et d'autres milieux intéressés des recommandations du Comité. De plus, ces recommandations (ainsi que le 1^{er} et 2^e Rapport de la Suisse) sont depuis lors disponibles en version électronique, en langues française, allemande et anglaise, sur les sites Internet de la Direction du droit international public et du BFEG. En comparaison avec les autres domaines dans lesquels la Suisse rend des rapports, c'est donc de manière assez active que les recommandations du Comité ont été communiquées aux milieux intéressés.

440. Le BFEG a pris contact avec tous les départements, afin de discuter de la mise en œuvre des recommandations du Comité. Depuis lors, le Secrétariat général du DFAE organise chaque année deux colloques internes au Département consacrés à la CEDEF et au plan d'action de la Suisse relative au Programme d'action de Beijing. Les représentants des unités administratives du Département qui sont appelées à agir en la matière sont invités à ces colloques.

441. Dans le cadre de la Conférence suisse des déléguées à l'égalité entre femmes et hommes, le BFEG informe régulièrement les services compétents aux niveaux cantonal et communal des affaires internationales et de l'avancement de la mise en œuvre de la CEDEF. La politique de

certaines cantons en matière d'égalité (par exemple Bâle-Campagne) se réfère explicitement au plan d'action de Beijing et utilise la CEDEF comme cadre de référence.

442. Enfin, la Confédération apporte son soutien à la coordination des associations de femmes qui observent et accompagnent la mise en œuvre du programme d'action de la Conférence mondiale de l'ONU sur les femmes à Beijing (« Coordination ONG Suisses post Beijing »), en lui versant une aide annuelle de CHF 20 000 pour son travail d'information du public, par le biais de publications et de colloques.

443. Sur d'autres mesures de sensibilisation dans les domaines des droits de la personne et de l'égalité entre les sexes, voir ci-dessus, n. 160 ss.

2. La question de la ratification du protocole facultatif CEDEF (2000)

Recommandation du Comité CEDEF, N° 52 :

Le Comité exhorte l'État partie à ratifier le Protocole facultatif à la Convention.

444. Le Conseil fédéral considère que la ratification du Protocole facultatif à la Convention CEDEF du 6 novembre 1999 apporterait une contribution importante à la protection des femmes contre toute forme de discrimination. La procédure de consultation concernant la ratification du Protocole facultatif est achevée et le dépouillement de ses résultats est clos. Le 29 novembre 2006, le Conseil fédéral a approuvé le rapport de consultation et, sous réserve de l'approbation par les Chambres fédérales, décidé de ratifier le Protocole facultatif. Le premier conseil a approuvé la ratification le 3 décembre 2007 avec 102 contre 63 votes. Le deuxième conseil devra se prononcer sur la ratification du Protocole facultatif durant l'année 2008.

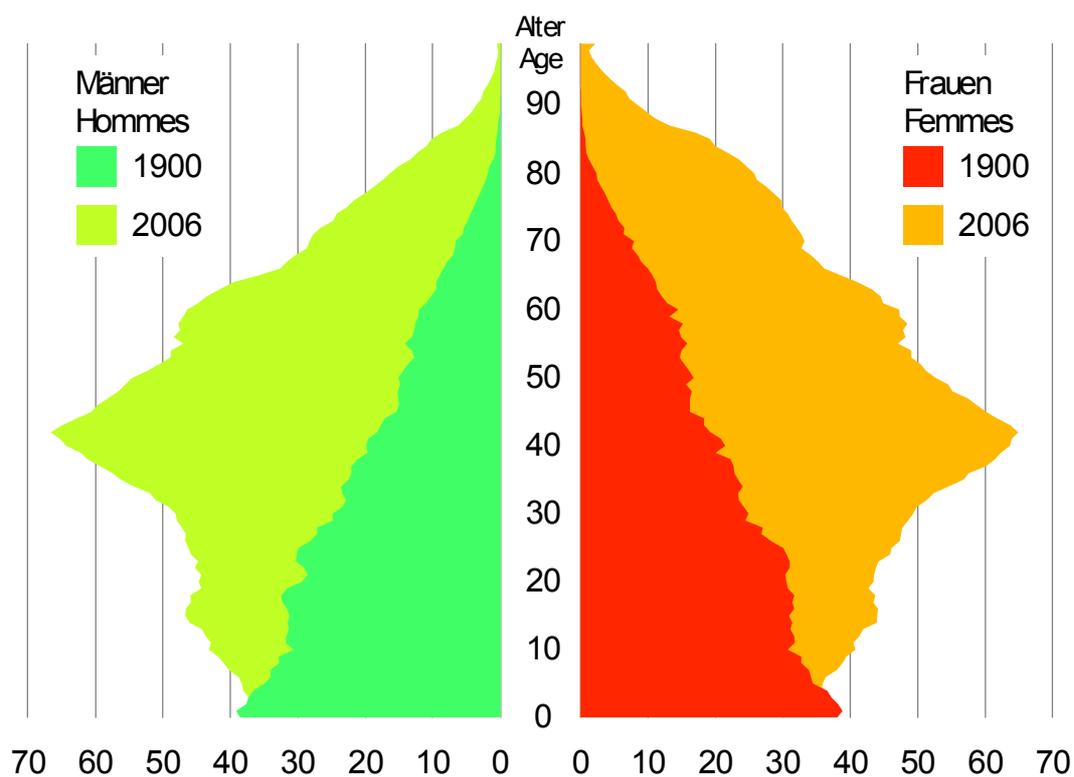
Annexe I: Données statistiques

Annexe I A) La population en Suisse

Altersaufbau der Bevölkerung, in 1000

G 1.3

Structure par âge de la population, en milliers



Wichtigste Kennzahlen Indicateurs principaux

	2006	
Ständige Wohnbevölkerung am Jahresende (in 1000)	7508.7	Population résidante permanente à la fin de l'année (en milliers)
Männer je 100 Frauen	96.1	Nombre d'hommes pour 100 femmes
Altersgruppen (in %)		Groupes d'âges (en %)
0-19 Jahre	21.7	0-19 ans
20-39 Jahre	27.0	20-39 ans
40-64 Jahre	35.1	40-64 ans
65 Jahre und älter	16.2	65 ans et plus
Ausländische Staatsangehörige (in %)	20.7	Etrangers (en %)
Bevölkerungswachstum (in %)	0.7	Accroissement de la population (en %)
Anzahl Kinder je Frau	1.44	Nombre d'enfants par femme
Lebenserwartung bei der Geburt (Jahre)		Espérance de vie à la naissance (en années)
Männer	79.1	Hommes
Frauen	84.0	Femmes
Scheidungen je 100 Heiraten	52.7	Divorces pour 100 mariages
Haushalte	2000	Ménages
Einpersonenhaushalte (in 1000)	1120.9	Ménages d'une personne (en milliers)
Familienhaushalte mit Kindern (in 1000)	1059.6	Ménages familiaux avec enfants (en milliers)
Durchschnittliche Anzahl Personen je Haushalt	2.24	Taille moyenne du ménage (nombre de personnes)

Quellen: Bundesamt für Statistik, ESPOP, BEVNAT, PETRA, VZ

Source: Office fédéral de la statistique, ESPOP, BEVNAT, PETRA, RFP

Struktur der Bevölkerung 1999-2006. Ständige Wohnbevölkerung (31. Dezember), in 1000**Structure de la population, de 1999 à 2006. Population résidante permanente (31 décembre), en milliers**

	1999			2000			2001					
	Total	Männer Hommes	Frauen Femmes	Total	Männer Hommes	Frauen Femmes	Total	Männer Hommes	Frauen Femmes			
Total	7'164.4	3'500.7	3'663.7	7'204.1	3'519.7	3'684.4	7'255.7	3'544.3	3'711.3	Total		
Staatsangehörigkeit										Nationalité		
Schweizer	5'757.8	2'751.5	3'006.4	5'779.7	2'762.6	3'017.1	5'808.1	2'776.4	3'031.7	Suisses		
Ausländer	1'406.6	749.2	657.4	1'424.4	757.1	667.3	1'447.6	768.0	679.6	Etrangers		
Alter										Age		
0-19	1'663.9	855.7	808.1	1'664.4	856.0	808.3	1'642.8	842.0	800.8	0-19		
20-39	2'093.0	1'045.9	1'047.1	2'080.8	1'038.6	1'042.2	2'091.5	1'046.5	1'045.0	20-39		
40-64	2'313.3	1'156.1	1'157.2	2'349.8	1'174.2	1'175.5	2'390.2	1'194.8	1'195.5	40-64		
65-79	810.8	351.0	459.8	817.8	355.6	462.2	824.8	360.0	464.8	65-79		
80 und mehr	283.5	91.9	191.6	291.4	95.3	196.1	306.4	101.1	205.3	80 et plus		
2002										2003	2004	
	Total	Männer Hommes	Frauen Femmes	Total	Männer Hommes	Frauen Femmes	Total	Männer Hommes	Frauen Femmes			
Total	7'313.9	3'575.0	3'738.8	7'364.1	3'601.5	3'762.6	7'415.1	3'628.7	3'786.4	Total		
Staatsangehörigkeit										Nationalité		
Schweizer	5'836.9	2'792.9	3'043.9	5'863.2	2'808.6	3'054.7	5'890.4	2'823.9	3'066.5	Suisses		
Ausländer	1'477.0	782.1	694.9	1'500.9	793.0	708.0	1'524.7	804.8	719.9	Etrangers		
Alter										Age		
0-19	1'642.8	842.9	799.9	1'641.8	842.7	799.0	1'639.0	841.4	797.6	0-19		
20-39	2'086.8	1'043.0	1'043.7	2'072.6	1'035.1	1'037.5	2'056.0	1'026.4	1'029.6	20-39		
40-64	2'441.8	1'221.2	1'220.7	2'493.0	1'247.5	1'245.6	2'545.8	1'274.9	1'270.9	40-64		
65-79	829.7	364.1	465.6	837.2	369.5	467.7	846.2	376.0	470.2	65-79		
80 und mehr	312.8	103.8	209.0	319.6	106.7	212.8	328.1	110.1	218.0	80 et plus		
2005										2006		
	Total	Männer Hommes	Frauen Femmes	Total	Männer Hommes	Frauen Femmes						
Total	7'459.1	3'652.5	3'806.6	7'508.7	3'679.4	3'829.4				Total		
Staatsangehörigkeit										Nationalité		
Schweizer	5'917.2	2'839.0	3'078.2	5'954.2	2'858.7	3'095.5				Suisses		
Ausländer	1'541.9	813.5	728.5	1'554.5	820.6	733.9				Etrangers		
Alter										Age		
0-19	1'634.3	839.4	794.9	1'629.8	837.5	792.4				0-19		
20-39	2'037.7	1'017.0	1'020.7	2'023.8	1'010.3	1'013.5				20-39		
40-64	2'594.6	1'300.3	1'294.3	2'638.4	1'323.0	1'315.5				40-64		
65-79	856.0	382.3	473.7	870.8	391.6	479.2				65-79		
80 und mehr	336.4	113.4	223.0	345.9	117.1	228.8				80 et plus		

Bundesamt für Statistik, ESPOP

© BFS - Statistisches Lexikon der Schweiz

Office fédéral de la statistique, ESPOP

© OFS - Encyclopédie statistique de la Suisse

Annexe I B) Les femmes dans la vie publique

Frauenanteile in den Parlamenten

Proportion de femmes dans les parlements

Entwicklung seit 1971

Evolution depuis 1971

	Kantonale Parlamente	Nationalrat	Ständerat	
	Parlements cantonaux	Conseil national	Conseil des Etats	
	in %	in %	in %	
	en %	en %	en %	
1971	7.2	5.0	2.3	
1975	6.2	7.5	-	
1979	8.6	10.5	6.5	
1983	10.2	11.0	6.5	
1987	12.3	14.5	10.9	
1991	15.2	17.5	8.7	
1995	22.1	21.5	17.4	
1999	24.1	23.5	19.6	
2003	24.2	26.0	23.9	
2005	25.8	*	*	
2007	26.3	29.5	21.7	

Ständeratswahlen: Mandatsverteilung der grössten Parteien 1), Frauenanteil in %

Les élections au Conseil des Etats: répartition des mandats des grands partis 1), femmes en %

	FDP PRD	CVP PDC	SPS PSS	SVP UDC	Total
1986/1987	-	10.5	40.0	-	10.9
1990/1991	5.6	12.5	-	-	8.7
1994/1995	29.4	6.3	20.0	-	17.4
1998/1999	41.2	6.7	16.7	-	19.6
2002/2003	35.7	13.3	44.4	-	23.9
2006/2007	25.0	6.7	55.6	-	21.7

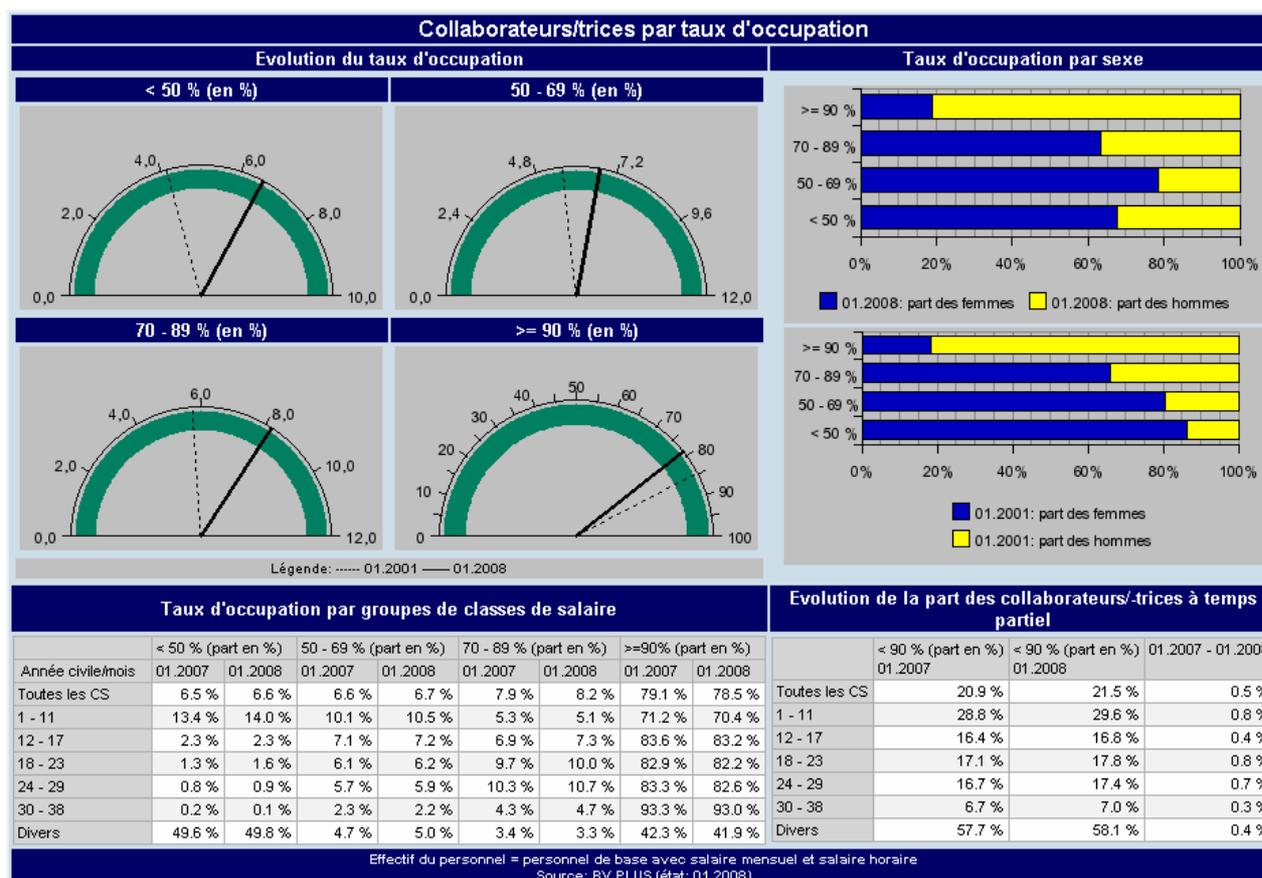
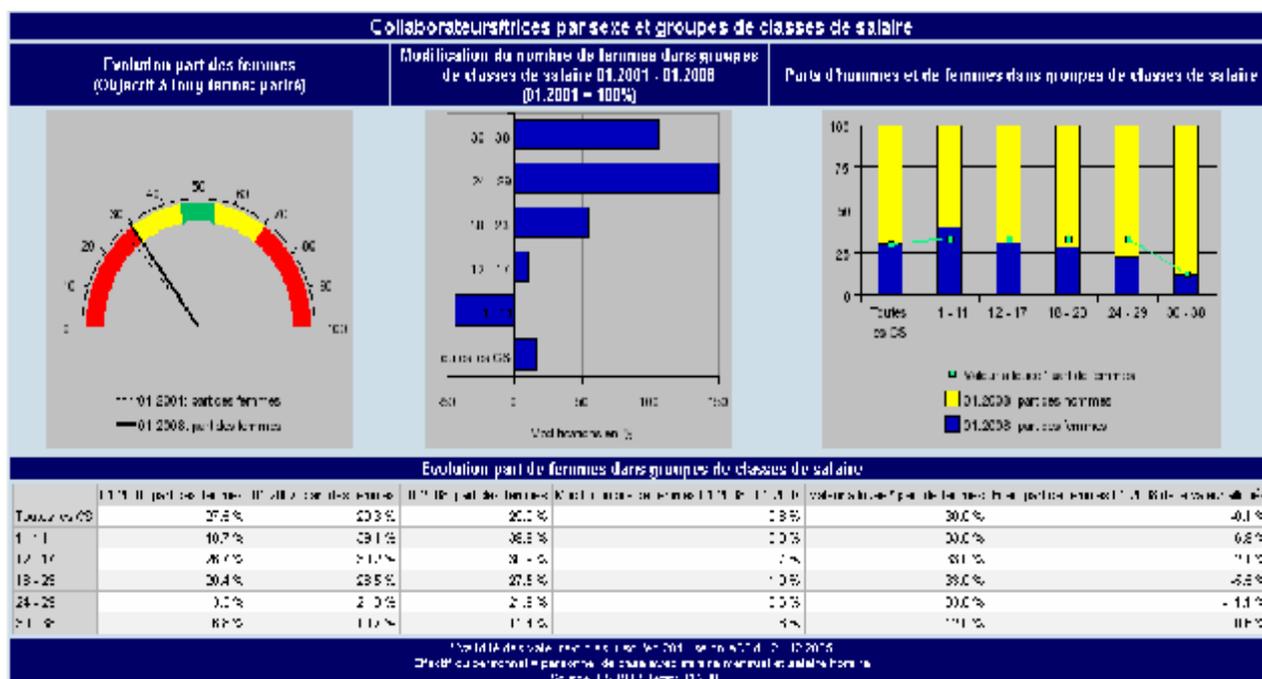
Nationalratswahlen: Mandatsverteilung der grössten Parteien 1), Frauenanteil in %

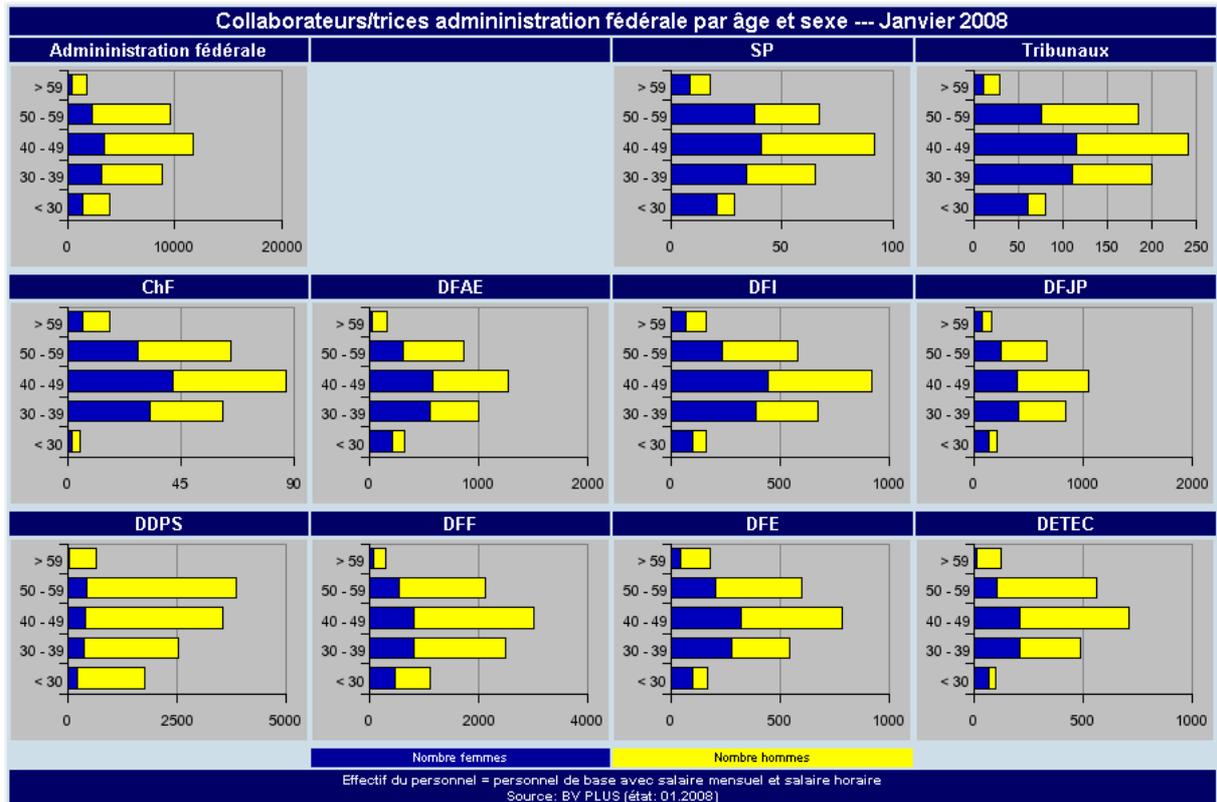
Elections au Conseil national: répartition des mandats des grands partis 1), femmes en %

	FDP PRD	CVP PDC	SPS PSS	SVP UDC	Total
1971	6.1	6.8	6.5	-	5.0
1975	8.5	10.9	9.1	-	7.5
1979	15.7	9.1	15.7	-	10.5
1983	7.4	7.1	21.3	-	11.0
1987	7.8	11.9	29.3	4.0	14.5
1991	11.4	11.4	29.3	12.0	17.5
1995	17.8	14.7	35.2	10.3	21.5
1999	20.9	22.9	39.2	6.8	23.5
2003	19.4	32.1	46.2	5.5	26.0
2007	19.4	38.7	41.9	12.9	29.5

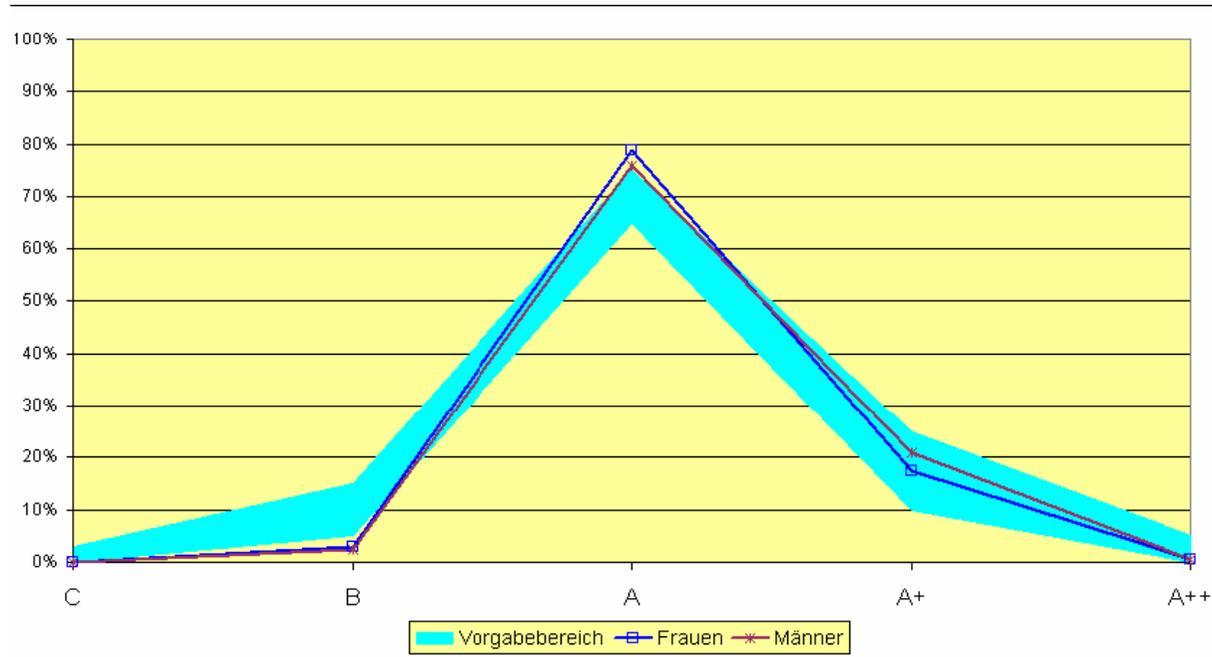
1) Bezeichnungen der Parteien: FDP Freisinnig-Demokratische Partei der Schweiz, CVP Christlichdemokratische Volkspartei der Schweiz, SPS Sozialdemokratische Partei der Schweiz, SVP Schweizerische Volkspartei, PRD Parti radical-démocratique suisse, PDC Parti démocrate-chrétien suisse, PSS Parti socialiste suisse, UDC Union démocratique du centre

Données sexospécifiques sur le personnel de la Confédération





Verteilung der Personalbeurteilungen 2005 nach Geschlecht (BV insgesamt)
Répartition des évaluations 2005 selon le sexe (ensemble de l'AF)



	C	B	A	A+	A++
	0,1 (0,2)	3,0 (2,9)	78,8 (79,3)	17,5 (16,8)	0,6 (0,8)
Männer/Hommes	0,1 (0,2)	2,3 (3,5)	76,0 (73,7)	21,0 (21,4)	0,5 (1,2)
Richtwerte /Valeurs indicatives	0% - 3%	5% - 15%	65% - 75%	10% - 25%	0% - 5%

Entre parenthèses = chiffres 2002 (introduction du système de salaires)

Proportion de femmes dans le service diplomatique

Proportion de femmes dans le service diplomatique	fin 00	fin 03	fin 04
au total	16.5%	17.9%	18.8%
cadres inférieurs (CT 20,22)	32.5%	36.6%	36.3%
cadres moyens (CT 24-29)	19.6%	20.2%	22.4%
cadres supérieurs (CT 30 – 38)	7.2%	6.7%	7.8%

Concours d'admission à la carrière diplomatique

Candidatures par sexe

En chiffres

candidatures				Volées			
	m	f	total		m	f	total
2001	61	28	89	2001/03	13	7	20
2002	50	46	96	2002/04	11	2	13
2003	87	44	131	2003/04	7	7	14
2004	110	72	182	2004/05	5	5	10
<i>En pour cent</i>							
2001	68.5	31.5	100.0	2001/03	65.0	35.0	100.0
2002	63.5	36.5	100.0	2002/04	84.6	15.4	100.0
2003	66.4	33.6	100.0	2003/04	50.0	50.0	100.0
2004	60.4	39.6	100.0	2004/05	50.0	50.0	100.0

Annexe I C) Les femmes dans la vie professionnelle

Erwerbsquoten 1) nach Geschlecht, Nationalität, Altersgruppen und Familientyp**Taux d'activité 1) selon la nationalité, les groupes d'âges et le type de famille**

Im 2. Quartal, ständige Wohnbevölkerung, in %

Au 2e trimestre, population résidente permanente, en %

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
Männer																		Hommes
Altersgruppen																		Groupes d'âges
15-24 Jahre	72.9	71.8	72.8	68.2	68.0	68.3	69.0	70.8	67.9	70.5	68.6	70.4	70.4	68.1	66.6	70.2	70.2	15-24 ans
25-39 Jahre	97.4	97.8	97.1	96.6	97.2	96.5	97.1	97.3	98.0	96.4	96.0	96.2	96.0	96.1	96.0	96.2	96.3	25-39 ans
40-54 Jahre	98.3	98.2	98.2	98.3	98.3	98.3	96.9	96.8	96.5	97.0	96.5	95.7	95.2	95.2	95.3	94.8	95.4	40-54 ans
55-64 Jahre	86.4	84.9	84.7	82.2	82.3	81.6	81.9	81.6	80.9	79.3	82.5	78.9	79.7	79.1	77.8	77.1	78.4	55-64 ans
65+ Jahre	20.2	16.7	17.1	17.6	14.9	15.3	14.5	13.3	14.6	14.3	13.9	12.7	14.6	12.8	11.2	12.1	13.2	65+ ans
Bruttoerwerbsquote (0-99 Jahre)	66.4	65.7	65.6	64.6	64.4	64.2	64.0	64.0	63.7	63.5	63.3	63.1	63.3	62.8	62.3	62.7	63.2	Taux d'activité brut (0-99 ans)
Standardisierte Erwerbsquote (15+ Jahre)	80.9	80.2	80.3	79.2	79.0	78.8	78.5	78.5	78.1	77.8	77.4	76.7	76.8	76.0	75.1	75.4	75.8	Taux d'activité standardisé (15+ ans)
Erwerbsquote 15-64 Jahre	91.1	91.0	91.0	89.8	90.1	89.8	89.8	90.1	89.6	89.4	89.2	88.7	88.5	88.0	87.4	87.8	88.2	Taux d'activité 15-64 ans
Familientyp 2)																		Type de famille 2)
mit Kindern unter 15 Jahren	98.7	98.5	98.9	98.1	98.8	98.7	97.9	98.5	98.0	98.2	98.1	97.2	97.2	97.2	96.5	96.6	97.1	avec enfants < 15 ans
ohne Kinder unter 15 Jahren	88.3	88.0	87.9	86.3	86.5	85.9	86.3	86.6	86.1	85.7	85.5	85.4	85.2	84.5	84.0	84.5	84.9	sans enfants < 15 ans
Frauen																		Femmes
Altersgruppen																		Groupes d'âges
15-24 Jahre	70.3	69.6	72.2	67.8	64.4	64.5	64.8	63.5	69.3	66.0	66.9	68.1	68.3	66.0	64.7	67.0	64.5	15-24 ans
25-39 Jahre	72.3	73.5	72.1	71.3	74.2	74.7	76.3	78.6	77.4	78.6	79.3	80.2	80.4	80.4	80.7	80.7	81.2	25-39 ans
40-54 Jahre	75.4	76.4	76.6	77.1	75.9	77.8	77.3	78.6	77.9	77.3	79.7	81.0	80.7	81.1	81.8	81.7	82.5	40-54 ans
55-64 Jahre	43.8	47.2	48.0	48.1	47.2	50.5	50.3	52.4	52.5	51.3	54.5	53.2	55.4	56.0	57.7	58.6	60.3	55-64 ans
65+ Jahre	11.3	8.7	7.3	6.7	5.8	6.8	5.8	6.5	6.3	6.2	6.1	6.2	5.8	5.0	4.9	5.5	5.7	65+ ans
Bruttoerwerbsquote (0-99 Jahre)	47.6	47.7	47.5	46.8	46.5	47.4	47.4	48.4	48.5	48.1	49.2	49.8	50.0	49.8	50.2	50.7	50.9	Taux d'activité brut (0-99 ans)
Standardisierte Erwerbsquote (15+ Jahre)	56.8	57.1	56.9	56.2	55.8	57.0	56.9	58.1	58.2	57.6	58.8	59.3	59.5	59.1	59.3	59.8	59.9	Taux d'activité standardisé (15+ ans)
Erwerbsquote 15-64 Jahre	68.2	69.5	69.7	68.7	68.7	70.1	70.6	71.8	72.2	71.6	73.2	73.9	74.1	73.9	74.3	74.7	75.0	Taux d'activité 15-64 ans
Familientyp 2)																		Type de famille 2)
mit Kindern unter 15 Jahren	59.8	60.1	60.2	58.7	60.3	64.8	65.0	67.0	67.6	68.0	71.0	72.3	72.6	72.0	71.9	72.7	73.6	avec enfants < 15 ans
ohne Kinder unter 15 Jahren	71.4	73.3	73.6	72.7	72.2	72.4	73.0	73.9	74.1	73.1	74.1	74.5	74.8	74.7	75.3	75.5	75.6	sans enfants < 15 ans

Schweizer Männer																	Hommes suisses	
Altersgruppen																	Groupes d'âges	
15-24 Jahre	73.4	72.1	72.9	67.7	66.8	68.3	68.6	71.5	69.4	71.8	66.4	68.3	68.7	66.6	64.7	69.2	69.1	15-24 ans
25-39 Jahre	97.3	97.8	97.6	97.4	97.2	96.3	97.1	97.2	97.9	96.6	96.1	96.5	96.2	96.4	96.2	96.4	96.1	25-39 ans
40-54 Jahre	98.4	98.4	98.6	98.7	98.6	98.3	97.8	97.4	97.1	97.4	97.7	97.2	96.5	97.1	96.9	96.4	96.9	40-54 ans
55-64 Jahre	86.2	84.8	85.5	82.3	82.0	82.6	81.8	80.8	81.0	79.6	81.3	79.8	80.5	80.0	78.7	77.9	79.8	55-64 ans
65+ Jahre	20.5	17.3	17.2	17.5	14.8	15.8	14.4	13.6	14.7	13.8	13.8	12.9	14.9	12.8	11.3	12.2	13.4	65+ ans
Bruttoerwerbsquote (0-99 Jahre)	64.7	63.9	64.1	63.1	62.5	62.7	62.6	62.6	62.6	62.4	61.8	61.9	62.2	61.8	61.1	61.6	62.0	Taux d'activité brut (0-99 ans)
Standardisierte Erwerbsquote (15+ Jahre)	79.0	78.2	78.5	77.4	76.6	76.8	76.6	76.6	76.5	76.0	75.2	74.9	75.1	74.4	73.4	73.8	74.2	Taux d'activité standardisé (15+ ar
Erwerbsquote 15-64 Jahre	90.9	90.7	91.2	89.8	89.7	89.8	89.9	90.2	89.9	89.7	88.8	88.8	88.6	88.2	87.4	87.9	88.2	Taux d'activité 15-64 ans
Familientyp 2)																	Type de famille 2)	
mit Kindern unter 15 Jahren	98.5	98.6	99.3	98.9	99.2	99.1	99.1	99.1	98.4	98.6	98.9	98.6	98.4	98.6	97.8	98.0	98.1	avec enfants < 15 ans
ohne Kinder unter 15 Jahren	88.3	87.9	88.2	86.4	86.1	86.0	86.1	86.7	86.6	86.3	85.0	85.3	85.3	84.8	84.0	84.6	85.0	sans enfants < 15 ans
Ausländische Männer																	Hommes étrangers	
Altersgruppen																	Groupes d'âges	
15-24 Jahre	70.5	70.5	72.5	69.9	72.1	68.3	70.6	68.4	62.8	66.1	76.3	77.9	76.4	73.6	73.5	73.5	74.3	15-24 ans
25-39 Jahre	97.7	97.7	95.6	94.4	97.2	97.0	97.0	97.4	98.1	95.9	96.0	95.5	95.4	95.4	95.3	95.6	96.5	25-39 ans
40-54 Jahre	98.0	97.8	96.8	97.0	97.2	98.2	93.6	94.7	94.1	95.6	92.2	90.8	90.5	89.0	90.0	89.8	91.0	40-54 ans
55-64 Jahre	87.3	85.2	80.9	81.6	83.8	77.8	82.2	85.0	80.4	78.0	87.5	74.9	76.0	75.1	73.3	73.1	71.8	55-64 ans
65+ Jahre	(14.3)	(7.6)	(16.2)	(19.0)	(17.4)	(7.3)	(14.9)	(9.9)	(13.3)	(20.2)	(15.1)	11.4	11.4	12.2	10.1	11.9	11.1	65+ ans
Bruttoerwerbsquote (0-99 Jahre)	73.8	72.8	71.4	70.3	71.2	69.4	69.0	68.9	67.7	67.7	68.7	67.5	67.3	66.5	66.5	66.7	67.4	Taux d'activité brut (0-99 ans)
Standardisierte Erwerbsquote (15+ Jahre)	88.7	88.2	87.2	86.4	88.0	86.2	85.9	85.8	84.4	84.4	85.6	83.3	82.8	81.6	81.2	81.0	81.4	Taux d'activité standardisé (15+ ar
Erwerbsquote 15-64 Jahre	92.0	91.7	90.4	89.5	91.4	90.2	89.7	90.1	88.7	88.5	90.5	88.6	88.3	87.3	87.4	87.4	88.2	Taux d'activité 15-64 ans
Familientyp 2)																	Type de famille 2)	
mit Kindern unter 15 Jahren	99.2	98.0	97.7	95.9	97.5	97.8	94.7	97.1	96.8	97.3	96.0	93.8	94.6	94.0	93.8	93.6	94.7	avec enfants < 15 ans
ohne Kinder unter 15 Jahren	88.4	88.4	86.7	86.2	88.1	85.9	87.0	86.1	84.3	83.5	87.3	85.7	84.9	83.7	83.7	84.1	84.7	sans enfants < 15 ans

Schweizer Frauen																	Femmes suisses																			
Altersgruppen																	Groupes d'âges																			
15-24 Jahre	69.6	69.1	73.0	69.6	66.7	65.7	65.6	62.2	67.7	68.7	69.2	68.6	68.1	66.1	64.9	67.8	64.9	15-24 ans	69.6	69.1	73.0	69.6	66.7	65.7	65.6	62.2	67.7	68.7	69.2	68.6	68.1	66.1	64.9	67.8	64.9	15-24 ans
25-39 Jahre	70.8	72.0	70.6	70.2	73.5	74.1	75.7	78.1	79.1	80.3	80.0	82.0	82.0	82.3	83.2	82.5	83.5	25-39 ans	70.8	72.0	70.6	70.2	73.5	74.1	75.7	78.1	79.1	80.3	80.0	82.0	82.0	82.3	83.2	82.5	83.5	25-39 ans
40-54 Jahre	74.6	75.8	76.9	76.8	74.8	76.1	76.9	78.0	79.4	78.7	79.8	81.9	82.3	82.8	83.4	83.6	84.3	40-54 ans	74.6	75.8	76.9	76.8	74.8	76.1	76.9	78.0	79.4	78.7	79.8	81.9	82.3	82.8	83.4	83.6	84.3	40-54 ans
55-64 Jahre	42.7	45.7	47.8	48.4	46.7	49.6	50.6	52.4	52.6	52.3	55.7	54.0	56.7	57.5	59.2	59.9	61.8	55-64 ans	42.7	45.7	47.8	48.4	46.7	49.6	50.6	52.4	52.6	52.3	55.7	54.0	56.7	57.5	59.2	59.9	61.8	55-64 ans
65+ Jahre	11.3	8.6	7.2	6.7	5.8	6.7	5.7	6.7	6.3	6.3	5.7	6.3	5.8	5.0	4.9	5.5	5.8	65+ ans	11.3	8.6	7.2	6.7	5.8	6.7	5.7	6.7	6.3	6.3	5.7	6.3	5.8	5.0	4.9	5.5	5.8	65+ ans
Bruttoerwerbsquote (0-99 Jahre)	46.1	46.1	46.3	45.8	45.2	45.9	46.1	47.0	47.8	47.9	48.4	49.1	49.4	49.3	49.7	50.1	50.4	Taux d'activité brut (0-99 ans)	46.1	46.1	46.3	45.8	45.2	45.9	46.1	47.0	47.8	47.9	48.4	49.1	49.4	49.3	49.7	50.1	50.4	Taux d'activité brut (0-99 ans)
Standardisierte Erwerbsquote (15+ Jahre)	54.6	54.7	55.0	54.4	53.8	54.5	54.8	55.7	56.7	56.7	57.2	57.8	58.1	57.9	58.2	58.6	58.8	Taux d'activité standardisé (15+ ans)	54.6	54.7	55.0	54.4	53.8	54.5	54.8	55.7	56.7	56.7	57.2	57.8	58.1	57.9	58.2	58.6	58.8	Taux d'activité standardisé (15+ ans)
Erwerbsquote 15-64 Jahre	66.8	68.2	69.1	68.4	68.1	69.2	70.2	71.0	72.7	72.9	73.7	74.5	74.9	74.9	75.4	75.8	76.2	Taux d'activité 15-64 ans	66.8	68.2	69.1	68.4	68.1	69.2	70.2	71.0	72.7	72.9	73.7	74.5	74.9	74.9	75.4	75.8	76.2	Taux d'activité 15-64 ans
Familientyp 2)																	Type de famille 2)																			
mit Kindern unter 15 Jahren	57.2	58.6	58.2	57.9	59.9	62.9	63.5	66.0	68.3	69.6	71.5	74.1	73.9	73.6	74.2	74.9	76.0	avec enfants < 15 ans	57.2	58.6	58.2	57.9	59.9	62.9	63.5	66.0	68.3	69.6	71.5	74.1	73.9	73.6	74.2	74.9	76.0	avec enfants < 15 ans
ohne Kinder unter 15 Jahren	70.4	72.0	73.5	72.5	71.4	71.8	73.0	72.9	74.4	74.1	74.6	74.6	75.4	75.4	75.8	76.2	76.2	sans enfants < 15 ans	70.4	72.0	73.5	72.5	71.4	71.8	73.0	72.9	74.4	74.1	74.6	74.6	75.4	75.4	75.8	76.2	76.2	sans enfants < 15 ans
Ausländische Frauen																	Femmes étrangères																			
Altersgruppen																	Groupes d'âges																			
15-24 Jahre	73.1	72.0	69.5	61.6	56.7	60.6	62.1	67.8	75.0	56.7	59.0	66.4	68.9	65.4	64.13	64.0	62.6	15-24 ans	73.1	72.0	69.5	61.6	56.7	60.6	62.1	67.8	75.0	56.7	59.0	66.4	68.9	65.4	64.13	64.0	62.6	15-24 ans
25-39 Jahre	79.3	80.2	78.5	75.5	76.8	76.8	78.4	80.3	72.1	73.7	77.4	75.6	76.2	75.8	74.68	76.3	75.9	25-39 ans	79.3	80.2	78.5	75.5	76.8	76.8	78.4	80.3	72.1	73.7	77.4	75.6	76.2	75.8	74.68	76.3	75.9	25-39 ans
40-54 Jahre	79.7	79.7	75.0	78.7	82.0	86.7	79.1	81.7	70.0	70.1	79.0	76.9	73.1	73.6	74.86	73.5	74.7	40-54 ans	79.7	79.7	75.0	78.7	82.0	86.7	79.1	81.7	70.0	70.1	79.0	76.9	73.1	73.6	74.86	73.5	74.7	40-54 ans
55-64 Jahre	53.7	60.4	50.1	46.1	51.2	57.3	48.1	52.7	51.6	44.6	45.7	47.9	46.3	45.2	46.83	48.6	49.8	55-64 ans	53.7	60.4	50.1	46.1	51.2	57.3	48.1	52.7	51.6	44.6	45.7	47.9	46.3	45.2	46.83	48.6	49.8	55-64 ans
65+ Jahre	(10.8)	(11.3)	(8.9)	(6.5)	(6.9)	(9.4)	(7.6)	(3.3)	(6.3)	(4.1)	(11.5)	4.0	5.0	4.1	4.24	5.5	5.2	65+ ans	(10.8)	(11.3)	(8.9)	(6.5)	(6.9)	(9.4)	(7.6)	(3.3)	(6.3)	(4.1)	(11.5)	4.0	5.0	4.1	4.24	5.5	5.2	65+ ans
Bruttoerwerbsquote (0-99 Jahre)	56.7	56.9	53.9	52.1	52.6	54.7	53.3	55.3	51.7	48.9	52.7	53.0	52.8	52.3	52.27	52.9	53.0	Taux d'activité brut (0-99 ans)	56.7	56.9	53.9	52.1	52.6	54.7	53.3	55.3	51.7	48.9	52.7	53.0	52.8	52.3	52.27	52.9	53.0	Taux d'activité brut (0-99 ans)
Standardisierte Erwerbsquote (15+ Jahre)	70.9	71.7	68.3	66.1	66.9	69.6	67.8	70.3	65.6	62.0	66.7	66.3	65.8	64.9	64.56	64.9	64.8	Taux d'activité standardisé (15+ ans)	70.9	71.7	68.3	66.1	66.9	69.6	67.8	70.3	65.6	62.0	66.7	66.3	65.8	64.9	64.56	64.9	64.8	Taux d'activité standardisé (15+ ans)
Erwerbsquote 15-64 Jahre	75.5	76.3	72.8	70.3	71.2	73.9	72.2	75.4	69.9	66.5	71.2	71.5	71.0	70.3	70.11	70.6	70.8	Taux d'activité 15-64 ans	75.5	76.3	72.8	70.3	71.2	73.9	72.2	75.4	69.9	66.5	71.2	71.5	71.0	70.3	70.11	70.6	70.8	Taux d'activité 15-64 ans
Familientyp 2)																	Type de famille 2)																			
mit Kindern unter 15 Jahren	73.0	67.6	69.3	62.4	61.8	71.5	70.2	70.1	65.4	62.9	69.4	67.4	69.3	67.9	66.3	67.2	67.6	avec enfants < 15 ans	73.0	67.6	69.3	62.4	61.8	71.5	70.2	70.1	65.4	62.9	69.4	67.4	69.3	67.9	66.3	67.2	67.6	avec enfants < 15 ans
ohne Kinder unter 15 Jahren	76.5	79.9	74.3	73.2	75.7	75.2	73.3	78.7	72.6	68.4	72.1	74.1	72.2	71.8	72.6	72.8	72.8	sans enfants < 15 ans	76.5	79.9	74.3	73.2	75.7	75.2	73.3	78.7	72.6	68.4	72.1	74.1	72.2	71.8	72.6	72.8	72.8	sans enfants < 15 ans

1) In dieser Quote werden im Zähler die Erwerbstätigen ab 1 Arbeitsstunde pro Woche und die Erwerbslosen (nach internationalen Normen) gemäss der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) berücksichtigt.

Der Nenner besteht aus der ständigen Wohnbevölkerung gemäss der Statistik des jährlichen Bevölkerungsstandes (ESPOP). 2. Quartalswerte.

1) Ce taux comprend au numérateur les personnes actives occupées à partir d'une heure de travail par semaine et les personnes sans emploi (chômeurs aux normes internationales) selon l'enquête suisse sur la population active (ESPA).

Le dénominateur est constitué de la population résidente permanente selon la statistique de l'état annuel de la population (ESPOP). Valeurs au 2e trimestre.

2) nur 15-64 Jahre / 15-64 ans

r: revidiert / révisé

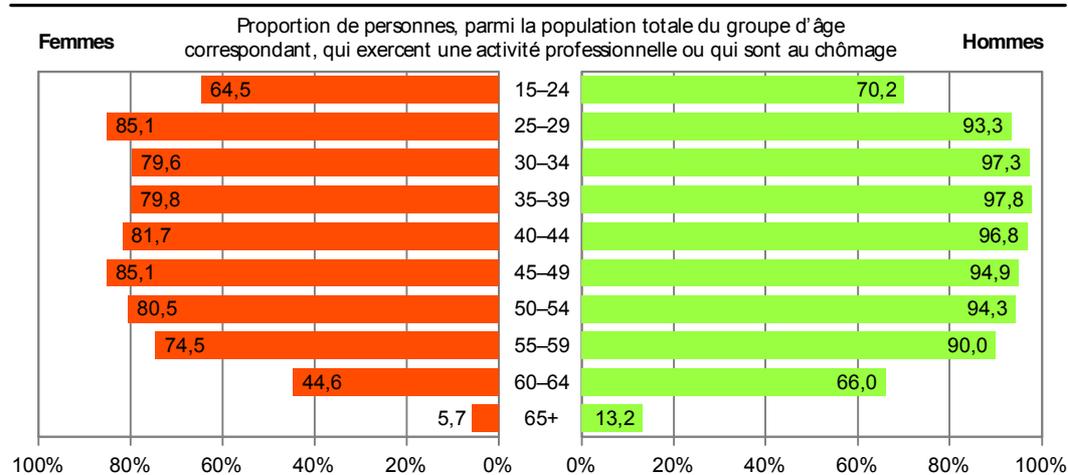
(Zahl): Statistisch nur bedingt zuverlässig

(chiffre): fiabilité statistique relative

© Bundesamt für Statistik, Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)

© Office fédéral de la statistique, Enquête suisse sur la population active (ESPA)

Taux d'activité professionnelle selon le groupe d'âge, en 2007

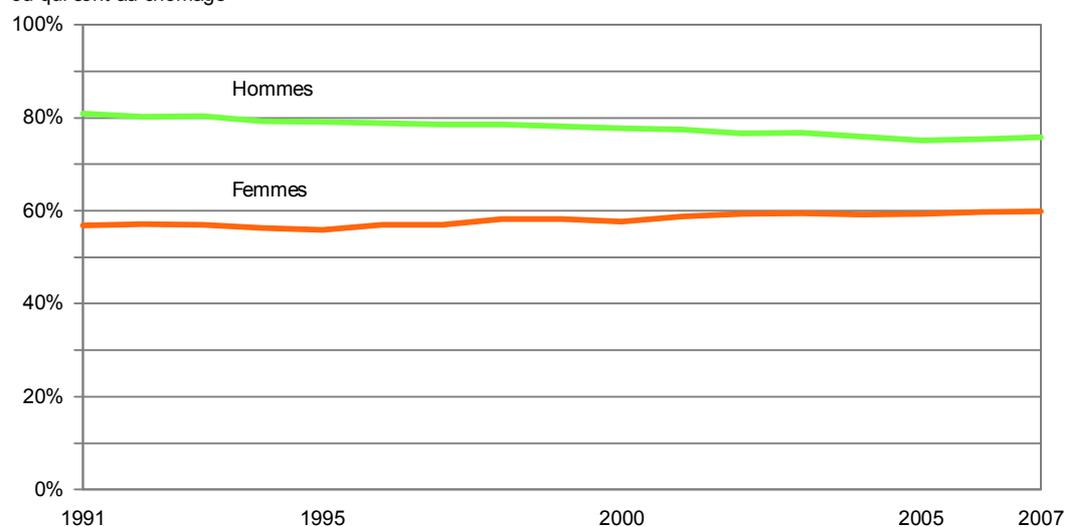


Source: ESPA

© OFS

Taux d'activité professionnelle

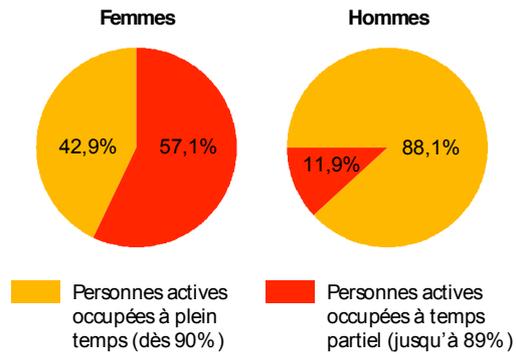
Proportion de personnes, parmi la population totale âgée de 15 ans et plus, qui exercent une activité professionnelle ou qui sont au chômage



Source: ESPA

© OFS

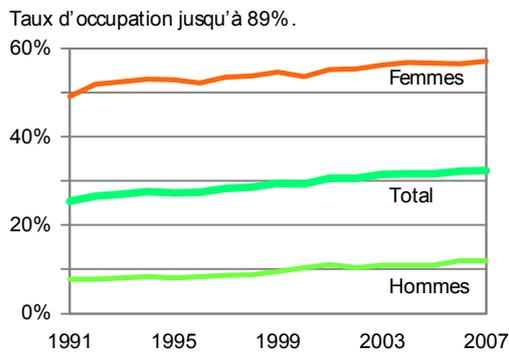
Taux d'occupation, en 2007



Source: ESPA

© OFS

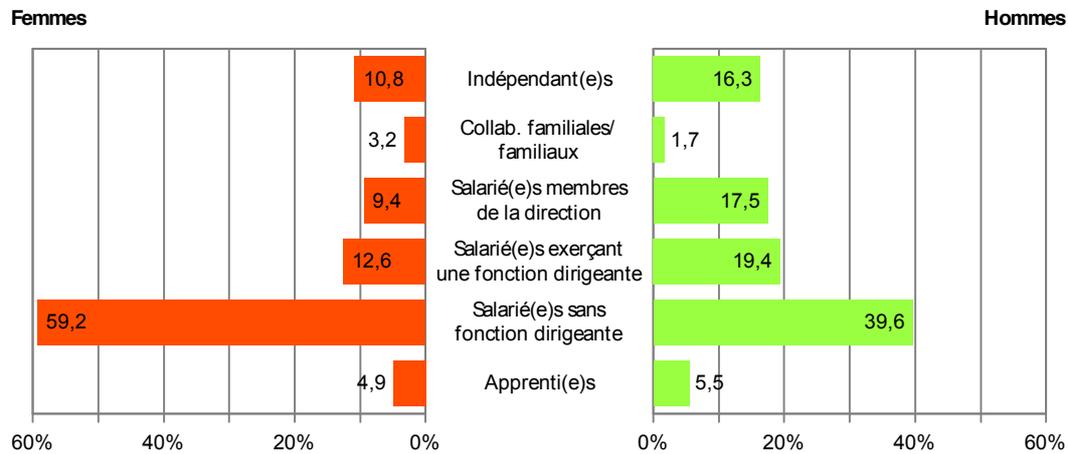
Proportion de personnes actives occupées à temps partiel



Source: ESPA

© OFS

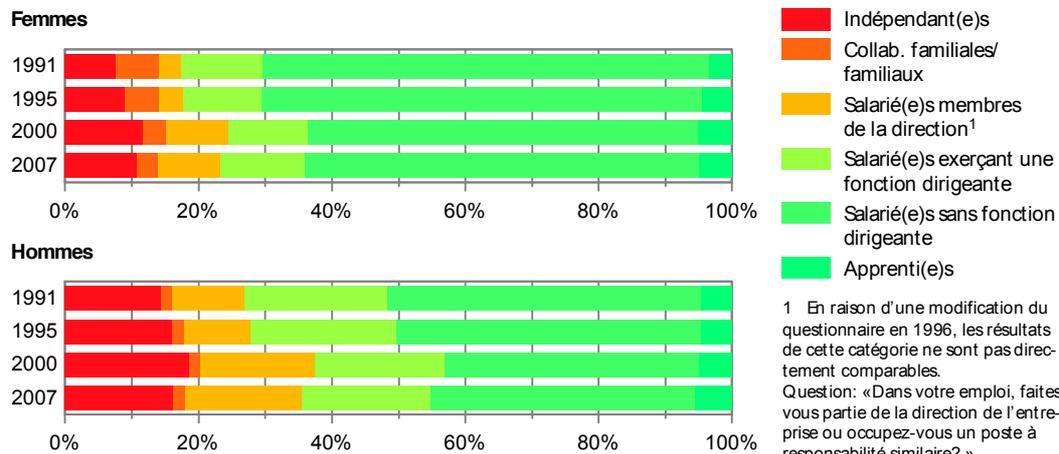
Situation dans la profession, en 2007



Source: ESPA

© OFS

Situation dans la profession

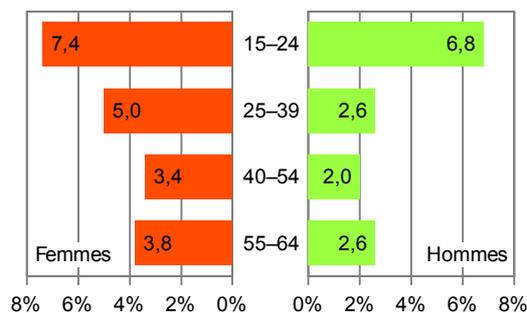


Source: ESPA

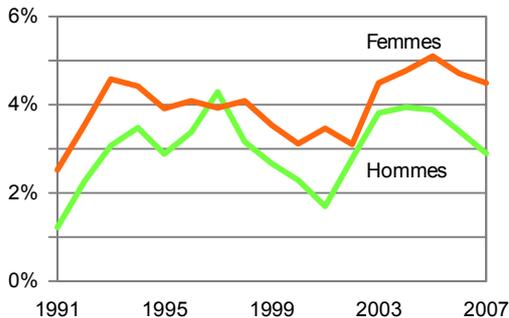
© OFS

Taux de sans-emploi

selon le groupe d'âge, en 2007



Evolution (population totale âgée de 15 ans et plus)

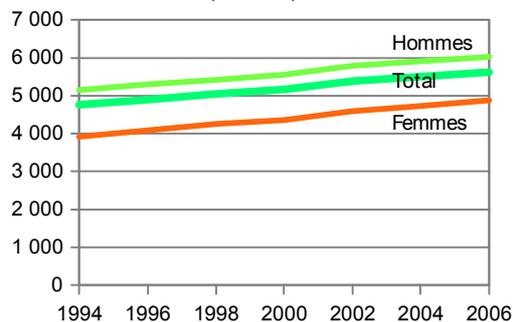


Source: ESPA

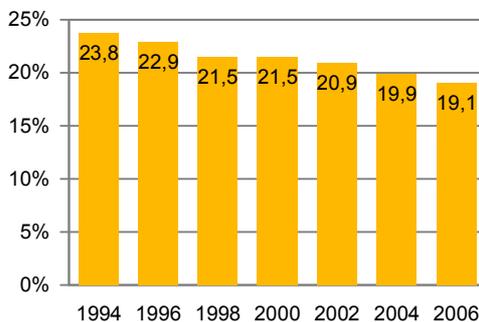
© OFS

Salaire mensuel brut Secteur privé

En francs, standardisé (médiane)



Différence salariale



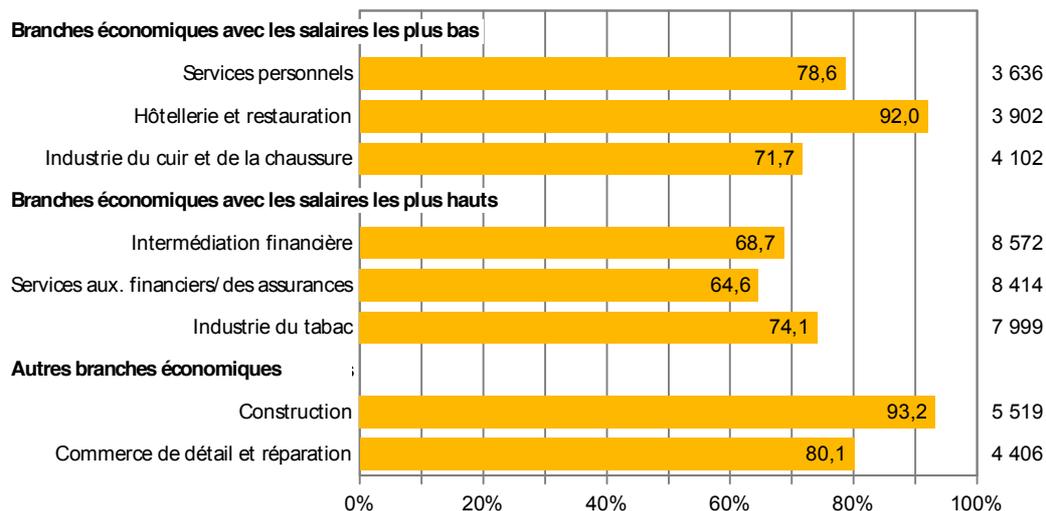
Source: ESS

© OFS

Salaire féminin en % du salaire masculin, en 2006

Selon quelques branches économiques, secteur privé

Salaire mensuel brut (médiane), en francs

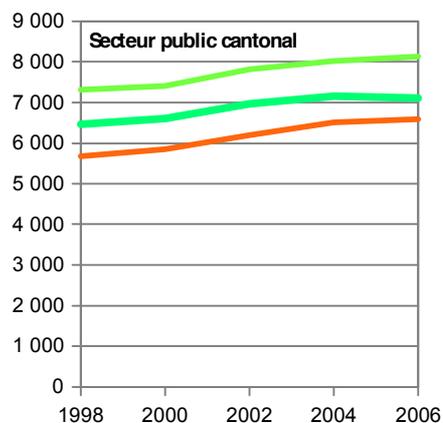
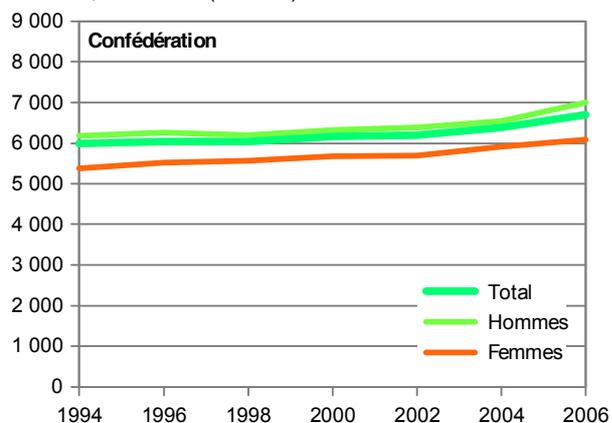


Source: ESS

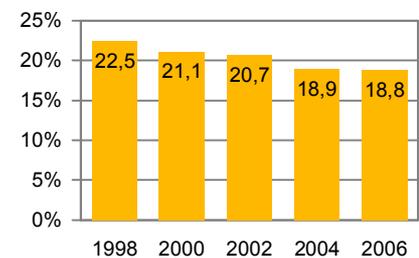
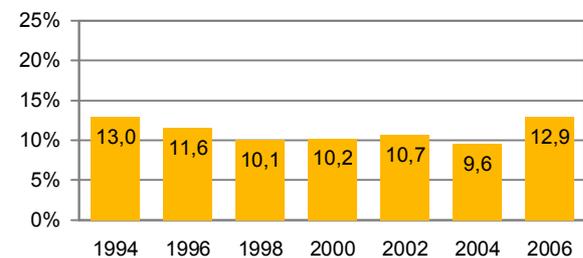
© OFS

Salaire mensuel brut Secteur public

En francs, standardisé (médiane)



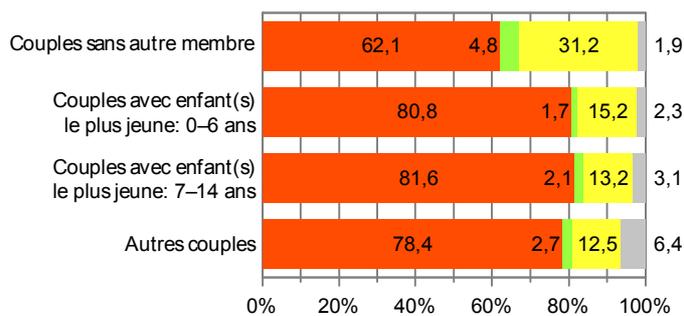
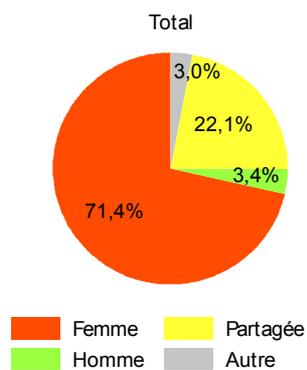
Différence salariale



Source: ESS

© OFS

Responsabilité principale pour le travail domestique dans les couples, en 2007

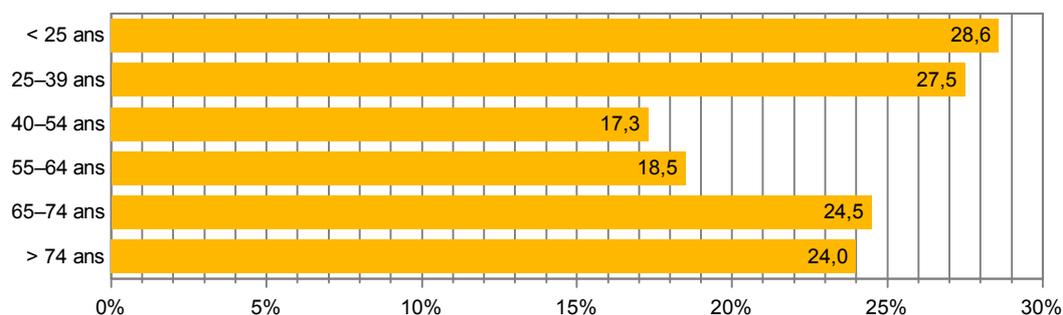


Source: ESPA

© OFS

Proportion des couples se partageant la responsabilité du travail domestique, en 2007

Selon l'âge de l'homme



Source: ESPA

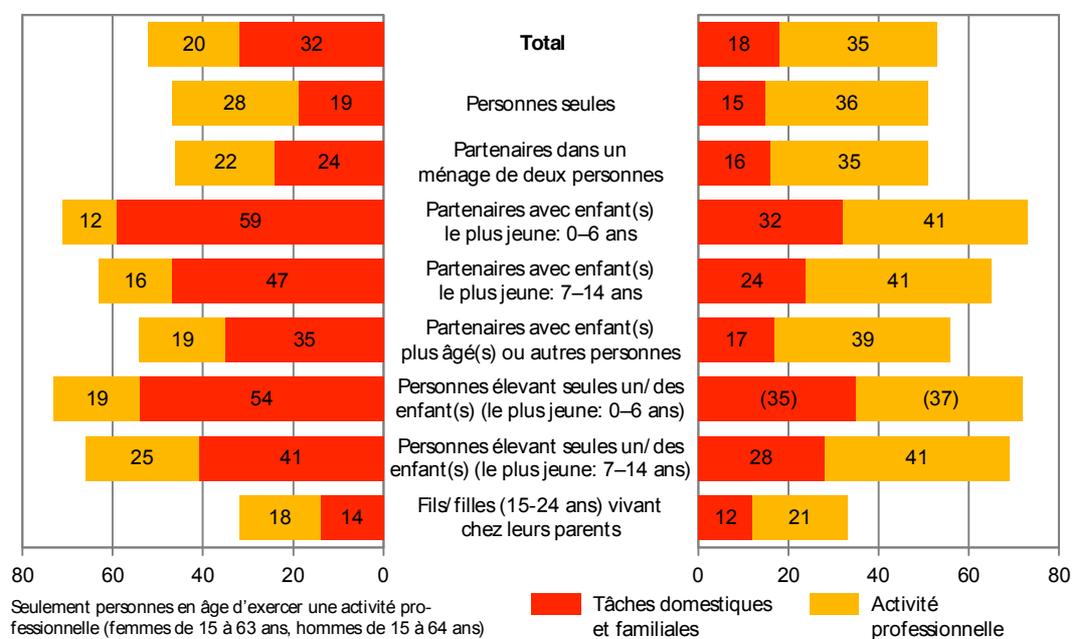
© OFS

Nombre d'heures consacrées à l'activité professionnelle et au travail domestique et familial, en 2007

Femmes

selon la situation familiale, en moyenne par semaine

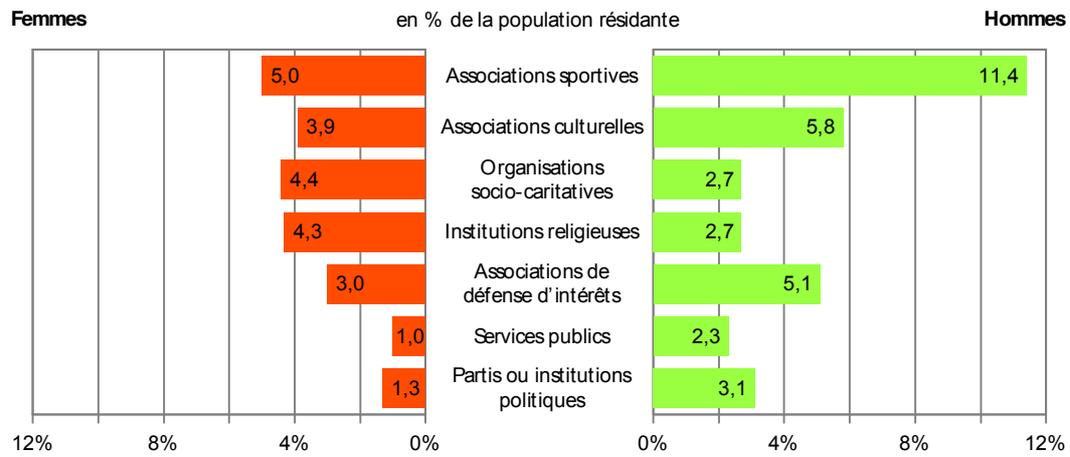
Hommes



Source: ESPA

© OFS

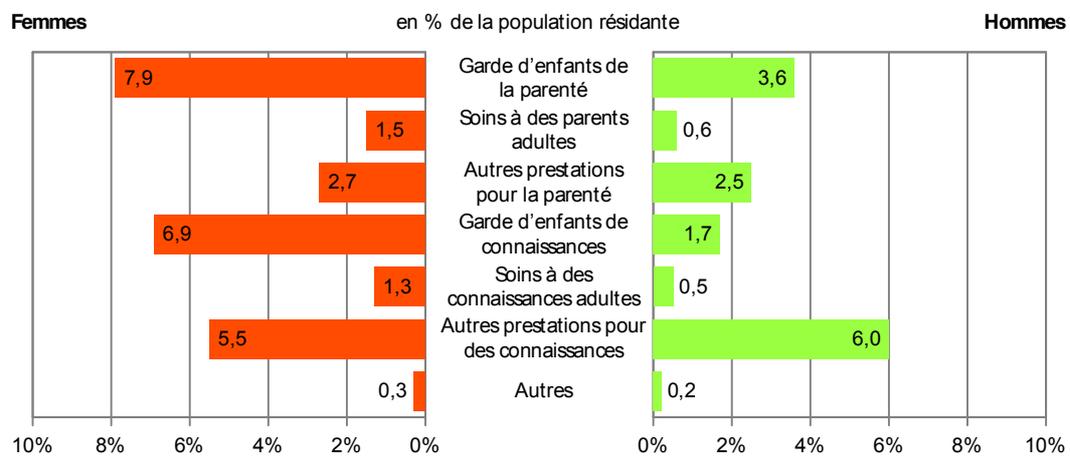
Travail bénévole organisé: taux de participation, en 2007



Source: ESPA

© OFS

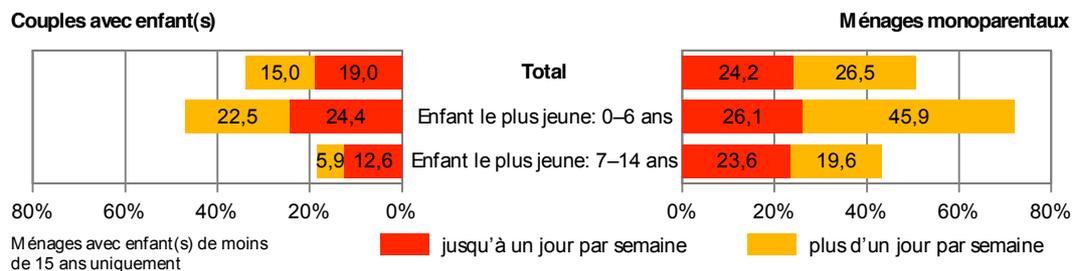
Travail bénévole informel: taux de participation, en 2007



Source: ESPA

© OFS

Proportion de ménages ayant recours à l'accueil extrafamilial des enfants, en 2007 selon la durée d'accueil

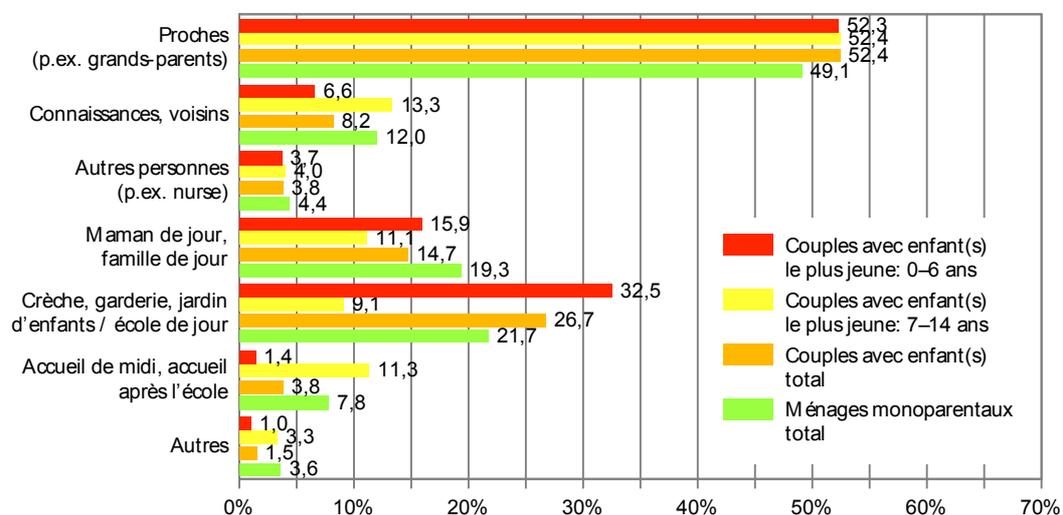


Source: ESPA

© OFS

Proportion de ménages ayant recours à l'accueil extrafamilial des enfants, en 2007 selon la forme d'accueil

Ménages avec enfant(s) de moins de 15 ans uniquement

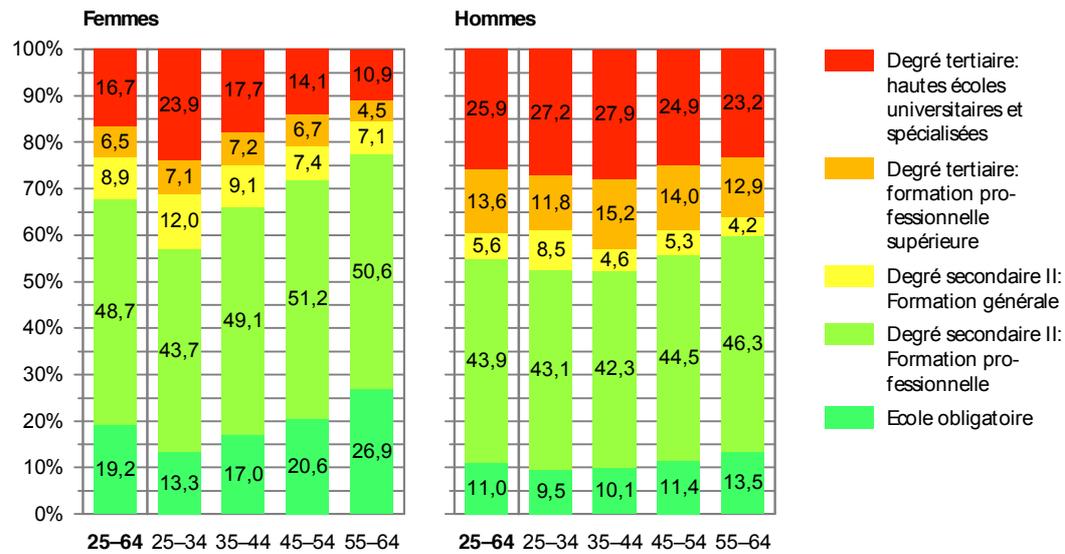


Source: ESPA

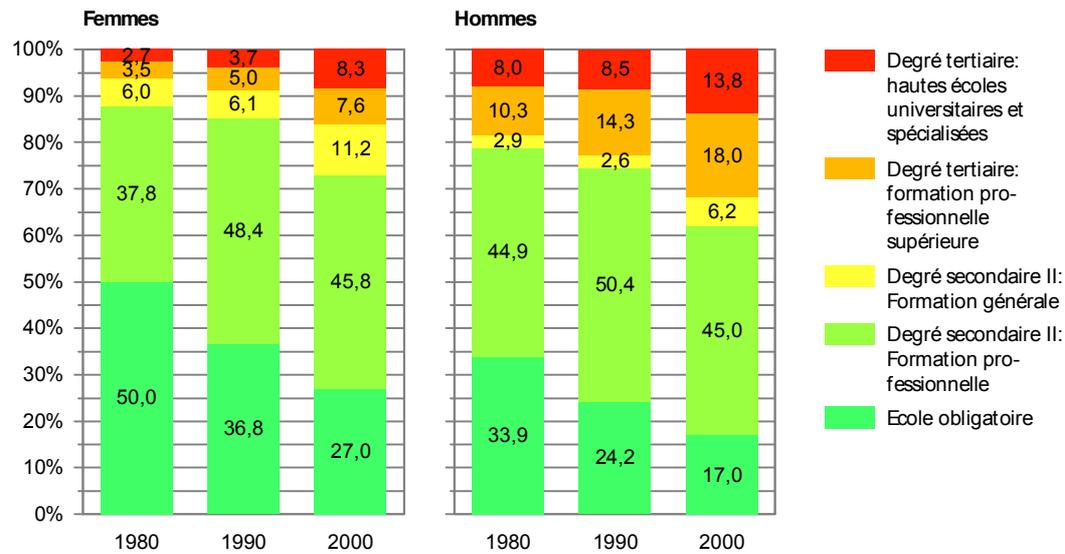
© OFS

Annexe I D) Les femmes et l'éducation

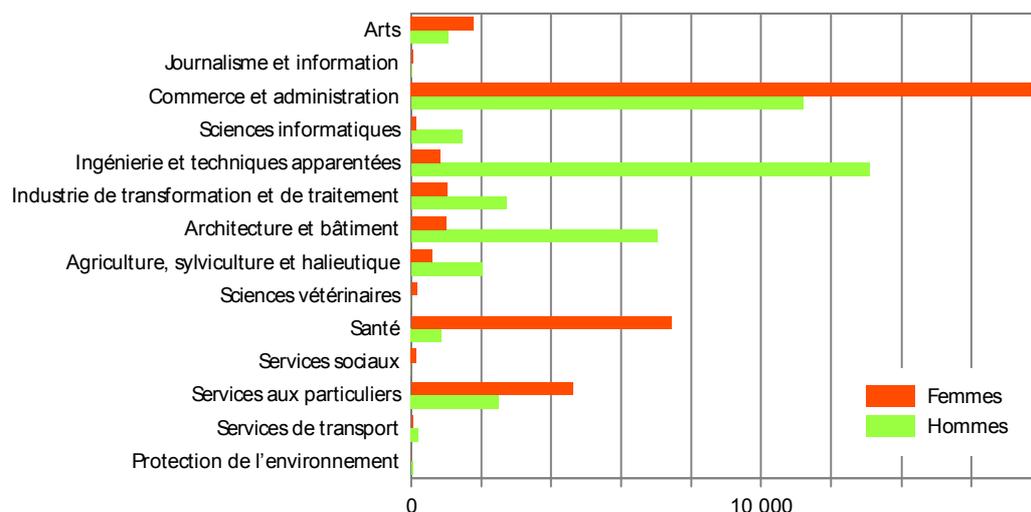
Niveau de formation de la population résidente selon le groupe d'âges, en 2007



Niveau de formation de la population résidente: personnes âgées de 25 à 64 ans



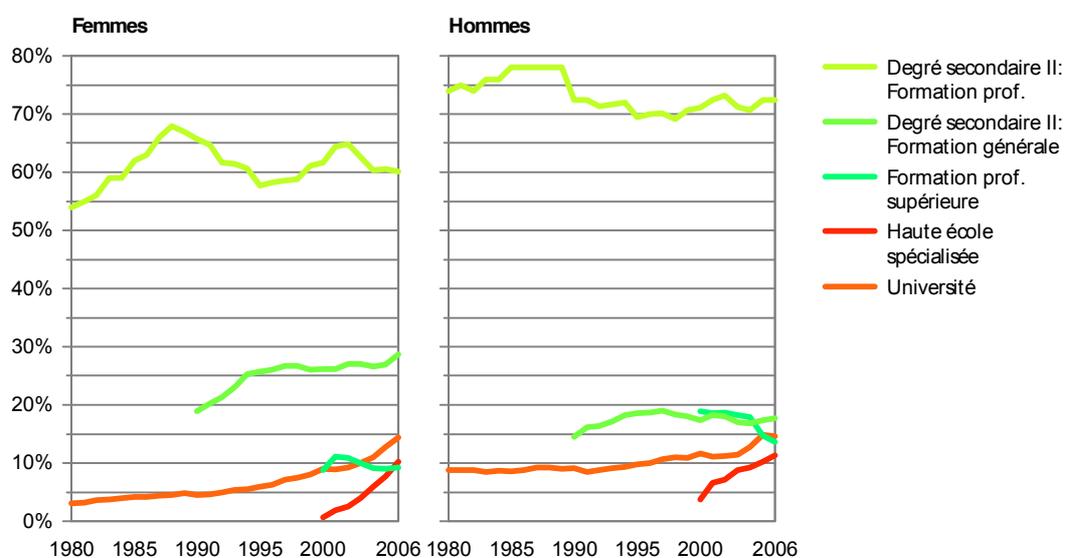
Entrées dans une formation professionnelle de plusieurs années, en 2006/07



Source: Statistique des élèves et des étudiants

© OFS

Taux de diplômés de différents niveaux

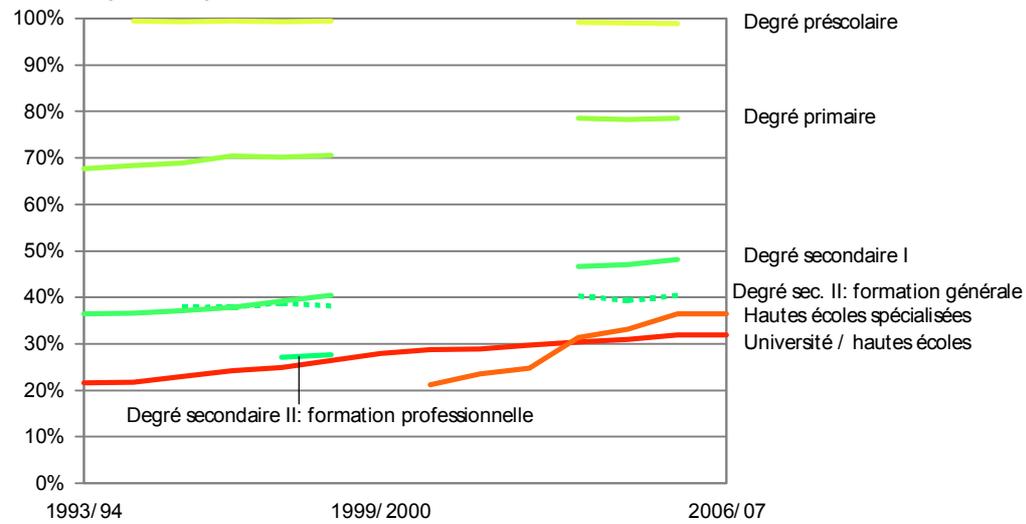


Sources: Enquête des diplômés, Statistique des élèves et des étudiants, ESPOP

© OFS

Proportion d'enseignantes

selon le degré d'enseignement et l'année scolaire (écoles publiques)



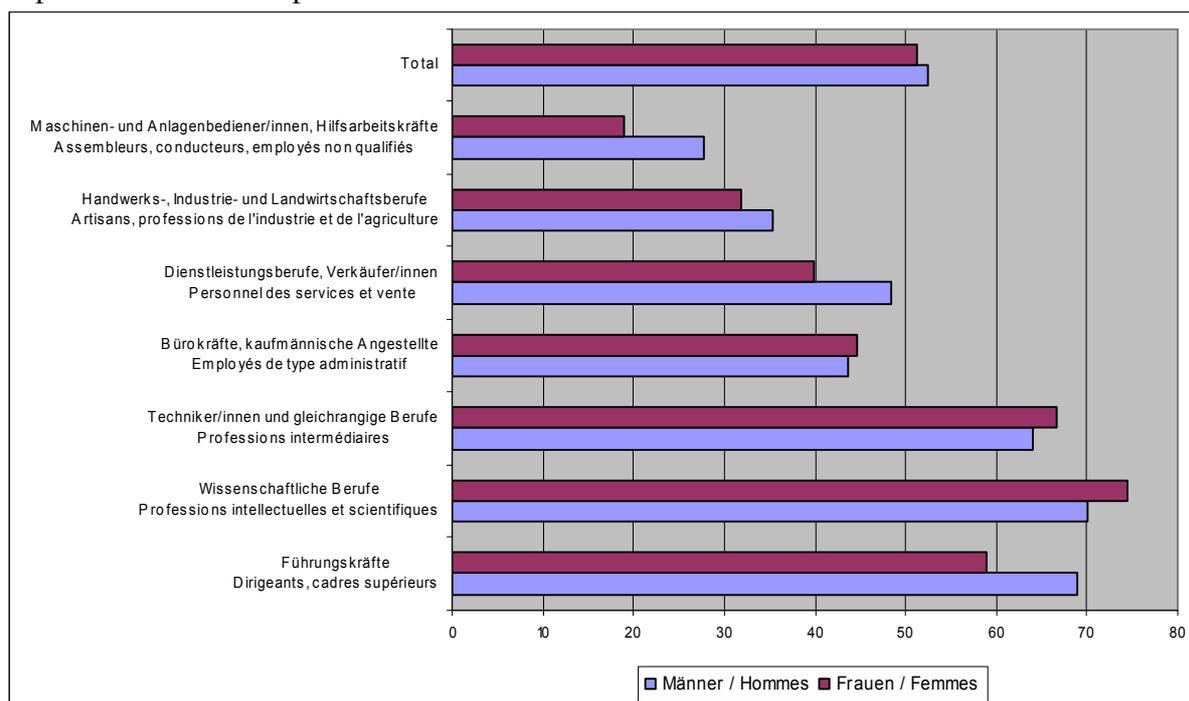
Source: Statistiques des enseignants et du personnel des hautes écoles

© OFS

Le perfectionnement en Suisse

Participation à la formation non formelle selon le sexe et l'activité professionnelle, en 2006, en %

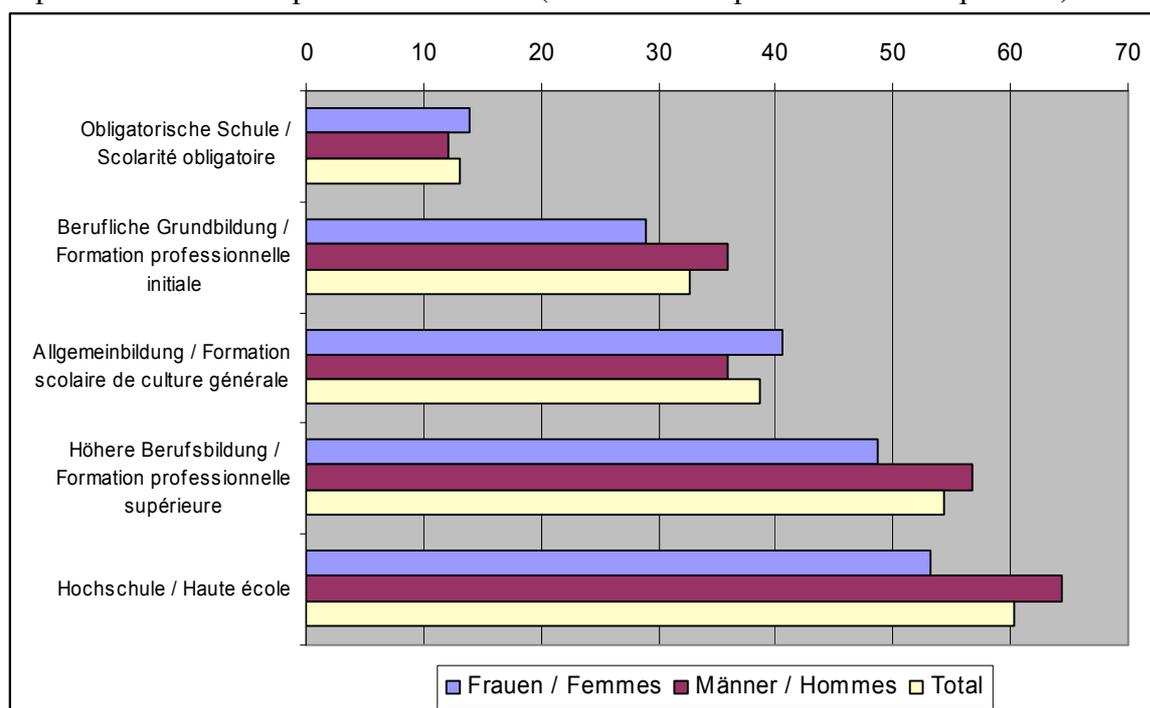
Population active occupée 25-64 ans



Source: OFS, ESPA 2006

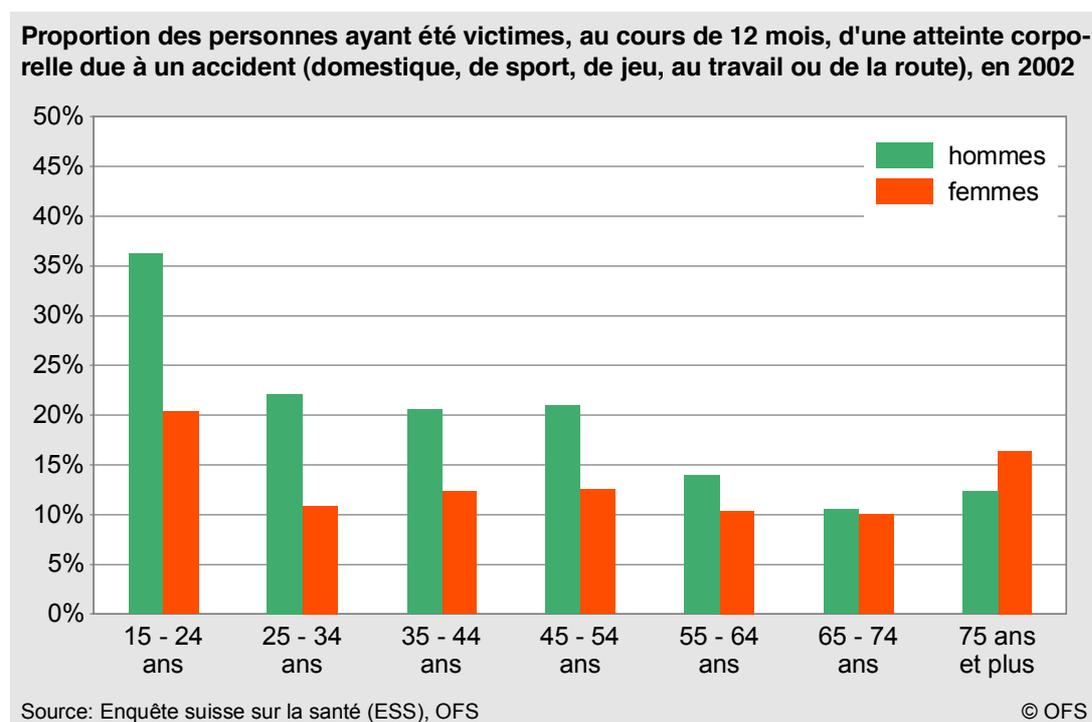
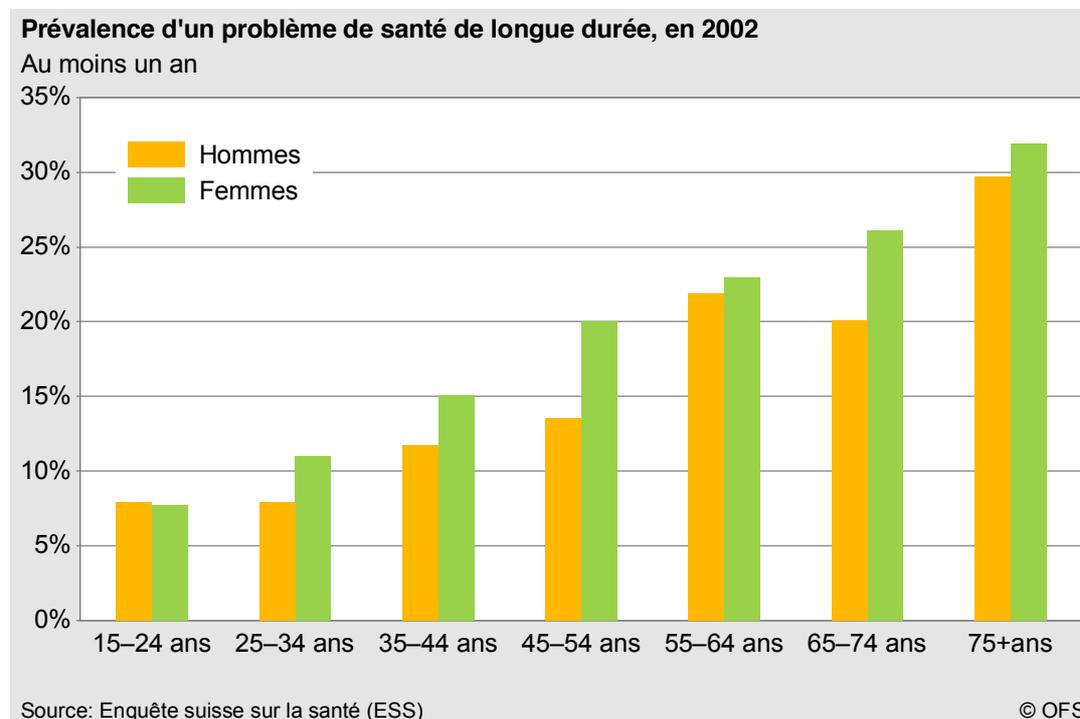
Participation à des activités de formation non formelle soutenues par l'entreprise selon le sexe et le niveau de formation, en 2006, en %

Population active occupée de 25 à 64 ans (activités à but professionnel uniquement)



Source: OFS, ESPA 2006

Annexe I E) Les femmes et la santé

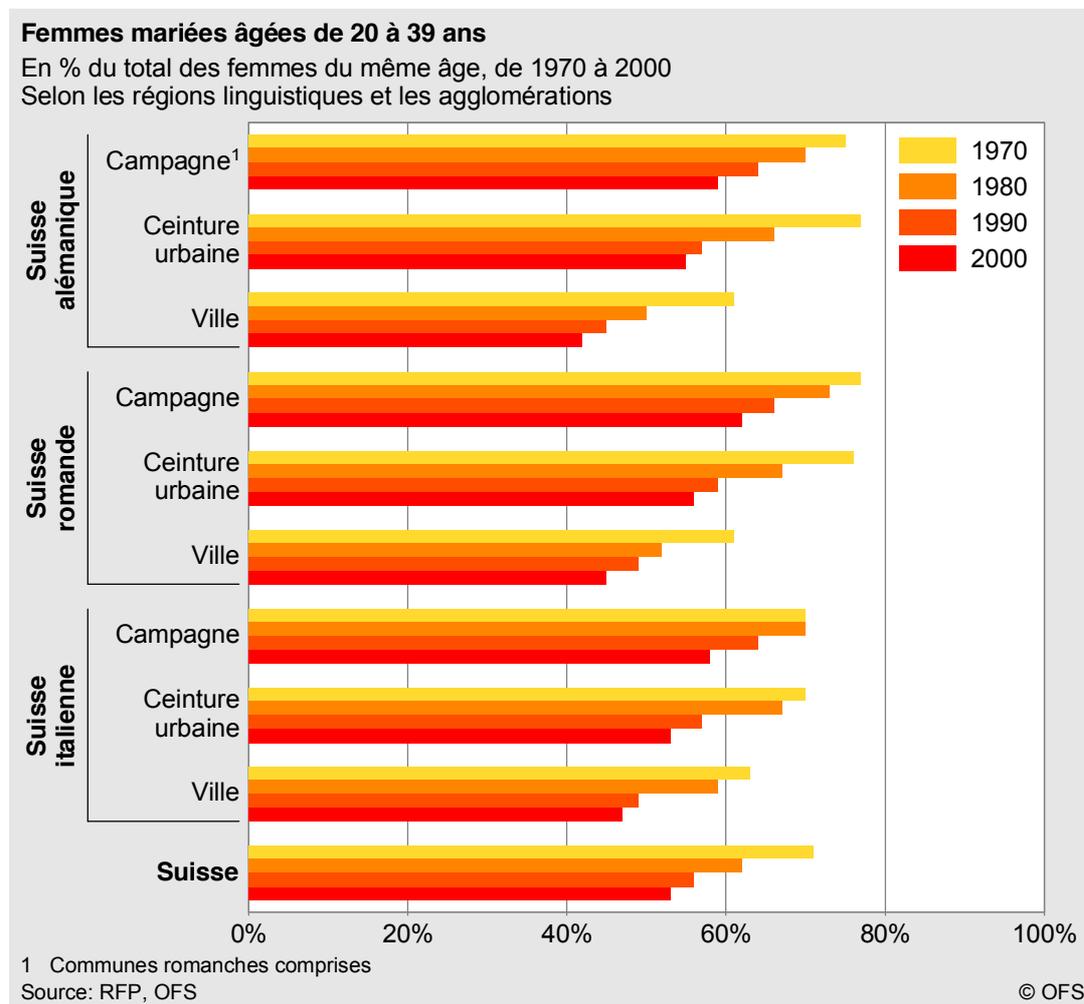


Schwangerschaftsabbrüche in der Schweiz, 2000-2006**Interruptions de grossesse en Suisse, 2000-2006**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Anzahl Schwangerschaftsabbrüche							
Nombre d'interruptions de grossesse	12312	12418	11836	10803	10944r	10788r	10499
Rate der Abbrüche pro 1000 Frauen im gebärfähigen Alter (15 - 44 Jahre)							
Taux pour 1000 femmes en âge de procréer (15 - 44 ans)			7.7	7.0	7.0	7.0	6.8

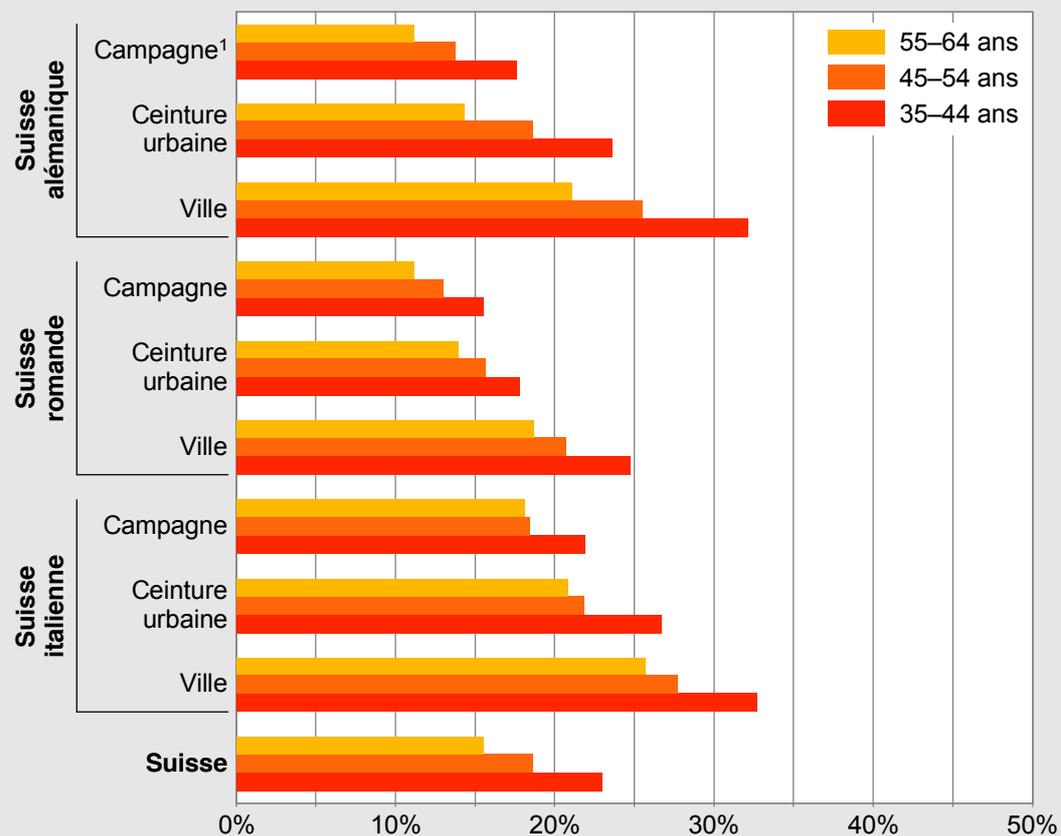
r revidierte Zahlen / r chiffres révisés

Annexe I F) Les femmes à la campagne



Femmes sans enfants*, en 2000

Proportion par rapport au total des femmes du même âge
Selon les régions linguistiques et les agglomérations



* Pour le statut parental selon le RFP 2000, voir remarque méthodologique dans le texte ci-dessous.

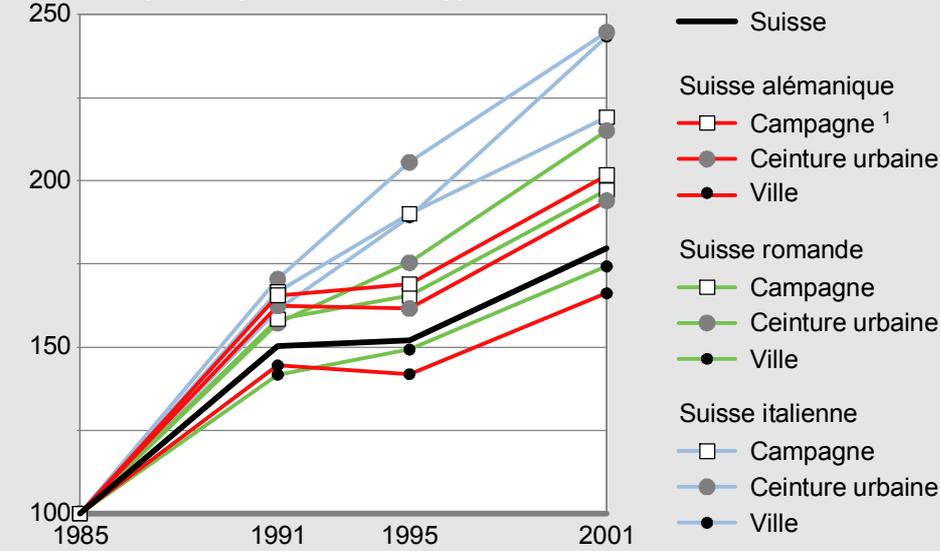
¹ Communes romanches comprises

Source: RFP, OFS

© OFS

Travail à temps partiel

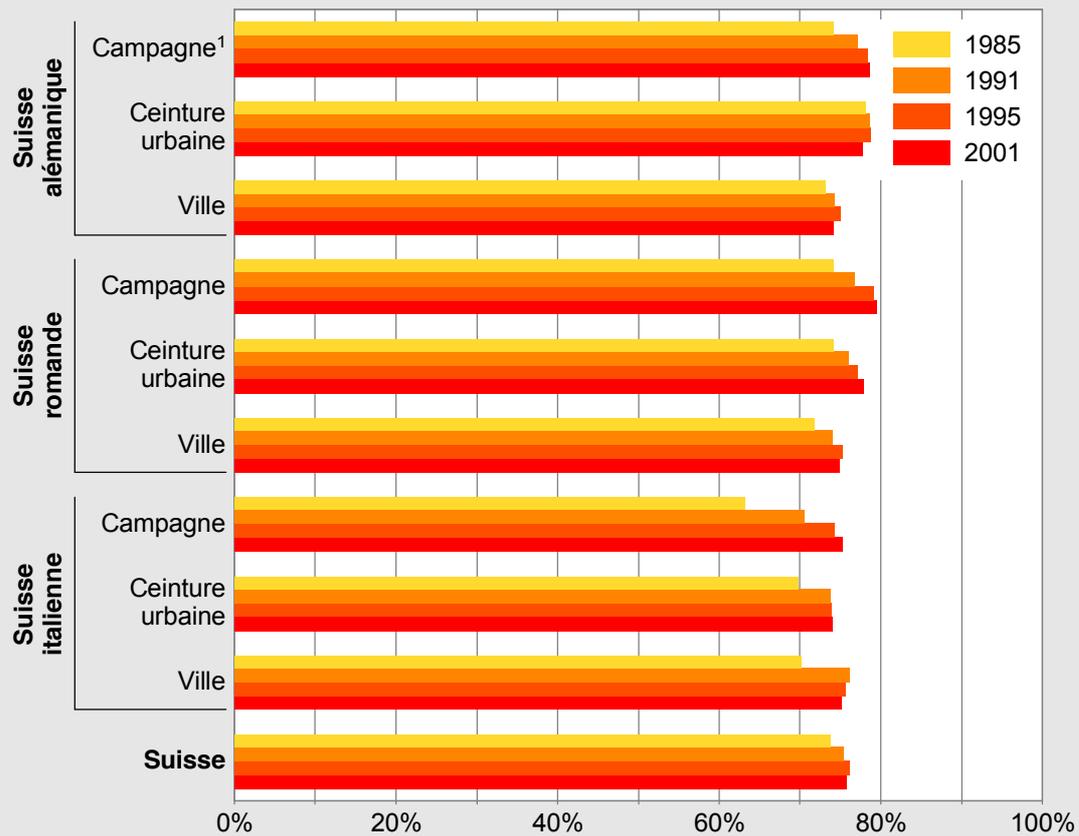
Evolution du nombre de femmes occupées à temps partiel, indice 1985 = 100
Selon les régions linguistiques et les agglomérations



1 Communes romanches comprises
Source: RE, OFS

Proportion de femmes travaillant à temps partiel

En % du total des personnes occupées à temps partiel, de 1985 à 2001
Selon les régions linguistiques et les agglomérations



1 Communes romanches comprises
Source: RE, OFS

Travail à plein temps

Evolution du nombre de femmes occupées à plein temps, indice 1985 = 100
Selon les régions linguistiques et les agglomérations



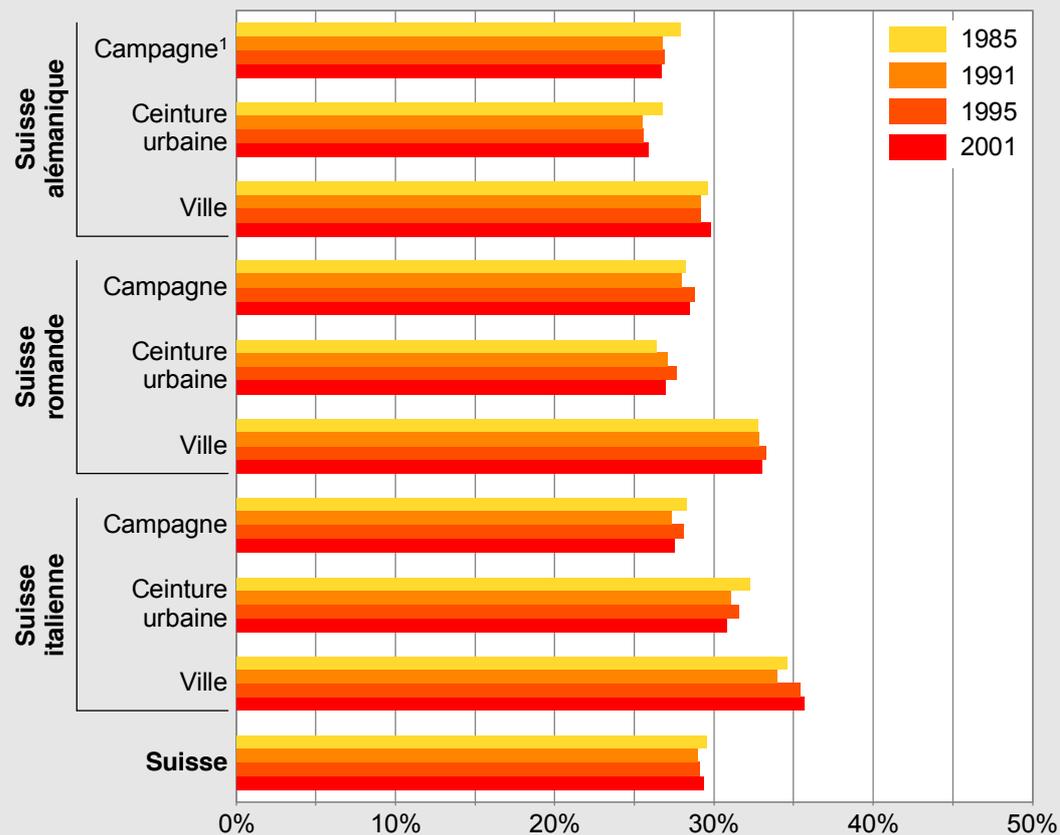
1 Communes romanches comprises

Source: RE, OFS

© OFS

Proportion de femmes travaillant à plein temps

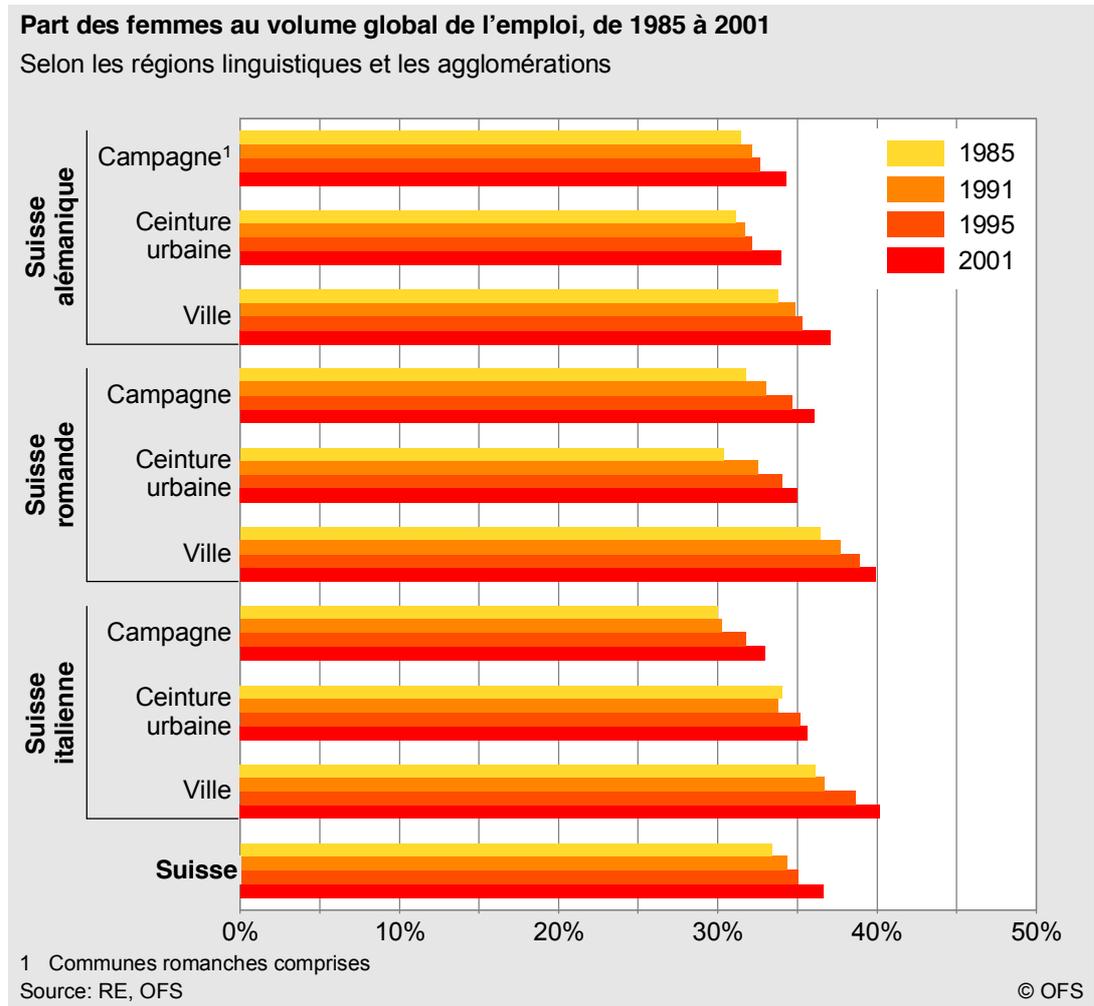
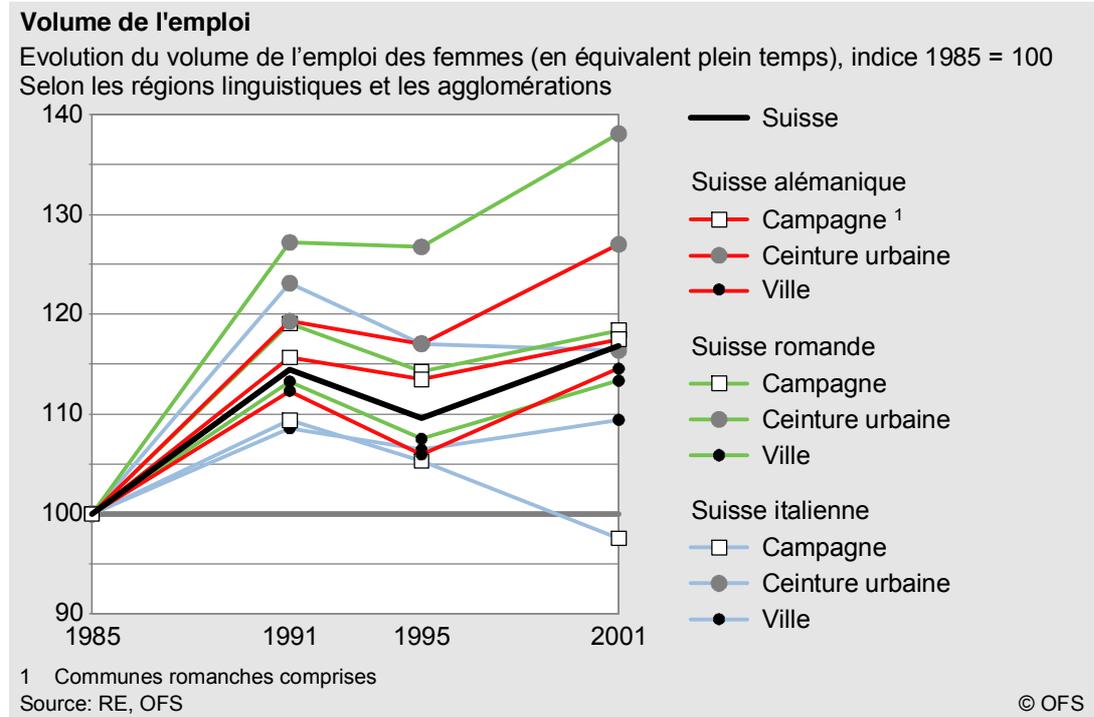
En % du total des personnes travaillant à plein temps, de 1985 à 2001
Selon les régions linguistiques et les agglomérations



1 Communes romanches comprises

Source: RE, OFS

© OFS



Femmes dans des positions dirigeantes

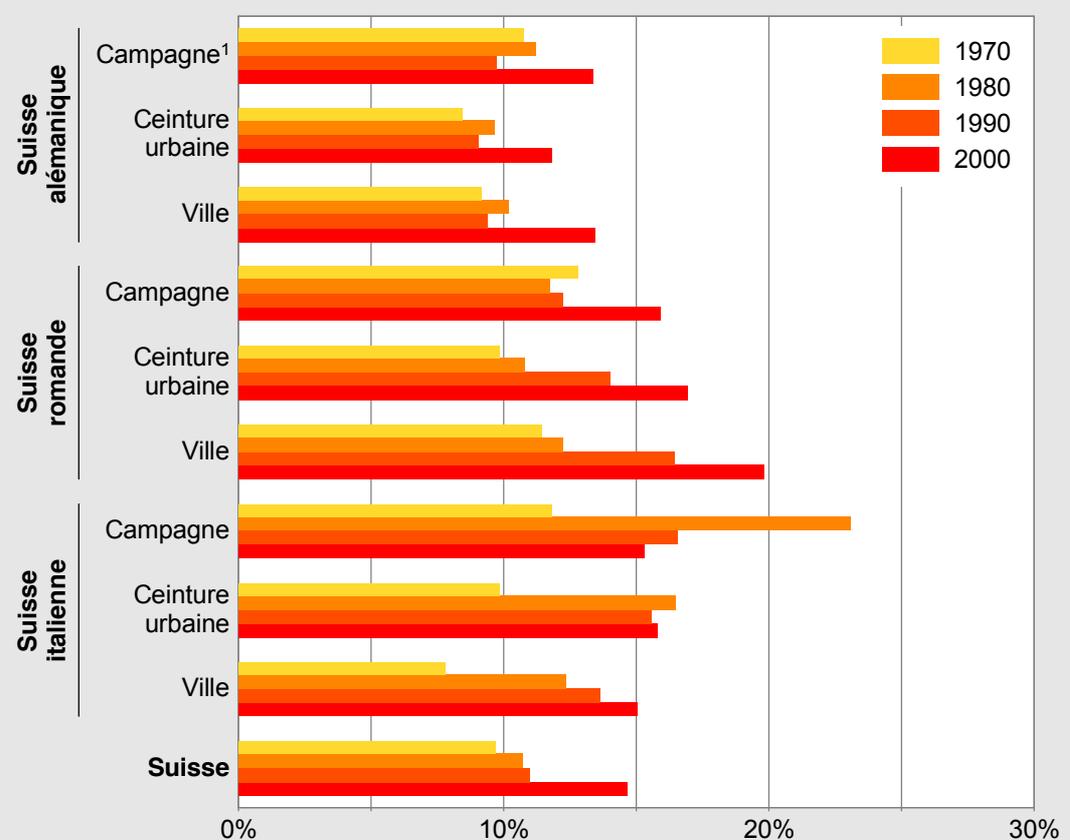
En % du total des employés dans des positions dirigeantes, en 1990 et 2000

Type de commune	1990	2000
Centres	11%	15%
Communes suburbaines	10%	12%
Communes à revenu élevé	16%	19%
Communes périurbaines	11%	16%
Communes touristiques	19%	21%
Communes industrielles et tertiaires	9%	12%
Communes pendulaires rurales	12%	16%
Communes agraires-mixtes	10%	15%
Communes agricoles	14%	22%
Suisse	11%	15%

Source: RFP, OFS

Femmes dans des positions dirigeantes

En % du total des personnes dans des positions dirigeantes, de 1970 à 2000
Selon les régions linguistiques et les agglomérations



1 Communes romanches comprises

Source: RFP, OFS

© OFS

Inégalité des salaires, selon les grandes régions

Salaire mensuel brut moyen en CHF, en 1996 et 2002

Grande région	1996	1996	2002	2002
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Région Lémanique	4267	5272	4867	5750
Espace Mittelland	4017	5261	4372	5641
Suisse du Nord-Ouest	4233	5602	4766	6000
Zurich	4688	5961	5154	6534
Suisse orientale	3716	5022	4162	5491
Suisse centrale	4008	5210	4357	5672
Tessin	3451	4798	3848	4986
Suisse	4143	5377	4625	5831

Source: Enquête suisse sur la structure des salaires, OFS

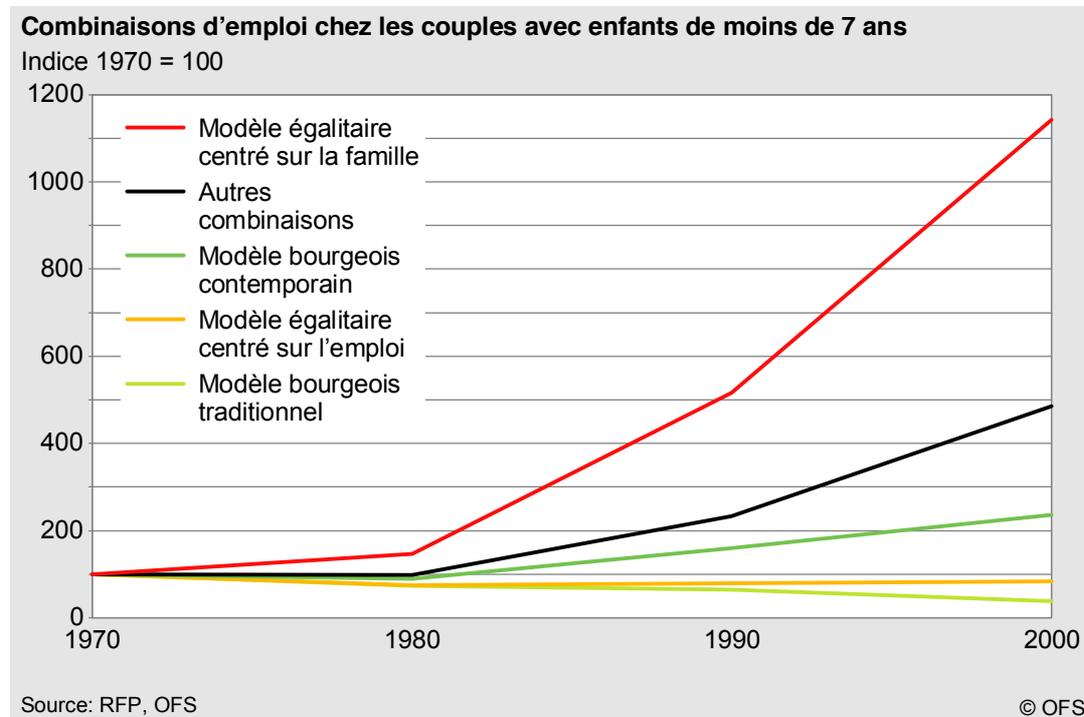
Taux de chômage

Pourcentage annuel moyen des chômeurs enregistrés par rapport aux personnes actives, en 2000

Types de commune	Femmes	Hommes	Total
Centres	2,9%	2,8%	2,8%
Communes suburbaines	2,1%	1,8%	2,0%
Communes à revenu élevé	1,4%	1,4%	1,4%
Communes périurbaines	1,4%	1,1%	1,2%
Communes touristiques	1,4%	1,3%	1,4%
Communes industrielles et tertiaires	1,5%	1,2%	1,3%
Communes pendulaires rurales	1,2%	1,0%	1,1%
Communes agraires-mixtes	0,9%	0,7%	0,8%
Communes agricoles	0,6%	0,6%	0,6%
Suisse	2,1%	1,8%	1,9%

Personnes actives = actives occupées (sans les apprenties) et chômeuses selon RFP 2000

Source: RFP, OFS; Statistique du marché du travail, Seco



Modèle bourgeois traditionnel* avec enfants de moins de 7 ans
En % du total des couples avec enfants de moins de 7 ans, en 1990 et en 2000

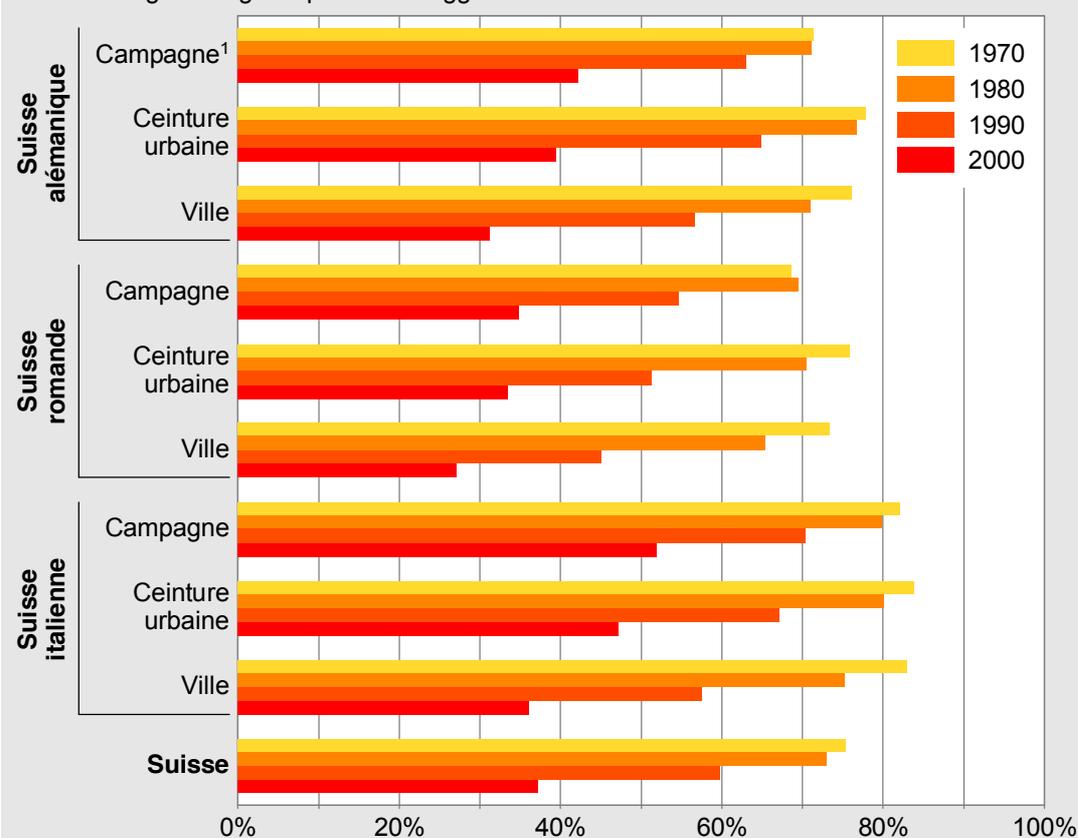
Types de communes	1990	2000
Centres	54%	31%
Communes suburbaines	62%	37%
Communes à revenu élevé	61%	39%
Communes périurbaines	64%	42%
Communes touristiques	62%	39%
Communes industrielles et tertiaires	61%	40%
Communes pendulaires rurales	64%	42%
Communes agraires-mixtes	60%	41%
Communes agricoles	52%	39%
Suisse	60%	37%

* Femme non active, homme actif à plein temps

Source: RFP, OFS

Modèle traditionnel bourgeois* avec enfants de moins de 7 ans

En % du total des couples avec enfants de moins de 7 ans, de 1970 à 2000
Selon les régions linguistiques et les agglomérations



* Femme non active, homme actif à plein temps

1 Communes romanches comprises

Source: RFP, OFS

© OFS

Modèle bourgeois contemporain* avec enfants de moins de 7 ans

En % du total des couples avec enfants de moins de 7 ans, en 1990 et en 2000

Types de commune	1990	2000
Centres	24%	34%
Communes suburbaines	23%	37%
Communes à revenu élevé	24%	38%
Communes périurbaines	23%	40%
Communes touristiques	21%	35%
Communes industrielles et tertiaires	22%	36%
Communes pendulaires rurales	23%	39%
Communes agraires-mixtes	25%	37%
Communes agricoles	28%	36%
Suisse	23%	37%

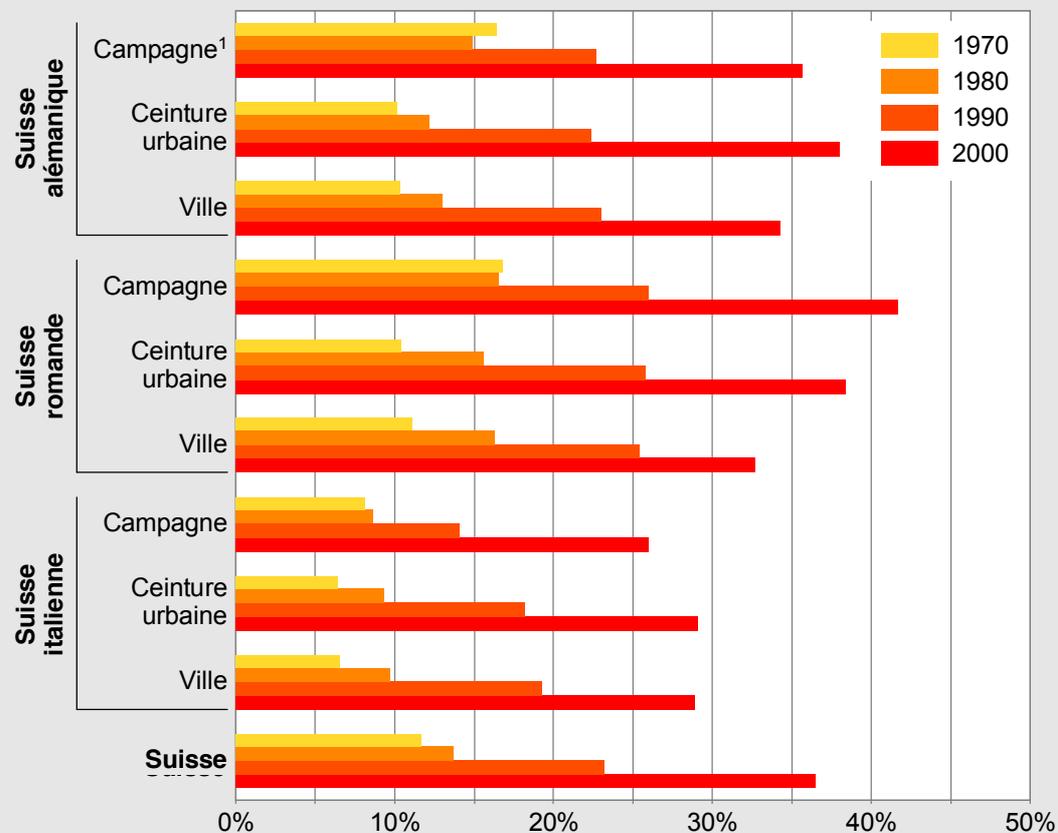
* Femme active à temps partiel, homme actif à plein temps

Source: RFP, OFS

Modèle bourgeois contemporain* avec enfants de moins de 7 ans

En % du total des couples avec enfants de moins de 7 ans, de 1970 à 2000

Selon les régions linguistiques et les agglomérations



* Femme active à temps partiel, homme actif à plein temps

1 Communes romanches comprises

Source: RFP, OFS

© OFS

Modèle égalitaire centré sur l'emploi* avec enfants de moins de 7 ans
En % du total des couples avec enfants de moins de 7 ans, en 1990 et en 2000

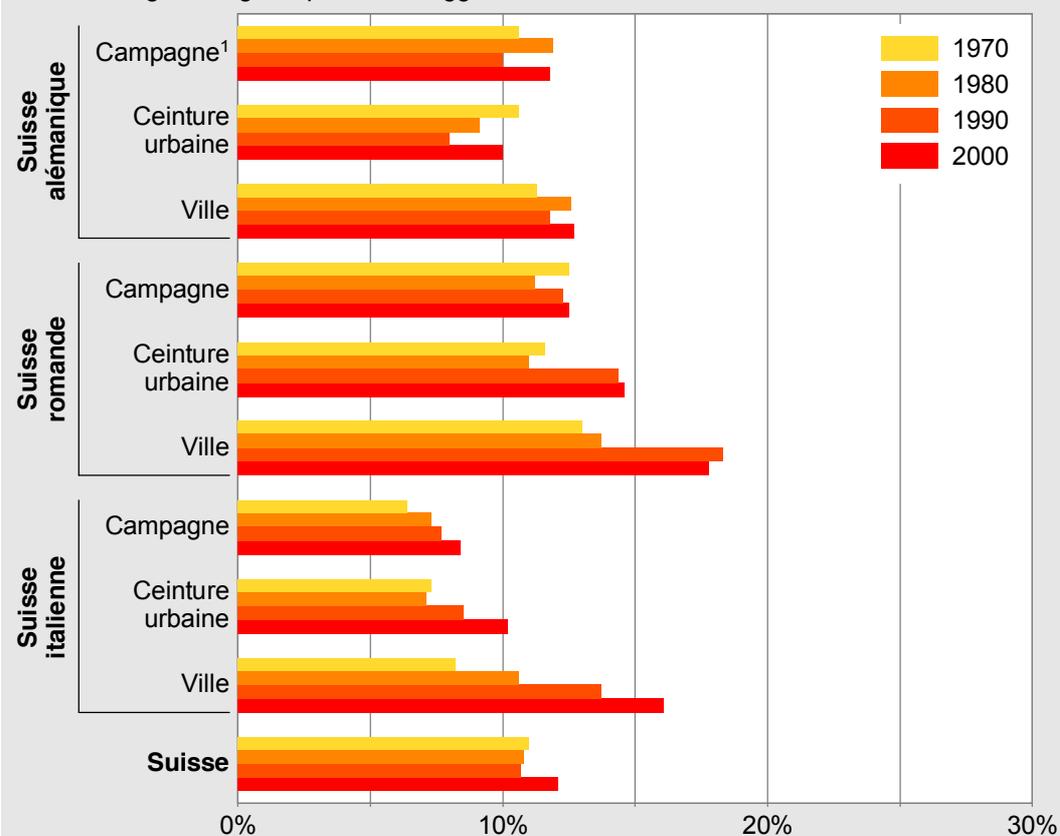
Types de commune	1990	2000
Centres	14%	14%
Communes suburbaines	10%	12%
Communes à revenu élevé	8%	11%
Communes périurbaines	7%	8%
Communes touristiques	10%	16%
Communes industrielles et tertiaires	12%	13%
Communes pendulaires rurales	8%	9%
Communes agraires-mixtes	10%	12%
Communes agricoles	14%	16%
Suisse	11%	12%

* Femme et homme actifs à plein temps

Source: RFP, OFS

Modèle égalitaire centré sur l'emploi* avec enfants de moins de 7 ans

En % du total des couples avec enfants de moins de 7 ans, de 1970 à 2000
Selon les régions linguistiques et les agglomérations



* Femme et homme actifs à plein temps

1 Communes romanches comprises

Source: RFP, OFS

© OFS

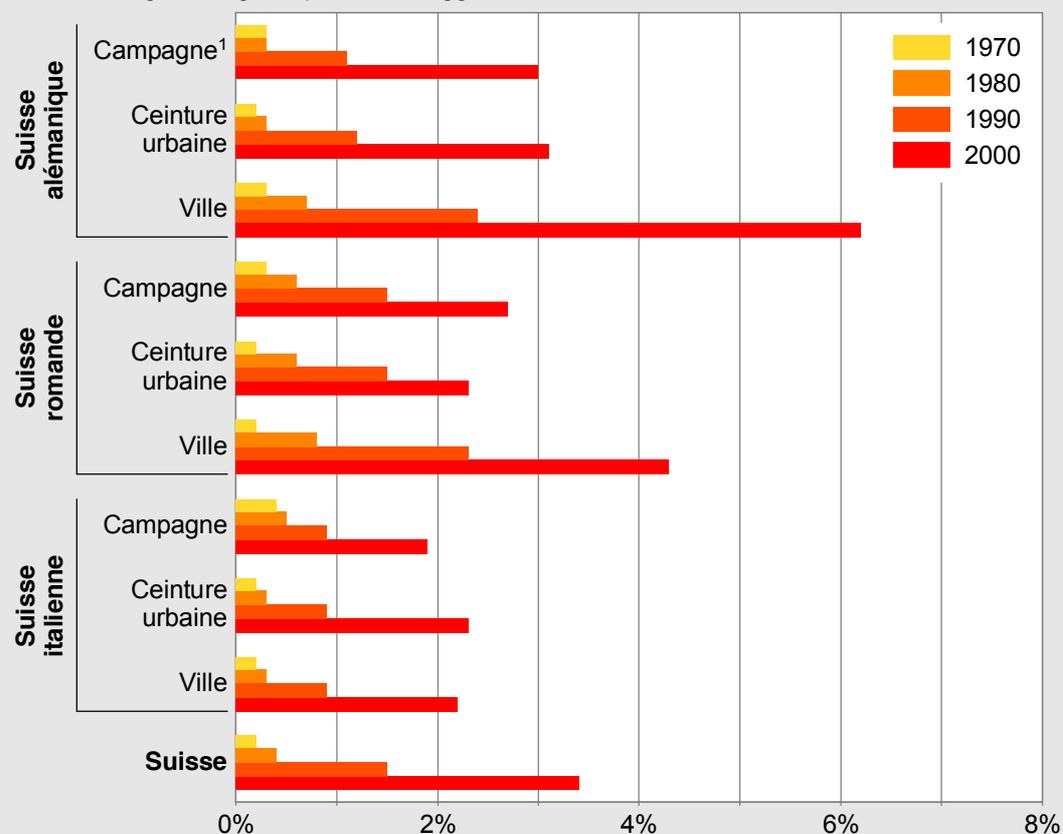
Modèle égalitaire centré sur la famille* avec enfants de moins de 7 ans

En % du total des couples avec enfants de moins de 7 ans, en 1990 et en 2000

Types de commune	1990	2000
Centres	2,2%	5,2%
Communes suburbaines	1,2%	2,8%
Communes à revenu élevé	1,5%	3,6%
Communes périurbaines	1,3%	3,0%
Communes touristiques	1,2%	2,8%
Communes industrielles et tertiaires	1,0%	2,5%
Communes pendulaires rurales	1,2%	3,0%
Communes agraires-mixtes	1,3%	3,2%
Communes agricoles	2,2%	3,9%
Suisse	1,5%	3,4%

* Femme et homme actifs à temps partiel

Source: RFP, OFS

Modèle égalitaire centré sur la famille* avec enfants de moins de 7 ansEn % du total des couples avec enfants de moins de 7 ans, de 1970 à 2000
Selon les régions linguistiques et les agglomérations

* Femme et homme actifs à temps partiel

1 Communes romanches comprises

Source: RFP, OFS

© OFS

Niveau de formation des femmes et des hommes

Nombre moyen d'années de formation des femmes et des hommes de 30 à 39 ans et de 50 à 59 ans, en 2000

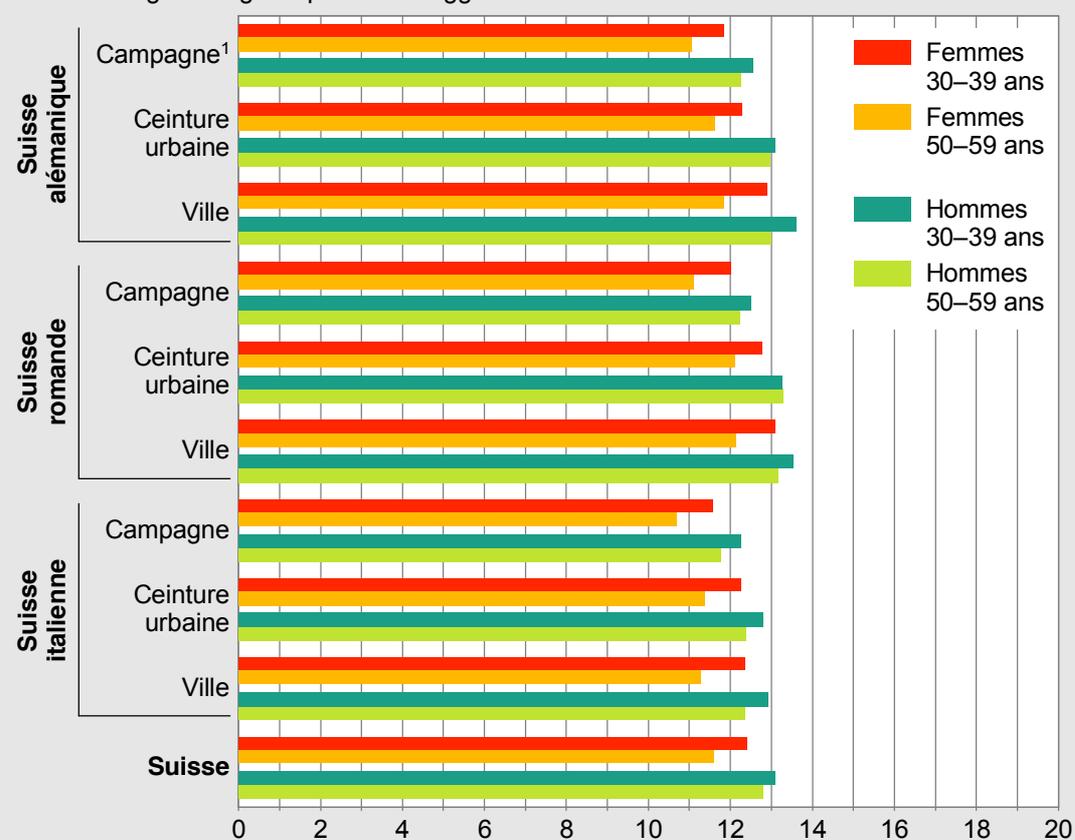
Types de commune	Hommes		Femmes	
	30-39 ans	50-59 ans	30-39 ans	50-59 ans
Centres	13,5	13,0	12,8	11,8
Communes suburbaines	13,0	12,8	12,3	11,6
Communes à revenu élevé	14,4	14,3	13,6	12,7
Communes périurbaines	13,1	13,0	12,3	11,6
Communes touristiques	12,4	12,4	11,9	11,2
Communes industrielles et tertiaires	12,5	12,3	11,8	11,0
Communes pendulaires rurales	12,7	12,4	12,1	11,2
Communes agraires-mixtes	12,5	12,1	11,9	11,0
Communes agricoles	12,2	11,4	11,7	10,7
Suisse	13,1	12,8	12,4	11,6

Source: RFP, OFS

Niveau de formation des femmes et des hommes, en 2000

Nombre moyen d'années de formation

Selon les régions linguistiques et les agglomérations



1 Communes romanches comprises

Source: RFP, OFS

© OFS

Ecart en matière de formation chez les femmes

Retard des femmes en matière de formation

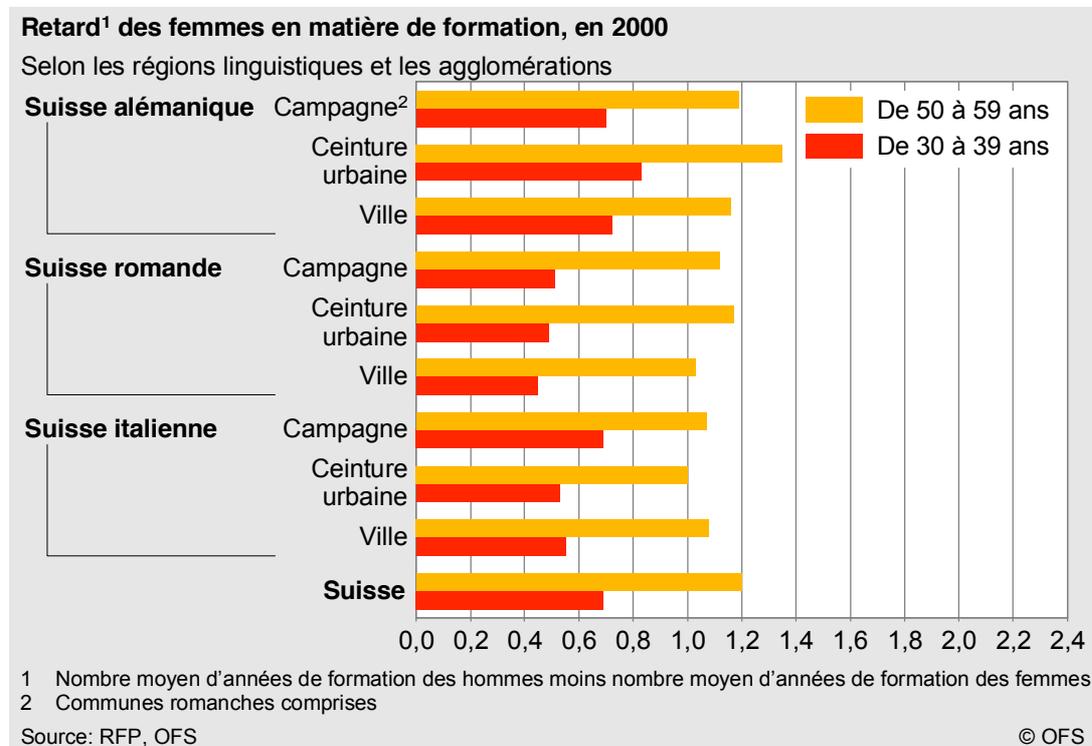
Du point de vue régional, le lien entre le niveau de formation des femmes et celui des hommes est très étroit. Là où le nombre moyen d'années de formation est important chez les hommes, il l'est très probablement aussi chez les femmes. Il est toutefois inférieur en moyenne à celui des hommes dans toutes les unités spatiales analysées. Ce retard qu'accusent les femmes en termes de formation s'est toutefois réduit chez les 30 à 39 ans et les 50 à 59 ans, s'établissant respectivement à 1,2 et à 0,7 an. Une amélioration qui montre que des progrès importants ont été réalisés dans l'égalité entre les sexes en matière de formation au cours des dernières décennies du 20^e siècle. C'est en Suisse romande que l'avancée a été la plus prononcée. Chez les jeunes femmes, c'est aussi dans cette région linguistique que le retard en matière de formation est le plus petit. A l'inverse, les différences entre le niveau moyen de formation des hommes et des femmes de ces deux groupes d'âge sont aujourd'hui les plus marquées en Suisse alémanique.

Retard des femmes en matière de formation

Nombre moyen d'années de formation des hommes moins nombre moyen d'années de formation des femmes, en 2000

Types de commune	Différence en années	
	30-39 ans	50-59 ans
Centres	0,7	1,1
Communes suburbaines	0,7	1,2
Communes à revenu élevé	0,8	1,6
Communes périurbaines	0,8	1,4
Communes touristiques	0,5	1,2
Communes industrielles et tertiaires	0,7	1,2
Communes pendulaires rurales	0,7	1,2
Communes agraires-mixtes	0,7	1,1
Communes agricoles	0,5	0,7
Suisse	0,7	1,2

Source: RFP, OFS



Annexe II: liste des abréviations

AELE	Association européenne de libre-échange
AI	assurance-invalidité
AIEP	Autorité indépendante d'examen des plaintes en matière de radio-télévision
al.	alinéa
art.	article
ATF	Arrêts du Tribunal fédéral suisse (recueil officiel)
AVS	Assurance-vieillesse et survivants
BFEG	Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes
BIDDH	Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme
c.	considérant (dans un ATF)
CA	Commission des achats de la Confédération
CC	Code civil suisse
CDIP	Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique
CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CEDH	Convention européenne des droits de l'homme
cf.	confer
ch.	chiffre
chap.	chapitre
CHF	franc suisse
CPS	Code pénal suisse
Cst.	Constitution fédérale de la Confédération suisse
DDC	Direction du développement et de la coopération
DFAE	Département fédéral des affaires étrangères
DFE	Département fédéral de l'économie
éd.	éditeur
env.	environ
EPF	Ecole polytechnique fédérale
ESPA	Enquête suisse sur la population active
FF	Feuille fédérale de la Confédération Suisse

FIZ	Centre d'information pour les femmes d'Afrique, d'Asie, d'Amérique latine et d'Europe de l'Est
FNS	Fonds national suisse de la recherche scientifique
GTF/CSG	Gender Task Force/Comité spécial sur le genre
LACI	Loi sur l'assurance-chômage
LAFam	Loi sur les allocations familiales
LAsi	Loi sur l'asile
LEg	Loi sur l'égalité
let.	lettre
LEtr	Loi fédérale sur les étrangers
LHand	Loi sur l'égalité pour les handicapés
LN	Loi sur la nationalité
LPP	Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité
LSEE	Loi fédérale sur le séjour et l'établissement des étrangers
MGF	mutilations génitales féminines
n.	note
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODM	Office fédéral des migrations
OFCOM	Office fédéral de la communication
OFFT	Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie
OFS	Office fédéral de la statistique
OFSP	Office fédéral de la santé publique
OHS	Statistique de l'aide aux victimes
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OLE	Ordonnance limitant le nombre des étrangers
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONG	organisation non gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
OSCE	Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe
p.	page
p. ex.	par exemple

PISA	Programme International pour le Suivi des Acquis des élèves
PNR	Programme national de recherche
PRN	pôles de recherche nationaux
resp.	respectivement
RS	Recueil systématique du droit fédéral
s., ss	suivant/s
SCOTT	Service de coordination contre la traite d'êtres humains et le trafic de migrants
SPC	Statistique policière de la criminalité
SRG SSR	Société suisse de radiodiffusion et télévision
UE	Union européenne
UNFPA	Fonds des Nations Unies pour la population
Unicef	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNIFEM	Fonds des Nations Unies pour les femmes

Annexe III: Liste des principaux actes normatifs

RS 101	Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 (Cst.)
RS 141.0	Loi fédérale du 29 septembre 1952 sur l'acquisition et la perte de la nationalité suisse (Loi sur la nationalité, LN)
RS 142.20	Loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers (LEtr)
RS 142.31	Loi sur l'asile du 26 juin 1998 (LAsi) (Entrée en vigueur le 1 ^{er} janvier 2008)
RS 151.1	Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)
RS 151.3	Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées (Loi sur l'égalité pour les handicapés (LHand))
RS 161.1	Loi fédérale du 17 décembre 1976 sur les droits politiques (LDP)
RS 172.056.1	Loi fédérale du 16 décembre 1994 sur les marchés publics (LMP)
RS 172.220.1	Loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (LPers)
RS 201	Code civil suisse du 10 décembre 1907 (CC)
RS 211.111.1	Loi fédérale du 17 décembre 2004 sur les conditions et la procédure régissant la stérilisation de personnes (Loi sur la stérilisation)
RS 311.0	Code pénal suisse du 21 décembre 1937 (CPS)
RS 412.10	Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (LFPr)
RS 414.71	Loi fédérale du 6 octobre 1995 sur les hautes écoles spécialisées (LHES)
RS 831.10	Loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS)
RS 832.10	Loi fédérale du 18 mars 1994 sur l'assurance-maladie (LAMal)
RS 837.0	Loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (Loi sur l'assurance-chômage, LACI)
RS 857.5	Loi fédérale du 9 octobre 1981 sur les centres de consultation en matière de grossesse
RS 861	Loi fédérale du 4 octobre 2002 sur les aides financières à l'accueil extra-familial pour enfants