

2015
2014
2013
2012

2011

2010
2009
2008
2007
2006
2005
2004
2003
2002
2001
2000
1999
1998
1997
1996
1995
1994
1993
1992
1991
1990
1989
1988
1987
1986
1985
1984
1983
1982
1981

30 ans d'égalité

ça vous est égal?

Cahier de l'égalité entre hommes et femmes à Genève 1981-2011



2015
2014
2013
2012



2010
2009
2008
2007
2006
2005
2004
2003
2002
2001
2000
1999
1998
1997
1996
1995
1994
1993
1992
1991
1990
1989
1988
1987
1986
1985
1984
1983
1982
1981

30 ans d'égalité

ça vous est égal?

Cahier de
l'égalité entre
hommes et femmes
à Genève

1981-2011



Ce rapport a été réalisé notamment grâce à l'engagement des institutions qui ont hébergé la structure de « l'attrape-rêves » ou qui ont répondu au questionnaire institutionnel. Nous les remercions chaleureusement de leur participation :

- Le Bureau de l'égalité des chances de l'École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL)
- Le Business and Professional Women (BPW) – Club de Genève
- Le Centre LAVI de Genève
- L'association Couple et famille
- L'École de culture générale Jean-Piaget
- La Fédération des Entreprises Romandes (FER), Genève
- La Fédération genevoise des associations LGBT
- La bibliothèque Filigrane
- Le Foyer au Cœur des Grottes
- La Haute école d'art et de design (HEAD)
- L'Œuvre suisse d'entraide ouvrière (OSEO) Genève
- Le Planning familial (CIFERN)
- La fondation Pro Juventute, Genève
- L'association Pro Senectute
- La Résidence pour personnes âgées Notre-Dame
- Le Syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs (SIT)
- L'Université Ouvrière de Genève (UOG)
- L'Union des associations patronales genevoises (UAPG)

Ont collaboré à l'élaboration de ce rapport :

le Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme (SPPE), les associations du Réseau Femmes, la Ville de Genève - la Délégation Agenda 21, le Bureau de l'égalité et l'Institut des Etudes genre de l'Université de Genève.

Pour commander des exemplaires du rapport, veuillez vous adresser au :
Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme (SPPE)
T 022 388 74 50 - egalite@etat.ge.ch

Graphisme : Pixin - Alexia Lavanchy

Genève, le 14 mai 2011

2015
2014
2013
2012

Sommaire



2010
2009
2008
2007
2006
2005
2004
2003
2002
2001
2000
1999
1998
1997
1996
1995
1994
1993
1992
1991
1990
1989
1988
1987
1986
1985
1984
1983
1982
1981

- 8 Programme de la
journée du 14 mai,
Et si on parlait d'égalité...**
- 9 Glossaire**
- 10 États généraux de l'égalité
entre hommes et femmes à
Genève**
- 11-13 30 ans d'égalité
dans le droit suisse**
- 14-16 Méthodes**
Le sondage en ligne
L'attrape-rêves
Le questionnaire institutionnel
- 17 -52 Résultats**
La formation - l'éducation
Le monde professionnel et politique
Le couple - la famille - la parentalité
Les violences
La sexualité, le corps et les images
- 53 Conclusion**

Programme de la journée

Et si on parlait d'égalité...

14 mai 2011

Animée par Manuelle Pernoud, journaliste

Dès 13H00

Accueil par Madame Monique Boget,
Maire de Meyrin

13H30

Jupe ou pantalon? Christine Bard,
Historienne, Université d'Angers

14H30

Et si on parlait d'égalité ? **I**

15H00

*L'égalité professionnelle :
enjeux et perspectives*, Brigitte Grévy,
Inspectrice Générale des Affaires Sociales, IGAS, Paris

16H30

Et si on parlait d'égalité ? **II**

17H00

*Média : quand montrer les différences,
c'est dire les hiérarchies*. Eric Macé,
Sociologue, Université de Bordeaux

Dialogue avec Sylvie Durrer, Directrice du Bureau fédéral
de l'égalité entre femmes et hommes

18H00

Et si on parlait d'égalité ? **III**

Allocutions officielles de Mesdames Sandrine Salerno, maire de
la Ville de Genève et Isabel Rochat, conseillère d'Etat chargée du
département de la sécurité, de la police et de l'environnement

18H30

Et si on dansait l'égalité

DJ Lorena

Journée gratuite

Glossaire

Genre Le genre renvoie aux caractéristiques sociales qui distinguent les femmes des hommes (alors que le sexe renvoie aux caractéristiques biologiques): socialisations différenciées, stéréotypes de sexe, valorisations différentes des femmes et des hommes sont des composantes de la construction du système de genre.

Epicène Le langage n'est pas neutre, il reflète les structures et les rapports de force d'une société. Le masculin universel qui a été adopté dans la langue française n'est plus d'actualité aujourd'hui. Il doit être remplacé par un langage épïcène, c'est-à-dire un langage qui s'adresse aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Epicène signifie ce qui est commun aux genres masculin et féminin.

Plafond de verre «Ce concept illustre les entraves rencontrées par les femmes pour accéder aux postes à hautes responsabilités. Il permet aux femmes de «voir» vers le sommet de la hiérarchie, sans qu'elles puissent y accéder, leur carrière étant bloquée à partir d'un certain niveau.» (Définition tirée de Femmes et hauts salaires dans le canton de Genève, OCSTAT, 2006)

Mur de verre «Ce concept a été créé en référence au «plafond de verre». Il illustre les difficultés des femmes à accéder aux métiers les plus rémunérateurs, majoritairement masculins, en particulier pour les postes à hautes responsabilités. Le «mur de verre» leur permet de «voir» ces métiers plus rémunérateurs, sans qu'elles puissent y accéder.» (Définition tirée de Femmes et hauts salaires dans le canton de Genève, OCSTAT, 2006)

Stéréotype de sexe (ou stéréotypes sexistes) Clichés, opinions simplifiées, qui se basent sur le sexe biologique des personnes pour expliquer les comportements, les traits de personnalité, les compétences mais également les rôles différents des hommes et des femmes dans la société.

Socialisation différenciée Processus par lequel l'individu apprend et intériorise les normes et valeurs spécifiques à son sexe biologique et à son époque. Dès leur naissance, garçons et filles sont socialisé-e-s de manière différente en fonction de leur sexe biologique et donc des stéréotypes de sexes: les garçons apprennent à devenir des hommes, et les filles des femmes; ils et elles acquièrent leur genre, c'est à dire une identité, des comportements, et des rôles dans la société, qui coïncident avec leur sexe.

Etats généraux de l'égalité entre hommes et femmes à Genève

**30 ans
d'égalité**
ça vous est égal?

Le 14 juin 1981, 60% de la population suisse acceptait en votation populaire d'inclure l'égalité entre femmes et hommes dans la Constitution fédérale.

30 ans après, où en est vraiment l'égalité? Quels regards peut-on porter sur les relations entre femmes et hommes? Quelles opportunités et quelles contraintes marquent les trajectoires des un-e-s et des autres lorsqu'ils ou elles décident de mener une carrière professionnelle, d'avoir des enfants, de s'impliquer en politique?

Ces interrogations sont à l'origine du projet «**30 ans d'égalité, ça vous est égal?**» mené par des partenaires institutionnels et associatifs genevois dans le but de faire un état des lieux local de l'égalité sur cinq thèmes prioritaires de l'égalité, soit: la formation, le travail et la politique, le couple et la famille, la violence, le corps et ses images.

Afin de rendre cet état des lieux dynamique, les partenaires impliqués ont souhaité compléter les constats statistiques par les opinions et les témoignages des femmes et des hommes de la population genevoise, et ceci à travers deux démarches: l'une, d'enquête par questionnaire portant sur les cinq thèmes prioritaires, et l'autre, de recueil de la parole de la population dans les quartiers.

En parallèle, les avis des acteurs et actrices institutionnel-le-s ont également été récoltés.

Le présent rapport fait la synthèse des résultats obtenus au travers de ces différentes démarches.

Il a pour objectif de sensibiliser la population genevoise sur les avancées, les freins, mais aussi les défis futurs à relever en matière d'égalité entre hommes et femmes.



30 ans d'égalité dans le droit suisse

1981 Principe constitutionnel: égalité entre femmes et hommes

Le 14 juin 1981, 60% de la population suisse acceptent en votation populaire d'ajouter un article spécifique à l'égalité entre femmes et hommes dans la Constitution fédérale.

«L'homme et la femme sont égaux en droits. La loi pourvoit à l'égalité, en particulier dans les domaines de la famille, de l'instruction et du travail. Les hommes et les femmes ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.»

Art. 8 al. 3 Constitution fédérale

30 ans après son introduction, le constat est clair: l'article constitutionnel a permis de mener à bien de grands chantiers législatifs en matière d'égalité entre hommes et femmes et, ce faisant, de tendre vers l'élimination des inégalités les plus criantes.

Citons notamment:

1984 Acceptation par le peuple de l'article constitutionnel 64 ter

L'article régleme, en plus de l'indemnisation des victimes de violences par la Confédération et les cantons, l'aide à leur apporter d'une façon générale.

1987 Signature puis ratification (1997) de la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDEF)

La Convention définit en une quinzaine d'articles la discrimination à l'égard des femmes et prescrit des mesures en vue de l'éliminer dans la vie politique, dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, de la santé et de la famille.

1988 Droit matrimonial

Il se fonde sur l'égalité entre femmes et hommes avec, comme point d'ancrage, le partenariat égalitaire et la responsabilité commune des époux pour l'éducation des enfants et pour l'entretien du ménage.

1989 Code des obligations (article 336 let. c)

L'article introduit une protection contre les licenciements pendant tout le temps de la grossesse et durant les seize semaines qui suivent l'accouchement.

1990 Révision partielle du 2ème livre du Code pénal (Article 135)

Elle ajoute une disposition qui ne figurait pas dans le code pénal jusque-là et punit désormais de « l'emprisonnement ou de l'amende, la fabrication et toutes les formes de transmission, de publication ou de diffusion de certaines représentations de violence cruelle, ainsi qu'une série d'actes préparatoires à cette infraction. »

1992 Droit pénal en matière sexuelle

Il intègre les principes du respect de la liberté de décision en matière de sexualité et de la protection d'un développement sexuel harmonieux. Il punit notamment la mise en danger du développement des mineurs, l'atteinte à la liberté et à l'honneur sexuels, l'exploitation de l'activité sexuelle et les contraventions contre l'intégrité sexuelle. Il interdit la pornographie « dure » et poursuit sur plainte le viol conjugal.

1992 Modification de la loi sur la nationalité

Elle permet aux Suissesses de conserver automatiquement leur nationalité en cas de mariage avec un étranger. A contrario, elle ne permet plus aux femmes étrangères épousant un Suisse d'obtenir automatiquement la nationalité suisse.

1993 Loi sur l'aide aux victimes d'infractions (LAVI)

Elle vise à fournir aux victimes d'actes de violence une aide polyvalente et rapidement accessible.

1996 Loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)

Elle interdit les discriminations dans l'ensemble des rapports de travail, notamment à l'embauche, à la promotion, à la résiliation, à la rémunération, à l'attribution des tâches ; concernant les conditions de travail, la formation et le perfectionnement professionnels, ainsi que le harcèlement sexuel.

1996 Loi sur l'assurance maladie (LAMal)

Elle rend l'assurance obligatoire pour tous et rembourse les frais médicaux liés à la grossesse et à l'accouchement. L'assurance pour indemnités journalières reste facultative mais la durée des prestations passe de dix à seize semaines le cas échéant.

1997 Révision de l'assurance vieillesse et survivants (AVS)

Elle remplace la rente de couple par deux rentes individuelles, partage les revenus réalisés durant le mariage et introduit un bonus éducatif.

2000 Droit du divorce

Il abandonne la notion de faute et instaure la règle du divorce par consentement mutuel. Sur présentation d'une requête commune des parents, une autorité parentale conjointe est possible.

2001 Assurance maternité

Elle assure aux femmes salariées, depuis 2001 à Genève et 2005 au niveau fédéral, 80% du revenu réalisé avant la perte de gain, pendant 14 semaines suivant l'accouchement au niveau fédéral et 16 semaines au niveau cantonal.

2001 Loi sur le partenariat enregistré

Elle permet, depuis 2001 à Genève, et 2007 au niveau fédéral, aux couples homosexuels de s'enregistrer à l'office de l'état civil, ce qui leur confère en partie les mêmes droits et devoirs que les couples mariés.

2002 Modification du Code pénal suisse - interruption volontaire de grossesse

Entrée en vigueur du régime du délai (articles 118 et 119 du Code pénal) qui décriminalise l'interruption de la grossesse durant ses douze premières semaines et, passé ce délai, en cas de détresse morale ou pour des raisons médicales.

2004 Modification du Code pénal suisse: violence conjugale

Elle permet de poursuivre d'office les violences physiques, les contraintes sexuelles et les viols entre conjoints ou partenaires.

2005 Révision de la loi sur la prévoyance professionnelle (LPP)

Elle augmente l'âge de la retraite des femmes et abaisse l'obligation de cotisation à partir d'un salaire annuel de 19'350 francs. Elle introduit une rente de veuf et des taux de bonification de vieillesse identiques pour les hommes et les femmes.

2007 Modification du Code civil suisse (article 28 b)

Elle permet d'expulser durablement les auteurs de violence domestique du domicile commun, et de leur interdire d'approcher ou de prendre contact avec une personne donnée.

2008 Ratification du protocole facultatif de la CEDEF

Elle introduit de nouveaux processus de contrôle du respect des dispositions de la CEDEF pour les femmes vivant en Suisse.

2008 Signature par la Suisse de la Convention sur la lutte contre la traite des êtres humains

Elle vise à combattre toutes les formes de traites des êtres humains par le biais de mesures relevant des domaines du droit pénal, de l'aide aux victimes, du droit des étrangers et de la protection des témoins.

Les constats communiqués dans ce cahier de l'égalité sont issus de démarches variées : les statistiques officielles ont été complétées par un questionnaire institutionnel, par un sondage en ligne non représentatif et par la récolte des paroles et des rêves de la population genevoise, dans une structure nomade, «l'attrape-rêves», qui a circulé dans plusieurs quartiers de la Ville de Genève au début de l'année 2011.

Le sondage en ligne

Le 17 novembre 2010, un sondage en ligne a été lancé sur le site www.ca-vous-est-egal.ch

Accessible durant un mois, le questionnaire ne comportait aucun filtre, l'échantillon ne visant pas à être scientifiquement représentatif. Ce sondage avait pour objectifs :

1. d'impliquer et de sensibiliser un large public aux problématiques relatives à l'égalité entre hommes et femmes ;
2. de dessiner les contours de la perception, de la projection, mais aussi de l'expérience des Genevois et Genevoises en matière d'inégalités de sexe afin de se faire une idée de l'évolution des stéréotypes et des domaines où ils tendent à perdurer.

La communication sur le questionnaire a été réalisée à travers le réseau social Facebook, une page concernant l'ensemble de l'événement ayant été créée à cet effet.

En un mois, 1611 réponses ont été enregistrées dont 79% proviennent de femmes contre 21% d'hommes.

Plus de 60% de la population répondante possèdent un diplôme universitaire ou HES. Seulement 2% sont sans formation ou ne possèdent pas de formation post-obligatoire.

La majorité des participant-e-s est âgée de 31 à 40 ans.

38% des répondant-e-s sont marié-e-s et 26% célibataires, 19% vivent en concubinage, 14% sont divorcé-e-s et 1% sont veuf-ve-s. Ces proportions sont similaires pour les hommes comme pour les femmes.

Les participant-e-s marié-e-s, divorcé-e-s ou veuf-ve-s ont majoritairement des enfants (respectivement 87%, 85% et 68%), contrairement aux personnes célibataires ou vivant en concubinage, qui sont respectivement 82% et 65% à ne pas avoir d'enfants. 50% des parents ont deux enfants.

86% des personnes ayant répondu au sondage sont suisses, dont 10% binationales. 25% des femmes et 22% des hommes ayant répondu à l'enquête ne sont pas né-e-s en Suisse.

Il est important de rappeler que :

- les réponses reflètent les représentations des répondant-e-s vis-à-vis des problématiques de l'égalité entre hommes et femmes ;
- l'échantillon n'est pas représentatif de l'ensemble de la population genevoise. Le sondage ne concorde pas toujours avec la réalité statistique suisse ou genevoise. Pour cette raison, les résultats ne sont pas présentés de manière chiffrée.

L'attrape-rêves

A la fin du mois de janvier 2011, durant dix jours, les artistes Fabienne Aumont et Agnès Fedak ont récolté anonymement dans divers endroits de la Ville, les rêves de la population genevoise pour plus d'égalité dans les vingt années à venir.

La Résidence pour personnes âgées Notre-Dame, l'Ecole de culture générale Jean-Piaget, le bâtiment de l'université Uni Mail, la bibliothèque Filigrane, les quartiers des Pâquis et de l'hôpital, ont ainsi été visités par «l'attrape-rêves», donnant lieu à une cinquantaine de témoignages filmés et retranscrits, soit plus de huit heures de récits très vivants.

Inspirée du célèbre «I have a dream» de Martin Luther King, la démarche des deux artistes est ancrée dans la poésie et le rêve, dans le sensible et l'intime, mais vise à porter haut et fort les voix d'une société en devenir.

Les témoignages ont fait l'objet d'une exposition artistique, visuelle et sonore au Théâtre Forum Meyrin les 13 et 14 mai 2011.

Dans le chapitre suivant, quelques citations illustratives des thèmes sont présentées. Elles figurent toujours en italique.

Le questionnaire institutionnel

Pour compléter les témoignages et le sondage s'adressant à la population genevoise, un bref questionnaire a été envoyé à dix-neuf institutions identifiées pour chacune des cinq thématiques de l'égalité, soit: L'Œuvre suisse d'entraide ouvrière (OSEO), l'Université Ouvrière de Genève (UOG), le Bureau de l'égalité des chances de l'EPFL, le Syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs (SIT), la Fédération des Entreprises Romandes (FER) Genève, le Business and Professional Women (BPW) – Club de Genève, le Career Women's Forum (CWF), l'Association Pacte, les Cellules d'entraide de Genève, le Centre LAVI de Genève, le Foyer au Cœur des Grottes, le Foyer Arabelle, l'Association Vires, la Fondation Pro Juventute Genève, l'association Pro Senectute Genève, l'association Couple et famille, la Fédération genevoise LGBT, le Planning familial (CIFERN), la Haute école d'art et de design (HEAD).

Sur les 19 institutions approchées, quatorze ont répondu au questionnaire.

Composé de trois items, le questionnaire tend à définir :

1. les principaux problèmes perçus par les usager-ère-s de l'institution et rencontrés par l'institution elle-même, en matière d'égalité entre hommes et femmes ;
2. les constats sur l'évolution de l'égalité entre hommes et femmes depuis la création de l'institution ;
3. les défis à relever pour plus d'égalité dans les vingt ans à venir.

Les réponses reçues sont citées dans leur intégralité.



Résultats

La formation - l'éducation

Les statistiques officielles sont les suivantes, Genève, 2009-2010* :

1. Filières professionnelles en secondaire II

Au total, il y a 52% de garçons et 48% de filles

- Construction : 96% de garçons - 4% de filles
- Technique : 94% de garçons - 6% de filles
- Santé-social : 24% de garçons - 76% de filles

2. Filières de formation dans les HES

Au total, il y a 45% d'hommes et 55% de femmes

- Paysage, ingénierie et architecture : 88% d'hommes - 12% de femmes
- Santé : 21% d'hommes - 79% de femmes
- Travail social : 27% d'hommes - 73% de femmes

3. Facultés à l'université

Au total, il y a 39% d'hommes et 61% de femmes

- Sciences : 53% d'hommes - 47% de femmes
- Psychologie et sciences de l'éducation : 19% d'hommes - 81% de femmes
- Traduction et interprétation : 18% d'hommes - 82% de femmes

4. Corps enseignant au 31.12.09

- **primaire** : 17% d'hommes - 83% de femmes
- **secondaire II** : 52% d'hommes - 48% de femmes
- **HES** : 61% d'hommes - 39% de femmes
- **Université** : 83% d'hommes - 17% de femmes professeur-e-s

5. Formations sur les questions de genre à l'université

- **Institut des Etudes genre** : formation continue, Master ainsi que des cours et séminaires dispensés dans les différentes filières de Bachelor.
- **Institut universitaire de formation des enseignants (IUFE) et Faculté des sciences de l'éducation et de psychologie** : modules dans les formations de base et continue des enseignant-e-s du primaire et du secondaire I et II

*Chiffres tirés des statistiques 2009-2010 du *Mémento statistique de l'éducation à Genève*, SRED, 2010.

Selon L'Université Ouvrière de Genève (UOG)

Constats

En ce qui concerne les usager-ère-s de l'UOG, qui sont dans la très grande majorité des cas des personnes migrantes, non francophones, pas ou peu qualifiées, ils et elles rencontrent les problèmes habituels de ce genre de population à savoir pour les femmes, des salaires inférieurs, des postes de travail peu gratifiants, etc.

Sur le terrain, l'UOG ne rencontre pas de problèmes ou d'obstacles particuliers en matière d'égalité hommes-femmes.

Avancées

A l'UOG, qui a fêté en 2010 ses 100 ans, nous mettons formellement en pratique l'égalité des salaires entre hommes et femmes depuis la conclusion de la 1ère convention collective de travail (CCT) en automne 2002.

En effet, notre grille des salaires ne fait aucune distinction entre les deux sexes.

En termes de personnel, les collègues féminines sont les plus nombreuses puisque sur 21 postes CDI à l'administration, 16 sont occupés par des femmes et au niveau de l'enseignement, 18 postes sur 20 le sont également.

Notre domaine d'activité, la formation, n'est certainement pas étranger à ces résultats. Enfin, l'UOG est fière d'avoir comme « autorité » suprême une Présidente et ce, depuis février 2006.

Défis

Une meilleure représentation des femmes aux postes à responsabilités tant dans le domaine économique que politique. A fonction égale, l'égalité des salaires doit être obligatoire.

La socialisation différentielle

On devrait commencer par changer les mentalités, par l'enfance, l'éducation. Notamment au niveau des jouets.¹

Au niveau de l'école, les professeurs sont plus indulgents avec les garçons qu'avec les filles. Ils leur donnent plus de marge, ils leur font plus confiance, genre: « ah tu as raté une fois mais tu réussiras », alors que pour moi, on m'a beaucoup rabais-sée, on m'a dit: « non tu n'y arriveras jamais. » (...) Déjà être née du sexe faible - c'est ce qu'on dit - dès le départ, c'est plus dur. On nous donne beaucoup plus de responsabilités, de restrictions, toi tu dois être belle, tu dois aimer le rose, tu dois fonder une famille, enfin tu dois faire beaucoup de choses, alors que les garçons, quand ils naissent, on leur met beaucoup moins de pression qu'aux filles, je trouve qu'à ce niveau là on devrait être beaucoup plus soutenues au niveau de l'école.²

Il faut travailler au niveau de la jeunesse... l'éducation... C'est là-dessus qu'il faut travailler. (...) Commencer par les professeur-e-s à encourager cette jeunesse, et surtout la gente féminine, et ça aidera notre société, j'en suis persuadée.³

¹ Homme, 30 ans - Jour 2 - Unimail

² Jeune femme - Jour 5 - ECG Jean-Piaget

³ Trois femmes - Jour 7 - Place des Augustins

Selon

L'Œuvre suisse d'entraide ouvrière (OSEO) Genève

Constats

- Une inégalité demeure concernant la garde des enfants (principalement sous la responsabilité des femmes).
- La mixité dans les cours amène une certaine parité dans les problèmes rencontrés par nos usagers «tous égaux» devant les problématiques d'apprentissage et de chômage.
- Par contre, les formateurs constatent une certaine inhibition des femmes lorsqu'elles se trouvent dans un cours avec une majorité d'hommes et des progrès plus nets dans l'apprentissage du français lorsque les femmes sont majoritaires.

Avancées

Depuis la création de l'OSEO Genève en 2002, nous constatons peu d'évolutions positives vers l'égalité hommes-femmes en ce qui concerne nos usagers, essentiellement des adultes migrants, faiblement qualifiés.

Les problématiques de garde d'enfants mais aussi de surcharge de travail des usagères (travail + tâches éducatives et ménagères) restent très actuelles.

Défis

- Améliorer les solutions de garde (crèches, etc.)
- Offrir de vrais congés paternité
- Renforcer la prévention chez les jeunes en matière d'égalité
- Garantir le droit des femmes migrantes à l'accès au marché de l'emploi (dans certaines cultures ce droit est freiné par la parenté masculine (mari, frère, etc.)
- Améliorer l'intégration des femmes musulmanes

Selon les réponses du sondage en ligne, il apparaît que :

- Les participant-e-s au sondage pensent que **le sexisme** est présent à un niveau ou à un autre de l'enseignement, y compris au niveau des formations du degré tertiaire, et qu'il existe une **construction sociale différenciée des compétences** entre filles et garçons.
- Selon les répondant-e-s, les enseignant-e-s adoptent un **comportement différent** avec les filles et les garçons, et cela peut avoir un impact non seulement sur **les choix de formation** des élèves, mais également sur **le développement de compétences** différentes. Un comportement différent des enseignant-e-s vis-à-vis des filles et des garçons contribue à créer des inégalités entre hommes et femmes.
- Pour les participant-e-s, une meilleure formation sur les questions des rapports sociaux de sexe devrait être délivrée aux élèves, aux parents ainsi qu'aux professionnel-le-s de l'éducation, contrairement aux professionnel-le-s de la santé et du social ou encore aux professionnel-le-s du droit, pour lequel-le-s une telle formation ne paraît pas nécessaire.

L'orientation professionnelle

C'est clair il y a encore des métiers où les hommes sont plus favorisés. Par exemple, je voulais être policière dans la brigade d'intervention. On m'a dit que je ne pourrais pas. J'aimerais un monde plus ouvert sur les différences, pouvoir faire le même métier que les hommes sans qu'on dise dans mon dos «ah c'est une femme» et qu'on nous accorde plus de possibilités.¹

Il y a encore beaucoup de clichés quant aux métiers qu'on exerce. Pom-pier ce sera plus pour un homme, et sage-femme pour une femme, mais c'est sur la bonne voie de se libérer, on essaie de sortir de ces clichés. On ne peut pas changer la société comme ça du jour au lendemain, ça prend du temps. (...) Mon souhait serait que tout le monde puisse avoir accès à n'importe quel métier, mais on est déjà en train de le faire.²

La femme, elle peut faire tous les métiers, si elle a la force et l'intelligence, y'en a qui pilotent les avions, qui ont de grandes responsabilités, il faut leur donner l'occasion.³

¹ Deux jeunes filles 15 et 16 ans - Jour 5 - ECG Jean-Piaget

² Jeune femme - Jour 6 - EMS Notre-Dame

³ Femme - Jour 6 - EMS Notre-Dame

Selon

Le Bureau de l'égalité des chances de l'Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL)

Constats

Aujourd'hui encore, trop peu de jeunes filles s'orientent vers certaines branches des sciences et de l'ingénierie. Les femmes sont encore peu représentées dans la recherche scientifique et le développement technologique. A chaque échelon de la hiérarchie académique la proportion des femmes diminue. Elles sont pratiquement absentes du sommet de la hiérarchie et des instances décisionnelles.

En effet malgré un accès libre des femmes à l'éducation et à toutes les professions, les schémas établis par des préjugés font en sorte que les jeunes femmes optent plus volontiers pour des métiers traditionnellement perçus comme féminins.

Il est donc indispensable de leur faire découvrir les domaines passionnants qu'elles n'envisageaient pas d'embrasser a priori et qui peuvent leur donner accès à des débouchés professionnels intéressants.

D'une part, il faut agir tôt, informer les jeunes filles et les intéresser aux branches scientifiques et aux métiers de l'ingénierie. Il est important aussi d'augmenter la confiance des jeunes filles en leurs capacités. Il est indispensable de collaborer avec les parents, les enseignant-e-s et d'autres partenaires de l'éducation afin de changer des comportements influencés de manière inconsciente par des stéréotypes.

D'autre part, il faut encourager les carrières scientifiques féminines à tous les niveaux en donnant les outils nécessaires aux femmes pour pouvoir poursuivre une carrière professionnelle.

Il est aussi d'une importance capitale de mettre sur pied des infrastructures nécessaires permettant aux femmes et aux hommes de concilier vie familiale et activité professionnelle.

Avancées

Le Bureau de l'égalité des chances de l'EPFL a développé un programme dont le but est de donner le goût des sciences à de toutes jeunes filles avant l'âge de l'orientation scolaire. Par ailleurs, ce programme vise, par des mesures concrètes à tous les niveaux de la carrière scientifique, à soutenir les jeunes femmes dans la poursuite de leur parcours professionnel et leur accès à des positions dirigeantes.

Les femmes constituent aujourd'hui 27% de la population estudiantine et des doctorantes et presque 12% des professeur-e-s de l'EPFL. Le nombre de femmes cadres a presque triplé de 2005 à 2009. Entre 2000 et 2009, la proportion des femmes étudiantes, Bachelor et Master, est passée de 18 à 27%. Cependant, nous sommes encore loin de la parité et dans certaines filières ayant une image masculine, il y a encore peu de femmes. Les efforts devront encore se poursuivre de manière intense pour changer les mentalités et casser les stéréotypes. La volonté déclarée de la direction de l'EPFL concernant l'augmentation du nombre de femmes professeures s'est traduite par une augmentation effective importante de celui-là. Cette évolution doit évidemment se poursuivre avec le même élan.

Au sein de l'institution, des mesures de sensibilisation ont abouti aussi de manière significative à une meilleure connaissance des questions liées à l'égalité des chances et de leur importance.

Défis

Une prise de conscience générale de l'importance de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes et son intégration à tous les niveaux de la société est indispensable. Les femmes sont de plus en plus présentes dans les rangs des universités suisses. Afin qu'elles aient accès aux postes dirigeants, des mesures de soutien sont encore nécessaires. Les actions des bureaux de l'égalité des universités et des hautes écoles suisses doivent par conséquent se poursuivre.

Les femmes et les hommes doivent avoir l'occasion de développer leur potentiel intellectuel dans tous les domaines; cela en fonction des capacités individuelles et en dehors des schémas préétablis. Pour pouvoir répondre aux défis scientifiques et technologiques qui nous attendent ces prochaines décennies, nous avons besoin de toutes les créativité. La pleine participation des femmes dans les domaines scientifique et technologique est indispensable pour l'élaboration du savoir scientifique et dans les réponses aux questions éthiques et politiques qui y sont liées.

L'intégration des femmes à tous les niveaux dans les domaines scientifique et technologique est donc essentielle pour parvenir à un accroissement de la qualité et de la performance de la société et à un développement durable et égalitaire.

Selon les réponses du sondage en ligne, il apparaît que :

- Pour la majorité des participant-e-s, les **choix des filières** de formations professionnelles sont influencés par le genre.
- Il est reconnu que les filles sont **surreprésentées** dans les secteurs de formation de la santé et du social contrairement aux garçons qui sont davantage présents dans les filières technique et de la construction. Les secteurs de formations professionnelles artistique, commerciale ou de l'hôtellerie-restauration paraissent plus « neutres » de ce point de vue.
- Les répondant-e-s attestent que les femmes sont surreprésentées dans l'enseignement primaire alors que les hommes sont majoritaires parmi les professeur-e-s au niveau universitaire.

Selon

La délégation à l'égalité des chances de la Haute école d'art et de design (HEAD)

Constats

Etre professeur-e signifie encore trop souvent avoir une charge à plein temps, difficile à concilier avec un parcours de femme.

Être enseignant-e dans une école d'art exige une très grande flexibilité, pas toujours en adéquation avec la vie privée.

L'engagement professionnel nécessaire et indispensable qui doit être mené parallèlement à l'exercice de la profession d'enseignant-e rend la conciliation entre vie professionnelle et vie privée extrêmement complexe, d'autant plus que les domaines professionnels artistiques demandent une très grande disponibilité, tant au niveau de l'institution scolaire qu'au niveau de la pratique personnelle.

Il va sans dire que cette disponibilité indispensable représente la quadrature du cercle pour de jeunes parents.

Avancées

L'exigence politique de l'égalité oblige la direction de la HEAD à privilégier l'engagement de femmes, obligation qui touche l'ensemble des institutions scolaires ; toutefois, cette attention à engager des femmes est encore soumise à cette « contrainte » de l'égalité (ou des quotas) et non pas à la reconnaissance « naturelle » d'une égalité de compétences.

Les problèmes liés à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée commencent à trouver un écho auprès de la direction, mais la complexité des statuts des enseignants dans les HES prêterite bien souvent la carrière des femmes.

Défis

Il s'agit de revoir les statuts des enseignant-e-s à l'aune de l'égalité; en particulier, promouvoir le titre de professeur-e pour des temps partiels; revoir et modifier le titre de chargé de cours, qui oblige à mener deux activités professionnelles, challenge difficile à réaliser en permanence dans un parcours de vie, particulièrement un parcours de vie féminin. La naissance d'un enfant rend difficile l'exercice de deux activités professionnelles, mais aussi un divorce, qui souvent se fait aux dépens de la liberté professionnelle de la femme; sans évoquer toute circonstance pouvant provoquer une baisse du régime de productivité (dépression, séparation, parents dont il faut s'occuper, enfants malades, etc...), et qui prêterite tant l'homme que la femme (sachant que statistiquement une femme est plus souvent prêterite que l'homme dans ce genre de circonstances).

Autre défi d'importance, qui paraît devoir souvent être affronté dans le monde académique, dans le monde de la pensée intellectuelle: supprimer les barrières symboliques qui laissent toujours et encore entendre, auprès des hommes et des femmes, que celles-ci sont un peu moins intelligentes que ceux-là, obligeant les femmes à prouver qu'elles sont deux fois plus compétentes.

Les réponses au sondage, les témoignages et les statistiques officielles concordent.

Ces éléments soulèvent l'importance de comprendre que :

- les normes propres à chaque sexe sont socialement construites et intériorisées dès le plus jeune âge (socialisation différentielle);
- ces normes sont intégrées par les enseignant-e-s et par les parents qui participent donc à reproduire les inégalités de sexe;
- la socialisation différentielle débouche sur une acquisition de compétences distinctes et une orientation professionnelle divergente selon le sexe;
- la nécessité d'agir se situe très en amont pour contrer la ségrégation persistante dans les filières de formation puis dans les choix professionnels.

Le monde professionnel et politique

Les statistiques officielles sont les suivantes* :

1. Inégalités salariales (2008)

- Dans le canton de Genève, la différence salariale entre les sexes est de 9,6%, contre 19,4% en Suisse, en défaveur des femmes.
- A Genève, plus les femmes sont hiérarchiquement haut placées, plus la différence salariale en leur défaveur est importante : pour les cadres supérieur-e-s, l'écart de salaire atteint 30%.

2. Harcèlement sexuel (2007)

Selon une enquête représentative menée en Suisse, 30% des femmes et 10% des hommes ont déjà été confronté-e-s à du harcèlement sexuel sur leur lieu de travail.

3. Crèches (2009-2010)

- ¼ des enfants de moins de 4 ans peut être pris en charge à Genève et 50% de la demande sont couverts.
- En Ville de Genève, il y avait 3023 places en 2009 et 2672 demandes en attente au 1er février 2010.

4. Taux d'activité (2009)

- A Genève, parmi la population résidante active, 65% des personnes travaillant à plein temps sont des hommes et 70% des personnes à temps partiel sont des femmes.

5. Femmes aux postes d'encadrement (2008)

- A Genève, il y a 42% de femmes parmi les cadres inférieurs, 33% parmi les cadres moyens, 22% parmi les cadres supérieurs.

6. Femmes en politique

En Suisse, il y a :

- 29,5% de femmes au Conseil national et 21,3% au Conseil des États (2007).
- 4 femmes au Conseil fédéral depuis septembre 2010.

Dans le canton de Genève, il y a :

- 28 femmes (sur 100 sièges) élues au Grand Conseil (2009).
- 2 femmes élues sur 7 membres du Conseil d'Etat, et une chancelière (2009).
- 35% de femmes élues dans les communes genevoises (2011).

*Chiffres tirés du *Mémento statistique du Canton de Genève*, OCSTAT, 2010; de la brochure *Chiffres clés de l'égalité*, SPPE, 2010; de l'étude *Risque et ampleur du harcèlement sexuel sur le lieu de travail*, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, 2008.

Les discriminations professionnelles liées au sexe

Les femmes ne sont des fois pas embauchées parce que l'employeur pense qu'il va y avoir le congé maternité, ça c'est un facteur qui montre que la femme n'est pas considérée pareil que l'homme... elle pose problème parce qu'elle va tomber enceinte et ce n'est pas bon pour l'entreprise. Ça serait bien de pouvoir changer ces mentalités-là.¹

Je vois des filles qui ont bien réussi à l'école, elles travaillent beaucoup plus, et les salaires ne sont pas égaux. Ce n'est pas du tout juste. Je travaille dans une entreprise où il y a beaucoup de filles, qui investissent beaucoup dans leur travail. Et les salaires, ils ne sont pas pareils, et c'est vraiment dommage. On est en 2011 et j'espère que ça changera. Le plus rapidement possible.²

L'accessibilité aux métiers n'est pas la même pour tout le monde. Dans la banque, le secrétariat, les assurances, on partage le même boulot mais ce n'est pas le même salaire... C'est juste hallucinant. Je ne sais pas combien d'hôtels il y a à Genève, y'a une seule femme qui est directrice. C'est fou.³

Selon les réponses du sondage en ligne, il apparaît que :

- La loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) est davantage connue par les femmes que par les hommes ayant répondu au sondage.
- Plus de la moitié des participant-e-s au sondage n'a jamais connu de **discriminations en raison du sexe**, mais cela semble davantage vrai pour les hommes que pour les femmes.
- Même si la majorité des répondant-e-s ne pense pas avoir personnellement vécu de **discrimination salariale**, tous s'entendent sur le fait qu'à travail égal, les salaires entre hommes et femmes demeurent encore inégaux.

¹ Deux jeunes filles 17 et 18 ans - Jour 5 - ECG Jean-Piaget

² Homme - Jour 1 - Place de la Navigation

³ Homme- Jour 6 - EMS Notre-Dame

Selon

Le Syndicat interprofessionnel des travailleuses et travailleurs (SIT)

Constats

Le principal obstacle à l'activité professionnelle des femmes, et donc à leur indépendance économique, est le partage inéquitable des tâches éducatives, domestiques et de soins entre femmes et hommes, ce qui provoque des interruptions de carrière et cantonne les femmes dans les formes les plus précaires d'emploi comme le travail sur appel, le travail temporaire, le temps partiel contraint, les contrats à durée déterminée, notamment. Elles ont de moins bonnes conditions de travail et de salaire, de formation continue et de possibilités de promotion. Les situations de harcèlement sexuel au travail persistent et les discriminations salariales à l'égard des femmes ont même tendance à augmenter ces dernières années. Les professions exercées par les femmes se concentrent dans un faible éventail de métiers majoritairement mal rémunérés et souvent peu qualifiés.

Avec une durée moyenne du travail de 43,9 heures par semaine, la Suisse dépasse nettement la moyenne des Etats européens. La durée du travail est non seulement excessive mais la flexibilité caractérise aussi les horaires de travail (périodes imprévisibles). Il est ainsi plus difficile pour les salarié-e-s ayant une charge familiale, des salariées dans la majorité des cas, de travailler à plein temps. Des durées hebdomadaires excessives réduisent la vie familiale de nombreux hommes à quelques heures le soir et en fin de semaine, et bétonne ainsi la division traditionnelle des rôles.

Nombre de femmes ne disposent d'aucune prévoyance professionnelle et ne peuvent espérer une rente AVS et LPP suffisante. Le parcours professionnel «atypique» des femmes, le nombre élevé de divorces et une prévoyance professionnelle basée sur un système de capitalisation, contraignent de nombreuses femmes à poursuivre une activité professionnelle au-delà de

l'âge légal de la retraite.

Une grossesse est souvent source de pression de la part des employeurs et cause de licenciement au retour du congé maternité. Les congés prévus par la loi sur le travail pour soigner les enfants et les proches dépendants sont rarement accordés aux femmes et pratiquement jamais sollicités par les hommes. La pénurie de structures d'accueil extrafamilial des enfants, l'insuffisance de structures de jour et de soins à domicile pour la prise en charge des personnes âgées et dépendantes, l'absence d'école à horaire continu et d'horaires blocs, aggravée par les coupes dans les budgets des services publics imposées par une politique néolibérale touchent les femmes, comme salariées et comme usagères.

La globalisation de l'économie et les conflits entraînent un accroissement de la pauvreté et poussent de nombreuses femmes à la migration. Des dizaines de milliers de femmes sans statut légal, vivant des conditions d'exploitation extrême, comblent une partie des besoins sociaux de la population suisse, qui ne sont pas assurés autrement.

Les femmes sont les plus nombreuses parmi les sans emplois et la révision de la LACI, prévoyant notamment une baisse du nombre d'indemnités de chômage, va dans les prochains mois précipiter un nombre considérable de chômeuses en fin de droit à l'assistance publique et dans la pauvreté.

Avancées

Si la participation des femmes à la vie active a considérablement augmenté, elles choisissent majoritairement une activité à temps partiel lorsque qu'elles ont des enfants. La voie empruntée jusqu'ici - la réduction individuelle du temps de travail - a pénalisé les femmes.

Les femmes assurent toujours l'essentiel du travail gratuit, soit l'équivalent de 250 milliards de francs par an.

En d'autres termes, si 6,7 milliards d'heures sont rétribuées sur le marché du travail, 8 milliards d'heures sont fournies gratuitement par les femmes.

L'introduction de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) a permis de gagner des procès exemplaires et de faire reculer certaines discriminations qui frappent les femmes dans le domaine du travail, mais les progrès restent faibles, voire dans certains cas nous observons même un certain recul (inégalité salariale).

L'instauration de l'assurance maternité genevoise, puis fédérale, a constitué une amélioration bien que modérée et incomplète au regard des dispositions existantes en Europe.

Si les femmes disposent d'une meilleure formation qu'auparavant, elles se heurtent encore au « plafond de verre ». Leur parcours « atypique » rend l'accès à la formation continue plus difficile. A cela s'ajoute la difficulté des femmes migrantes à faire reconnaître leur diplôme étranger.

Les assurances sociales sont toujours sources de nombreuses discriminations pour les femmes, car elles sont encore conçues sur le modèle « masculin » d'un travail professionnel à plein temps sans interruption de carrière, ce qui plonge nombre de femmes dans la pauvreté et la dépendance économique. Les réponses apportées à la crise économique et financière frappent plus durement les femmes et sont facteurs d'inégalités lorsqu'elles s'attaquent aux assurances sociales, démantèlent les services publics et empêchent le développement d'infrastructures essentielles au bien-être de la population.

Défis

La LEg, telle qu'elle existe, ne suffit pas à éradiquer les inégalités salariales et les discriminations faites aux femmes dans le domaine du travail. Cela nécessite qu'on impose une véritable transparence des salaires en contraignant les employeurs à fournir leurs données, en étendant la couverture des CCT à toutes les branches, en

combattant le salaire au mérite au profit de grilles salariales claires. Les syndicats préconisent, via leur initiative populaire, l'instauration d'un salaire minimum, car 70% des salarié-e-s gagnant moins de 4000 francs par mois sont des femmes. Par ailleurs, il faut doter les autorités publiques de compétences d'investigation et d'intervention dans les entreprises afin de faire appliquer la LEg. D'autres pays connaissent un tel dispositif (Irlande, Royaume-Uni, Suède, Canada), pourquoi pas la Suisse ?

Une nouvelle articulation des temps sociaux, professionnels et familiaux s'impose. Adapter les horaires scolaires, augmenter la qualité et le nombre de places en crèche et se doter d'infrastructures adaptées aux besoins des personnes âgées et dépendantes, est nécessaire mais ne permettra pas d'y parvenir. La baisse du temps de travail professionnel sans baisse de salaire pour toutes et tous et l'instauration d'horaires prévisibles et compatibles avec des obligations familiales sont indispensables à un modèle égalitaire et doivent être inscrits dans la loi.

Notre syndicat préconise, sur le modèle de l'assurance maternité, l'instauration d'un congé paternité et d'un congé parental rémunéré à partager obligatoirement entre le père et la mère. Nous voulons une politique active de promotion des femmes dans tous les secteurs professionnels et à tous les niveaux de responsabilité. Nous nous opposons au travail sur appel et demandons la soumission du travail temporaire aux conditions de travail des emplois fixes.

L'enseignement doit combattre les stéréotypes sexistes et favoriser des choix professionnels diversifiés.

La conciliation des vies

*Autre souhait, que les gens comme mon père, dans d'anciennes mentalités, comprennent que la femme qui travaille ne peut pas assumer tous les rôles, avoir un travail et tout assumer. (...) Mes parents, s'ils ne sont plus ensemble maintenant, c'est à cause de ça. (...) La femme avec qui je partagerai ma vie, je la considérerai comme égale à moi, pour le meilleur comme pour le pire!*¹

*Mon premier souhait est que les hommes aient plus de facilité pour partager les tâches familiales, pour avoir accès au temps partiel. Celui qui veut s'occuper de ses enfants, il a beaucoup de peine à trouver un temps partiel. L'idéal serait de pouvoir combiner deux temps partiels et de s'alterner la garde des enfants. C'est lié plus à une histoire de mentalité dans l'entreprise que de loi. Et au type de travail pour les hommes.*²

*Le temps partiel est à 99% l'apanage des femmes. Pourquoi? Il y a là un réel problème. C'est plus un problème de patrons, dans leur mentalité au travail. Et ça colle plus dans la réalité. On pourrait partager le temps partiel à deux, on s'en sortirait. J'ai mis dix ans à faire passer mon mec au temps partiel. (...) Après il a dit « merci! ».*³

¹ Homme - Jour 2 - Unimail

² Femme - Jour 4 - Filigrane

³ Femme - Jour 2 - Unimail

Selon

La Fédération des entreprises romandes (FER) - Genève

Constats

Précisons d'emblée que pour la FER Genève, la distinction hommes-femmes n'entre absolument pas en ligne de compte lorsqu'il s'agit d'engager une personne ou de repourvoir un poste, pas plus que dans la fixation du salaire. Pour la Fédération, la difficulté réside dans la gestion, parfois compliquée, des temps partiels ainsi que dans celle des absences prolongées liées à la grossesse et à la période qui suit l'accouchement. Gestion qui est plus ou moins compliquée selon le poste occupé et les responsabilités assumées par l'employée. Cela étant, il faut admettre que le temps partiel ne peut être octroyé dans tous les cas, car certains postes et certaines fonctions impliquent, qu'on le veuille ou non, un temps complet.

Il est important de souligner que la FER Genève donne la possibilité à ses collaboratrices de prolonger leur congé maternité pendant une année (congé non payé). De plus, elle gère depuis plusieurs dizaines d'années des jardins d'enfants. Enfin, elle offre tant aux collaborateurs qu'aux collaboratrices de nombreuses possibilités de formation tout au long de leur carrière.

Pour les usager-ère-s, la difficulté principale qui peut être perçue réside certainement dans la façon de pouvoir concilier au mieux la vie professionnelle et privée, enjeu que l'on retrouve d'ailleurs dans toutes les entreprises.

Rappelons finalement que les membres de notre Fédération, au nombre de 24'000 (employant plus de 130'000 salariés) peuvent bénéficier de conseils dans le domaine du secrétariat d'associations professionnelles, du droit du travail, de la négociation collective, de la formation professionnelle, de la santé et sécurité au travail, des salaires et de la sécurité sociale, à savoir des domaines qui peuvent toucher directement ou indirectement l'égalité entre hommes et femmes.

Avancées

Il est difficile de remonter à la création de notre Fédération pour établir un constat précis de l'évolution de l'égalité hommes-femmes. Les chiffres que l'on fournira ci-après concernent la dernière décennie, et démontrent notamment l'évolution du taux de femmes qui occupent des postes à responsabilités.

En 2011, La Fédération compte 290 employé-e-s, dont 55 % de femmes. Ce pourcentage a très peu évolué et demeure stable d'année en année.

En ce qui concerne les cadres, la FER Genève comptait 20% de femmes en 1992. De 2000 à 2005, le nombre de cadres est passé de 54 à 58, et le pourcentage de femmes a régulièrement augmenté. Ainsi, on comptait 24% de femmes en 2000, 27% en 2002, et 30% en 2005. Aujourd'hui, la Fédération emploie 63 cadres, dont 38% sont des femmes.

S'agissant des cadres supérieurs, le pourcentage de collaboratrices est passé de 5% en 2003 à 22% en 2011, pour un total de 18 personnes.

Pour ce qui est de la gestion du temps de travail, 75 employés-e-s travaillent à temps partiel (soit 20%), dont une majorité de femmes. Cela représente plus de 60 horaires différents. Cet aménagement du temps de travail est sollicité tant pour des questions de conciliation vie privée/vie familiale que par choix personnel.

Par conséquent, force est de constater que la Fédération ne fait pas de discrimination selon le sexe. Cela étant, il sied de souligner qu'elle choisit bien entendu ses collaborateurs-trices en fonction de leurs compétences et de leur formation, critères qui sont appliqués strictement et sans différenciation aucune, tant envers les hommes que les femmes.

Défis

Aujourd'hui il est vrai que des progrès restent à faire dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes. Selon notre Fédération, les défis suivant resteraient à relever :

Assurer une meilleure conciliation entre la vie

privée et la vie professionnelle :

Pour ce faire, il faudrait: favoriser l'annualisation du temps de travail; favoriser le télétravail; créer des places d'accueil pour les enfants à des coûts raisonnables, ce qui implique de revoir la législation applicable (par exemple normes d'encadrement dans les crèches) et permettre l'initiative privée en la matière.

- Supprimer les discriminations salariales :

Il est notamment établi qu'en matière salariale, l'écart demeure encore important, bien qu'à Genève, celui-ci soit moindre en comparaison nationale. Il ne faut cependant pas faire de ce phénomène une généralisation et garder à l'esprit que ces écarts concernent des secteurs particuliers, et que bon nombre d'entreprises respectent le principe de l'égalité salariale entre hommes et femmes à l'embauche et veillent à ce qu'il soit strictement appliqué en cours d'emploi.

Enfin, nous relevons que les inégalités existantes qui s'expliquent par des motifs objectifs subsisteront, et qu'on ne peut parler ici de discriminations.

- Permettre aux femmes d'accéder à des postes à responsabilités :

Notre Fédération constate que cette accession est vraisemblablement plus aisée au niveau des conseils d'administration (postes le plus souvent à temps partiel) qu'au niveau de directions opérationnelles ou générales.

- Eviter de recourir aux quotas ou autres mesures imposées par le biais d'une loi :

La législation suisse en matière de droit du travail, relativement souple, nous permet d'avoir un des taux de chômage national parmi les plus bas au monde et d'être souvent en tête des pays les plus compétitifs. Il s'agit dès lors de préserver cette souplesse et d'éviter d'introduire des normes ou autres contraintes qui viendraient péjorer la situation privilégiée de la Suisse.

L'Union des associations patronales genevoises (UAPG) se rallie à la prise de position de la Fédération des Entreprises Romandes (FER) Genève.

Selon les réponses du sondage en ligne, il apparaît que :

- Pour la majorité des participant-e-s, le choix entre carrière et enfants ne se pose que pour les femmes.
- La principale contrainte pesant sur la conciliation des vies est l'absence de mode de garde des enfants, mais aussi, dans une certaine mesure, les horaires et le taux d'activité. La charge des responsabilités familiales ou professionnelles ne semble pas constituer un obstacle en soi.
- Selon les participant-e-s, le travail à plein temps est une prérogative masculine et le temps partiel une prérogative féminine. La présence ou non d'un enfant semble influencer le choix du taux d'activité des femmes, mais aucunement celui des hommes.
- Le choix d'occuper un poste à temps partiel s'explique majoritairement par une envie de favoriser son équilibre personnel.
- L'opinion féminine révèle que les femmes seraient moins carriéristes que les hommes, contrairement à l'avis masculin. Ceci s'expliquerait notamment par le fait qu'elles préfèrent privilégier leur vie de famille ou avoir des enfants.
- La maternité est d'ailleurs majoritairement perçue comme pouvant être un frein aussi bien à l'embauche qu'à la promotion.

Les postes d'encadrement et le plafond de verre

J'aimerais que les femmes puissent aller plus haut dans les cadres et soient payées comme un homme. Qu'on puisse être à égalité sur tous les points, et surtout que la femme ne soit plus femme au foyer. (...) Pourquoi ne pas imaginer qu'elle garde son travail et que l'homme prenne un congé paternité? ¹

¹ Deux jeunes filles 17 et 18 ans - Jour 5 - ECG Jean-Piaget

Selon

Le Business and Professional Women (BPW) – Club de Genève

Constats

Les BPW de Genève sont des femmes actives professionnellement. Comme beaucoup de ces dernières, elles se heurtent aux licenciements, aux engagements tardifs, au manque de promotion, à la discrimination salariale, à la difficile conciliation entre vie privée et vie professionnelle, et à des retraites précaires.

L'association est autofinancée par ses membres. Elle fonctionne grâce au bénévolat qui se fait parfois trop chiche, notamment pour organiser des projets publics.

Avancées

Le BPW International a été fondé en 1930 à Genève et les BPW Genève ont fondé leur club en 1952. Le fait que le réseau des BPW existe toujours est l'illustration que ses objectifs, l'égalité des chances et l'empowerment des femmes, ne sont toujours pas atteints.

Depuis les années 50, la situation des femmes a évolué positivement: elles sont désormais des citoyennes à part entière, elles ont accès à l'éducation supérieure et au marché du travail.

Ce qui paraît tout à fait déprimant aujourd'hui, c'est que la loi sur l'égalité, entrée en vigueur en 1996, et qui devait mettre fin à des situations injustes, n'est pas appliquée, voire ouvertement bafouée. C'est très grave pour la démocratie et pour les citoyen-ne-s.

Défis

A ce jour en Suisse, ce sont les victimes d'inégalités qui doivent se lever face à leur employeur, s'engager solitairement dans un procès et très souvent (84% des cas) perdre leur combat, leur emploi, leur confiance en l'égalité des chances et en la démocratie.

Dans les procès relatifs à loi sur l'égalité - pour discrimination salariale, harcèlement sexuel ou licenciement par représailles - 95% des plaignant-e-s sont des femmes.

Osons l'utopie! Il faudrait que l'Etat se porte vraiment garant du droit à l'égalité.

Imaginons que l'Etat employeur applique l'égalité des chances dans ses rangs avec une politique salariale équitable et une mixité à tous les niveaux décisionnels.

Imaginons que l'Etat mandate uniquement les entreprises qui pratiquent effectivement l'égalité des chances.

Imaginons que l'Etat traque les inégalités par des contrôles et des actions en justice. Qu'il fasse respecter la loi.

Selon les réponses du sondage en ligne, il apparaît que :

- Les participant-e-s attestent que les femmes sont encore sous-représentées aux postes à responsabilités. Pour les promouvoir aux postes d'encadrement, sont à considérer principalement le développement de modes de garde d'enfants supplémentaires ainsi que la possibilité d'aménager son temps de travail. La création d'un congé paternité a également été cautionnée.
- Pour les femmes, et contrairement à l'avis masculin, l'implication accrue des hommes dans l'accomplissement des tâches domestiques pourrait également contribuer à la promotion des femmes cadres.
- Les autres mesures proposées dans le questionnaire telles qu'une meilleure sensibilisation à la loi sur l'égalité (LEg) des employeur-euse-s, l'instauration de quotas ou encore l'amélioration du réseau social des femmes n'ont pas été retenues par la majorité des personnes ayant participé au sondage.

Les femmes en politique

Les hommes sont beaucoup trop nombreux en politique. Il faut plus de femmes, mais pas n'importe lesquelles, car certaines se laissent aller à ce que les hommes ont décidé de faire d'elles. Et les femmes qui font comme ça deviennent pire que les hommes. La femme a des qualités complémentaires, le côté maternel c'est quelque chose de fondamental en politique. Il faut beaucoup plus de femmes. La femme se responsabilise plus.¹

Dans les jeunes générations, ça va de soit qu'une femme puisse accéder à un poste politique... Mon rêve, c'est que cela ne devienne vraiment plus un problème, et que l'on n'ait plus besoin d'en parler, que ce soit juste normal. Une femme en politique est évidemment égale à un homme. Je souhaite vraiment que ce soit une idée qui s'élargisse et qui soit commune à tout le monde.²

Dans la politique, on voit que tout de même, les femmes au Conseil fédéral doivent se battre par rapport aux hommes qui les entourent pour garder leur place, se faire entendre, pour se faire comprendre. Il faudrait que l'homme accepte et qu'il voie son égale en la femme, puisqu'elle occupe le même poste, elle occupe le même grade.³

¹ Homme, 40 ans - Jour 1 - Place de la Navigation

² Jeune homme - Jour 2 - Unimail

³ Trois femmes - Jour 7 - Place des Augustins

Selon les réponses du sondage en ligne, il apparaît que :

- Les participant-e-s attestent que les femmes sont sous-représentées en politique. La principale raison évoquée de la sous-représentation des femmes en politique est qu'elles se présentent moins, faute de temps, occupées par leurs charges familiales.
- A compétences égales lors d'un scrutin électoral, la majorité des répondant-e-s affirme n'avoir aucune préférence entre un homme ou une femme. 40% des femmes ayant répondu au questionnaire ont toutefois affirmé qu'elles préfèrent élire une femme.

Les réponses au sondage, les témoignages et les statistiques officielles concordent.

Ces éléments soulèvent l'importance de comprendre que :

- la représentation sociale de la maternité situe cette dernière comme un rôle naturel et primordial pour les femmes, alors que l'homme est encore vu comme le «gagne pain» de la famille ;
- des discriminations indirectes sont induites par ce partage des rôles et la problématique de la conciliation entre les vies professionnelle et privée se pose principalement aux femmes ;
- les compétences traditionnellement considérées comme féminines et naturelles sont dotées d'une moindre valeur sur le marché de l'emploi ;
- dans les entreprises, une culture et un cadre organisationnels défavorables à la maternité persistent.

Le couple - la famille - la parentalité

Les statistiques officielles sont les suivantes* :

1. Modèles familiaux (2009)

- Il y a 23.5% de naissances vivantes hors mariage à Genève.
- Entre 1992 et 2009, le modèle familial où le père travaille à plein temps et la mère est sans activité professionnelle, est passé en Suisse de 62% à 31% des ménages avec enfants de moins de 7 ans. Cette régression « s'est faite essentiellement en faveur du modèle de l'homme exerçant une activité professionnelle à plein temps alors que sa partenaire travaille à temps partiel » (OFS). En 2009, ce modèle, dit "bourgeois contemporain" représente 49.4% des couples suisses avec enfants de moins de 7 ans.
- En Suisse, dans 4.2% des ménages en couple, les deux partenaires travaillent à temps partiel.

2. Familles monoparentales

- En 2000, dans le canton de Genève, 18.2% des familles avec des enfants de moins de 16 ans étaient des familles monoparentales. La majorité d'entre elles était composée d'une femme avec ses enfants (89.2%).
- En 2008, à Genève, les familles monoparentales représentaient 22% des ménages privés bénéficiaires de l'aide sociale. 1832 personnes de cette catégorie étaient au bénéfice d'une avance de pension alimentaire de l'État.

3. Modes de garde (2008-2009)

- En Suisse, 38% des ménages en couple et 54% des familles monoparentales ont recours à l'accueil extra-familial quand les enfants ont moins de 15 ans. Les proportions passent respectivement à 52% et à 70% dans le cas où l'enfant le plus jeune a moins de 7 ans.
- En 2008, le canton de Genève comptait 223 crèches et garderies, soit 7.3 établissements pour 1'000 enfants de moins de 7 ans.

4. Partage des tâches à Genève (2004)

- Dans les couples avec enfant(s), les femmes disent consacrer en moyenne 47 heures hebdomadaires aux tâches domestiques, contre 25 heures pour les hommes.
- La prise en charge des enfants est également essentiellement du ressort des mères (en moyenne 25 heures hebdomadaires contre 16 heures pour les hommes).
- 6 femmes sur 10 effectuent la majorité des tâches ménagères dans le couple. Augmentation à 7 femmes sur 10 quand il y a des enfants.

5. Divorces - autorité parentale conjointe et garde alternée

- En 2009, à Genève, il y a eu 2.7 divorces pour 1'000 habitant-e-s, soit 1'211 divorces.
- Selon une étude de 2003, en Suisse, l'autorité parentale a été attribuée à la mère dans 68% des cas. Dans 26% des cas, l'autorité parentale conjointe a été accordée au père et à la mère. Dans 6% des cas, l'autorité parentale a été attribuée au père.

6. Les partenariats enregistrés (2009)

- En Suisse, 588 couples d'hommes et 284 couples de femmes ont procédé à un partenariat enregistré.
- A Genève, 49 couples d'hommes et 24 couples de femmes sont en partenariat enregistré.

*Chiffres tirés de la brochure *Chiffres clés de l'égalité*, SPPE, 2010; de *Formes des familles et des ménages*, OFS, 2004; des indicateurs de l'égalité entre femmes et hommes de l'OFS : Travail à temps partiel, Modèles d'activité professionnelle des couples, Nombre de crèches et garderies, Responsabilité du travail domestique, Partenariats enregistrés; du *Mémento statistique du Canton de Genève*, OCSTAT, 2010; du site Internet www.divorce.ch consulté le 21 mars 2011.

Selon

L'association Pro Senectute Genève

Constats

Nous recevons essentiellement des personnes âgées dans toutes nos activités. Les problèmes pour les femmes âgées sont tout d'abord financiers, puisque beaucoup de retraitées n'ont pas cotisé assez à l'AVS pour obtenir une rente complète et n'ont pas travaillé toute leur vie.

Elles ont donc également des rentes de prévoyance professionnelle limitées et doivent souvent recourir aux prestations complémentaires.

Matériellement, beaucoup de femmes âgées mariées n'ont pas appris à s'occuper des démarches administratives et financières et sont très perdues, lorsqu'elles deviennent veuves, pour gérer leurs affaires.

D'autre part, les femmes proches de personnes dépendantes sont amenées, plus que les hommes, à les prendre en charge.

Avancées

L'institution a 90 ans. La situation générale des aîné-e-s a beaucoup changé grâce au système de prévoyance sociale et ceci touche les hommes comme les femmes.

La nouvelle génération des retraité-e-s, issue du baby boom, est différente. Les retraitées

sont très actives, prêtes à donner de leur temps pour du bénévolat, de l'aide à leur famille, à s'engager dans des comités. Certainement bien plus que les hommes. Elles sont sollicitées de toutes parts. Les femmes âgées osent profiter de leur liberté, des offres multiples d'activités seniors et ne restent pas confinées chez elles. Elles vivent souvent mieux leur vieillesse que les hommes puisqu'elles n'ont pas fait que travailler toute leur vie et qu'elles savent s'organiser.

Défis

Par rapport à la prévoyance sociale, il s'agit de renforcer pendant la vie professionnelle les cotisations 1er et 2ème piliers, afin que les femmes puissent avoir une couverture suffisante quand elles arrivent à la retraite, sans pâtir d'arrêts de travail ou du temps partiel.

Il s'agit aussi, pendant la vie professionnelle, d'avoir des possibilités d'aménagements d'horaires, de salaires, de congés, lorsqu'une femme aide un proche.

Une aidante familiale devrait aussi être reconnue comme telle et aidée financièrement pour le soutien qu'elle offre à la personne dépendante.

Le partage des tâches domestiques

J'ai de la chance de pouvoir travailler, être maman, faire les deux en même temps. Je donne du temps pour tout le monde, mais pas pour moi. Mon premier souhait serait d'avoir un peu plus de temps pour moi, parce que dans une journée de 24h, si on fait les deux choses, on n'a pas de temps pour soi. Voilà, ce serait que les femmes puissent se retrouver, apprendre à dire non, et à avoir du temps. ¹

Au niveau du couple, je pense qu'il y en a pas mal qui sont restés dans un schéma vieux de 50 ans : Monsieur met les pieds sous la table et... "allez, va faire les courses, va faire ci, va faire ça"... Encore une majorité. J'ai quelques copains qui commencent à s'y mettre, mais, non, non, ça n'a pas évolué. Celui qui me dit que ça a évolué, je n'y crois pas. ²

¹ Femme - 40 ans - Jour 6 - EMS Notre-Dame

² Homme - Jour 6 - EMS Notre-Dame

Selon les réponses du sondage en ligne, il apparaît que :

- Les répondant-e-s s'entendent sur le fait que les femmes prennent davantage en charge les tâches domestiques que les hommes.
- Le sentiment de vivre une double journée de travail est davantage présent chez les participantes et s'accroît fortement avec la présence d'enfants.

Selon

L'association Couple et famille

Constats

Dans les consultations en conseil conjugal, revient constamment la difficulté pour les femmes de concilier le désir de maternité, la vie familiale et la vie professionnelle.

Les femmes se plaignent du manque de soutien des hommes auprès des enfants ou dans le ménage. Les hommes se plaignent du manque de confiance des femmes en leur capacité de père ou d' « homme de ménage ».

Les femmes s'épuisent, mais les hommes qui veulent être plus disponibles à la maison s'épuisent aussi, car ces tâches-là ne sont pas prévues dans le plan de carrière des entreprises. Les différences salariales sont aussi souvent une cause de conflits.

Nous constatons que la très grande majorité des premiers contacts avec nous est faite par les femmes. Il n'est pas rare qu'elles précisent que leur mari préférerait que le conseiller soit un homme.

Avancées

Depuis 30 ans, même si les problèmes ci-dessus sont un peu ceux qui étaient évoqués alors, les choses ont malgré tout changé, notamment en raison de l'indépendance financière des femmes, qui est d'une importance primordiale pour l'équilibre du pouvoir dans le couple. Il arrive d'ailleurs que la femme gagne plus que l'homme. On constate alors que c'est elle qui décide des dépenses du couple. Pour beaucoup de jeunes couples, l'égalité devant les tâches éducatives et ménagères va de soi, au moins sur le plan des principes.

Défis

Une reconnaissance par la société et les employeurs de l'importance des tâches éducatives – et ménagères – au sein de la famille quelle que soit la personne qui l'assume.

La maternité et la paternité

Le congé paternité n'est pas assez présent. Les hommes, là-dessus devraient avoir les mêmes droits, il faudrait vraiment avoir le choix dans le couple, il y a un pas à faire pour avoir une vraie liberté de choix... Il faudrait aussi parler de l'égalité de l'homme par rapport à la femme, et pas que de l'égalité de la femme par rapport à l'homme! ¹

Avant je disais non, c'est une femme qui s'occupe de son enfant, l'instinct d'homme dit non, il ne peut pas le franchir. Là, je l'ai accepté, et c'est un plaisir. En plus ma femme, elle peut travailler. (...) Beaucoup de progrès sont à faire pour que les papas puissent s'occuper des enfants. ²

Il faut que les mentalités changent, on donne par exemple souvent priorité à la femme pour la garde des enfants, alors que les deux sont concernés. Idem pour le partage des tâches ménagères, il y a des progrès à faire. (...) La femme doit arrêter de se laisser faire. Il faudrait également un vrai partage dans la présence des parents auprès des enfants. ³

Aujourd'hui je serais totalement incapable de dire s'il y a plus de partage des tâches dans les familles, puisque je n'en ai pas. Je suis célibataire. Je m'occupe absolument de toutes les tâches de A à Z ! (...) A ce niveau là tous les célibataires sont égaux ! ⁴

¹ Femme - Jour 1- Place de la Navigation

² Homme - Jour 1- Place de la Navigation

³ Femme - Jour 1- Place de la Navigation

⁴ Femme - Jour 1- Place de la Navigation

Selon La Fondation Pro Juventute Genève

Constats

Le principal problème auquel sont confrontées les femmes est le cumul de leur vie privée et de leur vie professionnelle.

En effet, les femmes restent trop souvent encore les seules à s'occuper de la maison, des tâches ménagères et des enfants.

Sur le terrain, ce sont les femmes qui s'organisent en cas de maladie des enfants et qui se mettent en arrêt maladie, car elles ne trouvent pas de solution. Ce sont elles également qui trouvent des solutions pendant les vacances scolaires car l'offre de garde est souvent mal adaptée pour les enfants de 4 à 6 ans.

Les femmes sont donc souvent à temps partiel et doivent s'absenter régulièrement de leur travail, ce qui est problématique.

Ces situations provoquent des problèmes financiers et la forte augmentation des familles monoparentale n'arrange rien.

Avancées

Pro Juventute Genève est une Fondation qui fête ses 100 ans et a toujours œuvré pour les droits des enfants et pour leur respect. Elle n'a pas activement participé à la lutte pour l'égalité entre hommes et femmes dans des actions pour l'égalité.

Par ailleurs Pro Juventute s'efforce, par le biais de soutiens financiers et de conseils, d'améliorer la vie des femmes et de leur apporter des conseils en ce qui concerne leurs droits.

Défis

Une plus grande participation des pères dans la vie familiale, afin d'arriver à une réelle égalité dans

les tâches ménagères, ou du moins une complémentarité qui permette de soulager les mères.

Une plus grande flexibilité et ouverture des employeurs, lorsqu'un père souhaite pouvoir travailler à temps partiel par exemple.

Une valorisation du congé paternité; qu'un père puisse être autorisé à dire que son enfant est malade et qu'il doit rester à la maison pour s'en occuper.

En effet, le fait de rester auprès de l'enfant devrait être partagé entre le père et la mère. Le père devrait pouvoir lui aussi chercher des solutions de garde dans de telles situations, afin d'apporter du soutien à la mère qui d'habitude se charge de ces questions d'organisation.

Selon les réponses du sondage en ligne, il apparaît que :

- Pour la majorité des participant-e-s au questionnaire, la prise en charge des enfants est essentiellement du ressort des mères. Ce sont principalement elles qui restent à la maison quand l'enfant est malade ou plus généralement qui diminuent leur temps de travail pour s'occuper de lui.

- La garde des enfants des participant-e-s s'effectue majoritairement par les mères plutôt que par les pères. La crèche, une maman de jour, un parent ou encore une jeune fille au pair sont des modes de garde moins utilisés.

- Parmi les répondant-e-s, il n'y a pas de différence significative entre le nombre d'hommes qui vont chercher leurs enfants à l'école ou à la crèche et le nombre de femmes.

- L'idée de cesser son activité professionnelle pour rester au foyer afin de s'occuper des enfants est rarement envisagée car il en va de l'épanouissement personnel et, selon certains participants masculins, d'une nécessité économique.

- A noter que 38% des hommes ayant répondu au sondage accepteraient de devenir homme au foyer.

- Selon la majorité de participant-e-s, la conciliation des vies professionnelle et familiale s'avère particulièrement difficile pour les femmes, en particulier en situation de monoparentalité.

- A l'arrivée d'un enfant, le congé parental ne semble pas particulièrement souhaité ni par les femmes ni par les hommes ayant répondu au questionnaire. A contrario, ces derniers auraient aimé pouvoir prendre un congé paternité.

- Les participant-e-s s'entendent sur le fait que les femmes subissent encore des pressions sociales pour avoir des enfants.

Les réponses au sondage, les témoignages et les statistiques officielles concordent.

Ces éléments soulèvent l'importance de comprendre que :

- la conception naturaliste des sexes entraîne des activités et des rôles sociaux spécifiques : les femmes sont considérées comme « faites » pour s'occuper de tout ce qui relève de l'intérieur (la maison, les enfants, le relationnel), alors que les hommes doivent vivre tournés vers l'extérieur (le travail professionnel, la politique, les lieux publics), conformément à leur sexe biologique respectif ;

- les tâches domestiques et les soins aux proches demeurent des prérogatives essentiellement féminines ;

- l'adoption du modèle familial dit « bourgeois contemporain », où le père travaille à plein temps et la mère travaille à temps partiel, a pour conséquence l'émergence, dans les entreprises, de la gestion de la conciliation des vies familiales et professionnelles des salarié-e-s.

En résulte aussi un risque accru de paupérisation sur le long terme pour les femmes.

Les violences

Les statistiques officielles sont les suivantes* :

1. Violences conjugales (2008)

- A Genève, sur 1924 personnes qui ont fait appel à la LAVI (loi sur l'aide aux victimes), 75% étaient des femmes.
 - 70% pour violence conjugale avec lésions corporelles
 - 14% pour violence conjugale avec menace
 - 13% pour violence conjugale sans lésions ou menace
 - 3% pour viol conjugal
 - 40% pour violence psychique dont 17% s'accompagnent de violence physique.
- En Suisse, une femme sur cinq déclare avoir été maltraitée physiquement ou sexuellement par un conjoint ou partenaire au cours de sa vie.

2. Homicides pour cause de violence conjugale (de 2000 à 2004)

- En Suisse, le rapport moyen annuel des victimes de tentatives d'homicides ou d'homicides est de 50 femmes (dont 22 tuées) pour 11 hommes (dont 4 tués).
- En Suisse, 250 femmes ont été victimes d'une tentative d'homicide ou d'un homicide commis par leur partenaire ou ex-partenaire. 44% des victimes de sexe féminin sont mortes des suites de l'agression.
- A Genève, sur 17 victimes d'homicide par violence domestique, il y avait 11 femmes. Sur ces 11 femmes, neuf avaient (eu) une relation de couple avec le suspect.

3. Violences sexuelles chez les jeunes (2003)

- En Suisse, 14.4 % des filles et 1.7 % des garçons entre 16 et 20 ans ont indiqué avoir subi une agression sexuelle par un-e partenaire du même âge. Au moment de la première agression, 33.9% des filles concernées étaient âgées de 12 à 16 ans.

4. Mutilations génitales féminines (2004)

- Selon l'UNICEF, plus de 130 millions de femmes sont excisées dans le monde (1 victime chaque 15 secondes), environ 7'000 femmes et filles vivant en Suisse sont concernées par ce problème.

* Chiffres tirés de la brochure *Chiffres clés de l'égalité*, SPPE, 2010; de l'étude *SMASH3*, Narring et al., 2003; de *Violences sexuelles contre les femmes que faire? La violence est inacceptable*, Viol Secours, Centre LAVI, SPPE, 2010; de *Homicides dans le couple*, OFS, Neuchâtel, 2008.

Selon

Le Centre LAVI de Genève

Constats

Il existe une violence de genre, notamment en matière de violences sexuelles et de violence conjugale: les statistiques des victimes s'adressant au Centre LAVI montrent depuis 1994 une grande stabilité dans une répartition de 75% de femmes et 25% d'hommes, sur la totalité des infractions; le pourcentage dépassant le 90 % de femmes victimes pour les violences conjugales et sexuelles.

Il y a une inégalité dans le partage des tâches domestiques et de l'éducation des enfants.

Les femmes sont assignées à la sphère privée, la perception d'un rôle éducatif « naturellement » à la charge des femmes, amenant au renoncement, voire à l'interdiction, d'exercer un travail salarié. Ceci augmente l'isolement social des femmes pendant la vie de couple, est un facteur aggravant de risque de violences conjugales et rend plus difficile leur départ et leur (ré)insertion sociale et professionnelle après une éventuelle séparation.

Une plus grande précarisation des femmes est observée après une séparation ou un divorce.

Avancées

- Une meilleure prise en compte des violences domestiques (inscription des violences domestiques dans le code pénal en 2004, prise en compte de cette problématique dans des lois fédérales (art. 28b du CCS par exemple) et cantonales).

- Une sensibilisation en mouvement face aux problématiques des violences sexuelles.

Défis

- Développer un meilleur partage des tâches domestiques et d'éducation des enfants entre hommes et femmes.

- Développer la possibilité de travail à temps partiel pour les hommes et les femmes, aussi pour les postes de cadres.

- Développer les crèches et autres systèmes de gardes d'enfants.

- Favoriser une meilleure formation professionnelle des femmes, avec un choix professionnel plus ample, ainsi qu'un meilleur accès aux postes de cadres.

- Dépasser l'opposition hommes/femmes pour développer une meilleure collaboration dans le cadre d'actions communes, visant à plus de respect, d'égalité et de partage entre hommes et femmes.

- Appliquer et développer tous les moyens légaux mis en place pour la protection des victimes et l'aide aux auteur-e-s de violences.

- Favoriser la diminution des stéréotypes sexistes qui sont à la base des rapports de domination qui se retrouvent dans toute la société et qui représentent l'une des principales racines des comportements de violence des hommes envers les femmes.

- Endiguer la dévalorisation du féminin encore largement présente dans les représentations sociales, notamment dans les médias (publicité, cinéma, télévision, etc.), la pornographie et sur Internet. Contribuer à véhiculer une image respectueuse et valorisée des femmes plutôt que les réduire à des objets sexuels consommables et manipulables.

Les violences conjugales

*Au niveau de la violence conjugale, il faudrait en parler beaucoup plus, il y a soumission de la femme encore, c'est un tabou. Il faudrait plus d'information, de sensibilisation encore. (...) C'est vraiment une histoire d'éducation, (...) que les filles ne doivent pas accepter de se faire humilier, que les garçons sortent aussi des idées reçues, et qu'un homme fort ne doit pas obligatoirement frapper. Il y a encore beaucoup de stéréotypes sur les femmes, sur les hommes, et ça, il faut vraiment encore en parler. Il n'y a pas de dialogue suffisant.*¹

*Un autre rêve: que dans le monde il y ait plus de respect de la femme, au niveau des différentes cultures, et qu'il y ait une solidarité pour que des choses inadmissibles disparaissent. (...) C'est anormal qu'il y ait encore des femmes battues à Genève. Il est important de pouvoir faire une démarche quelconque, et en tant que proche de pouvoir intervenir, afin que tout cela puisse s'améliorer.*²

¹ Femme - Jour 1 - Place de la Navigation

² Femme - Jour 2 - Unimail

Selon les réponses du sondage en ligne, il apparaît que :

- De l'avis des répondant-e-s, le plus souvent, les femmes victimes de violence conjugale ne quittent pas leur partenaire et ne portent pas plainte. Selon les personnes interrogées, cela ne s'expliquerait ni par l'amour qu'elles leur portent, ni par le risque de perdre leur permis de séjour, mais davantage pour des raisons économiques.
- Les victimes sont principalement des femmes et les auteurs, des hommes.
- Les formes de violence exercées envers les femmes diffèrent de celles exercées envers les hommes.
- Pour lutter contre les violences conjugales, les participant-e-s au sondage préconisent une campagne de sensibilisation et d'information grand public, une meilleure prise en charge des auteur-e-s, ainsi qu'une meilleure réinsertion professionnelle des victimes.
- A leurs yeux, une formation à la problématique des violences domestiques devrait plus spécifiquement être délivrée à la police, aux élèves des différents niveaux d'enseignement ainsi qu'aux professionnel-le-s de la santé et du social.
- La moitié environ des répondant-e-s ne connaît pas les lois protégeant les victimes de violence domestique.

Selon

Le Foyer Au Cœur des Grottes

Constats

- Le Foyer Au Cœur des Grottes est un lieu d'accueil et d'hébergement pour des femmes, victimes de violences domestiques, de la traite des êtres humains, de mariages forcés, à risque de crimes d'honneur, en situation de précarité, seules ou accompagnées de leurs enfants. Une trentaine de femmes et 15 à 25 enfants séjournent quotidiennement dans le Foyer. Nous offrons un mode de vie stimulant, propice à la valorisation de la personne, de ses ressources et de ses compétences, et orienté vers une réinsertion.

- Nous avons constaté que certaines femmes, pensionnaires de notre foyer, sont sous une emprise psychologique importante de leur mari et/ou père de leur enfant. Dans les cas où les femmes sont en procédure de divorce et qu'une décision de garde des enfants doit être prise, cette emprise psychologique a des conséquences importantes sur le comportement de la mère. Les mères paraissent parfois faibles et perdues dans leur rôle de mère, mais nous avons clairement constaté que ceci est dû à la peur qu'elles ont de leur mari.

- Lorsqu'il y a un divorce, il est demandé au père de payer une pension alimentaire pour les enfants. Si le père gagne juste suffisamment pour subvenir à ses besoins (revenus déclarés), il ne lui sera pas demandé de payer cette pension. De ce fait, la mère se retrouve dans une situation très précaire pour élever ses enfants.

Avancées

- Un apport très important de notre institution est le soutien donné aux femmes dans le processus d'apprentissage à avoir moins peur de leur mari/père de leurs enfants.

- Nous les soutenons également à devenir autonomes financièrement en les encourageant à faire une formation pour qu'elles ne tombent plus sous l'emprise de leur mari.

Défis

- Il est primordial pour nous que, lorsqu'il y a un divorce et que la mère se retrouve seule à élever ses enfants, un soutien financier soit fourni. Ces situations fragilisent énormément les femmes.

- De manière plus large, nous souhaiterions vivement qu'une meilleure égalité des salaires soit mise en place et que les compétences des femmes pour des postes de cadres soient perçues comme égales à celles des hommes.

Les mariages forcés

Selon les réponses du sondage en ligne, il apparaît que :

- 13% des répondant-e-s connaissent des personnes concernées par la problématique. Deux femmes l'ayant elles-mêmes vécu ont répondu à l'enquête.
- Selon les répondant-e-s, les personnes ayant été forcées à se marier n'ont généralement pas refusé le mariage, elles ne vont pas chercher de l'aide auprès de services ou associations, ne protestent ou ne résistent pas et ne fuient pas loin de la famille.
- Un tiers des répondant-e-s qui connaissent des victimes ignore les mécanismes et les moyens activés par la personne ayant vécu un mariage forcé.

Les réponses au sondage, les témoignages et les statistiques officielles concordent partiellement.

Ces éléments soulèvent l'importance de comprendre que :

- l'interprétation des statistiques concernant la violence conjugale ne peut être que relative car elles ne s'appuient que sur les dénonciations d'actes de violence ;
- les comportements des hommes violents à l'égard des femmes découlent des rapports de domination sexistes ;
- la persistance d'idées reçues et de mythes au sujet des hommes et des femmes contribue à culpabiliser les femmes, à déresponsabiliser les auteurs et à nier ou minimiser l'importance réelle du phénomène ;
- le langage révèle et véhicule les idées reçues : les expressions "se faire battre" ou "se faire violer" indiquent une action et une responsabilité dans le fait de subir la violence ;
- différentes formes de violences existent : psychologique, économique, physique et sexuelles ;
- la notion d'emprise, qui est centrale, retient les femmes de quitter leur partenaire violent. A cela, s'ajoutent souvent de nombreux facteurs comme les contraintes économiques, le statut de séjour, la crainte des représailles, le manque de foyer d'accueil d'urgence, etc.

La sexualité, le corps et les images

Les statistiques officielles sont les suivantes* :

1. L'homosexualité et la santé

Dans le canton de Vaud, selon une étude du CHUV (2000), portant sur les jeunes hommes homosexuels et bisexuels de moins de 25 ans:

- 57% de la population étudiée ont déjà été l'objet d'injures, et 16% d'agressions.

Selon l'enquête sur la lesbophobie réalisée par S.O.S homophobie (2008):

- 45% des répondantes déclarent au moins un épisode lesbophobe dans la vie quotidienne:
- 44% dans la famille
- 24% parmi les ami-e-s
- 24% au travail

Selon l'enquête "Santé gaie" menée auprès des hommes homosexuels à Genève en 2002 :

- Près de 40% des répondants déclaraient avoir souffert de dépression durant leur vie.
- 19% avaient déjà fait une tentative de suicide durant leur vie.

Concernant les lesbiennes, selon l'enquête nationale sur la violence envers les femmes réalisée en France en 2003 :

- 25% des femmes lesbiennes répondantes avaient déjà commis une tentative de suicide.

2. La contraception en Suisse (1994-1995)

- En Suisse, près de 90% des femmes âgées de 20 à 24 ans n'étant pas enceintes et ayant déjà eu des rapports sexuels avaient utilisé un moyen de contraception dans les 4 semaines précédant l'enquête.
- La pilule contraceptive est la méthode la plus utilisée (65%), devant le préservatif (22,5%).

3. L'interruption volontaire de grossesse (2009)

- En Suisse, il y a eu 10'629 interruptions volontaires de grossesse chez les femmes en âge de procréer, dont 1'347 à Genève.
- Cela représente 6.4 IVG en Suisse, et 14 IVG à Genève, pour 1000 femmes de 15 à 44 ans.
- Près de 60 % des IVG sont dus à un échec de la contraception.

4. Stéréotypes et médias (2010)

- 22% des personnes figurant dans les informations de la presse écrite suisse sont des femmes, contre 78% d'hommes.
- 24% des personnes figurant dans les informations des chaînes de télévision suisses sont des femmes, 76% sont des hommes.

* Chiffres tirés du site internet de l'Office fédéral de la statistique; de l'enquête *Santé gaie Genève*, 2007; de l'enquête *SMASH Swiss Multicenter Adolescent Survey*, Suisse, 2002; de l'enquête *NEMESIS*, Pays-Bas, 2001; de l'*Enquête sur la santé des hommes gais de Genève*, Dialogai et Institut de médecine sociale et préventive de l'Université de Zürich, 2003; de l'*Enquête sur la famille et la fécondité*, OFS, 1998; de l'étude *L'interruption volontaire de grossesse à l'intersection de différentes problématiques sociologiques*, E. Perrin et F. Bianchi-Demicheli; du Supplément suisse du *Projet mondial de monitoring* (GMMP), CSDE, 2010.

Selon Le Planning familial (CIFERN)

Le Centre d'information familial et de régulation des naissances (CIFERN) est né en 1965 suite à une motion qui a été acceptée par le Grand Conseil genevois. L'un des objectifs principaux était celui de lutter contre les avortements clandestins.

Contrairement à Genève, les Plannings familiaux en France sont issus du mouvement féministe qui se battait pour des grossesses désirées, l'accès à la contraception et à l'interruption de grossesse. Avec la pilule contraceptive, la grossesse peut être dissociée de la sexualité. Les rapports sexuels peuvent dès lors être envisagés non seulement dans un but procréatif, mais aussi dans le but d'avoir du plaisir sexuel grâce à une meilleure sécurité contraceptive.

Depuis la fin des années 60, les familles sont en mutation : hausse du taux de divorces, naissances qui ont lieu graduellement dans le cadre d'une relation de couple hors mariage, apparition de nouveaux modèles familiaux (monoparentalité, familles recomposées, homoparentalité).

Les femmes intègrent de plus en plus le monde du travail, ce qui les oblige à trouver des solutions de garde à l'extérieur de la famille. Trouver un équilibre entre la vie familiale (rôle de femme, de mère, d'épouse) et le travail professionnel devient une préoccupation nouvelle et l'équilibre est difficile à trouver.

Le flux migratoire est aussi un facteur qui vient modifier le paysage sociologique. Les migrations en provenance des pays du bassin méditerranéen cèdent la place à l'arrivée de personnes de pays plus lointains, avec leurs propres références culturelles, linguistiques, religieuses et leurs propres valeurs. Ils vont devoir s'adapter à une société différente de la leur, ce qui peut provoquer des conflits de loyauté entre les valeurs du pays d'origine et celles du pays d'accueil. Ces migrations, qui sont en même temps une richesse, amènent une multiculturalité, de même qu'une multiplicité des modèles hommes-femmes et

la constitution de couples biculturels. Elles sont aussi le synonyme de déracinement, de précarité, de fuite par rapport à la violence dans leur propre pays, voire dans le couple. De la part des professionnel-le-s, il s'agit de s'adapter à ces nouvelles réalités et d'apporter des réponses à leurs demandes.

Depuis les débuts des Plannings familiaux, ce sont essentiellement les femmes qui consultent, ce qui donne une connotation essentiellement féminine à ces centres. Les professionnel-le-s sont en grande majorité des femmes, même si, depuis quelques années, les hommes se forment dans ce domaine mais restent très minoritaires.

La mission actuelle du Planning familial (CIFERN) est celle d'offrir une information, une aide et une orientation sur toutes les questions d'ordre psychologique, social, juridique ou médical concernant les différentes étapes de la vie relationnelle, sexuelle et procréative (adolescence, grossesse et parentalité, ménopause).

Constats Contraception

- La prise en charge de la contraception reste essentiellement l'affaire de la femme. C'est sur elle que pèse la responsabilité face à son choix et à son utilisation.
- Avec l'épidémie du SIDA, le préservatif est apparu sur le devant de la scène. Pour éviter une contamination qui représente un risque majeur pour la santé, les hommes ont plus facilement recours à l'utilisation du préservatif. Nous constatons cependant que dès que le couple se stabilise et passe ainsi à utilisation de la pilule contraceptive, le préservatif est bien souvent abandonné, ce qui ramène la responsabilité de la gestion de la contraception essentiellement à la femme.
- Chez les jeunes garçons, nous assistons à une implication plus grande de leur part dans la gestion de la contraception et dans leur participation aux consultations.

Selon

Le Planning familial (CIFERN)

(suite)

- Chez les jeunes filles, nous constatons une vulnérabilité par rapport aux prises de risque liées à la sexualité, notamment en relation à la consommation d'alcool ou d'autres substances qui modifient l'état de conscience, avec un risque augmenté d'avoir des rapports sexuels sans protection, voire des relations non consentantes.

Grossesse et interruption de grossesse

Nous constatons une augmentation des situations psychosociales autour de la grossesse et de l'interruption de grossesse, et une précarité socio-économique des femmes qui se retrouvent seules, confrontées à des difficultés économiques, à la recherche d'emploi, à la solitude et à l'isolement social. Ces difficultés sont parfois amplifiées chez des femmes migrantes avec un statut précaire, voire sans papiers.

- Si dans la plupart des cas la femme assume seule la gestion de la contraception, cela lui donne aussi un pouvoir sur les choix procréatifs, ce qui n'est pas toujours facile pour les hommes qui peuvent ressentir des sentiments d'injustice et d'impuissance lorsque le choix de poursuivre ou d'interrompre la grossesse n'est pas en accord avec leur décision ou leur souhait. C'est à la femme que revient la décision finale, indépendamment de la position de l'homme. Cela peut entraîner de la souffrance pour les deux partenaires, des tensions, voire des séparations dans le couple.

- Lorsque le couple n'est pas marié, l'enfant porte le nom de la mère, acquiert sa nationalité. Celle-ci dispose de l'autorité parentale, ce qui met l'homme dans une position vécue parfois comme discriminatoire.

- En cas de divorce ou de séparation, les hommes soulignent l'existence d'une inégalité juridique entre l'homme et la femme par rapport à la garde des enfants et la pension alimentaire.

Couple

- Des efforts ont été faits en matière d'égalité homme-femme. Cependant, il persiste un écart dans la division des tâches ménagères et dans le domaine de l'éducation au sein du couple, surtout lors de l'arrivée d'un enfant. Nous constatons l'apparition assez fréquente de tensions, voire de ruptures du couple dans l'année qui suit la naissance d'un enfant.

Avancées

Contraception

- Le développement de différentes méthodes contraceptives pour les femmes (hormonales, de barrière) qui offrent une palette de choix plus vaste.

- L'accessibilité facilitée à la contraception d'urgence, en vente dans les pharmacies sans ordonnance depuis 2002.

Grossesse et interruption de grossesse

- L'accès à l'interruption de grossesse dans des conditions de sécurité médicale, sa dépénalisation avec la loi de 2002 sur le régime du délai et son remboursement par la LAMal (déduction faite de la franchise et de la quote-part).

- La diversification de l'offre : possibilité d'effectuer une interruption de grossesse médicale et/ou chirurgicale, sous anesthésie générale et plus rarement sous anesthésie locale.

- La grossesse devient possible par la procréation médicalement assistée, ce qui permet aux couples d'avoir des enfants en cas d'infertilité de l'un ou de l'autre partenaire.

- Certaines femmes font le choix d'avoir des enfants seules, sans implication du partenaire.

Couple et famille

- Les hommes assistent à la naissance de leur enfant. Ce mouvement a été amorcé dans les années 70.

- Depuis les années 80, les hommes s'investissent davantage dans l'éducation des enfants.

Selon

Le Planning familial (CIFERN)

(suite)

- La valorisation du rôle du père, même si les tâches ménagères et d'éducation ne sont pas toujours partagées à égalité et restent plus importantes pour les femmes.
- L'augmentation du recensement des cas de violence intrafamiliale et conjugale, d'abus sexuels intrafamiliaux.
- La présence de nouvelles interrogations amenées par l'arrivée de femmes migrantes : mutilations génitales féminines, mariages forcés, polygamie, femmes victimes de crimes de guerre.

Défis

Contraception

- Développer la recherche dans le domaine de la contraception masculine pour élargir la palette à disposition des hommes.
- Améliorer l'accès à une contraception gratuite ou remboursée par l'assurance maladie, en particulier pour les jeunes et les femmes défavorisées.
- Favoriser l'implication des hommes dans les domaines du PF (choix contraceptif, interruption de grossesse, grossesse, accès aux tests HIV/IST, difficultés sexuelles).
- Augmenter la formation et l'engagement des hommes dans ces services pour faciliter l'accès aux hommes.
- Favoriser l'accès au Planning familial pour les hommes, voire créer des structures d'accueil spécifiques.

Grossesse et interruption de grossesse

- Améliorer l'accès à l'interruption de grossesse (choix des méthodes, prix).
- Faciliter l'insertion professionnelle des mères adolescentes (places d'apprentissage, créer des structures d'accueil adaptées pour elles et leur enfant lorsqu'elles se retrouvent seules).

Couple et famille

- Œuvrer pour un meilleur équilibre dans le partage des tâches ménagères et éducatives pour des relations plus égalitaires et harmonieuses dans le couple.
- Prévenir les situations de violences dans le couple et/ou au sein de la famille.
- Faciliter l'accès aux crèches et adapter les horaires aux besoins des femmes qui travaillent.
- Augmenter les aides financières aux familles (allocations familiales par ex).
- Adapter les primes d'assurances maladies aux situations des familles (précarité).
- Améliorer les congés parentaux.
- Favoriser l'accès au travail à temps partiel des deux partenaires (meilleure répartition de la prise en charge et éducation des enfants, des tâches ménagères).
- Rémunérer également les hommes et les femmes pour les mêmes prestations.
- Faciliter l'accès à des logements adaptés aux besoins des familles et financièrement accessibles. Le manque de place et l'exiguïté des pièces, de même que le prix élevé des logements, sont des facteurs qui peuvent favoriser l'apparition de tensions, de stress, voire de violences au sein du couple et de la famille.

Les sexualités et les identités sexuées

Pour la contraception, ça reste encore une affaire de femmes dans les mentalités. Pour conclure, un rêve: arrêter cette sexualité ambiante permanente, perpétuelle, faire plus d'éducation, et un travail sur les stéréotypes qui sont là dès la naissance... Mais c'est un grand rêve! ¹

Au niveau de l'avortement, je trouve dommage que ça devienne une sorte de contraception, tout en étant consciente que dans certaines situations c'est difficile et problématique. C'est là que je trouve que l'égalité hommes-femmes n'est pas juste. En l'occurrence c'est les femmes qui portent la conséquence, les gars se désistent de leur responsabilité en fait. Il faudrait que les hommes portent plus les conséquences de leurs actes. Mais être père à 17 ou 18 ans c'est difficile. J'aimerais que les gars soient quand même plus responsables, censés et matures à ce niveau là. ²

La contraception, c'est une histoire d'hommes et de femmes, même s'il y a encore beaucoup d'imbéciles qui pensent qu'ils ont tous les droits... La liberté de choisir pour les femmes existe, malheureusement elles n'en profitent pas pour des questions d'éducation, de religion. Les femmes ont beaucoup à faire. ³

Autre rêve: je trouve que l'avortement devrait être permis partout dans le monde. En Suisse, on a le droit, mais après, c'est la pression de la famille, la pression

sociale. Il faudrait vraiment qu'on ait le choix, soit de le faire, soit de ne pas le faire, pour la femme ou l'homme. ⁴

Enfin, en tant qu'homme, le poids n'est pas le même dans la décision de l'avortement. On est souvent astreint à se cantonner à son choix, même si on ne veut pas. Je souhaiterais, en tant qu'homme, que ce soit un vrai choix à deux, qu'il y ait de meilleures issues que celles qui sont trouvées parfois. ⁵

¹ Femme - Jour 1 - Place de la Navigation

² Jeune femme - Jour 6 - EMS Notre-Dame

³ Homme - 60 ans - Jour 1 - Place de la Navigation

⁴ Femme - 20 ans - Jour 2 - Unimail

⁵ Homme - Jour 2 - Unimail

Selon La Fédération genevoise des associations LGBT

Constats

Au sein de notre Fédération, l'égalité homme-femme est respectée: nous avons une co-présidence mixte. Notre terrain est celui de la lutte contre les discriminations des personnes LGBTIQ (lesbienne, gay, bisexuel-le, transgenre, inter-sexe, queer).

Avancées

A Genève, deux journées intitulées «Premières Assises contre l'homophobie» ont eu lieu les 4 et 5 septembre 2009.

Organisées par la Fédération, en partenariat avec l'Etat et la Ville de Genève ainsi que l'Institut des Etudes genre de l'UNIGE, ces journées ont été les premières de la sorte à être organisées en Suisse. Parmi les invité-e-s, il y avait des expert-e-s des questions de discriminations en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre, les magistrat-e-s de L'Etat et de la Ville de Genève, les directeur-trice-s de services ainsi que des professionnel-le-s de terrain. Avec un accent mis sur la jeunesse et l'homophobie, les buts majeurs de ces journées étaient de sensibiliser le public aux ravages de l'homophobie sur la santé mentale et psychique des personnes homosexuelles et surtout, d'initier des collaborations avec les autorités publiques en matière de prévention et de lutte contre l'homophobie.

Ces Assises ont vu une prise de position forte de la part des services publics qui se sont engagés, par la voix de leurs plus haut-e-s représentant-e-s, à collaborer avec les associations, dont ils ont salué la force et la vitalité, pour faire avancer les choses sur la question des discrimi-

nations liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre.

A l'heure actuelle la Fédération genevoise des associations LGBT a entamé divers projets et prépare une journée de retour des premières assises qui aura lieu le 14 septembre 2011 afin de présenter ce qui a été réalisé depuis 2009. Les deuxièmes assises auront lieu en 2012.

Défis

- Inscription dans les constitutions fédérale et cantonale du principe de non-discrimination en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre.
- Inscription dans la loi pénale du même principe.
- Prévention de l'homophobie et de la transphobie à tous les niveaux (éducation, santé, monde du travail, etc.).
- Reconnaissance des familles homoparentales: droit au mariage, à l'adoption et aux méthodes d'aide à la procréation.

Selon les réponses du sondage en ligne, il apparaît que :

- La responsabilité de la contraception revient le plus souvent aux femmes.
- De l'avis des répondant-e-s, la culpabilisation des femmes ayant vécu une interruption volontaire de grossesse provient essentiellement de la religion.
- Selon les participant-e-s, les personnes homosexuelles ne sont toujours pas acceptées par la société et sont encore victimes de discriminations. Par contre, elles assument mieux leur homosexualité.

Le corps et les images

Dans la pub, on montre souvent la femme parfaite, grande, mince et tout ça, alors que je ne trouve pas que c'est la réalité, ça met des stéréotypes aux yeux des hommes, donc après, nous, ils nous considèrent comme des nulles, on est trop grosses, on n'est pas assez blondes, on n'est pas assez minces, on n'a pas assez des jambes fines, comme n'importe quelle mannequin dans les pubs. Dans les pubs, la femme, c'est la femme objet. Elle embellit l'homme comme un accessoire, alors qu'il y a des filles qui sont pas forcément maquillées, qui ont un petit bidon, des filles comme on voit dans la rue, pas des filles qu'on va chercher à Hollywood ou en Russie, des vraies filles, comme vous et moi. ¹

Il faudrait insister sur les violences que les femmes s'infligent elles-mêmes. Déjà, leurs violences sur le corps pour être conformes à l'image à la publicité, aux médias. C'est grave. Chirurgie esthétique, régimes,... C'est des mutilations. Une violence inconcevable au corps, à l'identité, à la personnalité, alors que chaque être humain est unique dans son imperfection. (...) Mon rêve serait que les femmes se réapproprient tous ces fragments de leur être, de leur personnalité. ²

Je suis très révoltée sur la façon dont on humilie les femmes, notamment sur la TV italienne, on les montre comme des objets, ou le faire-valoir des hommes. Et on ne montre jamais des femmes qui ont quelque chose à dire, qui ne se montrent pas juste physiquement, quoi. (...) Changer cette image de femme parfaite, anorexique, sans vergeture, seins parfaits, la femme parfaite qui n'existe pas ! 90% des femmes ont de la cellulite! ³

¹ Jeune Femme - Jour 5- ECG Jean-Piaget

² Femme - Jour 4 - Filigrane

³ Femme - Jour 1- Place de la Navigation

Selon les réponses du sondage en ligne, il apparaît que :

- La majorité des répondant-e-s atteste que le corps des femmes est plus exposé dans les médias que celui des hommes.
- Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à penser que des représentations du corps des femmes dans les médias peuvent avoir un impact sur les inégalités entre hommes et femmes.
- Selon les participant-e-s, de telles représentations du corps féminin auront des conséquences en termes de troubles alimentaires, de sexisme et de machisme ainsi que d'assimilation des femmes à des objets sexuels.
- La plupart a déjà été choquée par une publicité sexiste car elle était dégradante pour les femmes.

Les réponses au sondage, les témoignages et les statistiques officielles concordent.

Ces éléments soulèvent l'importance de comprendre que:

- les normes sociales marginalisent et discriminent encore les personnes homosexuelles;
- la "gayphobie" et la "lesbophobie" ont des conséquences graves sur la santé des femmes et des hommes homosexuel-le-s, notamment en termes de bien-être, d'estime de soi, de conscience de sa valeur ou de santé physique;
- l'absence de statistiques portant sur la santé des femmes lesbiennes contribue à la sous-estimation des problématiques qu'elles rencontrent;
- les médias agissent comme un vecteur puissant de socialisation différentielle. Par ce biais, les images tantôt maternelles, tantôt hyper sexualisées, du corps des femmes sont intériorisées dès l'enfance et participent à banaliser les rapports de pouvoir entre les hommes et les femmes;
- le cumul des discriminations notamment en raison de l'orientation sexuelle, de l'âge, du sexe, du handicap, de la religion ou de la nationalité, a un impact majeur sur les parcours de vie.



Conclusion

Depuis 1981, sous l'égide de l'article constitutionnel sur l'égalité entre femmes et hommes, le droit suisse a été régulièrement modifié pour corriger d'importantes inégalités.

La synthèse historique qui figure dans les premières pages du rapport démontre à elle seule l'ampleur du chemin parcouru.

Par ailleurs, les tendances qui ressortent des différentes démarches menées montrent l'influence encore très forte du rôle social attribué à chaque sexe dans les récits et les représentations de la vie courante comme la préférence pour une profession, la carrière professionnelle, la garde des enfants, les tâches ménagères, etc.

Les causes de ces différences et de ces inégalités sont nombreuses et multisectorielles. Les problématiques liées à la politique familiale concernent par exemple les collectivités publiques, tandis que des mesures peuvent être prises au niveau individuel au sein des organisations, pour soutenir les femmes qui veulent faire carrière malgré les obstacles que représente encore la maternité, ou pour encourager les hommes à s'impliquer dans le quotidien familial en parallèle à leur activité professionnelle.

Si le présent rapport n'avait pas pour but de fournir une analyse détaillée des inégalités existant encore aujourd'hui, il avait par contre pour objectif de relayer les opinions de la population genevoise et de fournir aux acteurs institutionnels, associatifs et politiques des éléments utiles à la réflexion pour définir les actions qui leur semblent pertinentes pour le futur.

Dans cette optique, et pour lancer le débat, les associations du Réseau Femmes, partenaires du projet « 30 ans de l'égalité ça vous est égal ? », ont formulé 30 recommandations qu'elles diffuseront en leur nom dès le 14 mai 2011.

Nous espérons que la dynamique des Etats Généraux de l'égalité saura stimuler les autres acteurs concernés à se pencher sur ces questions et à les intégrer dans leur agenda professionnel, associatif ou politique.

Pour ce faire, les partenaires du projet tiennent leur expertise à la disposition des personnes intéressées.

