



NGO-Koordination post Beijing Schweiz • Coordination post Beijing des ONG Suisses
Coordinazione post Beijing delle ONG Svizzere • Coordinaziun post Beijing dallas ONG Svizras
NGO-Coordination post Beijing Switzerland



Publié
par la Coordination post Beijing des ONG Suisses

Berne, septembre 2016

Coordination post Beijing des ONG Suisses

Rédaction :

Vivian Fankhauser-Feitknecht, Présidente/Comité de la Coordination post Beijing des ONG Suisses, Comité d'alliance F

Meike Sahling, Vice-présidente/Comité de la Coordination post Beijing des ONG Suisses, directrices de Femmes de Paix Autour du Monde

Lectrices :

Alice Reichmuth Pfammater, Comité de la Coordination post Beijing des ONG Suisses, Présidente des Femmes Juristes Suisse

Etiennette J. Verrey, ancienne Présidente de la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF

Traduction :

Anne Guyaz, Directrice de la Coordination post Beijing des ONG Suisses

Mise en page :

Lakritza Communications, Judith Niederberger

www.postbeijing.ch / info@postbeijing.ch

Contributions :

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

Auteures/Organisations

adf-svf – Association suisse pour les droits de la femme

alliance F – Alliance de sociétés féminines suisses

avanti donne – Kontaktstelle für Frauen und Mädchen mit Behinderung

cfed – L'ONG féministe pour la paix

Commission féminine de l'USS – Union syndicale suisse

CSAJ – Conseil Suisse des Activités de Jeunesse

DAO – Fédération solidarité femmes de Suisse et Liechtenstein

FARAH – Femmes en Agriculture Responsables et Autonomes en complémentarité avec les Hommes

Femmes de Paix Autour du Monde

Femmes Juristes Suisse

Femmes socialistes suisses

FemWiss – Association suisses Femmes Féminisme Recherche

FIZ – Centre d'assistance aux migrantes et aux victimes de la traite des femmes

FPS – Femmes protestantes en Suisse

FrAu – Réseau femmes et politique étrangère

FSFM – Fédération suisse des familles monoparentales

Interessengemeinschaft Frau und Museum

KOFF – Centre pour la promotion de la paix

LOS – Organisation suisse des lesbiennes, groupe Santé PluriELLE

mws – femmes médecins suisse

SANTE SEXUELLE Suisse

SKF – Ligue suisse des femmes catholiques

SSM – Syndicat suisse des mass médias

SVIN – Association Suisse des Femmes Ingénieures

swisspeace – Fondation Suisse pour la paix

TERRE DES FEMMES Suisse

TGNS – Transgender Network Switzerland

USPF – Union suisse des paysannes et des femmes rurales

Verband Wirtschaftsfrauen Schweiz

WIDE Switzerland – Women in Development Europe

Zwangsheirat.ch – Spécialistes sur le mariage forcé

Table des matières

1	Résumé	4
2	Introduction	5
3	Art. 1 - 4 : Engagements généraux à lutter contre la discrimination et à promouvoir les femmes	5
3.1	Engagement politique renforcé	5
3.2	Travail permanent des institutions chargées de l'égalité	6
3.3	Gender mainstreaming.....	6
3.4	Imposition	7
3.5	Gender budgeting.....	8
3.6	Lutte de la discrimination envers les étrangères et d'autres catégories de femmes	8
4	Art. 4 : Mesures spéciales temporaires	9
5	Art. 5 : Stéréotypes	10
6	Art. 6 : Traite des femmes et exploitation de la prostitution	13
6.1	Traite des êtres humains.....	13
6.2	Mesures dans le milieu érotique et concernant en particulier le statut des danseuses de cabaret étrangères	14
6.3	Lutte contre la violence envers les femmes.....	15
6.4	Violence domestique	15
6.5	Mariages forcés.....	16
6.6	Mutilations génitales.....	18
7	Art. 7 : Vie politique et publique	19
8	Art. 8 : Représentation et participation sur le plan international	19
9	Art. 10 : Education	20
10	Art. 11 : Vie professionnelle (priorité thématique)	22
10.1	Activité professionnelle et situation dans la profession.....	22
10.2	Egalité salariale	23
10.3	Conciliation emploi et famille / sécurité sociale.....	24
11	Art. 12 : Santé	26
12	Art. 13 : Autres domaines de la vie économique et sociale	28
12.1	Egalité et pauvreté	29
13	Art. 14 : Femmes en milieu rural	30
14	Art. 16 : Les Questions découlant du mariage et des rapports familiaux	31
14.1	Evolution des formes de famille	31
14.2	Nouveautés relatives aux conséquences du divorce.....	31

1 Résumé

L'égalité de droit entre les femmes et les hommes est un sujet de discussion important en Suisse, bien que ces dernières années de nombreux efforts aient été consentis dans ce domaine. En conséquence, la discrimination des femmes s'étend aux domaines les plus variés, que ce soit en lien avec des questions liées au quotidien, des questions de législation ou des questions structurelles. Déjà dans le dernier rapport alternatif datant d'avril 2008, il était écrit que la constante sensibilisation des autorités, des instances compétentes mais aussi du grand public, est d'importance centrale. De plus, ce rapport alternatif souhaite apporter une contribution, dans le sens où il prend position sur les améliorations nécessaires et exprime des recommandations d'action.

Diverses institutions à promouvoir l'égalité ont été rétrogradées aux niveaux national ou cantonal dans le sens où, par exemple, les ressources financières ou personnelles ont été réduites. Et bien que la promotion de l'égalité des chances reste toujours virulente, joliment inscrite dans des concepts de Gender mainstreaming ou de Gender budgeting, le passage de la théorie à la pratique est insuffisant.

Le problème des stéréotypes liés aux rôles attribués aux deux sexes est encore largement répandu en Suisse. Il manque encore une participation stratégique, par exemple des médias, ou le traitement de cette problématique dans les écoles. En effet, c'est justement dans les médias ou les écoles qui ont un effet à large spectre qu'une image alternative des modèles de rôles classiques pourrait être présentée.

Le **choix de la profession** reste influencé par des modèles façonnés ou allégués par la société. Il existe ainsi de depuis longtemps une Loi sur la formation professionnelle correspondante. Cependant un projet d'encouragement clair de la Confédération exigeant l'égalité à tous les niveaux de formation manque encore. Tout comme il manque encore dans de nombreux cantons un ancrage pertinent dans la législation sur l'éducation.

Un autre domaine dans lequel les femmes sont discriminées est le **monde du travail**. Les femmes sont encore sous-représentées dans les étages de direction.

L'inégalité salariale demeure. Plus de la moitié des femmes se trouvent avec un emploi à temps partiel, ce qui leur apporte des désavantages en matière de formations continues ou aussi d'assurances sociales. En surplus, de nombreuses femmes prennent des emplois considérés comme précaires dans des branches peu rémunérées présentant des conditions de travail peu sûres.

Un domaine très important est celui de l'inégalité salariale ayant comme conséquence le fait que les femmes sont défavorisées également dans le système d'assurances sociales puisque leurs biographies professionnelles sont, au contraire de celles des hommes, marquées par du travail non rémunéré, des interruptions dans leur carrière ou du travail à temps partiel. Le système d'assurances sociales en Suisse ne prend toujours pas en compte ces éléments.

Un autre facteur important est lié au manque de prise en charge des enfants. En effet, dans la réalité, malgré l'introduction d'un standard minimum il y a quelques années, diverses lacunes existent, qu'il s'agisse de l'allocation maternité, ou aussi de la discussion sur le congé de paternité qui en est encore à ses balbutiements. Dans l'ensemble, une nouvelle compréhension du travail ainsi que des mesures de sensibilisation sont nécessaires dans le grand public.

De surcroît, le travail au sein de la famille et le travail rémunéré ne sont guère conciliables pour de nombreuses femmes en Suisse sans désavantages financiers massifs.

En Suisse aussi, la **pauvreté** se conjugue au féminin, car les mères élevant seules leur enfant, les femmes âgées et les grandes familles sont touchées au-delà de la moyenne. Cette situation est renforcée par les différentes réglementations concernant les droits des enfants et le droit du divorce qui ont souvent des effets négatifs pour les femmes.

Bien qu'une participation égalitaire en politique soit discutée depuis des années, elle n'est toujours pas une réalité, ni au niveau cantonal, ni au niveau fédéral. Les mesures qui sont mises en discussion depuis déjà des années comme l'introduction de quotas, ce qui serait envisageable dans le cadre de la CEDEF, pourraient constituer une option. Mais là aussi, des ressources conséquentes devraient accompagner les mesures.

La violence basée sur le genre ou violence envers les femmes demeure virulente en Suisse. Cela n'est pas forcément mis en évidence au niveau juridique où beaucoup a pu être atteint ces dernières années mais surtout lors de la mise en pratique. Les maisons de femmes restent trop peu nombreuses ou les moyens financiers à disposition ne sont pas suffisants pour répondre à même une seule facette de ce vaste sujet.

La traite des femmes est un thème récurrent. Les personnes concernées sont toujours et encore placées dans une situation légale incertaine, subissent les positions arbitraires des autorités et leur statut de séjour n'est souvent pas suffisamment clarifié.

En ce qui concerne la migration, les femmes sont particulièrement touchées car, plus que la moyenne, les **femmes migrantes** doivent se retrouver souvent avec des relations de travail sous-qualifiées.

Du point de vue légal, ces femmes sont souvent dans une position défensive, que ce soit dans le cadre de la violence conjugale ou en lien avec leur statut d'autorisation de séjour.

Un paragraphe spécifique est dédié dans ce rapport aux femmes victimes du mariage forcé.

Pour la première fois, ce rapport aborde l'entier de la question des facteurs discriminants à l'égard des femmes transgenres et discute des implications légales ou de recommandations.

La CEDEF reste encore trop peu connue en suisse, que ce soit auprès des spécialistes comme des autorités.

2 Introduction

En 2014, le gouvernement suisse a délivré auprès du Comité CEDEF ses **4^e et 5^e rapports périodiques en tant qu'Etat partie sur la mise en œuvre de la Convention internationale concernant les droits des femmes (CEDEF)**. Comme cela avait déjà été le cas lors des 1^{er}/2^e et 3^e rapports de la Suisse, les organisations non gouvernementales profitent de l'opportunité de prendre position de manière critique sur un certain nombre de thèmes dans un rapport alternatif. 32 organisations et faïtières (cf. liste annexée) ont contribué grâce à leurs connaissances spécifiques et à leurs expériences. Il ne s'agissait pas de commenter entièrement les 4^e et 5^e rapports de la Suisse mais plutôt d'établir des priorités. Dans chacune des contributions apportées, les ONG ayant participé à ce rapport ont pu mettre en lumière des domaines ou des thèmes qui n'avaient pas été abordés dans le rapport officiel ou n'y avaient pas trouvé une place à leur mesure. Ces organisations vont montrer où, à leur avis, il reste du travail à effectuer.

Le présent rapport constitue une version plus complète que celle qui a été remise au Comité CEDEF. Il livre davantage d'informations de connaissances et peut être utilisé comme base d'information pour des initiatives politiques. Les contributions reçues des organisations qui peuvent être consultées sur www.postbeijing.ch sont encore plus complètes et donnent de nombreuses propositions et liens.

Lorsque nous nous référerons aux 4^e et 5^e rapports de la Suisse, nous reprendrons la numérotation des paragraphes dans la version brève du rapport de la Suisse. La Coordination post Beijing des ONG Suisse a coordonné et rédigé ce rapport alternatif. Ces contributions ne reflètent pas nécessairement l'avis de la Coordination post Beijing des ONG Suisses ou de ses organisations membres.

Pour la rédaction :

Coordination post Beijing des ONG Suisses

3 Art. 1 - 4 : Engagements généraux à lutter contre la discrimination et à promouvoir les femmes

3.1 Engagement politique renforcé

Le plan de législature 2011 – 2015 contient pour la première fois un objectif politique sur l'égalité des femmes et des hommes. Une majorité du Conseil national a retiré sans compensation du plan de législature 2016 – 2019 autant la révision de la Loi fédérale sur l'égalité – qui prévoyait des analyses de salaires internes à l'entreprise pour des entreprises employant plus de 50 personnes – que la révision du Code des obligations qui prévoit l'établissement d'objectifs concernant la représentation des sexes dans les conseils d'administration et de la direction générale. Cela signifie un retour en arrière regrettable.

Le fait que les ressources financières allouées par la Confédération au Bureau fédéral pour l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) soient restreintes et qu'ainsi la marge de manœuvre du Bureau soit toujours fortement limitée constituent un véritable problème.

Le fait que l'augmentation de la représentation des femmes dans les conseils d'administration ne soit qu'observée et qu'elle n'ait pas été forcée par d'autres mesures est également contestable, si bien que seule une lente augmentation volontaire n'ait été observée depuis des années. Des contrôles et des mesures plus efficaces sont demandés.

3.2 Travail permanent des institutions chargées de l'égalité

La politique d'égalité de la Confédération focalise son action et la répartition des aides financières très fortement sur la vie professionnelle et des thèmes tels que l'égalité salariale, l'égalité de droit et la violence domestique, conformément à la Loi fédérale sur l'égalité.

De surcroît, les institutions chargées de l'égalité disposent de ressources financières très variables dans les différents cantons et communes, ressources en règle générale trop restreintes. Pour cette raison des institutions de renom doivent fermer leurs portes.

Le BFEG doit recevoir le mandat d'accorder dans le cadre de sa stratégie la même importance aux quatre domaines de la promotion des femmes, soit le travail rémunéré, l'encouragement des hommes au travail à temps partiel, l'encouragement des hommes à participer aux tâches familiales et l'encouragement des femmes à partager la responsabilité des tâches familiales. Ainsi le domaine central du travail se comprendra dans un sens plus large comme une priorité pour la « conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ».

Recommandations

Il faut évaluer la manière de prendre en compte cet élargissement du thème central lors de l'affectation des aides financières conformément à la Loi fédérale sur l'égalité. Les lignes directrices du BFEG correspondantes doivent être revues ; l'ordonnance purement procédurale en vigueur actuellement sur les aides financières prévues par la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes devrait dorénavant également comprendre des priorités liées au contenu.

Les bureaux de l'égalité doivent tous avoir explicitement un mandat pour les thèmes suivants: l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression sexuelle ainsi que les caractères sexuelles (LGBTI). Le BFEG le fait de manière implicite en accordant un soutien financier à un projet de Transgender Network Switzerland (TGNS).

3.3 Gender mainstreaming

Le langage épïcène

Le rapport de la Suisse précise au chiffre 21 que l'administration fédérale s'efforce expressément d'utiliser un langage et une communication épïcène et ce réfère pour ce faire aux directives de la Chancellerie fédérale. L'utilisation du langage épïcène est régularisée en Suisse depuis 2007 dans la Loi fédérale sur les langues.¹

Le guide de formulation non sexiste de la Chancellerie fédérale comprend en allemand² des directives complètes et claires sur l'utilisation du langage épïcène dans l'administration fédérale. Il s'agit en première ligne de rendre visible les femmes et les hommes ou d'utiliser des formules qui peuvent s'appliquer aux deux sexes, comme par exemple en utilisant le mot « personne ». Le guide s'oppose clairement au masculin générique qui exclut et rend invisible les membres de l'autre sexe. De plus, le guide rend attentif à l'influence des rôles stéréotypés sur la prise en compte de formulations neutres au niveau du sexe.

Les guides pour les langues française et italienne ne vont pas si loin. Ils s'attachent les deux avant tout à réglementer quelles formes épïcènes peuvent être utilisées et non pas à interdire l'utilisation d'un langage épïcène.

Dans le guide pour la langue française³, le masculin générique est décrit comme autorisé. Il ne devrait cependant pas remplacer toutes les autres solutions. De même le guide en français recommande l'utilisation de formulations telles que « Madame docteur ». Par contre il s'oppose à l'utilisation des tirets (p.ex. étudiant-e), afin d'évoquer les deux sexes.

Ces recommandations restent en-deçà des recommandations des deux plus grands cantons francophones au niveau de la population (Vaud⁴ et Genève⁵). Les directives des bureaux de l'égalité francophones en

¹ Art. 7 al. 1 Loi fédérale sur les langues nationales et la compréhension entre les communautés linguistiques du 5.10.2007, SR 441.1, <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20062545/index.html>

² Chancellerie fédérale: Geschlechtergerechte Sprache. Leitfaden zum geschlechtergerechten Formulieren im Deutschen, 2009², 191 pages, <https://www.bk.admin.ch/dokumentation/sprachen/04915/05313/index.html?lang=de>

³ Chancellerie fédérale: Guide de formulation non sexiste des textes administratifs et législatifs de la Confédération.

Décembre 2000, 25 pages. <https://www.bk.admin.ch/dokumentation/sprachen/04908/05037/index.html?lang=fr>

⁴ Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes du canton de Vaud: L'égalité s'écrit, Guide de rédaction épïcène, Lausanne 2008,

http://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/themes/etat_droit/democratie/egalite_femmes_hommes/Publications/L_%C3%A9galit%C3%A9_s_%C3%A9crit_aout_2008.pdf

⁵ Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes: Guide épïcène, 2006, <http://www.ge.ch/egalite/doc/image-societe/redaction-epicene.pdf>

Suisse⁶ qui existent depuis 2001 n'ont pas été prises en compte lors de la rédaction du guide pour l'administration fédérale. Bien plus, le guide de la Chancellerie fédérale considère que les langues latines ne peuvent pas être adaptées de la même manière que l'allemand du fait de leur spécification. Si l'on prend en compte les développements dans les autres pays et régions francophones, comme le Québec, mais aussi les recommandations des cantons francophones, cette position est incompréhensible. La chancellerie fédérale doit faire des progrès pour amener à l'utilisation du langage épïcène en français – cela comprend en particulier un guide plus complet, nouvellement rédigé et adapté aux standards des cantons de Vaud et Genève ainsi que des bureaux de l'égalité francophones pour des formulations épïcènes en français dans l'administration fédérale.

Le guide pour les formulations épïcènes en italien⁷ propose plusieurs moyens stylistiques qui sont aussi compris dans le guide en allemand. Dans la plupart des cas, il est cependant suggéré de n'utiliser les formules proposées qu'avec attention et parcimonie car soit elles dérangent la fluidité de la lecture ou elles modifient le contenu sémantique. L'utilisation du masculin générique est autorisée en italien afin d'éviter les répétitions – pour les textes de loi il est même obligatoire. De même manière des clauses générales, qui basent l'utilisation du masculin générique comme possibilité pour des formulations épïcènes. De même, l'utilisation du masculin générique est également dans les clauses générales comme non-épïcène dans les recommandations pour l'allemand.⁸

Le multilinguisme de la Suisse et ainsi la nécessité de traductions serait une ressource pour le développement de nouvelles formules épïcènes dans toutes les langues nationales. Cette chance n'a pas été prise en compte : les expériences faites avec l'utilisation d'un langage épïcène en allemand au niveau fédéral n'ont servi que de manière restreinte pour les langues latines. Les standards moins élevés pour les langues latines apportent au contraire le danger que lors de traductions provenant de ces langues en allemand, les standards pour le langage épïcène en allemand ne seraient pas atteints.

Un langage épïcène qui cite explicitement les femmes aux côtés des hommes reste généralement limité à quelque chose de binaire et exclut de ce fait les personnes dont l'identité sexuelle se trouve en-dehors de cette binarité (soit une identité qui ne soit ni masculine ni féminine).

3.4 Imposition

Ce qui constitue un problème dans le cadre de l'imposition des couples mariés, c'est que le revenu supplémentaire à temps partiel et peu rémunéré de l'épouse est imposé de manière excessivement élevée malgré certaines corrections en raison de la progression. L'épouse ne souhaite de ce fait pas travailler (cf. ch. 26 s. du Rapport de la Suisse).

Malgré des allègements fiscaux alloués aux familles avec enfants, cela constitue une faille systémique. D'une part, les époux travaillant tous les deux restent encore désavantagés par leur imposition conjointe par rapport aux concubins. Les parents travaillant tous les deux sont de plus également désavantagés du fait que les frais de garde extra-familiale – contrairement par exemple aux charges de transports en voiture – ne peuvent être pris en compte que jusqu'à concurrence d'un certain montant. Ceci est incompréhensible, puisque les personnes prenant en charge les enfants doivent annoncer ces montants pour la garde qui leur sont payés intégralement comme revenu. De plus les coûts de garde ne peuvent être déduits que comme charges sociales et non comme charges du revenu, comme il en est des charges qui sont nécessaires pour pouvoir atteindre un revenu lié aux revenus.

Une autre faille du système existe dans les cantons dans lesquels les parents qui ne paient aucune garde d'enfant peuvent déduire un montant dans leur déclaration d'impôts. Ils sont favorisés par rapport aux parents qui se retrouvent effectivement avec de telles dépenses.

Recommandation

Le système fiscal doit être adapté afin d'éliminer les effets dissuasifs sur l'activité professionnelle des femmes.

Le système de l'imposition individuelle doit enfin être introduit et les conséquences fiscales des coûts liés aux enfants ainsi réglées qu'elles correspondent à l'efficacité économique effective des personnes con-

⁶ Conférence latine des déléguées à l'égalité (réalisé par Thérèse Moreau): Ecrire les genres, Guide romand d'aide à la rédaction administrative et législative épïcène, 2001, http://www.egalite.ch/uploads/pdf/langage_epicene_guide.pdf

⁷ Cancelleria federale: Pari trattamento linguistico. Guida al pari trattamento linguistico di donna e uomo nei testi ufficiali della Confederazione, Berne 2012, 60 pages

<https://www.bk.admin.ch/dokumentation/sprachen/04850/05005/index.html?lang=it>

⁸ p. 15-17. L'utilisation occasionnelle de masculins génériques était déjà prévue dans le rapport de la commission parlementaire de rédaction et était acceptée par le parlement. cf. Feuille fédérale, 1993, p. 113-117

cernées. Ainsi les coûts de garde nécessaires pour le travail doivent pouvoir être reconnus comme charges professionnelles et pouvoir être déduit dans la même mesure que les autres frais professionnels. En lien avec cela, la finalisation des pensions alimentaires pour les enfants doivent aussi être contrôlés (voir à l'art. 13).

3.5 Gender budgeting

Alors que justement le manque des ressources financières dans le domaine de l'égalité constitue un sujet récurrent, nous regrettons que le Gender budgeting n'ait pas été introduit afin de montrer clairement où l'argent est investi dans l'Etat et ainsi pouvoir prendre des décisions (d'économies) en toute connaissance de cause.

L'engagement proposé dans la recommandation n°22 du Comité CEDEF lors de sa session en 2009 concernant des analyses du budget différenciées avec des mécanismes de contrôles et de suivi à tous les niveaux des domaines de l'Etat n'est toujours pas réalisé.

De surcroît, le Gender budgeting est important pour les femmes dans le domaine de la sécurité humaine en Suisse. Il faut compléter les formations sur ce thème sur les causes structurelles de la violence basée sur le genre dans le contexte des conflits et l'importance des relations entre les sexes dans les cas de promotion de la paix.

La frontière entre la sécurité civile et militaire se déplace davantage sur les coûts de la sécurité des femmes. Avec l'aide du Gender budgeting, nous pouvons montrer l'importance de tels déplacements dans le budget, l'élargissement de la marge de manœuvre en dehors des mécanismes de contrôle d'un Etat de droit et du démantèlement de la sécurité sociale.

La croissance des mandats concernant la sécurité confiés à des entreprises privées exige davantage de contrôles et un engagement des entreprises à rendre des compte sur une tolérance zéro en ce qui concerne la violence envers les femmes de la part de leurs employés (cf. la Déclaration de Montreux).

Les femmes ne jouent rôle que trop marginal dans les négociations de paix, en particulier en ce qui concerne des thèmes comme le matériel de guerre, etc.

Recommandations

La Suisse doit montrer quels sont les effets des charges liées au commerce des armes en Suisse et à l'étranger et les effets que les lois sur les armes ont sur la situation des femmes et de leurs droits. Le SECO doit prendre davantage en compte ses obligations concernant la mise en œuvre de la CEDEF et de la résolution 1325 lorsqu'il s'agit de négociations et d'autorisations d'exportation pour du matériel de guerre.

En conséquence de l'étude mandatée entre autres par la Déclaration de Berne sur l'imposition sur les transactions, étude remise en mars 2016 au Comité CEDEF, l'Etat doit analyser les effets de ces flux financiers sur l'égalité des genres et sur les droits humains des femmes.

La Suisse doit rendre compte sur les effets de la mise en œuvre de la CEDEF et de la résolution 1325 sur les droits des femmes et sur les garanties structurelles d'une sécurité sociale sensible au genre.

3.6 Lutte de la discrimination envers les étrangères et d'autres catégories de femmes

Femmes réfugiées

Bien que le Comité CEDEF ait énoncé de manière exhaustive les devoirs des Etats dans sa recommandation n°32, le rapport de la Suisse ne s'exprime pas sur la situation des femmes réfugiées et des femmes requérant l'asile.

Recommandations

Des directives de qualité contraignantes concernant l'infrastructure et l'encadrement sont à fixer pour la mise à disposition d'immeubles ou de terrains à la Confédération et aux Cantons dans le but de l'hébergement des requérant-e-s d'asile. Le respect de ces directives doit être lui aussi contrôlé.

Femmes vivant avec un handicap

Une femme sur dix en Suisse vit avec un handicap. Un handicap ne supprime pas les discriminations liées au sexe, au contraire : il les renforce. Selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), les femmes vivant avec un handicap sont massivement moins présentes sur le marché du travail que les hommes vivant avec un handicap. Les personnes travaillant à temps partiel - en majorité des femmes - sont discriminées par la législation en vigueur concernant les assurances sociales (cf. art. 11 infra – conciliation emploi et famille) et

encourent ainsi un risque fortement plus élevé de paupérisation à l'heure de la vieillesse. Les femmes vivant avec un handicap sont de plus trois fois plus confrontées à la violence que les femmes sans handicap. La Loi sur l'égalité pour les handicapés entrée en vigueur en 2004 n'offre aucune protection contre les discriminations liées au genre. Dans le cadre de la politique de la Confédération pour l'égalité des femmes et des hommes, ces thèmes sont au contraire hautement prioritaires – cependant sans que les besoins et les conditions de vies difficiles des quelques 400'000 femmes vivant avec un handicap ne soient pris en compte dans les mesures correspondantes de la Confédération et des cantons. La Confédération et les cantons doivent également assurer une mise en œuvre libre de toute discrimination de la CEDEF pour les femmes vivant avec un handicap.

Recommandations

La Confédération et les cantons doivent analyser leurs plans d'actions et leurs mesures pour l'égalité des femmes et des hommes systématiquement quant à leur impact pour des femmes et des hommes vivant avec un handicap et rendre compte des résultats dans un rapport public (Disability Impact Assessment).

La Confédération et les cantons sont tenus à mandater des études sur la discrimination et les désavantages de toutes les femmes qui n'ont pas accès à un travail ou qui n'ont qu'un accès difficile. En se basant sur les résultats, il faut décider de mesures visant à l'égalité de ces femmes. Ils doivent décider en particulier de mesures ciblées et sensibles au genre permettant l'augmentation du taux d'activité des femmes vivant avec un handicap.

La Confédération et les cantons sont tenus à s'assurer à ce que les mesures liées aux finances publiques allouées à la prévention et à la lutte de toute forme de violence physique et psychique soient conçues de telle manière que les femmes vivant avec un handicap soient intégrées et concernées, en particulier aussi les femmes qui vivent dans des établissements spécialisés.

Personnes LGBTI

Les personnes transgenre, respectivement le sujet de l' « identité sexuelle », n'est évoqué de manière explicite ni dans la Constitution fédérale ni dans les constitutions cantonales. Cette lacune dans la protection est en pleine contradiction avec leur réalité de vie empreinte de discrimination, de stigmatisation et de violence. Il manque un processus complet et coordonné pour lutter contre la discrimination et la violence envers les personnes transgenre. Bien plus, des organes de l'Etat contribuent encore et toujours à la discrimination des personnes transgenre (voir infra art. 13 sur la modification administrative du nom et du sexe).

Il existe des discriminations multiples, notamment auprès des migrantes et réfugiés et/ou des travailleuses et travailleurs du sexe. Les femmes transgenre immigrantes en particulier n'ont que très rarement une autre chance sur le marché du travail que dans le domaine du sexe (cf. infra art. 6).

Des études sur la situation des personnes LGBTI manquent encore en Suisse. Les femmes lesbiennes sont également souvent vouées à l'invisibilité puisque les médias les sous-représentent clairement en comparaison avec les hommes homosexuels.

Recommandations

L' « identité sexuelle » doit expressément apparaître dans le catalogue de l'art. 8 al. 2 de la Cst. et dans les articles concernant la discrimination dans les constitutions cantonales. De plus, une protection conséquente de la discrimination dans le droit privé ainsi qu'une protection pénale de délits tels que les discours suscitant la haine ou des crimes doit être mise sur pied.

Les campagnes contre les différentes formes de discrimination des personnes LGBTI doivent être soutenues.

4 Art. 4 : Mesures spéciales temporaires

Environ deux tiers des femmes ne sont pas nommées à des postes de direction alors que plus de la moitié des hommes en disposent. Au niveau de la direction d'entreprises on ne trouve que 6% de femmes et il n'y a que 13% de femmes nommées dans les conseils d'administration des plus grosses entreprises.⁹ En ce qui concerne la représentation des femmes, la Suisse donc est sensiblement en-dessous de la moyenne européenne. La sous-représentation des femmes dans les étages de direction ne s'explique plus par un manque de qualification. Elle se fonde sur des jugements de société et des stéréotypes qui discriminent encore et toujours les femmes.

Le Conseil fédéral a accepté une recommandation qui introduit des mesures exceptionnelles temporaires afin d'améliorer la représentation des femmes. De telles mesures exceptionnelles contribuent incontestablement à accélérer la réalisation de l'égalité de fait entre les hommes et les femmes. La mise en œuvre de

⁹ Frauenquoten in den Führungsetagen der Wirtschaft, Arbeitspapier der EKF, erstellt von Regula Kägi-Diener, 2014, p. 8 f.

ces mesures reste cependant encore difficile dans la pratique du droit en Suisse. L'ensemble des efforts volontaires pour augmenter la représentation des femmes dans les conseils d'administration et les directions générales n'a pas atteint les effets escomptés. Les mesures temporaires ont été discutées mais non mises en œuvre de manière suffisamment cohérente. C'est aussi ce que montre la réforme du droit des sociétés anonymes qui ne propose qu'une représentation de 30% des sexes dans le conseil d'administration des grandes sociétés cotées en bourse et de seulement 20% pour la direction générale.¹⁰ Elle est trop peu dissuasive puisqu'elle ne prévoit ni des quotas ni des possibilités de sanctions. Les variations par rapport à la valeur de référence ne doivent être que fondées (selon l'approche du « complain or explain », soit tu appliques, sois tu t'expliques). De plus, en avril 2016 une majorité du Conseil National a rayé sans compensation du plan de législature d'une part la révision de la Loi sur l'égalité – qui prévoit une analyse des salaires interne à l'entreprise employant plus de 50 personnes – et d'autre part la révision du Code des obligations qui a pour objectif la représentation des sexes dans les conseils d'administration et les directions générales.¹¹ Des ratios contraignants sont le seul moyen d'atteindre l'égalité des sexes et de contribuer à un changement des mentalités plus rapide.¹²

Recommandations

Il faut introduire une représentation paritaire des deux sexes à tous les niveaux de directions et de prise de décision des entreprises cotées en bourses, des entreprises comptant plus de 250 personnes employées ainsi que des entreprises publiques ou des entreprises à participation publique.

Des mécanismes de contrôle efficaces doivent être créés pour atteindre ces objectifs et des sanctions s'appuyant sur le droit introduites afin d'en hâter la mise en œuvre (sous la forme d'amende pécuniaire ou jusqu'à la dissolution de l'organe concerné [conseil d'administration ou direction générale] dans le cas où ces objectifs n'auraient pas été atteints; cf. les détails¹³).

5 Art. 5 : Stéréotypes

Les stéréotypes ambiants constituent un des problèmes de base freinant l'égalité entre les femmes et les hommes en Suisse. Ils montrent que la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale reste difficile, que les femmes assument plusieurs charges et que la majorité des femmes actives travaillent à temps partiel (58,5%) et/ou dans des secteurs à bas revenus. On trouve cependant de plus en plus de femmes et d'hommes qui travaillent dans des secteurs atypiques à leur sexe. Lorsqu'il s'agit cependant de savoir qui assume davantage les tâches familiales ou qui est actif dans les positions de cadre dans le monde de travail ou la politique, les stéréotypes entrent en jeu. Ainsi on peut clairement déduire des médias et du courrier des lecteurs que le souci des enfants revient à la mère. Cela conduit entre autres au fait que les femmes ne veulent pas se justifier constamment du fait d'être active professionnellement et ainsi renoncent à une carrière professionnelle ou à des bonnes positions. Il est indicatif de constater qu'entre temps on trouve aussi des femmes en Suisse à des positions de cadre mais qui sont majoritairement des citoyennes étrangères car vraisemblablement c'est une autre attitude qui est majoritaire, mise en œuvre et vécue.

En lien avec la violence basée sur le genre, il est essentiel de revenir aux racines de la hiérarchie entre les sexes. Cela signifie que les stéréotypes de genres et ainsi les normes sociales qui en découlent doivent être changés pour vaincre la violence basée sur le genre de manière durable. Le sexisme est présent dans le quotidien de toutes les femmes que ce soit par les gens autour d'elles, la publicité ou les nouvelles transmises par les médias.¹⁴ Il est central de s'attaquer aux stéréotypes dans la formation, le choix de la profession et les médias afin de réduire les inégalités fondamentales de notre société.

Les stéréotypes sont en règle générale une caractérisation simplifiée de personnes ou de choses et peuvent aider à se repérer. Ils nous aident à intégrer plus rapidement de nouvelles expériences et à y réagir. Parce qu'ils nous donnent l'impression d'être la réalité, ils peuvent aussi devenir de puissants outils pour renforcer des normes, des attitudes et des attentes.

Les femmes sont toujours et encore sous représentées dans la politique, l'économie et les positions de pouvoir et les stéréotypes de genre peuvent ainsi conduire à maintenir ce déséquilibre en matière de pouvoir.

¹⁰ <https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=de&msg-id=59797>

¹¹ https://www.parlament.ch/de/services/news/Seiten/20160426103021764194158159041_bsd054.aspx

¹² Resolution der Juristinnen Schweiz – Femmes Juristes Suisse für eine angemessene Vertretung von Frau und Mann auf allen Entscheidungs- und Führungsstufen in der Wirtschaft, Juni 2014, <https://my.fairgate.ch/lawandwomen/uploads/mediamanager/pages/files/Quotenresolution14062014def.pdf>

¹³ dito

¹⁴ cf. Égalité entre femmes et hommes Plan d'action de la Suisse Bilan 1999-2014 (2014), D/F, 116 pages, p. 50-57, 62, 63, 99, 100 et Annexe du 4ième/5ième rapport CEDEF de la Suisse

Il est aujourd'hui bien documenté que les personnes qui redoutent de correspondre à des stéréotypes négatifs agissent plus mal de manière significative.¹⁵ Il est aussi observé que les médias montrent les femmes dans les rôles clichés qui leur sont attribués.¹⁶ Les stéréotypes agissent fondamentalement lors du jugement des prestations. La prise en compte de ses propres compétences influence les décisions importantes dans la vie. Un facteur pour le choix de la profession est ce que les gens croient où ils pourraient avoir du succès¹⁷ – et où ils pensent que leurs compétences pourraient être appréciées.¹⁸ Cela peut conduire à une séparation des professions selon le sexe et au fait que les femmes soient principalement sous-représentées dans les domaines de prestige ou qui apportent un bon salaire,¹⁹ ce qui conduit à un renforcement des inégalités économiques ou en lien avec l'influence sociale.

Des études sur le harcèlement en ligne ont montré que les femmes sont souvent et ce de manière disproportionnée exposées à toutes sortes de harcèlement. 25% des filles jusqu'à 12 ans et 90% des jeunes femmes jusqu'à 19 ans vivent du harcèlement lié au genre dans l'espace public. 60% de toutes les femmes ont rencontré des attaques non consenties sur leur corps.^{20 21} A leur place de travail, ce sont au moins un tiers des femmes qui ont fait l'objet de harcèlement sexuel.²² Depuis quelques temps, il est reconnu que les femmes sont plus souvent interrompues dans les discussions que les hommes.²³ Les blagues sexistes peuvent paraître anodines au premier abord, elles apparaissent cependant dans un contexte social spécifique, représentent une norme acceptée et ainsi la transmettent. Ainsi les blagues sexistes renforcent encore les stéréotypes. Il a pu être démontré que de telles blagues augmentent l'acceptance de comportements sexistes et ainsi conduire à une plus grande acceptation de la violence envers les femmes^{24 25 26} et à normaliser le sexisme comme une valeur commune. Cela peut conduire à l'exclusion de femmes de domaines majoritairement masculins puisqu'elles veulent éviter un environnement défavorable.

Les stéréotypes basés sur le genre et leurs conséquences peuvent être combattus par une modification de la politique ou des attitudes. Une modification de la politique pourrait constituer la solution la plus efficace et la plus rapide car elle agit sans qu'il y ait besoin d'une modification de l'ensemble du comportement sociétal. Mais elle peut aussi provoquer un changement dans les attitudes. Ainsi les données suédoises ont montré qu'une modification de la politique concernant le congé paternité a conduit dans la vie quotidienne à une répartition plus équilibrée des tâches liées à la garde des enfants entre les parents, mais à aussi conduit à une modification des représentations en ce qui concerne les genres et la garde des enfants.²⁷

Recommandations

En Suisse, les stéréotypes de genre et leurs conséquences doivent être soumis à la discussion d'un point de vue qu'ils sont un moyen pour changer les attitudes mais aussi un signe que les stéréotypes sont néfastes et ne sont pas acceptables d'un point de vue sociétal.

Médias

Comme le montrent diverses analyses, l'égalité des femmes et des hommes dans les médias suisses n'est toujours pas atteinte, que ce soit sur le plan structurel ou rédactionnel. C'est problématique car les médias et

¹⁵ Stereotype Threat and Women's Math Performance, Spencer et al., Journal of Experimental Social Psychology, Volume 35, Issue 1, January 1999, p. 4-28

¹⁶ Consuming Images: How Television Commercials that Elicit Stereotype Threat Can Restrain Women Academically and, Paul G. Davis et al., Pers. Soc. Psychol. Bull December 2002 Issue 28, p. 615-1628

¹⁷ The Relationship between Self-concept and Career Awareness amongst Students, Rohany Nasir et al., School of Psychology & Human Development, Faculty of Social Sciences & Humanities, National University of Malaysia, Bangi, Malaysia, December 31, 2012

¹⁸ Gender and the Career Choice Process: The Role of Biased Self-Assessments Author(s): Shelley J. Correll Source: American Journal of Sociology, Vol. 106, No. 6 (May 2001), The University of Chicago Press, p. 1691-1730

¹⁹ http://www.nwlc.org/sites/default/files/pdfs/final_nwlc_lowwagereport2014.pdf

²⁰ <http://www.onlineharassmentdata.org/>

²¹ <http://www.stopstreetharassment.org/resources/statistics/>

²² <http://www.nwlc.org/our-issues/employment/sexual-harassment-in-the-workplace>

²³ Interruptions in Group Discussions: The Effects of Gender and Group Composition, Lynn Smith-Lovin, American Sociological Review, Vol. 54, No. 3, p. 424-435

²⁴ Exposure to sexist humor and rape proclivity: The moderator effect of aversiveness ratings, Romero-Sánchez et al, Journal of Interpersonal Violence, 25(12), p. 2339-50

²⁵ The enjoyment of sexist humor, rape attitudes, and relationship aggression in college students, Ryan, K. et al., Sex Roles, 38(9-10), p. 743-756

²⁶ The effect of sexist humor and type of rape on men's self-reported rape proclivity and victim blame, Viki G. et al., Current Research in Social Psychology, 13(10), p. 122-132

²⁷ Gender Inequality and the Division of Household, Labor in the United States and Sweden: A Socialist-Feminist Approach. Calasanti, Toni M. and Carol A. Bailey, Social Problems, 38(1), p. 34-53

la publicité contribuent de manière décisive à la consolidation des stéréotypes liés au genre.²⁸ Cela se montre par exemple par la représentation idéalisée ou érotisée de la violence envers les femmes dans une publicité ou lors que les médias généralistes s'arrêtent davantage sur le corps des femmes et sur le visage des hommes.

Le projet mondial des médias intitulé « Global Media Monitoring Project », qui fournit une photographie des médias d'un certain jour sur une perspective de genre montre que trois quarts des nouvelles concernent des hommes. Les femmes ne sont évoquées que dans 24% des nouvelles. Cela concerne aussi la Suisse qui atteint le résultat moyen mais uniquement grâce aux nouveaux médias comme Twitter, sur lesquels les femmes ont trouvé une plateforme. Plus de deux tiers des nouvelles examinées ont été décrites par des hommes. Seules 3% des nouvelles sont présentées avec un modèle de rôles atypique alors que dans 97% des cas, les rôles traditionnels sont reproduits. Les résultats de 2015 montrent que les médias ne transmettent pas seulement une image très traditionnelle des sexes, cela s'est même renforcé en comparaison avec les résultats de 2010. Les hommes restent majoritairement dans le rôle de sujet, d'acteur et d'expert dans les domaines de l'économie et de la politique. Les femmes au contraire sont décrites majoritairement dans leur rôle familial ou en tant que célébrités. Il est inquiétant de constater une baisse de la représentation des femmes parmi les journalistes. Dans les rédactions également les femmes sont sous-représentées (30%). Le fossé entre le grand nombre de femmes suisses ayant une activité professionnelle et le fait qu'elles n'interviennent presque pas en tant qu'employées dans les médias est à remarquer.

La recommandation n° 34 du Comité CEDEF faite à la Suisse en 2009 qui demandait d'avoir une représentation équilibrée de femmes et d'hommes n'a pas été réalisée et les 4^e et 5^e rapports de la Suisse ne reviennent pas sur cette exigence. Le soutien encore recommandé de programmes et projets concernant l'utilisation d'images non-stéréotypées de femmes et d'hommes (recommandation n°26) n'est pas appliquée ou l'est de manière très lacunaire.

Les possibilités actuelles décrites dans le rapport de la Suisse sont insuffisantes (ch. 43 du rapport). Par exemple, les principes de la Commission suisse pour la loyauté sont respectés de manière bien trop générale et la possibilité actuelle d'une intervention lors d'une plainte est trop compliquée, insuffisante et sans effets.

Dans les documentaires fictions « Les Suisses », on a pu par exemple voir l'importance des stéréotypes par rapport aux modèles féminins alors que les femmes influentes sont restées cachées. Il en ressort donc l'impression que les femmes n'auraient joué aucun rôle dans l'histoire de la Confédération suisse. La décision négative de l'Autorité indépendante d'examen de plaintes en matière de radio-télévision (AIEP) a montré que la Suisse ne met toujours pas en œuvre le droit fondamental à l'égalité entre les femmes et les hommes et que la SSR devrait les appliquer. Une atteinte au droit fondamental de la liberté de la presse ne se justifierait que lorsqu'un média réduisait entièrement la visibilité et l'audibilité des femmes. Le fait de ne pas thématiser certains sujets ne constitue ainsi une discrimination que dans les cas où cela est systématique, lorsque par exemple à la télévision il n'ait jamais été question d'une manière ou d'une autre des femmes durant toute l'année.

Le Tribunal fédéral a commenté de manière suivante l'image de la femme montrée dans l'émission de la SRF Arena intitulée « Geld für alle – Vision oder Spinnerei » : « Si le traitement des aspects spécifiques aux femmes était trop peu complet et faisait déjà une violation du principe de représentation fidèle des événements, il en serait de même pour les autres thèmes qui n'ont pas été traités ou n'aient pas été suffisamment traités. » Ainsi toute réclamation des femmes concernant une juste représentation dans les programmes peut être levée dès le départ.

La Loi fédérale sur la radio-télévision (LRTV) vient d'être révisée et entrera en vigueur en 2016 en ce qui concerne les modifications générales et en 2018 pour ce qui concerne son fonctionnement. La concession à la SSR échoit à la fin 2017. Elle doit être renégociée en 2017 et durer ensuite à nouveau dix ans. Les femmes (voire l'égalité des sexes) ne sont prises en compte ni dans la Loi, ni dans la concession, alors que dans l'art. 24 LRTV et l'art. 2 de la concession, il est évoqué le fait que la SSR devait prendre en compte les différentes régions et communautés linguistiques, les cantons les cultures, les religions, les groupes sociaux, les étrangers, les Suisses à l'étranger, la culture suisse et la littérature suisse. Par une modification de la loi qui évoquerait explicitement les femmes, les plaintes seraient possibles. De plus, il est important d'avoir une participation égale aux contenus et émissions de la télévision suisse. Il en va également de la possibilité d'égalité dans l'élaboration des programmes.

Les personnes transgenre sont, notamment dans la télévision suisse, souvent réduits à être présentés pour leur appartenance à un groupe genre et non dans leur vraie diversité. Souvent ils sont accompagnés soit par

²⁸ Content Analysis of Gender Roles in Media: Where Are We Now and Where Should We Go? Rebecca L. Collins, Sex Roles, February 2011, Volume 64, Issue 3, p. 290-298
Female role stereotypes in print advertising. Identifying associations with magazine and product categories, Emmanuella Plakoyiannaki and Yorgos Zotos, European Journal of Marketing, Vol. 43 Issue 11/12, p. 1411-1434

des personnes de profession médicale, ce qui les pathologise, soit on voit une personne transgenre seule à qui des questions intimes non-respectueuses sont posées (art. 5 et 7).

Recommandations

Afin d'éviter l'utilisation d'images stéréotypées, une stratégie d'information et de sensibilisation comprenant des directives, une grille qualitative, des règles de déontologie et d'autres mécanismes de contrôle pour un journaliste respectant l'égalité des genres doit être rédigée à l'attention des gens de presse.

Dans les livres d'écoles et les médias, l'accent doit être mis de manière conséquente sur une représentation et une image de la femme et de l'homme qui ne favorisent pas les stéréotypes.

Les médias et la publicité doivent briser les stéréotypes de genre et abandonner la publicité sexiste. Cela nécessite des instruments institutionnels plus pertinents que la commission actuelle.

Que ce soit dans les programmes, les images ou la langue utilisés par la télévision et la radio, la perspective de chaque genre doit être traitée et présentée en restant conscient des stéréotypes afin de les éviter.

Les formations initiales et continues des journalistes et publicitaires, et en particulier des rédactrices et rédacteurs en chef, doivent obligatoirement et de manière urgente comprendre l'acquisition de compétences en genre et une sensibilisation pour les questions de genre. Déjà au cours de la formation ces personnes devraient être confrontées avec une manière de résumer des faits de manière équilibrée et sensibilisées à une rédaction de rapports et des images sensibles au genre.

La Loi sur la radio-télévision doit contenir des formulations plus claires sur la représentation des sexes et faire une référence explicite sur la représentation des femmes.

Il s'agit de créer un observatoire concernant la représentation des femmes dans les médias.

Une représentation équilibrée des femmes dans tous les domaines et à tous les niveaux hiérarchiques des médias doit encore et toujours être intensivement encouragée. Il faut en particulier introduire des quotas réservés aux femmes (33% au minimum) dans les organes administratifs, programmatiques, de surveillance et de contrôle.

6 Art. 6 : Traite des femmes et exploitation de la prostitution

6.1 Traite des êtres humains

En Suisse, la traite des êtres humains est principalement liée à l'exploitation sexuelle de femmes. Les victimes ne sont souvent pas reconnues, se trouvent sans statut de séjour ou au bénéfice d'un statut précaire et ont à peine la possibilité d'exiger leurs droits. Car les victimes ne peuvent faire valoir leurs droits que lorsque la Suisse leur assure une protection par rapport au droit d'établissement ou que si elles peuvent s'établir légalement en Suisse et ainsi avoir accès à un soutien et une protection. L'autre point faible de la protection des victimes est le manque de possibilité d'hébergement adéquat pour les victimes.²⁹

Bien qu'une instruction du Secrétariat d'Etat aux migrations³⁰ concernant une autorisation pour cas de rigueur dans les cas de traites d'êtres humains, la pratique de certaines autorités cantonales est empreinte de méconnaissances des textes des lois actuels, de la marge discrétionnaire et de l'évaluation personnelle du ou de la fonctionnaire.

La Suisse ne répond donc pas à la recommandation 30 du Comité CEDEF qui demandait d'assurer en particulier, outre la poursuite et la condamnation des auteurs de traite humaine, la protection des victimes et, dans ce cadre, une prolongation de l'autorisation de séjour temporaire ainsi que de considérer d'autres mesures. La mise en œuvre du droit suisse ainsi que la pratique courante de l'administration, de la justice et de la police sont clairement focalisées sur le droit pénal alors que la recommandation du Comité CEDEF n'est pas respectée.

Contrairement à la représentation faite dans le rapport de la Suisse dans sa version longue (chiffre 48), les lois contre le travail au noir ne peuvent toujours pas être considérées comme des mesures contre la traite des êtres humains dans le but de l'exploitation de la force de travail. Même la révision en cours de la loi dans sa version actuelle ne profite pas de l'opportunité de renforcer la protection des employées et employés et de contribuer à l'identification des victimes de la traite d'êtres humains. Elle se focalise bien plus sur les dommages sur l'économie publique et le fisc et elle omet de donner aux inspectrices et inspecteurs du travail un mandat expressément légal pour contrôler et signaler les violations à l'article 182 du Code pénal³¹.

²⁹ cf. rapport GRETA N 139

³⁰ SEM Directives et commentaires version 18.7.2016, <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/rechtsgrundlagen/weisungen/auslaender/weisungen-aug-f.pdf>, chapitre 5.6.2.2.5: « Victimes et témoins de la traite d'êtres humains »

³¹ Code pénal suisse (SR 311)

Recommandations

La Suisse doit introduire sur l'ensemble du territoire et pour tous les cantons des standards contraignants afin que l'identification et la protection des victimes ne soient pas traitées de manière arbitraire et différente de canton en canton.

La Suisse doit financer sur le long terme le travail d'institutions spécialisées pour la protection des victimes de la traite des êtres humains.

La Suisse doit donner plus de poids à la protection des victimes et renforcer la protection sur le plan de l'autorisation de séjour, en particulier une autorisation de séjour pour les mesures de protection et de réhabilitation, une autorisation et une interprétation d'un temps de convalescence et d'un délai de réflexion qui soit au bénéfice de la victime, un droit à l'autorisation de séjour pour toutes les victimes indépendamment des procédures judiciaires et de la coopération.

La Suisse doit assurer le financement d'un programme complet de protection des victimes avec des possibilités d'hébergement adéquates et des mesures d'intégration adaptées.

Les dispositions internationales en matière de protection des victimes et de traite des êtres humains doivent également être réalisées dans le droit d'asile suisse et appliquées. Dans les cas Dublin, tout soupçon de traite des êtres humains doit justifier la compétence de la Suisse.

La Suisse doit intensifier son engagement dans la lutte contre la traite d'êtres humains dans le but de l'exploitation dans tous les domaines et mettre en réseau et sensibiliser les acteurs responsables.

6.2 Mesures dans le milieu érotique et concernant en particulier le statut des danseuses de cabaret étrangères

Il est important de faire la différence entre la traite d'êtres humains dans le but d'exploitation d'une part et le travail du sexe d'autre part. Alors que la traite des êtres humains ainsi que la prostitution forcée de jeunes filles et de femmes constitue un délit et une grave violation aux droits humains, le travail du sexe volontaire constitue en Suisse un métier légal. Toutes les personnes travaillant dans le sexe ne sont pas concernées par la traite d'êtres humains ou l'exploitation.

C'est en particulier les femmes sans statut légal au niveau de l'autorisation de séjour qui sont touchées par une exclusion pluridimensionnelle et une violence structurelle. Une personne qui est placée dans l'illégalité, qui est criminalisée, qui manque de confiance envers la police et les autres autorités ne cherche pas de l'aide et ne peut pas se défendre contre l'exploitation et la violence. Du point de vue des travailleuses du sexe, ce sont surtout l'exclusion sociale et la stigmatisation qui sont les principaux problèmes. La charge psychique qui en résulte est énorme et peut avoir des conséquences sur la santé.

L'augmentation du nombre de réglementations concernant le travail du sexe ces dernières années n'apporte pas la protection promise aux femmes, mais au contraire davantage de répression et de pression. Les obstacles dressés face à celles et ceux qui exercent la prostitution sont tels que la pratique légale devient pratiquement impossible. La conséquence en est le passage à la clandestinité, ce qui rend le travail des femmes plus dangereux, difficile et précaire, les rendant ainsi dépendantes des grands salons ou de l'aide sociale. Ce que les personnes travailleuses du sexe veulent absolument éviter.

Le rapport du Conseil fédéral ne contient aucune proposition concrète pour renforcer les droits des travailleuses et des travailleurs du sexe et améliorer leurs conditions de travail. La meilleure protection face à l'exploitation et la violence est incontestablement le maintien et le renforcement des droits.

La Suisse n'a pas donné suite à l'introduction des dispositions de la recommandation n° 32 du Comité CE-DEF qui auraient permis aux femmes de passer du milieu érotique à d'autres occupations. Aucune des mesures prévues ne prévoit des possibilités qui permettent aux migrantes une réorientation professionnelle basée sur le droit et réalisable afin qu'elles puissent travailler de manière légale et dans un autre domaine que l'érotisme en Suisse.

Recommandations

L'Etat doit déclarer le travail du sexe comme « non immoral » et ainsi le mettre à égalité avec les autres domaines professionnels légaux.

Les personnes qui travaillent dans le domaine du sexe doivent avoir dans toute la Suisse la liberté de choisir si elles veulent travailler de manière indépendante ou non.

L'Etat doit mettre à disposition des travailleuses du sexe des offres de réorientation peu onéreuses dans le cas où elles souhaiteraient sortir du travail du sexe et leur permettre ensuite une autorisation de séjour légale et un travail légal en Suisse.

De nouvelles mesures doivent être discutées en collaboration avec les travailleuses et travailleurs du sexe et les organisations travaillant sur le terrain.

6.3 Lutte contre la violence envers les femmes

Bien que de nombreuses mesures aient été mises en place, la violence envers les femmes et la violence domestique constituent en Suisse encore environ la moitié des actes de violence enregistrés par la police. Les mesures choisies sont souvent insuffisantes. La violence basée sur le genre doit être abordée en prenant en compte les causes de la hiérarchie entre les sexes.

Le manque de volonté politique pour financer les maisons de femmes est également problématique, tout comme le manque d'un plan d'action national.

Dans le domaine du désarmement, les femmes devraient jouer un rôle important dans le dialogue politique. Cependant, cela n'est vraisemblablement pas un objectif lorsqu'il s'agit de sensibilisation et l'aide à l'entraide concernant le genre, la masculinité et la féminité. La question est donc de savoir si les décideurs en Suisse s'adressent aux groupes et aux niveaux adéquats. Après tout les femmes ont, contrairement à la majorité des votants, accepté l'initiative sur les armes qui devait régler la possession des armes à la maison.

Le fait que la politique suisse ne se base pas sur la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU, pour ce qui concerne par exemple le marché et l'exportation de matériel de guerre est également problématique, bien que cette résolution ne soit pas seulement pertinente pour la politique extérieure de la Suisse mais peut être également utilisée comme instrument en Suisse. En lien avec le Seco qui prend les décisions sur les exportations de matériel de guerre, il n'a jamais été discuté du programme « Femmes, sécurité et protection ».

Recommandations

Afin de répondre aux exigences internationales pour la lutte contre les stéréotypes et la violence conformément à la CEDEF (Art. 5 et 10) et à la Convention dite d'Istanbul (Art. 12 et 14), il est nécessaire de créer une instance de recours pour les cas liés aux sexisme et stéréotypes de genre, telle qu'un ou plusieurs centres de compétences pour les questions de discriminations dans ce domaine.

Il faut continuer à faire connaître en Suisse la Résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU comme un argumentaire servant à rendre public les contextes internationaux des actions militaires et les effets directs pour les femmes. Autrement dit, cette résolution permet d'argumenter pour augmenter en Suisse la prise de conscience que la prévoyance, la protection des femmes en situation de conflit ainsi que la participation des femmes dans les situations post-conflits sont un sujet international dont la Suisse porte la co-responsabilité, que ce soit au niveau politique par les relations avec certains Etats ou au niveau économique par le commerce d'armes légères ou le manque d'intervention face à la traite des femmes.

6.4 Violence domestique

Ce qui apparaissait déjà dans le rapport alternatif de 2008 reste encore actuel : la volonté politique de financer les maisons de femmes fait défaut tout comme un plan d'action national concernant la lutte contre la violence domestique. En conséquence, la responsabilité a été déléguée aux cantons. La diminution de la violence dans l'espace public reçoit un plus grand écho que d'investir dans l'intérêt des familles dans la protection des victimes de la violence domestique. Le succès rencontré dans la lutte contre le mariage forcé montre justement qu'il est possible de lier les différents domaines que sont par exemple la sensibilisation, la formation, la prévention ou la protection des victimes.

Sur la base d'une étude menée, il semble clair que le thème du financement des maisons pour femmes sert à l'intérêt public ainsi qu'à l'intérêt de la classe politique. Une analyse de la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS) montrait en juin 2015 que la protection des femmes (et de leurs enfants) en Suisse n'est pas suffisamment assurée. En 2013, ce sont donc 300 femmes victimes de violence qui ont dû être refusées par les maisons.

Les expériences quotidiennes vécues dans les maisons pour femmes comme aussi diverses études concernant la violence après la séparation montrent que le phénomène du stalking concerne une grande partie des victimes de la violence domestique et le risque d'homicide est très élevé. Selon la statistique sur la criminalité en 2015, les cas d'homicides consommés et en particulier ceux qui sont liés au domaine domestique ont augmenté (+57%). Le comportement violent des stalkers est préjudiciable aux femmes concernées et à leurs enfants mais aussi aux responsables des maisons de femmes. L'interdiction de périmètre ne suffit souvent pas dans ces cas-là. Les mesures possibles sont cependant limitées et les peines pécuniaires souvent trop basses pour inciter les auteurs à changer de comportement.

Si la sécurité des enfants doit être assurée, l'organisation du droit de visite visant à maintenir la relation père-enfant est difficile. Souvent les enfants sont les seuls à avoir des contacts avec les auteurs de violence. Dans certaines situations ces contacts sont irresponsables du côté des autorités. Le fait de ne pas tenir compte dans les familles concernées par la violence de la dynamique, du traumatisme des personnes blessées et du profil des auteurs peut avoir de graves conséquences : une mauvaise coordination des interventions, une surcharge des personnes confrontées avec l'auteur, une banalisation par les autorités et un

manque de responsabilité des autorités en ce qui concerne la question de la sécurité publique. De plus, les actes de violence subis sont encore souvent banalisés.

Un plan d'action national permettrait entre autres la sensibilisation des autorités, tout comme le développement de mesures contre les auteurs, le renforcement du travail en réseau des autorités afin d'améliorer la protection des femmes et de couvrir les points faibles lors d'interventions.

Recommandations

Un plan d'action national doit être établi et les finances nécessaires mises à disposition pour combattre la violence domestique.

Une loi spécifique sur le stalking doit être rédigée pour améliorer de manière importante le droit et la protection des victimes.

Le financement des maisons de femmes, respectivement de suffisamment de places pour des femmes touchées par la violence (et leurs enfants), doit être assuré.

La Suisse doit ratifier la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul).

La Confédération doit prendre l'entière responsabilité dans le domaine de la violence domestique.

Autorisation de séjour indépendante de l'état civil (art. 50 de la loi sur les étrangers [LEtr])

Le rapport de la Suisse précise concernant l'article 50 de la loi sur les étrangers (LEtr) que suite à la révision en 2013, il pouvait désormais avoir des causes personnelles importantes pour l'établissement ou la prolongation d'une autorisation de séjour lorsqu'un des conjoints a été mariés contre sa volonté ou en présence de mariage forcé (chiffre 65). Les victimes étrangères de violence conjugale se voient toujours encore confrontées à une série d'obstacles dans les faits si elles désirent faire valoir leur droit de demeurer indépendantes. La loi n'est pas assez claire dans sa formulation, en particulier en ce qui concerne la définition de la violence conjugale. Il est entre autres problématique de devoir démontrer qu'une certaine intensité de la violence subie et que l'auteur ait systématiquement maltraité sa victime pour asseoir sa supériorité ou user de son contrôle sur elle. L'interprétation des dispositions empêche en de nombreux cas la protection de victimes de violence domestique qui n'osent pas quitter leur partenaire.

Recommandations

La recommandation du Comité CEDEF du 11 mai 2010 reste actuelle. Elle demande que les migrantes puissent chercher protection sans craindre de perdre leur autorisation de séjour.

La mise en œuvre de l'art. 50 LEtr et l'élimination des obstacles rencontrés par les femmes touchées par la violence et qui exigent une autorisation de séjour indépendante doit être améliorée.³²

Il faut assurer que les victimes étrangères de violence domestique puissent rester en Suisse malgré la séparation d'avec leur époux/épouse violent/e (art. 50 al. 1 lit. b LEtr) si elles peuvent rendre crédible qu'elles sont victime d'actes de violence.

La preuve de la « gravité » de l'acte de violence et de la volonté systématique de l'auteur de vouloir contrôler la victime sont des éléments à abolir.

Toutes les victimes qui sont reconnues conformément à la loi sur l'aide aux victimes d'infractions doivent obtenir une nouvelle autorisation de séjour même si elles ne peuvent pas prouver la violence subie.

La prolongation de l'autorisation de séjour conformément à l'art. 50 al. 1 et 2 LEtr ne doit pas être refusée pour le seul motif que la personne concernée est dépendante de l'aide sociale. Au contraire, il faut prendre en compte la violence domestique subie.

L'autorisation de séjour des femmes qui ont profité du regroupement familial est à traiter séparément de celle de leur mari.³³

Il faut s'assurer que les possibilités offertes suite à la modification de l'art. 50 LEtr soient utilisées de manière systématique par les personnes compétentes dans les cantons et par le Secrétariat d'Etat aux migrations. Il faut absolument former le personnel de manière conséquente.

L'application des critères de l'art. 50 al. 1 litt. a LEtr sont à appliquer de manière plus ouverte lorsque l'intégration d'une épouse en Suisse est rendue plus difficile pour des facteurs indépendants de sa volonté.

6.5 Mariages forcés

Le 1^{er} juillet 2013, un paquet législatif portant sur le mariage forcé est entré en vigueur en Suisse (ch. 67 ss. du rapport de la Suisse). Le Conseil fédéral a ensuite décidé d'un programme fédéral d'accompagnement

³² Groupe de travail « Femmes migrantes & Violences conjugales », Mise en œuvre de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale par la Suisse. *Note d'information concernant les discriminations et les violences conjugales à l'égard des femmes ayant un statut précaire en Suisse*. Comité contre la torture, 55^e session, 27 juillet-14 août 2015, juillet 2015

³³ Groupe de travail « Femmes migrantes & Violences conjugales », p. 9

(cf. ch. 19 du rapport de la Suisse) qui s'engage pour la mise sur pied de réseaux effectifs entre les organes étatiques et les départements ainsi que les ONG et qui encourage la sensibilisation du grand public, de spécialistes et offices spécialisés au thème des mariages forcés.

Le mariage forcé est désormais traité de manière indépendante dans le code pénal comme une infraction pénale en tant que telle et les dispositions ont été renforcées (art. 181a du code pénal). Les autorités de poursuite pénale doivent introduire d'office une procédure pénale. La nouvelle loi fédérale ne couvre cependant pas les situations de contrainte et de violence qui durent depuis des décennies et dans lesquelles se trouvent les personnes concernées si elles sont empêchées de divorcer (unions forcées).

Seule une infime minorité des personnes concernées soutiennent une stratégie basée sur le droit pour résoudre ce problème (divorces, annulations, clarification sur le plan du droit des étrangers, procédure pénale ou instruction). Cela pourrait être dû au fait qu'elles sont étroitement liées émotionnellement ou socialement avec les auteurs (parents, membres de la famille proche ou partenaire). De plus, une dénonciation peut provoquer également un risque qu'il ne faut pas minimiser pour les personnes concernées et, selon les circonstances, un renforcement de la menace de leur situation alors que l'issue de la procédure est un haut facteur d'insécurité.

Dans la pratique quotidienne des consultations concernant des cas de mariages forcés offerts dans le domaine de l'aide aux victimes proposée par les ONG, on constate une tension entre l'obligation de diligence (due diligence) et le bien et la volonté des victimes. Pour ces dernières, chercher du soutien représente souvent déjà un énorme pas. Lorsque les organes de consultation sont forcés par le ministère public à délivrer leur dossier, cela peut avoir des conséquences fatales, d'une part sur les victimes car il ne sera probablement plus tenu compte de leur volonté concernant la manière de gérer la situation de contrainte dans laquelle elles se trouvent, d'autre part sur la perte de confiance et de crédibilité des centres spécialisés ou d'accueil vis-à-vis des personnes concernées, ce qui met l'efficacité de leur travail en danger.

Une collaboration administrative et interdépartementale des différentes autorités compétentes et un regroupement des compétences spécialisées sont importantes. Il serait souhaitable de créer un centre national de compétences et de coordination. Ce serait d'un grand secours lors d'incertitudes en matière de compétence. Un renforcement de l'ancrage institutionnel de l'expertise sur le mariage forcé dans un centre de compétences national allierait l'adaptation et l'harmonisation des structures ordinaires à l'expertise des ONG.

Jusqu'alors les mariages de personnes mineures entre les âges de 16 et 18 ans conclus selon le droit étranger étaient examinés suite à une pesée de l'intérêt des parties (art. 105, ch. 6 du code civil). Pour les personnes concernées, ce serait plus pratique si les mariages de mineures dès 16 ans étaient automatiquement reconnus (les mariages de personnes de moins de 16 ans contreviennent à l'ordre public) et puissent ensuite être annulés. Après l'annulation, la protection des victimes et le droit de demeurer doivent être fortement pondérés. L'âge requis pour contracter un mariage (art. 94 du code civil) devrait aussi être adapté à 18 ans révolus pour les mariages contractés à l'étranger, ce qui assurerait un traitement égal des mariages des personnes de nationalité suisse et étrangère.

Actuellement, les personnes de citoyenneté étrangère disposant d'une autorisation de séjour en Suisse perdent leur autorisation et ainsi le droit au retour lorsqu'ils demeurent plus de six mois en continu à l'étranger (art. 61, al. 2 LETr). Cela peut arriver par exemple à des victimes de mariages forcés durant les vacances, lorsque leur passeport et leur argent leur est retiré et si toute possibilité de contact et de voyage de retour est empêchée. Les cinq années de droit de retour ont été rejetées lors de la procédure parlementaire. En Suisse, il existe depuis lors dans de ces cas une réglementation des cas de rigueur, c'est-à-dire que le mariage forcé est évalué comme raison importante pour la prolongation d'une possibilité de rester (art.50 al.2 LETr). Cette clause de rigueur est cependant encore considérée dans la pratique comme un obstacle, malgré l'amélioration due au fait que la mise en danger de la réintégration sociale dans le pays d'origine ne doive pas être examiné parallèlement.

Une possibilité de rester est aussi importante dans de nombreux cas pour les victimes parce qu'elles pourraient être soumises à une stigmatisation dans leur pays d'origine en tant que femme divorcée ou séparée.

Recommandations

Afin que les personnes concernées qui ont pu se libérer d'un mariage forcé à l'étranger puisse revenir en Suisse après plus de six mois, la Suisse doit introduire un droit de retour pendant dix ans.

La loi actuelle sur les mariages forcés doit être élargie.

Comme le programme fédéral est limité dans le temps, les activités à long terme et durables de la Confédération sont à ancrer dans une loi et leur financement assuré.

Le thème des mariages forcés doit être ancré dans les structures ordinaires et auprès des autorités cantonales théoriquement compétentes.

6.6 Mutilations génitales

La Confédération estime qu'en Suisse 15'000 femmes ou filles sont concernées par les mutilations génitales féminines (FGM) ou en danger de l'être (estimation pour l'année 2013 basée sur la statistique de la population féminine résidente et le taux d'arrivantes migrantes issues de pays d'origines concernés par les FGM). Combien de filles sont véritablement sous la menace d'une excision, combien ont été excisées en Suisse ou lors d'un séjour à l'étranger et combien de filles et de femmes excisées vivent en Suisse sont des questions qui restent sans réponse.

Aujourd'hui encore de nombreuses personnes (spécialistes de la santé, enseignantes et enseignants, gardes d'enfant, autorités de protection des enfants et des adultes, encadrement des requérants d'asile, travailleuses et travailleurs sociaux, etc.) ne sont pas suffisamment sensibilisées à ce thème. Elles ne connaissent pas ou trop peu les origines des mutilations génitales féminines (MGF). Cela implique qu'elles ne peuvent pas reconnaître une (potentielle) mise en danger et ne savent pas comment gérer un tel cas. Les filles et les femmes qui ont déjà subi l'excision ne reçoivent pas des soins appropriés (médicaux ou psychosociaux) partout en Suisse.³⁴

Une stratégie nationale coordonnée et complète pour vaincre les MGF en Suisse manque encore. D'une part, les moyens financiers mis à dispositions sont encore trop restreints, d'autre part, la Confédération n'assume pas sa responsabilité sous la forme d'une fonction de coordination, de direction ou de suivi. La tendance demeure de se reposer sur l'engagement de la société civile.

Depuis 2012, un nouvel article dans le code pénal interdit expressément les MGF (art 124 CP, ch. 71 du rapport de la Suisse). Mais les MGF ne peuvent pas être vaincues en Suisse par la loi seule. En plus de la répression, il y a aussi besoin avant tout de la prévention et de la sensibilisation.

Dès 2016, la Confédération finance diverses mesures qui prévoient la création d'un réseau national contre les MGF.

Recommandations

La Confédération doit mettre en place plus de prévention et un travail de sensibilisation sur les MGF ainsi que développer et mettre en œuvre une stratégie nationale.

La Confédération, les cantons et les communes doivent mettre davantage de ressources financières à disposition.

En particulier, l'accès à des soins spécifiques aux MGF doit être amélioré pour les migrantes dont le statut de résidence est incertain.

Le fait que les MGF peuvent être un motif d'exil spécifique à un genre doit être reconnu dans la pratique et non seulement sur le papier.

La sensibilisation des spécialistes et des institutions doit être intensifiée. Il s'agit également à ce que les MGF soient davantage considérées comme une forme d'exploitation des enfants et de violence domestique et être traitées en conséquence. Le thème doit apparaître plus souvent dans les plans d'étude. De plus, une offre de formation continue et de coaching pour les spécialistes et les institutions est nécessaire.

Nous pouvons aussi nous référer aux recommandations prononcées en février 2015 par le Comité des droits de l'enfant à l'égard de la Suisse.³⁵

³⁴ TERRE DES FEMMES Suisse, Etat des lieux des mesures de prévention, de soin et de protection en matière de mutilations génitales féminines (MGF) en Suisse, Berne, 2014, (http://www.terre-des-femmes.ch/images/docs/2014_EtatsdesLieux_MGF.pdf); UNICEF Suisse, UNICEF Schweiz, Enquête 2012 - les mutilations génitales féminines en Suisse, Zürich 2013, L'étude du Centre suisse de compétence pour les droits humains (CSDH), Prévention, soins, protection et intervention dans le domaine des mutilations génitales féminines / excisions en Suisse: Recommandations et bonnes pratiques, Berne 2014

³⁵ Harmful practices

While welcoming the adoption of a new provision of criminal law prohibiting genital mutilation, the Committee is deeply concerned at: (a) The significant number of girls living in the State party who are affected or threatened by genital mutilation; [...]

The Committee draws the attention of the State party to the joint recommendation/general comment No. 31 of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women and No. 18 of the Committee on the Rights of the Child on harmful practices (2014), and urges the State party to: (a) Continue and strengthen preventive and protection measures to address the issue of female genital mutilation, including training of relevant professionals, awareness-raising programmes and the prosecution of perpetrators of these acts;

Committee on the Rights of the Child, Concluding Observations on the combined second to fourth periodic reports of Switzerland, CRC/C/CHE/CO/2-4, 4th February 2015, p. 9. http://www.netzwerk-kinderrechte.ch/fileadmin/nks/aktuelles/ngo-bericht-UN-ausschuss/Concluding_Observations_CRC_2015_e.pdf

7 Art. 7 : Vie politique et publique

D'un point de vue juridique, les exigences posées par l'art. 7 de la CEDEF sont en grande partie remplies. Un regard jeté sur les statistiques montre cependant les différences importantes de la représentation des sexes dans le Parlement Suisse. Depuis les élections de novembre 2015, tout juste 7 des 46 sièges du Conseil des Etats sont occupés par des femmes (ce qui correspond à 15,2%) et le Conseil national se compose pour deux tiers d'hommes. En avril 2016, 65 des 200 sièges du Conseil national étaient occupés par des femmes (32,5%). Il est particulièrement regrettable que huit des 26 cantons n'aient aucune représentation féminine à Berne. Les chiffres concernant les cantons sont similaires. Dans les cantons, la représentation des femmes dans les gouvernements cantonaux se monte à 24%³⁶. La Confédération et les cantons ont jusqu'à présent montré peu de volonté à établir des mesures pour obtenir la parité des sexes au Parlement.

Une étude de 2009 a montré que les femmes sont également sous-représentées dans les ONG. La représentation des femmes dans les positions de cadre correspond à 39%, alors qu'elle se monte à 65,1% parmi les collaboratrices et collaborateurs. Plus haut est le taux d'activité ou la position hiérarchique, moindre est la représentation féminine.³⁷

Recommandations

Le Comité doit renouveler ses recommandations de 2003 et 2009 à ce sujet.

La Suisse doit adopter des mesures durables législatives comprenant des jalons et des échéanciers concrets visant à hausser la représentation des femmes dans les offices publiques, que ce soit suite à une élection ou à une nomination, ainsi que dans les partis politiques, les offices diplomatiques et la magistrature.

Des campagnes de sensibilisation sur l'urgence de la pleine et égale participation des femmes à la vie politique et publique doivent être renforcées.

La Suisse doit continuer à faire en sorte que les médias octroient aux candidates et représentantes élues, avant tout dans le cadre des élections, la même visibilité qu'aux candidats ou représentants élus.

Afin d'assurer l'égalité dans la politique, un quota minoritaire doit être fixé pour le nombre de candidates sur les listes électorales et pour le nombre de sièges au Parlement.

8 Art. 8 : Représentation et participation sur le plan international

Il demeure important que les femmes et les hommes soient représentés de manière paritaire dans le service diplomatique et dans les délégations aux conférences internationales. Il serait bon que la Suisse s'engage également dans d'autres domaines au niveau international.

Protection des femmes qui défendent les droits humains des femmes

Les femmes qui s'engagent publiquement pour les droits humains (des femmes), les « Women Human Rights Defenders », sont confrontées en de nombreux endroits à des formes particulièrement fortes de violences basées sur le genre, d'autant plus si elles s'engagent pour les droits sexuels et reproductifs. Leur engagement met certes mal à l'aise les puissants mais aussi en de nombreux lieux elles sont considérées par la société comme non conformes aux rôles établis ou à la culture et l'identité et sont condamnées pour cela. Ces femmes souffrent de violences verbale, physique et sexuelle, elles sont dénoncées, arrêtées et jetées en prison de manière abusive pour des années. Ces dernières années, ces femmes ont été encore davantage mises sous pression dans de nombreux Etats par les opposants des ONG et les lois anti-terrorisme. Nombreuses d'entre elles ont été assassinées. Ces actes ne sont poursuivis que rarement d'un point de vue juridique, les auteurs restant presque toujours impunis.

La Suisse a certes publié en 2013 des « Lignes directrices de la Suisse concernant la protection des défenseurs des droits de l'homme ». Il semble cependant que ces lignes directrices ne soient pas ou peu connues auprès de tous les actrices et les acteurs de la politique extérieure suisse, c'est à dire les représentations de la Suisse à l'étranger, que la protection des défenseurs des droits des femmes soit une priorité dans les nombreuses possibilités d'actions décrites dans ces « lignes directrices » et que les actrices et acteurs doivent être formés à s'engager de manière proactive avec la situation spécifique au genre des personnes défendant les droits humains des femmes.

³⁶ Etat 24.4.2016: cf.

http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/17/02/blank/key/frauen_und_politik/kantone.html

³⁷ cf. http://www.buerobass.ch/pdf/2009/Lohnsituation_NGO_VPOD_Kurzfassung_f.pdf

Recommandations

La Suisse doit prendre en compte la nécessité et l'urgence de la protection spécifique des défenseurs des droits humains des femmes et des actrices et acteurs de la société civile qui s'engagent pour les droits des femmes et contre la violence basée sur le genre.

Un suivi clair doit être mis en place et les personnes qui défendent les droits humains des femmes doivent être soutenues, ce qui devrait se refléter dans des mesures conséquentes de Gender budgeting.

9 Art. 10 : Education

Comme le montre le rapport officiel, des avancées certaines ont été atteintes dans le domaine des hautes écoles (ch. 81 ss. du rapport de la Suisse, recommandation 36 du Comité CEDEF en 2009). Par contre, la situation n'a pratiquement pas changé en ce qui concerne la formation professionnelle et le choix de la profession sur la base de stéréotypes. De plus, le fait que dans le domaine de la prise en charge et des soins, de nouveaux diplômés professionnels ont été introduits depuis le milieu des années 90, ce qui a baissé le niveau de certification au niveau du secondaire II (apprentissage ; au contraire de la majorité des autres Etats européens) et a également contribué à ce peu de changement. Les salaires plus bas qui en découlent contribuent à ce que ces professions demeurent presque exclusivement choisies par des femmes.

Les stéréotypes basés sur le genre se reflètent dans le choix de la profession et dans le choix des études. Ainsi les femmes restent sous-représentées dans les domaines et professions techniques et scientifiques. Les efforts consentis par la Confédération pour l'abandon des stéréotypes dans le choix du métier sont à saluer (ch. 41 du rapport de la Suisse). En particulier le soutien des initiatives pour la promotion des femmes dans les métiers MINT montre une conscientisation existante à la problématique (ch. 83-86 du rapport de la Suisse).

Pour que les filles aient réellement un accès égal à toutes les professions, de nombreux modèles à suivre et informations sont encore nécessaires. L'organisation ASFI veut motiver avec son projet KIDSinfo les filles âgées de dix à douze ans pour la technique. Des femmes ingénieures et scientifiques visitent des classes d'école (avec des filles et des garçons) et expliquent ce qu'est la technique. Elles aident les enfants à construire quelque chose par eux-mêmes grâce à la technique. Elles en profitent pour expliquer la variété et la fascination liées aux métiers techniques. Les enfants devraient voir que ces métiers sont intéressants pour les femmes et les filles rencontrent de plus des modèles à suivre.

Seule une orientation professionnelle ou estudiantine présentant l'ensemble des offres pour répondre à la question du futur professionnel des jeunes peut soutenir de jeunes hommes et de jeunes femmes à choisir également des carrières « atypiques ».

A cet effet, un matériel pédagogique pour la sensibilisation et la prévention a été développé dans de nombreux cantons (ch. 42 du rapport de la Suisse). Ces efforts, tout comme l'établissement de matériel d'enseignement sensible au genre devraient être encouragés dans toute la Suisse et être mis en place et appliqué au plus vite. Fondamentalement la sensibilité et la compétence en genre des responsables éducatifs et des personnes qui prennent en charge des enfants ne sont pas assez prononcées. Ainsi cette thématique doit faire partie du programme de formation du personnel enseignant et être promue au niveau de la politique de formation.³⁸

Les hommes et les femmes pratiquant un métier « atypique » peuvent être présentés comme modèles pour leurs propres enfants comme pour d'autres jeunes à choisir leur carrière propre et également « atypique ».

Les enfants et adolescents transgenre rencontre souvent de l'incompréhension à l'école et/ou une interdiction à vivre selon leur propre identité sexuelle et ainsi être reconnu. Cela va à l'encontre d'un développement sain. Pour jouir des mêmes chances dans la vie professionnelle la présentation de certificats correspondant au sexe vécu et au nom correspondant sont obligatoires. Alors que quelques universités de la Suisse alémanique ont établi des réglementations modèles, cela est encore refusé à de nombreux et nombreuses écoliers et étudiants.

³⁸ cf. Égalité entre femmes et hommes, Plan d'action de la Suisse Bilan 1999-2014 (2014), 116 pages, p. 92, 99

Recommandations³⁹

Les rôles attribués aux genres et les stéréotypes doivent être abordés à tous les niveaux de formation. Les efforts doivent continuer d'être intensifiés et les textes de lois élaborés au niveau fédéral concernant le choix de la profession et la formation à l'école (ch. 41 du rapport de la Suisse) doivent être mis en pratique. Un matériel d'enseignement sensible au genre doit être élaboré pour l'ensemble de la Suisse et la thématique faire partie du programme de formation du personnel enseignant.⁴⁰

L'école et l'orientation professionnelle doivent informer de manière complète sur les professions atypiques pour le genre de la personne.

La possibilité de faire connaissance avec des professions atypiques pour son genre doit être promue et être plus accessible.

Les personnes qui accompagnent le choix professionnel des jeunes doivent être davantage sensibilisées à la thématique.

Les parents et les spécialistes de la prise en charge et de l'accompagnement, tels que le personnel enseignant de tous niveaux doivent encourager les garçons et les filles à suivre leur intérêt pour les jeux, les sports, les activités de loisirs, les disciplines scolaires, les cursus d'études et les professions, même lorsque leurs choix sont « atypiques » pour l'un ou l'autre genre.

En collaboration avec les associations professionnelles, un programme de formation continue doit être établi pour le personnel enseignant et les conseillères et conseillers en orientation ou aux études, un programme qui explique les professions techniques et scientifiques. Cette formation doit être obligatoire pour le personnel enseignant et les conseillères et conseillers en orientation.

En particulier l'encouragement des femmes à entrer dans des professions MINT doit être intensifié et des décrets au niveau fédéral sur le choix de la profession et l'éducation scolaire doivent être mis en œuvre dans la pratique.

Des projets tels que KIDSinfo doivent être démultipliés et aussi soutenus financièrement.

Egalité des chances dans les universités suisses

En l'an 2000 a débuté le premier programme fédéral concernant l'égalité des chances des femmes et des hommes dans les universités suisses avec le but d'augmenter le nombre de femmes professeures et d'éliminer les discriminations existantes.⁴¹ Le programme se décline en trois modules que sont des primes d'incitations pour l'embauche de femmes professeures, des projets pour la relève académique et la conciliation entre la carrière académique et la famille. L'introduction fut un jalon concernant l'institutionnalisation des bureaux de l'égalité entre homme et femmes dans les universités suisses. Grâce aux programmes des bureaux de la promotion de la femme et de l'égalité ont été mis en place et de nombreux succès dans l'égalité enregistrés. Ainsi divers projets ont pu être initiés comme par exemples des crèches, du mentoring, des cours et du coaching pour les scientifiques de la relève, des règlements concernant l'égalité ainsi que des règlements concernant la protection contre les harcèlements sexuels.⁴²

Le point fort du programme fédéral 2013-2016 s'appuyait de manière nouvelle sur un changement de culture et de structure et non plus seulement sur un simple encouragement des femmes.⁴³ Le principal objectif du plan d'action est de hausser la part des professeurs à 25% et des professeures assistantes à 40%. A la fin 2014 en moyenne 21,5% de toutes les chaires dans les universités suisses étaient occupées par des femmes. Cependant, les nouveaux postes et l'ensemble de l'effectif du professorat varie manifestement selon le genre de chaire et selon les instituts.⁴⁴ Les objectifs fixés ne seront pas atteints après l'échéance du plan d'action à la fin 2016. De plus il reste encore des discriminations envers les femmes scientifiques (selon les mots-clés Leaky Pipeline et Gender Bias).⁴⁵ Il est d'autant plus étonnant que, selon la planification stratégique de swissuniversity, des réductions financières pour l'égalité des chances sont prévues dans les universités.⁴⁶ Cet argent devrait de plus n'être utilisé que pour des mesures innovantes, ce qui place dans une situation financière précaire les projets actuels qui ne sont pas encore autofinancés par les universités et

³⁹ TERRE DES FEMMES Suisse, Prise de position sur les stéréotypes de genre (en allemand), 2013

⁴⁰ cf. « Lehrplan 21 » des cantons alémanique, dans lequel genre se trouve comme question transversale

⁴¹ Après l'évaluation le quota des femmes et augmenté sur 40%.

⁴² Programme fédéral « Egalité des chances dans les universités » 2000-2012/2013, <https://www.swissuniversities.ch/fr/themes/encouragement-de-la-releve/egalite-des-chances/programme-federal-egalite-des-chances-2000-2012/>

⁴³ Programme CUS 2013-2016 P-4 « Egalité des chances entre Femmes et Hommes dans les Universités/Etudes genre »: <https://www.swissuniversities.ch/fr/themes/encouragement-de-la-releve/egalite-des-chances/programme-cus-p-4/>

⁴⁴ Communiqué de presse de la coordination l'égalité des chances du CRUS, 25.11.2014

⁴⁵ Cf. l'interrogation on-line de plus que 10'000 scientifiques en 2012 (en allemand):

http://www.buerobass.ch/pdf/2012/Progr.leitung_Bundesprogr_Chancengl.heit_SBF_2012_Eval_Bundesprogr_3.Phasse.pdf

⁴⁶ Stratégie et planification 2017-2020 des universités: <https://www.swissuniversities.ch/fr/themes/politique-des-hautes-ecoles/strategie-et-planification/>

ainsi pas encore institutionnalisés. De la même manière, des réductions de postes au sein des bureaux de l'égalité dans les universités sont à craindre.

10 Art. 11 : Vie professionnelle (priorité thématique)

10.1 Activité professionnelle et situation dans la profession

Comme cela a déjà été montré dans le dernier rapport alternatif, l'activité professionnelle des femmes en Suisse est en augmentation, ce qui est à mettre en lien avec un plus haut niveau de formation. L'activité professionnelle des femmes à temps partiel augmente toujours plus fortement que l'emploi à plein temps. Chez les hommes cette augmentation est au contraire lente. 78% des personnes employées à temps partiel sont des femmes. Les emplois à temps partiels sont principalement dans le secteur des services (neuf emplois à temps partiels sur dix). De plus, 43% des personnes travaillant à temps partiel ont un taux d'activité inférieur à 50%, ce qui met en danger leur indépendance financière ainsi que leur prévoyance vieillesse.

Les études et les statistiques montrent que dans les professions techniques et scientifiques, les femmes sont aussi sous-représentées dans les étages de direction par rapport à la base. Cela signifie que les femmes dotées d'une bonne formation choisissent moins la carrière classique ou que cela ne leur est pas possible. Les barrières et obstacles se trouvent souvent dans la culture d'une entreprise qui n'est pas neutre au niveau du genre ou qui ne l'est que trop peu. Avec son projet « Kultur-Wegweiser », l'ASFI montre aux femmes à quoi ressemble la culture et donc les règles du jeu dans une entreprise, afin qu'elles puissent les utiliser pour leur carrière. Parallèlement des réflexions concernant cette culture doivent avoir lieu avec la direction de cette entreprise pour montrer où la culture doit être modifiée pour gagner des femmes dans les postes de cadre.

Le fait que de nombreux métiers aient encore un sexe ne favorise pas l'image du métier des professions en ingénierie mais aussi le clima dans les entreprises technologiques. Tant que le climat et que la culture d'entreprise se base sur les hommes, il est plus difficile pour les femmes de s'établir dans de telles entreprises et de faire carrière. Tant que les femmes sont sous-représentées dans ces professions et entreprises, la culture et l'image de la profession restent masculines.

Pour les entreprises et leur succès une diversité et donc une meilleure représentation des femmes est importante. Toutes les entreprises ne sont cependant pas prêtes à faire l'effort nécessaire et à introduire des modifications.

Les entreprises doivent être soutenues lors de l'introduction de modifications. Des dispositions qui peuvent être contrôlées avec des données sont nécessaires. Une donnée importante serait la différence de la représentation des femmes dans l'ensemble d'une entreprise et celle au sein des cadres moyens et supérieurs.

Recommandations

Les femmes et les hommes doivent être représentés également dans toutes les professions et à tous les échelons de la hiérarchie. La Confédération doit introduire un quota car l'économie privée et ses associations n'ont pas mis en œuvre leur promesse jusqu'à présent.

En ce qui concerne les entreprises cotées en bourse, il faut prescrire que les données montrant la différence entre la représentation globale des femmes et celle au niveau des cadres moyens et supérieurs soient inscrites dans le rapport d'activité.

Les cadres doivent prendre compte de l'égalité et l'égalité des chances comme des tâches liées à la conduite et doivent les encourager.

Les entreprises et les administrations qui sont actives dans le domaine technique, scientifique ou informatique doivent prouver qu'elles s'engagent dans le domaine de la promotion de la femme.

Toutes les entreprises et les administrations doivent être obligées à publier des données sur la représentation des femmes à tous les niveaux, y compris dans la direction générale et le conseil d'administration. Si la différence entre la répartition des sexes parmi les cadres par rapport à la base est marquante, des mesures de correction doivent être définies.

Mobbing

Il n'existe pas de définition légale du mobbing. Le mobbing est une forme de comportement problématique qui conduit à blesser l'intégrité de la personne visée. Malgré la présence de principes fondamentaux législatifs et le fait que de nombreuses entreprises aient des règles du jeu claires pour la collaboration ainsi que des mesures conséquentes pour la prévention de la violation de l'intégrité personnelle, les cas de mobbing augmentent en Suisse.

6% des femmes travaillant en Suisse se sentent discriminées sur leur lieu de travail en raison de leur sexe, pour les hommes, seuls 2% partagent ce sentiment. Si le cas de mobbing concerne des personnes au bas de la hiérarchie ou un échelon plus haut, en règle générale, le supérieur hiérarchique, le responsable des ressources humaines ou une personne de confiance chargée de ce genre de cas se tient à disposition.

Le mobbing aux deux premiers étages de directions est bien plus problématique. Les attaques sont extrêmement subtiles, peu tangibles mais également avec l'objectif clair de discréditer la personne concernée, de la décourager et de l'exclure.

Les femmes sont de plus en plus confrontées au mobbing dans les hauts étages de direction. Elles attendent en règle générale une direction juste et amicale dans leur entreprise et que leur activité professionnelle soit reconnue et appréciée dans une juste proportion. De plus, le changement des relations de pouvoir les laisse souvent désarmées et elles remarquent souvent trop tard qu'elles pourraient aussi être concernées. Elles se concentrent sur leur travail et ne possèdent souvent pas de système d'alarme précoce qui les rende conscients des dangers possibles afin qu'elles puissent réagir à temps. Du fait d'une mauvaise évaluation de la situation, elles surestiment souvent le poids de leur propre compétence spécialisée et sous-estiment les succès des processus stratégiques de leurs collègues masculins. De plus, la plupart des femmes ont peu conscience de leur pouvoir et abandonnent dans les jeux de pouvoir.

Si des attaques répondant aux critères du mobbing devaient se produire alors qu'elle est dans cette disposition, une femme de direction se sent prise au piège. Se pose la problématique suivante : à qui peut-elle s'adresser lorsque l'auteur se trouve être le CEO, auquel l'ensemble du personnel est soumis en dernier lieu. Même une personne extérieure doit finalement s'adresser au CEO ou au président du conseil d'administration. Si la femme subissant le mobbing arrive à adresser sa « demande » à un membre du conseil d'administration ou à son président, elle va très vite réaliser que dans le fond personne n'est intéressé à entreprendre quelque action. De gros doutes sont peut-être alors exprimés sur les faits et il est alors recherché à parler de la collaboration perturbée avec le CEO.

Si la femme victime de mobbing choisit une voie formelle et adresse une plainte envers son employeur, la collaboration future est annulée de toute façon.

Le mobbing dans les plus hautes sphères de direction, que l'auteur soit le CEO ou l'un de ses collaborateurs directs, reste par expérience impuni. Une intervention conséquente pourrait donner lieu pour l'entreprise à des inconvénients considérables. Un changement de personnel au plus haut niveau de direction est très onéreux et ces personnes ont souvent des contrats de travail complexes dont la rupture est également liée à des coûts considérables. C'est pour ces raisons que la femme cadre victime de mobbing est souvent licenciée.

Recommandations

Les employeurs – masculin ou féminin – doivent régulièrement examiner leur culture d'entreprise, leur structure organisationnelle, leur climat de travail et leurs conditions de travail pour éviter les comportements de mobbing.

Les employeurs – masculin ou féminin – doivent s'engager à des analyses de conflits, médiation et gestion de conflit pour éviter une escalade et, lorsque cela est nécessaire, prononcer des sanctions contre l'auteur du mobbing.

10.2 Egalité salariale

La politique de l'égalité a pu célébrer des succès. Elle n'a cependant apporté que peu de changements au cœur des relations injustes entre les sexes, la répartition inégale du pouvoir et de l'argent, du travail rémunéré et non rémunéré. En Suisse, les femmes continuent à gagner moins que les hommes pour un travail de même valeur. Elles sont confrontées à l'inégalité salariale dès leur entrée dans leur carrière professionnelle. Les différences salariales auxquelles les femmes qui entrent en profession sont confrontées et qui ne peuvent s'expliquer sont manifestement de la pure discrimination puisque des pauses dans la carrière et les performances ne sont pas des raisons plausibles. Mais les différences salariales qui peuvent s'expliquer peuvent aussi contenir des discriminations pour les femmes. Au moment de fonder une famille, elles tombent dans le piège des traditions : les femmes réduisent leur activité professionnelle et les hommes l'augmentent. Les écarts salariaux qui s'ouvrent à ce moment-là ne se ferment plus jamais. En particulier en des temps de manque de force de travail, la discrimination salariale n'est économiquement pas supportable.

Comme cela avait déjà été indiqué dans le dernier rapport alternatif, les mesures de sensibilisation prises jusqu'à présent n'ont que peu d'effet. Les succès ne sont constatés pratiquement que là où l'Etat établit des mesures contraignantes (contrôles des salaires lors de soumissions). La transparence en matière de salaires est une condition préalable à l'établissement de l'égalité salariale. Les employeurs qui utilisent les instruments d'évaluation des activités et des prestations à disposition font un premier pas vers l'égalité salariale. Cependant, ces mesures n'ont pu être introduites jusqu'à présent qu'à petite échelle du fait qu'un ancrage légal manque en partie et que d'autre part il n'y ait pas de moyens suffisants à disposition pour les contrôles.

Recommandations

Une loi doit obliger les entreprises au contrôle des salaires et à la publication des résultats.

Toutes les entreprises et les administrations doivent prouver que les femmes et les hommes sont égaux par rapport au salaire. S'il ne devait pas y avoir d'égalité, des mesures de corrections et des sanctions doivent être définies.

Une commission tripartite sur les salaires qui conduit des contrôles par sondage doit être mise en place. Les phases de développement doivent être parallèles à ce qui s'est produit pour la commission de concurrence, la COMCO : surveiller, enquêter, prononcer des sanctions. Le but est l'égalité salariale et la transparence en matière de salaires.

Une réévaluation active et ciblée des métiers dans les domaines de la santé et de la prise en charge, qui sont sous-estimés et de plus en plus précarisés avant tout dans le domaine des soins à long terme, est nécessaire.

Des modèles de structure salariale, des modèles de carrière et des offres de formations supplémentaires doivent être développés et encouragés. Ils doivent être adaptés à la biographie de personnes ayant des responsabilités de prise en charge et donner le même poids au travail de care non rémunéré effectué ou à effectuer qu'à une activité professionnelle.

Il faut des règles standardisées pour les processus de reconnaissance de certificats étrangers car de nombreuses personnes travaillant dans le care viennent de l'étranger.

10.3 Conciliation emploi et famille / sécurité sociale

La conciliation emploi et famille mais aussi l'offre en garde d'enfant externe est insuffisante pour permettre aux deux parents de concilier leurs vies professionnelles et familiales et aux femmes de s'engager en politique ou dans des positions de cadre (ch. 114 du rapport de la Suisse).

Les modèles salariaux et les plans de carrière s'orientent sur la biographie traditionnelle d'un homme, soutien de famille et sans obligation de garde qui travaille à plein temps, ce qui rend l'avènement de l'égalité salariale et l'accès aux positions de cadres difficiles pour les femmes. Des conditions cadre qui s'éloignent du modèle du soutien de famille sont nécessaires pour permettre une égalité de fait et écarter les incitations négatives (par exemple en matière de politique fiscale ou sociale). L'idée directrice doit être que les hommes comme les femmes sont fondamentalement indépendants d'un point de vue économique. La famille ne sera pas pensée comme une communauté d'approvisionnement mais comme une communauté solidaire.

Un congé paternité et un congé d'adoption rémunéré n'existent que de manière limitée, un congé parental rémunéré n'existe nulle part.

Les efforts consentis pour favoriser la conciliation entre travail et famille se focalisent sur la garde des enfants et taisent souvent le fait que la prise en charge des parents nécessitant des soins est de plus en plus un thème lié au travail de care. En ce sens, la situation est encore plus insatisfaisante car il n'y a ni infrastructures ni règles dans le droit du travail pour ces cas. Cela conduit au fait que de nombreuses femmes doivent totalement abandonner ou réduire leur travail rémunéré lorsque cette situation se présente.

Souvent un travail à temps partiel ne permet pas d'avoir un revenu qui assure l'existence que ce soit parce que le taux d'activité et/ou les barèmes de salaires sont trop bas. Le travail à temps partiel est ainsi défavorisé par rapport au travail à plein temps, par exemple par le fait qu'il ne donne pas accès à une formation continue rémunérée et par le fait que les cotisations à la caisse de pension sont proportionnellement peu élevées. Les horaires de travail des mères sont par-dessus tout moins flexibles et plus irréguliers que ceux des pères (ch. 131 du rapport de la Suisse), ce qui représente un obstacle supplémentaire pour la conciliation emploi et famille. Ce sont donc avant tout des mères qui sont concernées par le sous-emploi (ch. 96 du rapport de la Suisse). De plus, les femmes exercent plus souvent un travail pour lequel elles sont surqualifiées. Cela vaut en particulier pour les femmes issues de la migration de la première génération (ch. 110 de la version longue du rapport de la Suisse).

Avec des conditions de travail qui sont décidés sur les exigences individuelles et familiales, il devrait être possible pour les hommes et les femmes de continuer à se former et d'assumer des tâches d'éducation de garde de soin et de bénévolat sans conséquences défavorables.

Avec une culture d'entreprise plus ouverte, les employeurs peuvent élargir la liberté de choix pour des modèles de famille et d'horaires de travail.

Le travail de care indispensable à la société et exercé de manière bénévole est réparti de manière inégale entre les sexes. Dans presque tous les domaines du travail non rémunéré on retrouve plus de femmes engagées que d'hommes. La plus grande partie du travail domestique et familial est exercé par les femmes. Cela réduit la participation des femmes au marché du travail et compromet leurs chances dans la vie professionnelle avec de graves conséquences sur leur sécurité financière et leur indépendance jusque dans la vieillesse. Cela conduit à un risque de paupérisation plus élevé.

Les solutions possibles à cette problématique ne sont pas seulement l'exigence de places en crèche. Il faut avant tout une répartition juste du travail non rémunéré entre les hommes et les femmes ainsi qu'en autres davantage de places à temps partiel, des horaires de travail plus flexibles et plus de flexibilité, par exemple lors de maladie d'un enfant. Il y a également besoin d'offre de garde pour les personnes qui sont actifs en dehors des horaires de travail réguliers, la nuit ou lors de travail en rotation. D'autres solutions sont une ré-

duction légale du taux d'activité pour un salaire égal lorsque du travail non rémunéré doit être effectué ou la fixation d'un taux de travail obligatoire pour le travail non rémunéré pour toutes les personnes majeures qui peuvent exercer un tel travail.

Les personnes concernées sont en particulier les mères. La plupart des pères s'occupent de leur famille en dehors de leur temps de travail rémunéré et n'acceptent aucune perte de salaire pour leur travail de care. Les désavantages sur le marché du travail sont particulièrement marqués lors d'une séparation ou d'un divorce (voir ci-dessous art. 13 et 16). La répartition traditionnelle des tâches parentales perdure souvent lors de la séparation ou du divorce de manière forcée afin de ne pas renforcer encore plus les risques financiers et mettre ainsi en jeu une garde fiable des enfants. Ainsi ce sont donc aussi 82% des parents élevant seuls leurs enfants en Suisse qui sont des mères (état en 2014).

La volonté politique et sociale de créer sur l'ensemble du territoire des institutions de garde d'enfants complémentaires à la famille de grande qualité et abordables et d'introduire des modèles de travail conciliables avec la vie de famille est peu marquée. Cela est dû au fait que la plus grande partie des hommes ne sont pas liés au travail de care non rémunéré et que les positions de prise de décisions sont en grande partie occupées par des hommes. Cela désavantage en particulier les familles monoparentales conduites par des mères qui doivent bénéficier bien plus souvent de garde d'enfant extrafamiliale que les familles conduites par deux parents (ch. 135 du rapport de la Suisse).

L'assurance sociale, en particulier la prévoyance vieillesse, est liée au travail rémunéré. Le travail de care non rémunéré est par contre mal assuré. Les femmes font également face à un plus haut risque de paupérisation lors de la vieillesse.

Avoir peu de temps signifie que certaines activités doivent être faites plus vite. Les activités de care ne peuvent alors qu'être accomplies de manière moins complète et à la hâte. Gagner du temps conduit ici nécessairement à une perte de qualité. Les prestations liées à la personne sont ainsi au vu des progrès techniques dans les autres secteurs économiques considérées relativement comme toujours plus onéreuses lorsqu'elles sont payées. L'évolution des coûts a été contrôlée par l'abandon de prestations de care fournies par le service public. Ces coûts disparaissent dans le domaine privé et ainsi de la « facture ». Une augmentation de l'efficacité est possible si les activités de care sont offertes plus vite, moins bien, meilleur marché et évidemment non rémunérées. Non-rémunérées, cela signifie dans le foyer familial, organisés de manière privée, sous une pression de temps en augmentation mais hors de vue. Les conditions de travail et de vie des personnes effectuant le travail de care sont décisives pour la qualité du travail de care et l'attention portée à la dignité humaine.

La facture adressée à l'économie publique doit compter la production d'activités de care comme du temps d'engagement pour le travail. Il y a besoin d'un quota plus élevé assumé par l'Etat qui permet de fournir non seulement des activités plus rentables voire mieux rationalisée mais aussi lorsque les mesures d'économie force l'Etat à adapter ses structures.

Il est avéré que les inégalités spécifiques au genre sont renforcées lorsque les foyers financent la garde de leurs enfants avec leurs propres revenus que lorsque cela se passe par le biais des canaux publics.

Pour évaluer la précarité d'un foyer, il est impératif de prendre en compte le travail non rémunéré et le temps qui lui est alloué. En effet le manque de temps peut être aussi menaçant que le manque d'argent. Les foyers sont particulièrement sous pression si les deux leur manquent. L'égalité économique signifie que l'Etat doit assumer une certaine responsabilité. Il est donc discutable d'un point de vue de politique de l'égalité de présumer que les foyers puissent en tout temps effectuer du travail de care au bénéfice de leurs membres et que l'Etat puisse ainsi nier sa responsabilité. Plusieurs fois, cela conduit également à de nouvelles situations d'exploitation de femmes immigrées qui sont employées par des foyers mieux lotis à des conditions précaires.⁴⁷

L'Etat doit faire en sorte que les activités de care ayant lieu dans le cadre des foyers privés puissent aussi être assumées sans des pressions dues aux ressources limitées ou au manque de temps.

Les lacunes législatives en matière de congé maternité ne sont toujours pas comblées deux ans après leur introduction (allocation perte de gain lorsque l'enfant doit rester à l'hôpital et que le congé maternité est reporté ; traitement inéquitable envers les mères sans emploi). Il n'existe pratiquement pas de congé paternité rémunéré et un congé pour l'adoption. Un congé parental rémunéré n'existe nulle part. Cela pourrait alléger la nouvelle organisation de la vie de famille et participerait à la récupération de la mère. Si la mère élève seule son enfant et que le père ne participe pas à la garde de l'enfant, elle devrait recevoir en plus du congé maternité régulier les jours de congé paternité que le père n'utilise pas. Cela prendrait en compte la charge extraordinaire qu'elle doit gérer.

Les personnes transgenre sont protégées juridiquement par la Loi sur l'égalité contre la discrimination dans la vie professionnelle. Elles sont dans les faits touchées par le chômage significativement plus que la moyenne et par conséquence par la paupérisation, ce qui renforce leur exclusion de la vie sociale (cf infra art. 13).

⁴⁷ Campagne « Aucune employée de maison n'est illégale »: <http://www.sans-papiers.ch/index.php?id=262>

Recommandations

La Confédération doit encourager sur l'ensemble du territoire des structures de jour de qualité et abordables et ce dès la première année de vie de l'enfant, à l'âge préscolaire et scolaire ainsi qu'en dehors des temps de travail régulier.

Le droit à une flexibilité sur les heures de travail pour tous les parents sur le modèle de l'Ordonnance sur le personnel de la Confédération (droit à une réduction de 20% de son taux de travail au moment de fonder une famille) doit être introduit, bien qu'il faut rester attentif au fait que la réduction de revenu qui en découle doit être supportable pour toutes les classes de revenus.

Il faut introduire un congé parental, véritable encouragement à l'égalité.

La Confédération et les cantons doivent offrir des conditions cadre qui encouragent une juste répartition du travail non rémunéré entre les hommes et les femmes.

Les familles monoparentales doivent pouvoir disposer de possibilités de décharge adéquates sans voir leur risque de paupérisation augmenter.

Le travail non rémunéré doit trouver sa juste place dans le calcul effectué lors du paiement des rentes.

Des conditions de travail équitables doivent être offertes aux femmes actives dans le domaine du travail de care rémunéré.

Les employé-e-s qui prennent soin de leurs proches ont besoin de réglementations législatives et d'infrastructures adaptées.

Le monde du travail doit réaliser un changement durable pour passer de la notion obsolète et prédominante de « Worker » à un modèle actuel de « Carer-Worker » pour définir une personne active professionnellement afin que les mêmes chances soient accordées sur le marché du travail pour les femmes et les hommes et qu'une prise en charge adéquate des enfants et des proches nécessitant des soins soit ainsi assurée. Toutes les formes de vie et de famille seraient alors prises en compte et non seulement le modèle d'une famille menée par un couple.

Des modèles de travail favorables aux familles (en particulier des modèles de temps de travail et d'organisation du travail) qui tiennent compte des besoins des employé-e-s ayant des responsabilités de prise en charge et indépendamment de leur sexe doivent être développés et encouragés. Le travail de care non rémunéré doit être conciliable avec une activité professionnelle à plein temps puisque le travail à temps partiel n'assure souvent pas l'existence.

En plus du congé maternité, il faut introduire un congé paternité rémunéré d'au moins 20 jours après la naissance d'un enfant pour encourager une relation précoce entre le père et l'enfant et permettre dès le début l'implication du père dans le soin et la prise en charge.

La prévoyance vieillesse doit mieux prendre en compte le parcours professionnel de personnes assumant un travail de care non rémunéré, la plupart du temps les femmes, afin de prévenir la pauvreté dans la vieillesse. L'AVS doit être renforcé et les rentes AVS doivent être augmentées car les femmes gagnent souvent trop peu et n'ont de ce fait pas de 2^e ou de 3^e piliers ou trop peu. De plus, les avoirs pour tâches éducatives et pour la prise en charge qui sécurisent le travail non rémunéré doivent être augmentés. La hausse de l'âge de la retraite pour les femmes de 64 à 65 ans est à lier avec les progrès réalisés pour l'égalité salariale afin que les femmes ne soient pas davantage défavorisées.^{48 49 50}

Harcèlement sexuel sur le lieu de travail

Les employeurs – masculin ou féminin – sont obligés à protéger leur personnel dans le cadre de leur devoir d'assistance contre le harcèlement sexuel de la part de cadres, de collaborateurs/collaboratrices ou de tiers (art. 328 du code des obligations). Alors que l'art. 328 CO protège la personnalité de l'employée, la Loi sur l'égalité se focalise sur l'interdiction de la discrimination. Les employeurs – masculin ou féminin – peuvent sur la base de la Loi sur l'égalité (art. 5) être obligés à payer une indemnisation. Il appartient aux employeurs de démontrer qu'ils ont pris les mesures pour éviter la discrimination. Il est cependant difficile pour l'employé-e de prouver le comportement discriminant.

Recommandation

Il faut créer un allègement de la charge de la preuve pour les employé-es.

11 Art. 12 : Santé

L'éducation sexuelle à l'école a lieu en principe dans toute la Suisse. Les cantons francophones disposent, conformément à leur plan d'études, d'un curriculum clarifiant quand et quels contenus sont transmis par des personnes spécialistes. La Suisse alémanique ne dispose pas d'un système harmonisé. Il dépend de cha-

⁴⁸ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/06/blank/key/freiwilligen-arbeit/informelle.html>

⁴⁹ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/06/blank/key/freiwilligen-arbeit/institutionalisierte.html>

⁵⁰ <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/06/blank/key/haus-und-familienarbeit/ueberblick.html>

que école et enseignant. De plus l'éducation sexuelle est dispensée par les enseignants eux-mêmes. Le Tessin connaît un système mixte dans lequel les enseignants sont pris en charge pour cet enseignement.

Les moyens de contraception ne figurent pas, contrairement aux coûts des avortements, dans le catalogue de prestations de l'assurance-maladie obligatoire, ce qui fait concrètement des migrantes un groupe vulnérable. Il en est de même pour l'accès à la santé reproductive. En plus des facteurs socio-économiques, les difficultés de langue, voire l'accès lacunaire aux informations en plusieurs langues sont décisives. Un bas niveau de formation, une situation de travail très lourde et éventuellement une situation non réglementaire au niveau de l'autorisation de séjour sont des facteurs qui détériorent la santé des mères et des enfants.

Les activités plus nombreuses de l'Office fédéral de la santé publique sur les différents aspects du thème « migration et santé » sont appréciées. Les efforts consentis pour l'amélioration de la santé de ce groupe de la population particulièrement vulnérable sont ainsi d'une importance centrale. En effet, les femmes issues de la migration sont souvent isolées socialement et dépendent financièrement et au niveau de la langue de leur époux ou parents. Les femmes sont ainsi plus souvent touchées par des traductions incomplètes et des déficits sur des informations essentielles. C'est pourquoi l'implication d'interprètes professionnels interculturels doit être encouragée, que ce soit dans le domaine médical ambulatoire mais aussi stationnaire. Si lors de difficultés de compréhension dans la relation médecin-patient il est fait appel à des membres de la famille, cela augmente le danger d'une traduction qui soit incorrecte sur le contenu ou lacunaire, non seulement en raison des difficultés linguistiques mais aussi en raison des divers milieux culturels. Cela n'est ni éthiquement ni juridiquement défendable dans l'optique d'une déclaration d'accord avant une intervention médicale. Il faut donc former et engager des interprètes interculturelles femmes et hommes, afin qu'ils ou elles puissent d'une part comprendre les finesses discrètes de la langue étrangère mais aussi faire comprendre aux patientes et patients les implications culturelles spécifiques d'un diagnostic ou d'une thérapie. Cela améliorerait de manière marquante la qualité de vie de ces personnes et en particulier aussi pour la place des femmes issues de la migration qui ne pratiquent pas une des langues parlées en Suisse. Ainsi le nombre des consultations médicales et des examens techniques pourraient baisser et les migrant-e-s prendre conscience pour leur propre santé. Dans quelques hôpitaux et cabinets, il existe des services de traduction qui fonctionnent bien, malgré le fait qu'une organisation rapide échoue souvent en raison du financement.

Selon les statistiques, la mortalité infantile est bien plus importante à Zurich et à Berne que la moyenne nationale. La raison en est le plus grand taux de femmes étrangères dans les régions urbaines. Les barrières de la langue et la méconnaissance du système de santé empêchent de nombreuses femmes issues de la migration d'accéder à des soins avant, pendant et après la naissance.

Le fémicide, soit le meurtre sélectif des fœtus féminins, et une discrimination manifeste envers le sexe féminin tout au début de la vie. En Suisse, il n'existe aucun chiffre officiel, mais on observe lors de ces dernières décennies aucune modification significative du taux de naissance de filles et de garçons. Il n'en demeure pas moins que ce thème est important. Le but est que les associations de médecins s'engagent activement auprès des gouvernements et des législateurs contre la sélection du sexe avant la naissance et pour les médecins femmes et hommes qui refusent une participation à des recherches correspondante afin d'institutionnaliser des mécanismes de protection.

Le Conseil fédéral a reconnu que dans le domaine de la santé, il reste des problèmes pour les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transsexuelles (LGBT) (Interpellation 13.4229). A part quelques initiatives visant à améliorer le bien-être psychosocial des jeunes membres de la communauté LGBT, les mesures prises par la Confédération et les cantons étaient jusqu'à présent dans l'essentiel liées au domaine du SIDA et des maladies sexuellement transmissibles et portant surtout sur les homosexuels, les hommes ayant des relations sexuelles avec d'autres hommes et, ces derniers temps et dans une moindre mesure, sur les personnes transgenres. Ainsi les centres communaux ne s'adressaient pas aux lesbiennes ou aux femmes bisexuelles cisgenres.

Le manque de documentation sur la santé des filles et des femmes lesbiennes et bisexuelles pose problème. En dehors des autres facteurs tels que l'âge, le sexe, la nationalité ou le niveau de formation l'orientation sexuelle manquent dans les questionnaires des registres de santé. Pour la première fois en 2014, des questions ont été posées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans le cadre d'un projet pilote concernant l'addiction. Cependant, ce point n'a apparemment pas fait l'objet d'une réelle évaluation depuis lors.

Recommandations

L'établissement sur l'ensemble du territoire et dans toutes les régions linguistiques d'une éducation sexuelle à l'école nécessite l'introduction d'une base légale et l'acceptation d'un standard de qualité et de ressources nécessaires pour leur mise en œuvre. Cela permettra de réaliser le droit à l'accès à cette formation, aux connaissances et à la formation de tous les enfants.

Les coûts des moyens de contraception doivent être pris en charge par la caisse maladie afin qu'avant tout les personnes touchées par la pauvreté aient également accès aux moyens de contraception.

Afin de documenter l'état de santé des femmes et adolescentes lesbiennes et bisexuelles, des questions sur l'orientation sexuelle doivent être comprises dans les questionnaires nationaux et les résultats obtenus intégrés dans leur analyse.

Afin d'améliorer l'accès des femmes non hétérosexuelles à des soins plus respectueux et adéquats, il faut intégrer la santé des femmes lesbiennes et bisexuelles dans la formation.

Les personnes transgenres doivent être considérées explicitement comme un groupe indépendant et particulièrement en danger dans le « Plan d'action de prévention contre le suicide » de la Confédération.

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

Le thème des loisirs n'est pas abordé dans le rapport actuel présenté au Comité CEDEF, bien qu'il en ait déjà été fait mention dans le dernier rapport alternatif. Il s'agit là d'un domaine important en ce qui concerne la participation des femmes et des filles. Une nouvelle fois, non seulement elles représentent une grande partie des bénéficiaires des offres de loisirs, mais aussi des responsables et aides bénévoles. Malgré cela, les femmes et les filles sont toujours sous-représentées dans les fonctions dirigeantes du travail bénévole institutionnel.⁵¹ Les stéréotypes de genre sont aussi reproduits dans le travail avec les jeunes en milieu ouvert ou associatif. Les associations et organisations sont cependant conscientes de ce fait et proposent des offres et des projets pour enrayer ce phénomène et permettre à tous les jeunes des loisirs judicieux, adaptés à leur âge et basés sur le genre. Ces offres dépendent cependant de moyens financiers qui leur sont mis à disposition, du moins partiellement.

En conséquence, les propositions visant à réduire les contributions de Jeunesse+Sport pour le sport de masse sont intolérables. Il faut donc soutenir les propositions du Conseil fédéral de hausser les finances de manière continue dès 2017.⁵² Il a été démontré par le passé qu'il y a davantage d'argent qui coule dans les sports dans lesquels les jeunes hommes sont surreprésentés⁵³ et que les réductions sur les sports de masse ont de multiples conséquences sur les femmes et les jeunes filles.

Dans le cadre des offres de loisir, il doit être toujours possible de créer des espaces homogènes du point de vue du genre permettant aux filles et aux jeunes femmes de se familiariser avec les attentes à leur égard et de prendre conscience des rôles de genres qui leur sont attribués et d'en faire l'expérience.⁵⁴ De plus, il faut proposer des activités pour les femmes et les filles issues de la migration ou vivant en situation de handicap. En effet les thèmes du genre et de la sexualité sont souvent occultés dans leur environnement.⁵⁵

Un des principaux obstacles empêchant les personnes transgenres de jouir de leurs droits humains et de prendre part à la vie sociale et économique est la pratique judiciaire liée au changement officiel de nom et de sexe. En effet, sans cette étape, ils n'obtiennent aucun document reflétant leur identité sexuelle vécue. La preuve de leur inaptitude (irréversible) à procréer ainsi que le diagnostic posé de « transsexualité », qui constitue selon la CIM 10 un dérangement psychique et comportemental, sont les conditions indispensables exigées par les tribunaux pour la modification légale. Mis à part un ou deux exemples positifs qui sortent de la norme de cette pratique générale, l'autorité judiciaire viole le droit à l'intégrité corporelle et à l'autonomie des personnes transgenres et contribue activement à leur exclusion de nombreux domaines de la vie économique et sociale.

Recommandations

Un soutien financier doit être apporté aux associations et organisations actives dans le travail avec les jeunes en milieu ouvert ou associatif pour financer des offres et des projets promouvant la lutte contre les stéréotypes.

Les subventions J+S doivent être maintenues et la répartition de ces subventions (par exemple les différentes clés de répartitions) faire l'objet d'une analyse plus poussée dans une perspective de genre et, le cas échéant, adaptée.

⁵¹ cf. Office fédéral de la statistique, 2013:

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/06/blank/key/freiwilligen-arbeit/ueberblick.html>

⁵² <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-61872.html>

⁵³ cf. Approche intégrée de l'égalité dans l'administration fédérale, Annexe 4.2.5: analyse budgétaire de genre de Jeunesse + Sport dans l'Office fédéral du sport OFSPO, 2008

⁵⁴ cf. p.e. « Grundlagenpapier der Fachgruppe Plattform Mädchenarbeit der offenen Jugendarbeit: Mädchenarbeit in der offenen Kinder- und Jugendarbeit in der Schweiz, Grundlagen für Fachpersonen und EntscheidungsträgerInnen », de l'Association faïtière suisse pour l'animation enfance et jeunesse en milieu ouvert AFAJ, 2012:

http://www.doj.ch/fileadmin/downloads/ueber_DoJ/kantonverbaende/Leitlinien_Maedchenarbeit_DEUTSCH_DOJ_Web.pdf

⁵⁵ cf. p.e. dossier thématique du Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées BFEH: Femmes et handicap, 2014: <https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/bfeh/themes-de-l-egalite/genre.html>

12.1 Egalité et pauvreté

Les femmes sont toujours encore plus souvent pauvres que les hommes, en particulier quand elles élèvent seules un (ou plusieurs) enfant (ch. 160 du rapport de la Suisse). Les femmes élevant seules leurs enfants et ses derniers sont les plus touchés par la pauvreté du revenu. Des recherches montrent que le paiement des rentes alimentaires n'élève pas le risque de pauvreté.⁵⁶

Le rapport social 2015 montre une image similaire à la pauvreté de revenu en ce qui concerne l'aide sociale. 94,8% des personnes présentant une demande dans les foyers monoparentaux sont des femmes. Les parents élevant seuls leurs enfants à l'aide sociale sont plus souvent actifs professionnellement que les autres types de foyers malgré la disponibilité réduite en temps et la part du revenu pour le foyer qui est couvert par l'aide sociale est sous la moyenne (0,66, soit moins que la moitié). 29,6% de toutes les personnes à l'aide sociale étaient des enfants de moins de 18 ans. Plus de la moitié (56,1%) de tous les enfants à l'aide sociale vivent dans un foyer monoparental, 19,1% dans un foyer avec deux parents mais avec trois ou davantage d'enfants. La situation des personnes dépendante de l'aide sociale est encore péjorée du fait que l'aide sociale se trouve sous la pression économique dans les cantons et les communes.

Comme cela a déjà été le cas dans les rapports précédents de la Suisse, ce rapport n'évoque pas le fait que la discrimination constante dans le droit à l'entretien représente une cause spécifique de la pauvreté de ces femmes et de leurs enfants. Bien que la corrélation entre les lacunes dans le droit sur les contributions d'entretien et la pauvreté ne soit pas mise en question dans les faits, le législateur a renoncé le 20 mars 2015, lors de la révision du code civil concernant l'entretien des enfants, à introduire un partage du déficit lors d'une séparation ou d'un divorce en situation de déficit comme l'avait demandé le Comité CEDEF en 2009⁵⁷. Encore aujourd'hui, la personne en charge des enfants, et donc la mère en règle générale, doit porter seule le déficit et déposer une demande auprès de l'aide sociale en cas de besoin. Les contributions versées sont considérées comme une dette et doivent être remboursées lorsque cette mère se trouve dans une situation financière meilleure. Les recherches ont de plus montré que le paiement des contributions d'entretien n'augmentait pas le risque de paupérisation. La situation des personnes dépendantes de l'aide sociale se péjore sous la pression des mesures d'économies adoptées dans les cantons et les communes.

Le Conseil fédéral a également rejeté l'introduction d'une contribution minimale d'entretien pour l'enfant en cas de séparation ou de divorce des parents et un élargissement de l'avance de la pension alimentaire. Aujourd'hui cette avance n'est octroyée qu'en cas de négligence dans le paiement de la contribution d'entretien lorsque la personne devant payer la contribution d'entretien ne peut payer assez pour des raisons financières. Lors de la fixation des contributions d'entretien dans les situations de déficit, on ne peut cependant pas toucher au minimum existentiel de la personne obligée à payer la contribution. C'est pourquoi la capacité contributive sera le seul critère du montant. Le débiteur d'une contribution d'entretien devrait payer un entretien qui garantit les soins de base de l'enfant. En même temps, comme tous les autres débiteurs, la protection de son minimum existentiel est garanti mais uniquement au stade de l'exécution forcée.

Les avances sur les pensions alimentaires varient grandement d'un canton à l'autre (ch. 163 du rapport de la Suisse) n'offrent toujours pas aux familles monoparentales une protection suffisante face à la pauvreté et la dépendance à l'aide sociale. Elle vaut toujours encore comme contribution d'assistance et non comme protection juridique pour les personnes ayant droit à la contribution d'entretien. L'aide au recouvrement de contributions alimentaires présente également des manques. Une aide au recouvrement qui fonctionne bien est pourtant essentielle pour garantir l'existence financière des personnes élevant seules leurs enfants et de ces derniers et pour épargner aux communes des dépenses en matière d'avance sur les pensions.

La professionnalisation de l'aide au recouvrement des contributions alimentaires et la formation de spécialistes pour représenter l'enfant et ses droits à la pension alimentaire est décisive afin que la négligence du devoir de payer les pensions alimentaires ne soit plus considérée comme une simple pécadille. Il est central que tous les instruments à disposition soient utilisés de manière appropriée pour défendre le droit à l'entretien de l'enfant. Les personnes négligentes lors du paiement de la pension doivent être conseillées de manière à ce qu'elles se montrent ensuite prêtes à effectuer des versements réguliers et à prendre conscience des conséquences négatives de leur négligence à s'acquitter de la pension sur le bien-être de leur enfant et sur leur relation avec lui. Une information correcte des personnes ayant droit à une pension et la collaboration avec elles est également centrale.

Finalement l'imposition des contributions d'entretien pour les enfants mineurs en tant que revenus pour les parents élevant seuls des enfants conduit à une plus grande charge fiscale qui n'est pas juste par rapport à la capacité économique limitée d'une famille monoparentale, ce qui conduit entre autres également à des tarifs de crèche plus élevés et à la perte d'allègements fiscaux tels que les contributions sur les primes d'assurance-maladie.

⁵⁶ Égalité entre femmes et hommes, Plan d'action de la Suisse Bilan 1999-2014 (2014), BFEG
Philippe Wanner: La situation économique des ménages monoparentaux et des personnes vivant seules dans le canton de Berne, Université de Genève, 7.12.2011, ed: BSV, Aspects de la sécurité sociale, Rapport de recherche no 1/12: 1.1% des hommes ont un revenu du ménage très faible en lien avec le paiement de pensions alimentaires.

⁵⁷ Observations finales du Comité CEDEF à la Suisse 2009, chiffre 42

Recommandations

Chaque enfant doit recevoir après la séparation ou le divorce de ses parents une contribution minimale d'entretien de la part de son parent qui n'en a pas la garde principale. Si ce dernier se trouve dans le besoin, la collectivité publique doit assumer le montant manquant pour atteindre le niveau de la contribution minimale d'entretien.

Il faut urgemment introduire et rédiger l'allocation familiale basée sur le besoin proposée par le Conseil fédéral de manière à ce que cette allocation puisse se substituer en cas de manque de pension alimentaire dans le cas d'un enfant dont les parents se séparent ou divorcent en situation de déficit. Ainsi, l'obligation de supporter seule le déficit serait mitigée pour la personne élevant seule son ou ses enfants.

Il faut aussi contrôler si les familles conduites par un couple qui ne peuvent assumer les charges pour les enfants eux-mêmes peuvent être soutenues par des allocations familiales dépendant des besoins.

L'ordonnance du Conseil fédéral sur l'aide au recouvrement doit rapidement être élaborée et entrer en vigueur.

Les recommandations de la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS) datant de 2013 et portant sur la conception des avances de pensions alimentaires en cas de négligence du devoir d'entretien doivent être reconnues comme un standard minimum et appliquées dans tous cantons.

Dans l'ensemble de la Suisse, l'aide sociale doit renoncer à l'obligation de remboursement dans le cas de personnes qui sont dans le besoin en raison de leurs obligations familiales.

Les obligations conformes au droit de la famille d'entretien de personnes ne vivant pas dans le même foyer doivent être prises en considération dans le budget des bénéficiaires de l'aide sociale.

L'intégration dans la vie professionnelle des femmes élevant seules leur enfant doit être encouragée. De plus, cela requiert une transition dans le monde du travail vers un modèle actuel de « Carer-Worker » pour les personnes actives professionnellement, un modèle qui prend en compte toutes les formes de vies et de familles et ne se restreint pas seulement au modèle de la famille conduite par un couple (voir ci-dessus sur l'art. 11).

Economie et droits humains – responsabilité des entreprises pour les droits humains

Toujours et encore, les activités d'entreprises multinationales provoquent des violations massives des droits humains et des dommages à l'environnement qui, à leur tour, donnent lieu à des violations des droits humains. Le seul engagement volontaire des entreprises ne suffit pas, il y a besoin au contraire d'instruments légaux contraignants.

Les violations des droits humains commises en lien avec les activités d'acteurs économiques à l'étranger concernent les femmes de manière spécifique. Cela les touche très directement, que ce soit premièrement par l'exploitation de leur force ouvrière, un manque de protection de la santé des femmes enceintes, des abus sexuels et des viols ou l'encouragement de la traite des femmes, entre autres. Mais cela les affecte deuxièmement aussi de manière indirecte en raison de leur rôle au sein de la société, par exemple en tant qu'épouses qui, soudain, doivent fournir seules l'ensemble du revenu familial ou qui doivent prendre soin d'autres victimes ou encore en tant que responsables de familles entières déplacées devant se construire un nouveau foyer.

Nombreuses multinationales ont leur siège en Suisse. Il n'y a cependant jusqu'à aujourd'hui aucune loi qui définit de manière claire et contraignante la responsabilité de telles entreprises pour les droits humains également dans leur affaires à l'étranger et qui fixe leurs devoirs de prévention, de responsabilité et de réparation. De telles lois seraient de grande importance pour la prévention de la discrimination basée sur le genre et la violence envers les femmes.

Recommandations

La Suisse doit définir dans la loi un devoir de due diligence envers les entreprises suisses, également en ce qui concerne leurs activités à l'étranger et les obliger à inclure la protection des droits humains et de l'environnement de manière contraignante dans l'ensemble de leurs opérations commerciales.

13 Art. 14 : Femmes en milieu rural

La situation des paysannes divorcées ne s'est pas améliorée de manière déterminante depuis le dernier rapport. La situation financière de nombreuses exploitations concernées ne permet pas un paiement approprié à la paysanne qui quitte la ferme. De plus, pour les consultants, l'assurance et la pérennité de l'exploitation sont les éléments importants à considérer en première ligne. Ce qui est particulièrement lourd pour les paysannes qui divorcent est le fait que les enfants restent souvent à la ferme. Ces femmes perdent alors non seulement leur travail mais aussi le sens de leur vie et leur réseau social.

Dans le rapport 2012 de la Confédération concernant les femmes dans l'agriculture, on peut lire que les femmes sont peu renseignées sur leurs statuts et peu préoccupées de leur faible couverture sociale. Elles

semblent cependant satisfaites en dépit de lourdes charges de travail. Soucieuses d'obtenir d'autres précisions, les membres du groupe FARA (Femmes en Agriculture Responsables et Autonomes en complémentarité avec les Hommes) ont questionné des paysannes de tous âges dans leur entourage. Une centaine de réponses ont été recueillies qui ont permis d'en tirer quelques conclusions : les paysannes ne sont pas assez renseignées sur leurs statuts tant matrimoniaux que sociaux. On peut noter que les jeunes femmes qui se mettent en ménage ou se marient actuellement se renseignent plus volontiers que les femmes de générations précédentes. Suite à son enquête, le groupe a senti le besoin d'élaborer un «Vademecum» qui répond brièvement aux multiples questions que se pose une femme paysanne dans les différentes étapes de sa vie.

Le fait que la grande majorité des femmes rurales ne dispose ni d'un salaire ni d'une protection sociale ne doit pas être ignoré. Elles intègrent également très peu la vie politique et sociale du monde rural. Même si certaines seraient très intéressées, les hommes pensent rarement à leur offrir un poste dans les nombreux organes de l'agriculture. Elles doivent donc encore faire leur place elles-mêmes ou soutenues par leurs groupes de paysannes. Les femmes rurales assumant des activités variées à la ferme, l'éducation des enfants et le ménage n'ont souvent pas la possibilité de prendre du temps pour une formation continue ou pour s'absenter de la ferme.

Dans les organisations et associations agricoles, seuls des hommes siègent dans la majorité des comités et conseils d'administration. Ainsi la destinée de l'agriculture est principalement entre les mains des hommes, bien qu'il y ait de plus en plus de femmes reprenant les exploitations et d'agricultrices. De plus, de par leur grande aide sur l'exploitation, leur propre initiative pour un des secteurs de l'exploitation ou leur activité professionnelle accessoire en dehors de l'exploitation, de nombreuses paysannes apportent une importante contribution dont dépend la survie de l'exploitation agricole.

La situation actuelle des paysannes doit changer par la prise de conscience par les conseillères et conseillers en agriculture de la valeur du travail des femmes dans l'agriculture (en particulier les activités accessoires), le travail politique des femmes pour la reconnaissance du statut de la femme qui s'engage dans l'agriculture et pour une possible participation dans l'exploitation de leur partenaire.

Recommandations

Les femmes rurales dans le domaine de l'agriculture doivent être davantage informées sur leur statut marital et social.

Des remplacements doivent être organisés pour les paysannes afin qu'elles aient du temps pour des formations continues et des activités politiques.

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

14.1 Evolution des formes de famille

L'exclusion des couples de même sexe concerne aussi les personnes transgenres.

14.2 Nouveautés relatives aux conséquences du divorce

La révision de l'autorité parentale entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2014 place l'enfant par principe sous l'autorité parentale des ses deux parents, sauf si l'intérêt de l'enfant en exige autrement. Ainsi, conformément au nouvel article 296 al. 1 du code civil, l'autorité parentale devraient servir expressément le bien de l'enfant (voir aussi art. 16 al. 1 lit. d CEDEF).

La Révision place les parents à égalité d'un point de vue formel. De nombreuses mères ne sont cependant pas actives professionnellement ou seulement avec un taux d'occupation inférieur à 50%, ce qui ne leur permet pas un revenu qui leur assure l'existence. Le recul du modèle du soutien de famille évoqué au ch. 170 du rapport de la Suisse doit également être relativisé. Le mauvais ancrage des mères dans le monde professionnel conduit à ce que ce soit elles qui, suite à une séparation ou à un divorce, assument la prise en charge des enfants et doivent assumer la diminution de revenu qui en résulte (voir ci-dessus à l'art. 11).

Si un des parents veut modifier le lieu de domicile de l'enfant en Suisse, l'accord de l'autre est nécessaire si le changement à des conséquences importantes sur l'exercice de l'autorité parentale mais aussi (contrairement à ce qui figure au ch. 173 du rapport d'Etat) sur les relations personnelles. Cette disposition est problématique, elle touche en première ligne le projet de vie du parent chez qui l'enfant vit, donc principalement la mère. Cette règle peut par exemple empêcher une mère de débiter à temps un travail mieux rémunéré si elle doit pour cela déménager avec son enfant.

La nouvelle réglementation a pour but d'intégrer les deux parents dans la responsabilité de leur enfant. Au vu du manque d'égalité dans la garde factuelle de l'enfant, l'égalité dans le pouvoir de décision des parents amène le risque de générer des conflits et de compliquer le travail éducatif et de prise en charge au quoti-

dien. L'autorité conjointe comme règle générale peut également amener à un danger pour le bien-être des enfants concernés. L'application des nouvelles dispositions dans la pratique déterminera si ce sont les chances ou les risques qui sont prédominants. Dans une première décision, le Tribunal fédéral a statué⁵⁸ que des conflits difficiles de longue durée ou une incapacité constante à communiquer entre les parents pouvaient justifier l'attribution de l'autorité parentale à une seule personne et ainsi confirmer la primauté du bien de l'enfant.

Avec la révision de l'autorité parentale, les familles dont les parents sont mariés et les familles dont les parents ne sont pas mariés devaient être mis sur un pied d'égalité. Il suffit désormais aux parents non mariés d'établir une déclaration précisant qu'ils sont prêts à assumer ensemble la responsabilité de l'enfant et se sont mis d'accord pour la garde et les relations personnelles ou le partage de la prise en charge ainsi que sur la contribution d'entretien. Pour de nombreux enfants de parents non mariés, cela signifie qu'il n'y aura un contrat concernant l'entretien ou un jugement qu'en cas de problèmes. Lorsque les parents sont mariés, il est assuré qu'en cas de séparation, la personne qui prend l'enfant en charge, généralement la mère, recevra sans détour l'entretien de l'enfant puisque le tribunal peut régler toutes les questions liées à l'enfant y compris l'entretien lors de la même procédure. Les parents non mariés sont au contraire confrontés à plusieurs autorités de protection. En cas de conflit, ils doivent s'adresser aux autorités de protection de l'enfance qui ne sont cependant pas compétentes pour régler les conflits sur l'entretien de l'enfant. Si les parents n'ont pas d'accord sur la fixation ou la modification des contributions d'entretien, ils doivent s'adresser au tribunal. Cela conduit à des reports et à une double procédure.

La révision de l'entretien de l'enfant adoptée le 20 mars 2015 renonce à l'introduction d'une répartition du déficit, ce qui maintient une forte discrimination des familles monoparentales, principalement des femmes, et de leurs enfants. De plus, cela représente une cause centrale du risque extrêmement élevé de paupérisation auquel les familles monoparentales sont confrontées (voir ci-dessus à l'art. 13).

En outre, la nouvelle loi mentionne expressément la relation de l'enfant avec ses deux parents et la garde alternée comme unique modèle de garde. Par contre, le droit fondamental de l'enfant à la sécurité financière et une prise en charge optimale, qui ont toujours été présentés comme les principaux objectifs de cette révision, ne sont pas clairement précisés, ce qui peut amener à une négligence dans la pratique.

Les dispositions révisées traitant de l'entretien de l'enfant comprennent heureusement et enfin des mesures pour assurer des avoirs de prévoyance lors de la négligence du devoir d'entretien. Ces avoirs peuvent cependant être sollicités uniquement par le biais de l'aide au recouvrement et non pas directement par les parties concernées.

Recommandations

Le droit de l'enfant à une sécurité financière et à une prise en charge optimale doit être une priorité. En conséquence, la formation et les compétences des membres des autorités responsables des questions liées aux enfants doivent répondre à des exigences légales élevées et contraignantes.

Avant que des parents non mariés ne remplissent la déclaration de garde conjointe, les offices d'état civil doivent mettre à leur disposition des informations concrètes, correctes et compréhensibles sur l'autorité parentale partagée ou assumée par une seule personne ainsi sur la fixation de l'entretien financier de l'enfant.

Les conséquences des nouvelles dispositions concernant l'autorité parentale sur la situation de vie d'un parent élevant seul ses enfants et sur ces derniers doivent faire l'objet d'une étude. Il s'agit en particulier de collecter les chiffres décrivant la situation financière des personnes concernées et de régler légalement en cas de nécessité la rédaction et l'adoption des contrats d'entretien pour les enfants de parents non mariés.

L'effet des mesures prises pour assurer les avoirs de prévoyance en cas de négligence de paiements des pensions alimentaires doivent être contrôlé et adapté si besoin est afin que les ayants-droit puissent en bénéficier directement, c'est-à-dire de la manière la moins compliquée possible sans forcément faire le détour par les bureaux d'encaissement mis en place conformément au droit cantonal.

⁵⁸ http://www.bger.ch/press-news-5a_923_2014-t.pdf