Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes & hommes et de prévention des violences domestiques

Evolutions

Prendre le recul nécessaire à l'examen de trente ans d'action publique en faveur de la promotion des femmes, c'est mesurer l'évolution de la société. Non pas qu'elle soit enthousiasmante ou remarquable. Cette évolution est lente. Les murailles résistent. Mais de même que Genève a su faire tomber ses fortifications et de même qu'elle a su bâtir une gare et un aéroport alors que peu de gens en percevaient la nécessité, Genève ne se laisse pas impressionner par les esprits rétrogrades. Genève est un canton de progrès. C'est à Genève que s'est tenu en 1896 le premier Congrès suisse pour les intérêts féminins, dont il est intéressant d'ailleurs de relever qu'il appelait non pas à « l'égalité » mais à « l'alliance » des femmes et des hommes. Genève, quelques mois après Vaud et Neuchâtel, fut en 1960 le troisième canton à accorder le suffrage féminin. La Suisse attendra 1971.

L'action publique évolue avec la société. On ne parle plus bien sûr « d'alliance » ni même exclusivement « d'égalité » mais plus volontiers, aujourd'hui, de « promotion de l'égalité ». L'objectif demeure. Mais il y a moins de passivité dans la formulation. De même, on ne parle plus seulement des « violences faites aux femmes » mais, s'agissant de celles subies à la maison, on dénonce les violences « domestiques ». Ce n'est pas une astuce sémantique. La violence, en effet, peut s'abattre sur chaque composant du couple ou aller d'une génération vers l'autre. Cela, bien sûr, ne retire rien à la réalité des violences faites aux femmes, statistiquement les plus concernées. Autre évolution qui, pour le fond, va bien au-delà des mots : on parle moins de sexe, au sens de l'identité, et davantage de genre. Il est plus aisé de nommer ainsi les discriminations afin d'y apporter des réponses appropriées. Il s'agit au total de composer une action publique visant à démystifier, à offrir des moyens d'écoute et d'assistance, à actionner les mécanismes de soutien adéquat et à protéger. L'égalité, c'est aussi cela : reconnaître en chaque personne sa pleine humanité, sans aucune discrimination, pour quelque raison qui serait, forcément, mauvaise.

Depuis longtemps, la société ne correspond plus au schéma d'une addition de couples homme-femme, généralement avec enfants. Quand bien même ce serait le cas, l'institution d'une égalité des charges, des droits et des devoirs serait pleinement justifiée. Mais il y a plus. Une véritable égalité entre les personnes exige la prise en compte aussi de la population LGBT, souvent discriminée et parfois violentée. La méchanceté humaine s'abattant souvent sur les personnes en souffrance, l'injustice, la violence et la discrimination au motif d'orientation ou de transition sexuelle choquent tout particulièrement. De cela aussi, une part de la société a fini par prendre conscience. Afin de proclamer concrètement son refus de toute discrimination, le gouvernement de la République et canton de Genève a signé la Charte suisse de la diversité en entreprise. Il s'est doté aussi d'un règlement pour l'égalité et la prévention des discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Le Conseil d'Etat veut ainsi que l'égalité gagne à la fois en ampleur de champ, en qualité de reconnaissance et en transversalité. Ce n'est pas gagné, mais ça l'était moins encore il y a trente ans.

Le Mémorial du Grand Conseil en témoigne. Sa lecture est intéressante à double titre. D'une part, elle éclaire des préoccupations qui, en 1987, portaient davantage sur des questions formelles que sur les contours réels de la société. D'autre part, elle révèle un machisme ordinaire exprimé, lors des débats relatifs à l'égalité, par des « rires » et par des « chahuts » signalés en marge. Pourtant, depuis qu'en 1981 le peuple suisse a modifié la Constitution, il ne peut être contesté que « l'homme et la femme sont égaux en droit » et que la loi « pourvoit à l'égalité de droit et de fait ». Reste que les textes et l'esprit sont souvent dissociés. Il fallait donc aller au-delà du texte. A cette fin, le Conseil d'Etat a créé en 1984 deux instruments. D'un côté, un organisme provisoire réunissant des membres des associations féminines, des partis politiques et de l'administration cantonale. De l'autre, un groupe permanent chargé de quatre missions : observation, information, proposition et consultation. En 1987, sur ces bases, il instituait formellement le Bureau de l'égalité et une commission consultative spécialisée.

Durant trente ans, beaucoup ont travaillé à faire évoluer les mœurs, les pratiques, l'éthique et la sécurité. Que tous et toutes en soient vivement remerciés. Chaque loi cadrant mieux l'exigence d'égalité et protégeant davantage la dignité constitue une victoire d'étape. Mais cela ne suffit pas. Montesquieu s'est plu à dire que « lorsque l'on

veut changer les mœurs et les manières, il ne faut pas les changer par les lois, cela paraitrait trop tyrannique, il vaut mieux les changer par d'autres mœurs et d'autres manières ». A la lumière du XXIe siècle, il apparaît que les lois s'imposent pour donner l'impulsion finale et pour accompagner une évolution sociétale qu'il s'agit de promouvoir en amont, et de protéger ainsi. L'enjeu est double, l'action diversifiée, le travail incessant.

François Longchamp
Président du Conseil d'Etat
de la République et canton de Genève

BPEV: 30 ans déjà!

Après avoir célébré en 2016 les 20 ans de l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), nous fêtons en 2017 les 30 ans du bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques (BPEV). Créé par la volonté conjointe des milieux associatifs et politiques, le BPEV a connu des évolutions multiples, tant au niveau de ses missions que de son rattachement ou de la vision politique portée sur son rôle, avec pour conséquence une modification progressive de son nom.

En effet, le BPEV a connu de multiples rattachements départementaux. Au début dépendant du département de justice et police, il est ensuite rattaché au département des finances, puis à celui de la sécurité et de l'économie (dont un temps au sein de l'office des droits humains), et finalement, depuis 2013, au département présidentiel. Ce dernier rattachement permet de prendre en compte l'aspect transversal des thématiques traitées. Car l'égalité entre femmes et hommes et la prévention des violences de genre et domestiques couvrent des enjeux qui concernent à la fois l'économie, la justice, la santé, le social, l'éducation, bref tous les domaines de la vie, publique et privée.

Depuis sa création, les missions du BPEV se sont donc développées en fonction des besoins identifiés. Outre le rattachement de la thématique des violences domestiques en 2015, citons également celui de la prévention des violences en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre depuis 2014 et, depuis mai 2016, celui de la prévention des discriminations pour ces mêmes raisons. Les thématiques traitées par le BPEV, nombreuses et complexes, nécessitent un travail en réseau qui permet de bénéficier des compétences de ses différents acteurs et ses différentes actrices afin de développer des collaborations en complémentarité et en synergie.

Le BPEV peut donc compter sur deux commissions consultatives (CC), la CC égalité (CCE) et la CC violences domestiques (CCVD), où des représentant-e-s des institutions et services concernés, privés ou publics, sont nommé-e-s par le Conseil d'Etat. De plus, la collaboration avec les associations féminines, qui date de la première heure, se poursuit à travers différents projets, ou via les CC dans lesquelles certaines associations siègent. Enfin, les nouvelles missions en matière de prévention des violences et discriminations en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre ont ouvert une nouvelle série de partenariats et collaborations avec les associations LGBT.

Les collaborations au niveau cantonal ne sauraient cependant être suffisantes. Elles s'étendent également au niveau romand par la participation à la Conférence romande de l'égalité et à la Conférence latine violence domestique, ainsi qu'au niveau national, par la participation à la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité (CSDE) et à la Conférence suisse violences domestiques (CSVD), ainsi que, pour ces deux dernières, depuis un an à leurs comités respectifs. Certaines campagnes nationales ou romandes sont notamment développées grâce à ces conférences et aux partenariats qu'elles favorisent.

Au fil des années, le nom du bureau a évolué en fonction de l'évolution des missions et des rattachements. A l'origine « Bureau pour l'égalité (BEG) », il est devenu « Service pour la promotion de l'égalité entre femmes et hommes (SPPE) », puis « Bureau pour la promotion de l'égalité entre femmes et hommes (BPE) », auquel un « V » a été ajouté en septembre 2015, suite au rattachement au Bureau de la thématique violences domestiques. Son nom est ainsi devenu « Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques (BPEV) », que nous utiliserons tout au long de la brochure, quelle que soit l'année en question.

Pour cette publication, le BPEV a souhaité collaborer avec la Haute école d'art et de design de Genève (HEAD), afin que les étudiants et étudiantes en première année illustrent les thématiques phares du BPEV par des visuels créés spécifiquement pour cette occasion. Les dessins qui accompagnent les textes sont les visuels retenus dans le cadre de cette collaboration.

Cette publication permet d'effectuer une rétrospective des thématiques phares traitées par le BPEV et de dégager un bilan et des perspectives. De nombreuses actions du BPEV y sont dépeintes, mais il ne s'agit évidemment pas d'une énumération exhaustive des projets portés par le BPEV en 30 ans d'existence. Des choix ont dû être faits, portant sur les actions les plus emblématiques ou significatives.

En plus des nombreuses actions et campagnes menées par le BPEV, d'autres attributions non décrites dans cette brochure font néanmoins partie des tâches réalisées au quotidien: consultations juridiques et conseil en matière d'égalité auprès du public, des responsables RH ou des entreprises du canton, réponses à des consultations cantonales ou fédérales, prises de position sur des projets de lois, propositions de règlements de l'égalité ou mesures pour des plans d'action, tant au sein de l'administration cantonale qu'à l'extérieur de celle-ci, sans oublier le suivi et le subventionnement de différentes associations actives dans les domaines de l'égalité ou des violences par des contrats de prestations, des aides financières annuelles et le soutien financier de projets ponctuels.

Les missions du BPEV sont réalisées grâce à l'engagement constant de son équipe, des partenaires associatifs, institutionnels et privés, et à la collaboration fructueuse au sein du département présidentiel et avec les autres départements. Que toutes et tous soient ici remercié-e-s, et que ces efforts conjugués permettent d'atteindre une société plus égalitaire et exempte de violences.

Colette Fry
Directrice

Principales évolutions juridiques des thèmes liés à l'égalité et aux violences domestiques

1848 Le droit de vote et d'éligibilité est garanti aux hommes suisses par la Constitution fédérale

1960 Les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité à Genève

1969 La mixité est instaurée dans les collèges genevois

1971 Les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité en Suisse

1978 Les parents mariés exercent l'autorité parentale conjointe

1981 Le principe d'égalité entre femmes et hommes est inscrit dans la Constitution fédérale

1988 Les époux ont les mêmes droits et devoirs

1989 Les femmes enceintes sont protégées contre les licenciement durant leur grossesse ainsi que les mères durant leur congé-maternité

1992 Les Suissesses gardent leur nationalité quand elles épousent un étranger

1992 Le viol et les contraintes sexuelles sont punissables dans le cadre du couple

1993 La loi fédérale sur l'aide aux victimes d'infractions (LAVI) entre en vigueur, accordant ainsi une meilleure protection aux victimes de violences

1995 Le principe de cotisations et rentes individuelles pour l'AVS ainsi qu'un bonus pour les tâches d'éducation et d'assistance sont votés

1996 La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) entre en vigueur et interdit les discriminations selon le sexe dans le monde du travail

1997 Les rentes de retraite sont partagées à égalité entre les (ex-) conjoints

1997 La Suisse ratifie la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDEF)

2000 Le divorce devient possible par consentement mutuel ou par requête unilatérale

2000 Les époux doivent, en cas de divorce, partager leurs avoirs de caisse de pension ou deuxième pilier

2001 Les Genevoises obtiennent 16 semaines de congé-maternité rémunéré

2001 Les couples homosexuels et hétérosexuels peuvent s'enregistrer à l'Etat civil genevois (PACS)

2002 L'interruption volontaire de grossesse est autorisée

2004 La violence conjugale est poursuivie d'office

2005 Les Suissesses obtiennent 14 semaines de congé-maternité rémunéré

2005 Les conditions cadres du veuvage et de la retraite sont fixées de manière plus égalitaire entre les femmes et les hommes

2005 A Genève, les auteurs de violences domestiques peuvent être éloignés du domicile commun

2008 Les victimes de discriminations basées sur le sexe peuvent déposer plainte au niveau international

2008 La Suisse signe la Convention sur la lutte contre la traite des êtres humains

2013 La modification de l'article 50 de la loi sur les étrangers donne dorénavant aux personnes victimes de violence conjugale le droit à l'octroi d'un permis de séjour sans qu'il dépende d'une évaluation de l'intensité de la violence par les tribunaux

2013 Chaque époux peut garder son nom de famille lors du mariage ou choisir de porter un nom de famille commun

2014 L'autorité parentale conjointe devient la règle, indépendamment de l'état civil des parents

2017 Le coût lié à la prise en charge de l'enfant par le parent qui s'occupe de lui est pris en compte pour la détermination de la contribution d'entretien de l'enfant

7 thématiques phares du BPEV

Egalité dans la formation et l'orientation professionnelle p. 12 1

Egalité professionnelle p.20 2

Egalité dans le couple et la parentalité p.28 3

Egalité en politique p.36 4

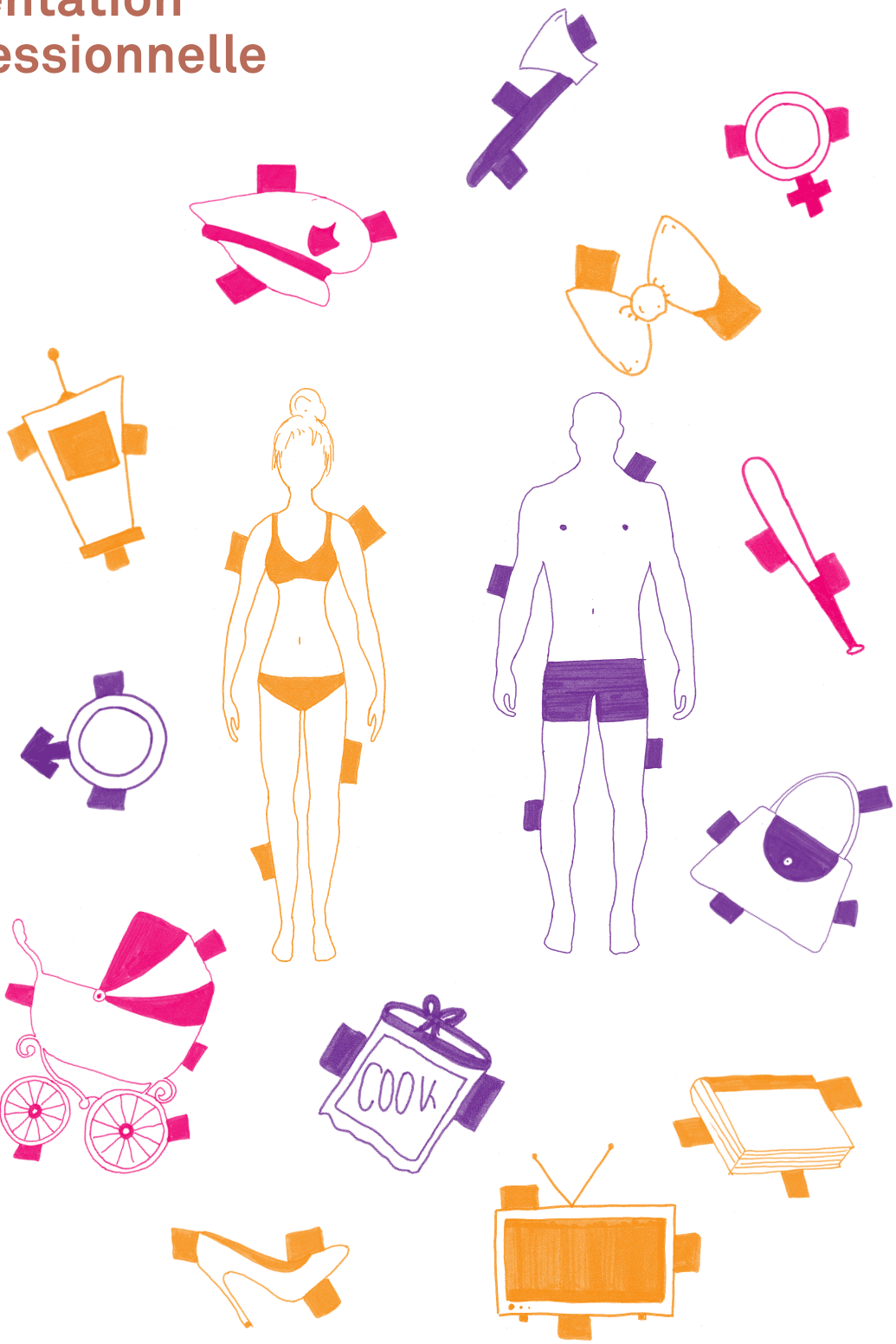
Egalité dans les médias p.43 5

Violences faites aux femmes et violences domestiques p.48 6

LGBT : égalité et prévention des discriminations p.60 7

Conclusion p.69

Egalité dans la formation et l'orientation professionnelle



En Suisse, la part des personnes sans formation postobligatoire recule de manière générale et les femmes sont particulièrement concernées par cette évolution. La différence de niveau de formation entre les sexes s'atténue également progressivement. Toutefois, des disparités liées aux stéréotypes de genre demeurent.

Le principe de l'égalité des chances et de l'accès à l'ensemble des formations est inscrit dans la Constitution fédérale (art. 8 Cst) et dans la Constitution de la République et canton de Genève (art. 15 Cst-GE). Si cet accès à la formation pour toutes et tous est admis en Suisse et à Genève, bon nombre de disparités et d'inégalités subsistent : représentation déséquilibrée entre les sexes et taux de réussite scolaire inégaux filles/garçons dans certaines filières, restriction des domaines d'orientation pour les personnes de sexe féminin, difficultés à se maintenir dans une voie pionnière (filière avec moins de 20% des personnes d'un sexe) même quand c'est un véritable choix, représentations stéréotypées au sein des familles. Autant de facteurs et d'éléments qui prédéterminent une division sexuée dans le monde du travail.

De nombreuses recherches suisses et européennes attestent que l'égalité entre filles et garçons est loin d'être acquise, tant sur le plan de l'orientation que des résultats, et que la mixité scolaire ne favorise pas nécessairement l'égalité des chances entre filles et garçons. Il est également admis que par le biais d'une socialisation différenciée, les enfants intériorisent les valeurs et les stéréotypes liés à leur sexe biologique ainsi que les assignations de rôles au sein de la famille. Elles et ils se conforment généralement fortement à ces normes au moment de l'adolescence, période souvent associée au processus de choix d'orientation. Cela a comme conséquence directe de limiter leurs horizons scolaires et, de fait, leurs perspectives professionnelles. C'est ainsi que l'on retrouve, par exemple, une faible part de filles dans les filières de formation professionnelle initiale en informatique, ingénierie et technique ainsi qu'une faible proportion de garçons dans les filières santé et services sociaux.

Concernant les progrès réalisés au niveau de l'égalité dans la formation et l'orientation, le rapport 2014 de la Suisse sur la mise en œuvre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) souligne que la forte croissance du niveau de formation des femmes se poursuit depuis 2009. Ce même rapport indique que « plusieurs mesures prises par l'administration fédérale en faveur de l'égalité des sexes servent, directement ou indirectement, à lutter contre les stéréotypes de genre (...) »[1] (art. 5 al. 41). Et dans le domaine de la formation – en particulier professionnelle –, ces stéréotypes de genre ont un impact déterminant sur les choix professionnels. Promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans le champ de la formation représente un enjeu majeur, qui passe notamment par la sensibilisation des principales instances de socialisation aux mécanismes de construction des stéréotypes, dans le but de les déconstruire et permettre aux jeunes de s'en affranchir, et enfin de formuler des choix en adéquation avec leurs aspirations.

Former les adultes encadrant-e-s s'avère également prioritaire : à ce niveau, une évolution positive est à constater avec un nombre croissant d'enseignant-e-s formé-e-s à la thématique «genre et éducation». Se préoccupant de ces enjeux, l'école publique sensibilise également les élèves par de nombreux moyens : utilisation d'outils pédagogiques, diffusion de campagnes de prévention et d'information, etc.

Pour accompagner la mise en application du principe d'égalité dans la formation et l'orientation scolaire et professionnelle, les bureaux de l'égalité mettent en place continuellement un ensemble de réflexions et d'actions en réseau afin, d'une part, de faire prendre conscience des inégalités produites par les stéréotypes de genre et, d'autre part, de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans les parcours de formation et d'orientation.

[1] CEDEF, quatrième et cinquième rapports de la Suisse sur le suivi de la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, Berne, 2014

Dates-clés

En Suisse

1830 L'école obligatoire est introduite pour tous et toutes.

1982 Les barèmes discriminatoires pour les filles disparaissent des écoles vaudoises. Le Tribunal fédéral juge qu'il est illégal de pratiquer une différence de traitement entre garçons et filles en ce qui concerne l'admission dans le degré secondaire supérieur. Jusque-là, les conditions d'admission au collège dans le canton de Vaud sont plus strictes pour les filles que pour les garçons.

2000 La loi sur l'aide aux universités et la coopération dans le domaine des hautes écoles entre en vigueur le 1er avril. Elle vise à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes à tous les niveaux universitaires. Cette loi est ensuite remplacée par l'actuelle loi sur l'encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles (LEHE).

2004 Le nouveau plan d'étude cadre romand PECARO est introduit. Il harmonise les plans d'études des différents cantons en énonçant des objectifs d'apprentissage prioritaires pour tous les niveaux de la scolarité obligatoire.

A Genève

1969 La mixité est instaurée dans les collèges genevois. Les filles ont déjà accès à la maturité latine depuis 1925 et à la maturité moderne depuis 1932 à l'Ecole secondaire et supérieure des jeunes filles, alors que les garçons fréquentent le collège Calvin. Il faut attendre 1963 pour qu'elles puissent obtenir une maturité scientifique et 1969 pour la maturité classique.

1979 Suite à de longs débats au Grand Conseil genevois, les garçons peuvent suivre des cours de couture au même titre que les filles. Jusque-là, les garçons suivent uniquement des cours de travaux manuels ou se rendent à la piscine, ou encore au musée. A la même époque, en Suisse, les filles reçoivent un dixième d'heures de mathématiques et de sciences naturelles de moins que les garçons, alors qu'elles effectuent en moyenne 200 heures de cours de plus qu'eux durant leur scolarité obligatoire.

1991 La loi cantonale sur l'université inscrit le principe de la promotion de l'égalité des droits et des chances entre femmes et hommes, notamment par des mesures positives en faveur du sexe sous-représenté (art. 3). A qualifications scientifiques et pédagogiques équivalentes, la préférence est donnée à la personne qui appartient au sexe sous-représenté.

2008 La loi sur la formation professionnelle (LFP) et celle sur l'information et l'orientation scolaires et professionnelles (LIOSP) entrent en vigueur. Elles introduisent de nombreuses nouveautés qui vont durablement modifier le paysage de la formation professionnelle : une plus grande cohérence du système, une responsabilité accrue pour les associations professionnelles et un enjeu majeur de l'information et l'orientation.

Quelques chiffres

Selon l'OFS, « la part des femmes ainsi que celle des hommes qui effectuent une formation au niveau haute école a nettement augmenté. Parmi les 25-34 ans, la part de femmes avec une formation d'une haute école spécialisée ou universitaire est plus élevée que celle des hommes », respectivement 38,6% et 35%[2].

Toutefois, il est reconnu que filles et garçons ne poursuivent pas les mêmes parcours de formation. Selon le service de la recherche en éducation (SRED), « après l'école obligatoire, les jeunes filles s'orientent plus fréquemment vers l'enseignement secondaire II général, dont elles représentent 59% des effectifs. Par la suite, elles sont également plus nombreuses à se diriger dans l'enseignement tertiaire, notamment dans l'enseignement professionnel supérieur (64% des effectifs), pour suivre la formation d'éducateur et d'éducatrice de l'enfance dans plus de la moitié des cas. Mais également à l'université (61% des effectifs) et dans les hautes écoles spécialisées (54% des effectifs). Les garçons sont, quant à eux,

[2] OFS, Niveau de formation de la population résidante selon le groupe d'âges en 2016-2017

plus nombreux à s'orienter dans l'enseignement secondaire II professionnel, dont ils représentent 62% des effectifs, ou à passer par une structure d'accueil et d'insertion (65% des effectifs en 2016)»[3].

D'une manière générale, les choix opérés par les jeunes suivent encore le schéma de l'appartenance sexuelle. On peut noter qu'en 2015, en Suisse, une très faible proportion d'élèves filles suit une formation professionnelle initiale en informatique (6,3% des effectifs) et en ingénierie et techniques (6,4%). On les retrouve majoritaires dans les filières santé (91,4%) et services sociaux (85,8%). Les jeunes hommes sont largement représentés dans les filières architecture et bâtiment (86,5%) et ingénierie et techniques (93,6%).

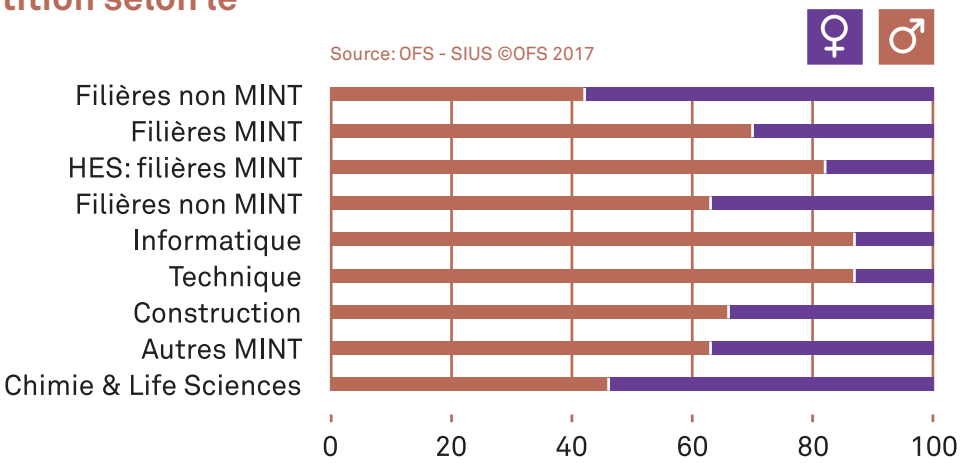
L'OFS relève que les femmes optent plus souvent qu'avant pour des filières typiquement masculines : leur part s'est accrue dans tous les groupes de domaines d'études universitaires, dont celui des hautes écoles spécialisées, où elles sont par exemple 10,2% à avoir intégré en 2016 le domaine technique et IT (technologies de l'information) et 27,2% à suivre des études en architecture, construction et planification. L'OFS souligne qu'en revanche, les jeunes hommes ne choisissent pas plus souvent qu'avant des formations typiquement féminines[4]. Pour illustration, ils représentent 15,9% des effectifs dans le domaine d'études santé, 23,5% dans la filière travail social, 27% en formation des enseignant-e-s et 9,9% en linguistique appliquée.

C'est le rapport élaboré par le Département fédéral de l'intérieur en collaboration avec le Département fédéral de l'économie, de la formation, et de la recherche, et adopté par le Conseil fédéral en 2010, qui confirme l'existence d'une pénurie de spécialistes MINT (mathématiques, informatique, sciences de la nature et technique) en Suisse, notamment dans les domaines de l'informatique, de la technique et de la construction[5], où les femmes sont largement sous-représentées.

Dans un rapport récent, les statistiques récoltées par l'OFS démontrent en parallèle la situation et l'évolution des effectifs MINT[6]. On peut noter qu'en 2015-2016, les femmes représentent 36% des étudiant-e-s en filière MINT dans les hautes écoles universitaires (HEU) et 18% dans les hautes écoles spécialisées (HES). L'OFS ajoute que ce taux était de 16% en 2010-2011. Il y a des différences importantes à l'intérieur même des filières MINT : par exemple, les femmes sont majoritaires en chimie et *life sciences* (52% des effectifs). Quant aux filières technique et informatique, elles sont encore peu fréquentées par les étudiantes, qui représentent respectivement 15% et 12% des effectifs.

Filières MINT: répartition selon le sexe, en 2015-2016

Source: OFS - SIUS ©OFS 2017



[3] SRED, L'enseignement à Genève. Repères et indicateurs statistiques. Effectifs scolarisés dans l'enseignement public et privé, 2017

[4] OFS, Choix professionnels et des études, 2017

[5] Confédération suisse, Pénurie de spécialistes MINT en Suisse. Ampleur et causes de la pénurie de personnel qualifié dans les domaines MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique), in Rapport du Conseil fédéral, 2010

[6] OFS, Étudiants et diplômes des hautes écoles dans les filières MINT, 2017

Le BPEV en action

Depuis sa création en 1987, le BPEV lutte contre les stéréotypes de genre dans l'éducation, la formation et l'orientation professionnelle et met en place des moyens structurés pour réussir à y ancrer le principe de l'égalité. Pour parvenir à couvrir l'immense étendue des activités de ce domaine de l'égalité, le BPEV entretient une collaboration fructueuse et de confiance avec les différents services de l'instruction publique et de l'orientation.

Sensibiliser et agir dans le domaine de la promotion des choix scolaires et professionnels est un axe privilégié par le BPEV depuis le début. Démontrer que les métiers sont ouverts à toutes et tous, élargir les horizons, alléger les pressions sexistes, permettre aux jeunes de rencontrer des personnes modèles aux parcours atypiques, valoriser les talents et le potentiel de chacun et chacune, contribuer à soutenir les individus qui se lancent dans la carrière de leur choix et participer à un enseignement dépourvu de stéréotypes sexistes, autant d'ambitions qui permettent de remédier à l'inégalité des chances dans le milieu scolaire.

A cette fin, le BPEV participe activement à de nombreux groupes de travail, en pilote certains et siège dans plusieurs commissions qui traitent de sujets spécifiques. Pour le BPEV, c'est l'occasion de réaffirmer les enjeux de l'égalité dans la formation et l'orientation professionnelle. En parallèle, le BPEV élabore et anime des ateliers, dispense des cours et effectue diverses interventions dans les écoles et auprès des organismes de formation du canton de Genève à l'occasion de dates clés, d'événements ou en réponse à des demandes ponctuelles. Ce travail au long cours a pu être réalisé grâce aux liens tissés avec les instances de l'éducation et les associations partenaires qui contribuent à la promotion de l'égalité entre filles et garçons dans les champs scolaire et universitaire.

Campagnes et matériel pédagogiques

En 1988, l'exposition d'affiches européennes sur le thème de l'orientation des filles *Orientations nouvelles : demain professionn'elles – les métiers ont-ils un sexe ?* est créée par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. L'exposition est

Futur en tous genres, 2011

diffusée par le BPEV dans une quinzaine de cycles d'orientation genevois, un collège, ainsi que dans des classes du Jura bernois et du Bas-Valais.

En collaboration avec Pro Juventute, le BPEV conçoit en 1991 trois jeux sur les métiers à destination des enfants de 3 à 10 ans et de leurs parents. Une large communication permet de vendre plus de 9000 exemplaires en Suisse et vaut une présentation à la TV française.

Réalisée en collaboration avec les bureaux de l'égalité des cantons suisses, une vaste campagne nationale et romande « Les métiers n'ont pas de sexe » débute en 1991 et se poursuit tout au long de l'année 1992. Dans ce cadre, le BPEV sensibilise la population par la diffusion de spots TV, une campagne d'affichage dans la rue et dans les bus, ainsi que des diapositives dans les cinémas. Les dépliants *Filles et garçons, construisez votre avenir sans préjugés !* sont distribués aux élèves par les maîtres et maîtresses d'information scolaire et professionnelle.

Dès 1999, le programme « 16+ » occupe une place importante dans les activités du BPEV. Ce projet a pour objectif de valoriser l'apprentissage des jeunes femmes dans les filières techniques. Trois axes parcourent celui-ci: l'encouragement à un choix professionnel varié, l'intégration des jeunes migrant-e-s ou des jeunes disposant d'un bagage scolaire peu fourni, et l'élargissement des places d'apprentissage. Dans le cadre de cette campagne,

Dossier pédagogique CEDEF, 2007

Outil Balayons les clichés!, 2010

l'outil TEKNA, élaboré sous l'égide de la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité, dont fait partie le BPEV, permet notamment de déconstruire les stéréotypes masculins/féminins habituellement liés au monde professionnel.

Les bureaux de l'égalité romands diffusent en 2006 l'outil pédagogique « L'Ecole de l'égalité ». Chaque établissement scolaire genevois reçoit un exemplaire de cet outil, qui entend encourager la prise en compte de l'égalité dans l'éducation et la formation. Ainsi, les membres du corps enseignant qui souhaitent intervenir sur la problématique des discriminations de genre dans le cadre scolaire disposent d'activités clé en main. Une refonte totale du matériel est en cours avec la participation active du BPEV et sa diffusion est prévue à la rentrée 2018-2019.

En 2007, à l'occasion des dix ans de la ratification de la CEDEF par la Suisse, le BPEV élabore le dossier de photolangage *Des images pour l'égalité – CEDEF*, matériel de sensibilisation qui vise à informer les élèves des écoles secondaires I (cycle d'orientation) et II (collèges, écoles de culture générale, formation professionnelle) sur la Convention et sur treize domaines de l'égalité entre femmes et hommes. Une exposition itinérante du même nom voit le jour en 2014 et circule depuis dans les établissements du secondaire I et II.

Avec l'outil « Balayons les clichés ! », le BPEV procède en 2010 à une sélection de ressources pédagogiques et de pistes d'animations avec la collaboration de la bibliothèque Filigrane, du service écoles-médias (SEM/DIP) et d'enseignant-e-s. Ce matériel permet d'aborder les différences et les inégalités entre femmes et hommes par le biais d'activités individuelles ou de groupe. Il est diffusé aux professionnel-le-s de l'éducation (écoles, maisons de quartiers, institutions de formation continue pour les adultes ou jeunes en insertion professionnelle). Un renouvellement des contenus a lieu en 2012.

En 2012, le BPEV soutient le projet de l'Association genevoise des femmes diplômées des universités (AGFDU) « Les Olympes de la parole ». Ce concours inter-écoles consiste à réaliser une animation orale qui rend compte d'une réflexion collective sur l'égalité entre les femmes et les hommes pour en finir avec les stéréotypes de genre dans la formation et l'orientation professionnelle. Proposée aux élèves des cycles, la thématique définie pour la première édition genevoise 2012 est « J'ose choisir ». Le concours sera reconduit durant l'année scolaire 2018-2019.

Actions en lien avec l'orientation scolaire et professionnelle

La « Journée des filles », qui prendra le nom de « Futur en tous genres », est l'un des projets phares du BPEV. Organisée en étroite collaboration avec le département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP), elle est devenue un véritable label annuel depuis 2001. Initié dans le cadre du projet

16+, cet événement a rencontré dès ses débuts un vif succès, avec la participation de plus d'un million de filles et de garçons et de nombreuses entreprises au niveau suisse. Reconduite chaque 2e jeudi de novembre, cette journée a intégré la participation des garçons depuis 2010, d'où son changement de nom. En 2016, plus de 3800 enfants ont participé à cette journée. A Genève, les élèves de 7e primaire sont invité-e-s à accompagner sur le lieu de travail un-e proche de sexe opposé ou au parcours atypique. En parallèle de cette organisation, il faut souligner l'excellente collaboration développée avec les institutions partenaires (écoles et associations professionnelles) pour la mise en place d'ateliers thématiques.

Le questionnement sur la mixité dans la formation se place très tôt au cœur des réflexions du BPEV, qui participe activement à la première « Cité des métiers » à Palexpo en 2001, événement auquel le BPEV participe toujours aujourd'hui. Une occasion supplémentaire de rendre visibles ses actions et d'amener les jeunes à réfléchir sur leur orientation en intégrant la dimension de genre. Expositions, ateliers et conférences sont régulièrement au programme, en partenariat avec l'office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC) et les services du DIP.

La parution de la brochure *Pour toi, quelle orientation ?* scelle en 2003 la collaboration du BPEV avec l'OFPC. Réalisée dans le cadre du projet 16+ et destinée à la dernière année du cycle d'orientation (15-16 ans), ce document – réédité en 2007 – est un outil de réflexion et de questionnement sur les stéréotypes de genre dans l'orientation et les choix professionnels.

En 2003 toujours, le BPEV coordonne une journée de formation continue pour les enseignant-e-s du secondaire I sur le thème « choix professionnel et stéréotypes de genre ». C'est la première fois que le BPEV prend entièrement en charge une formation après de nombreuses années d'interventions dans des séminaires de formation continue des enseignant-e-s du secondaire ou dans des cours de formation des maîtres et maîtresses d'information scolaire et professionnelle.

Depuis 2013, le BPEV participe au financement et s'implique dans l'événement bisannuel « Elargis tes horizons » créé par l'association « Elargis tes horizons Genève » et destiné aux filles âgées de 11 à 14 ans. Les activités principales consistent en des ateliers interactifs en mathématiques, sciences et ingénierie et permettent des rencontres avec des professionnelles expertes dans les domaines des sciences, de la technologie et de l'industrie. En lien avec cet événement, le BPEV soutient depuis 2016 l'enquête ESTELLE (Enquête sciences et techniques pour elles), dont l'objectif est de mesurer les choix d'orientation des filles dans les filières MINT, les facteurs déterminant leur maintien dans ces filières et l'aboutissement à un choix professionnel dans les carrières MINT.

Actions stratégiques en partenariat

Le BPEV intègre en 2007 le groupe de travail du rectorat de l'Université de Genève, dont la mission est de viser à améliorer les structures de l'université en lien avec la question de l'égalité. En septembre, le groupe de travail remet un rapport contenant des propositions validées par le rectorat.

La direction du BPEV intervient en janvier 2008 dans l'atelier « Egalité : comment l'intégrer encore mieux dans la formation professionnelle ? » lors des premières Assises de la formation professionnelle organisées par le Conseil central interprofessionnel (CCI) (aujourd'hui CIF). Les assises réunissent plus de 500 participant-e-s et permettent de faire un état des lieux de la formation professionnelle genevoise, à travers les deux nouvelles lois cantonales sur la formation professionnelle (LFP) et sur l'information et l'orientation scolaires et professionnelles (LIOSP).

Sous l'impulsion de la commission consultative de l'égalité du BPEV et suite à l'audition du doyen de la faculté de psychologie et des sciences de l'éducation de l'Université de Genève, un poste « Genre et éducation » est créé en 2009. Les souhaits de la commission consultative de l'égalité portent alors sur une formation dispensée aux futur-e-s enseignant-e-s de tous les degrés scolaires sur les questions de genre, à commencer par le degré du secondaire, où la formation est obligatoire dès 2009 et évaluée à partir de 2011. Puis, à partir de 2012, un bloc de trois heures est obligatoire pour le primaire.

Le BPEV et l'OFPC constituent en 2014 une cellule commune de prévention et de veille sur le harcèlement sexuel des apprenti-e-s pionnières et pionniers. Cette structure vise à faciliter le parcours des apprenti-e-s qui ont choisi des métiers atypiques

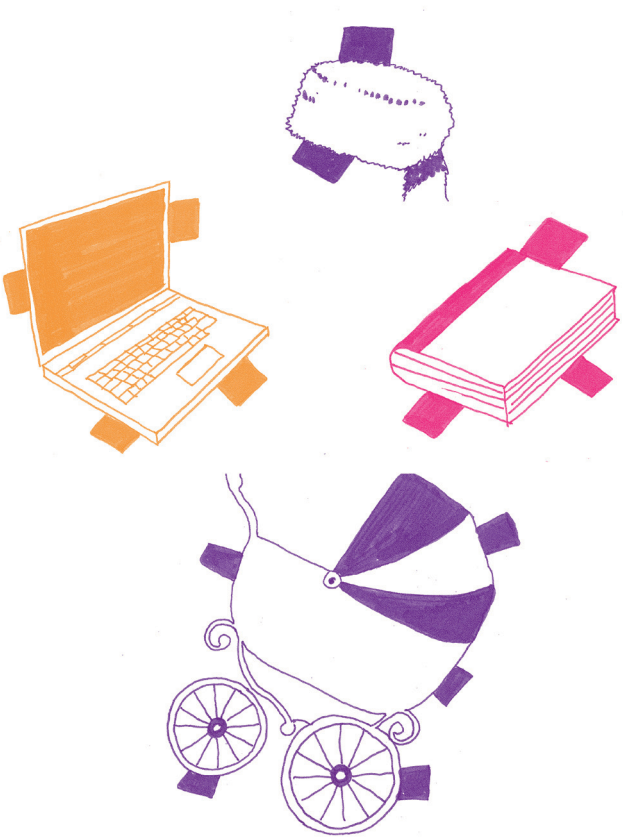
et, le cas échéant, à agir rapidement lorsque survient une situation qui met en péril leur formation pour des questions liées au genre. Dans ce contexte, une recherche exploratoire est mandatée en 2017 pour étudier les causes d'abandon par les apprenti-e-s de leur cursus de formation.

Sur la période 2016-2019, le BPEV participe au projet Interreg – PILE (Projet interrégional laboratoire de l'égalité) de l'Université de Genève. Aux côtés du service égalité de l'université, le BPEV déploie des actions qui visent à mettre en place des bonnes pratiques en matière d'égalité et de mixité dans les domaines de l'éducation et de la recherche, transférables dans le monde de l'entreprise.

Enjeux et perspectives

Face à la forte prévalence des stéréotypes de genre dans la société contemporaine et dans les domaines de l'éducation, de la formation et de l'orientation professionnelle, le BPEV poursuit ses actions pour promouvoir l'égalité grâce à des campagnes, des actions et des outils pédagogiques. En partenariat étroit avec les acteurs et les actrices de l'éducation, le BPEV entend appliquer les plans d'action égalité des différentes législatures. Pour illustration, jusqu'en 2018, le BPEV pilotera le plan d'action MINT du Conseil d'Etat avec pour mission de recueillir et d'élaborer des mesures et des indicateurs en faveur de l'augmentation de la proportion de femmes dans les filières MINT, en étroite collaboration avec le DIP/DGEO (direction générale de l'enseignement obligatoire), la HES-SO Genève, le service égalité de l'Université de Genève et l'OFPC.

Entre autres défis, le BPEV s'engage à toujours augmenter le niveau d'information des élèves, des parents et du corps enseignant sur l'égalité entre femmes et hommes, sur les droits des femmes et sur la CEDEF, ainsi qu'à accroître le nombre de programmes d'orientation professionnelle intégrant le genre.



Egalité professionnelle

L'égalité professionnelle entre femmes et hommes consiste, à compétences égales, à ne pas opérer de différence de traitement entre deux personnes de sexe différent. L'égalité professionnelle s'applique en matière de conditions de travail, de salaire, d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion.

Jusque dans les années 1980, les femmes ont besoin de l'accord de leur époux pour travailler ou pour ouvrir un compte en banque. Dès 1981, l'égalité des droits entre femmes et hommes au travail entre dans la Constitution fédérale (art. 8 al. 3). Cependant,il faudra attendre plus de dix ans et une grève générale pour qu'une loi, la LEg, qui a pour but de concrétiser l'article constitutionnel de 1981, soit mise en consultation, puis adoptée en 1995. En effet, le 14 juin 1991, quelques 250 000 femmes suisses se mobilisent et réclament l'égalité des chances et des salaires.

Car sans égalité professionnelle, l'égalité dans le couple et au sein de la famille est difficilement réalisable. Les inégalités salariales, couplées aux représentations traditionnelles du rôle des femmes et des hommes, ont notamment un impact sur les stratégies que les ménages mettent en place pour se répartir les tâches éducatives et ménagères. Ainsi, ce sont le plus souvent les femmes qui diminuent leur temps de travail à l'arrivée des enfants. D'autres inégalités professionnelles participent de ce déséquilibre, comme les réductions de temps de travail souvent refusées aux hommes. L'absence de congé paternité de longue durée ou de congé parental vient renforcer la répartition sexuée et traditionnelle des rôles des femmes et des hommes.

Bien que de plus en plus diplômées, les femmes se forment majoritairement dans des domaines moins ou peu valorisés économiquement. Puis, à l'arrivée sur le marché du travail, viennent s'ajouter des préjugés sexistes relatifs à une potentielle grossesse. En effet, les discriminations liées à la maternité se cristallisent aussi bien au moment du recrutement qu'une fois en emploi. La possibilité d'entamer une formation continue ou d'évoluer au sein de l'entreprise est souvent remise en question et les craintes d'un manque de motivation éventuel ou d'un absentéisme fréquent peuvent mener à des licenciements ou à des mises à l'écart au retour de congé maternité.

Ces stéréotypes de genre intériorisés ont également pour conséquence que certains employeurs peinent encore à identifier les femmes comme les leaders de demain. Certaines d'entre elles peinent aussi à s'identifier ou à se projeter dans une carrière ou dans des postes de haut niveau du fait de leur manque de confiance, ou encore de leur charge familiale. Elles demeurent par conséquent toujours sous-représentées aux postes à responsabilités et au sein des conseils d'administration. Sensibiliser les entreprises ainsi que les femmes et les hommes aux stéréotypes de sexe et aux discriminations qui peuvent se produire à toutes les étapes de la vie professionnelle, du recrutement à la promotion en passant par le harcèlement sexuel ou la discrimination salariale, contribue à changer les mentalités.

De plus en plus de femmes occupent des postes à responsabilité, deviennent entrepreneures, siègent au sein de conseils d'administration ou entreprennent des carrières atypiques, devenant des pionnières. Les entreprises aussi sont de plus en plus nombreuses à considérer dans leur gestion RH la plus-value et les avantages que représente la prise en compte des enjeux de l'égalité entre femmes et hommes en termes d'attractivité, de motivation, de rétention des talents ou de compétitivité. L'Etat employeur a adopté en 2014 à cet effet un plan d'action pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration cantonale. Parmi les mesures préconisées, celle d'adopter un règlement pour réaliser l'égalité et prévenir les discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre.

La sensibilisation aux inégalités professionnelles entre femmes et hommes et à leurs possibles conséquences doit également porter au-delà de la vie active. Les inégalités salariales et le travail à temps partiel génèrent notamment des disparités financières importantes à l'âge de la retraite et peuvent également avoir des répercussions en cas de divorce ou de décès. La précarité souvent constatée des familles monoparentales en est un exemple.

Les enjeux de la conciliation des vies professionnelle et privée impliquant une diminution du temps de travail doivent donc aussi être pris en compte dans cette perspective. Ils sont aussi à considérer sous l'angle de l'accès aux modes de garde et au travail du *care* qui sera plus largement abordé dans le chapitre sur le couple et la parentalité. Il s'agit du travail invisible, gratuit et dévalorisé que réalisent majoritairement les femmes après leur journée de travail ou que réalisent les femmes moins aisées en sous-traitance.

Dates-clés

En Suisse

1981 L'égalité de salaire entre femmes et hommes pour un travail de valeur égale devient un droit inscrit dans la Constitution fédérale (art. 8 al. 3).

1988 Le nouveau droit des effets généraux du mariage et des régimes matrimoniaux entre en vigueur. Il introduit un partenariat égalitaire entre les époux dans la famille. Auparavant, le mari était le chef de famille et son consentement était nécessaire pour que l'épouse puisse exercer une activité lucrative ou ouvrir un compte en banque. Le mari avait tout pouvoir sur la fortune du couple.

1995 La 10ème révision de l'AVS est entérinée par une votation populaire le 25 juin. Cette modification accorde un droit individuel à la rente aux femmes mariées, un bonus pour les tâches d'éducation et d'assistance et augmente les rentes pour les revenus modestes. C'est un premier pas vers une retraite un peu plus égalitaire entre femmes et hommes.

1996 La LEg entre en vigueur. Elle concrétise le principe constitutionnel d'égalité dans la vie professionnelle et interdit les discriminations selon le sexe dans tous les aspects des rapports de travail. Depuis le 1er juillet 1996, date d'entrée en vigueur, et sur la base de la LEg, l'interdiction du harcèlement sexuel ou psychologique sur le lieu de travail est introduite dans le Code des obligations (art.328), puis, le 1er août 2000, date d'entrée en vigueur, dans la LTr (art. 6. al.1, et 2 al. 1 let. d OLT 3). A noter toutefois, que la notion de harcèlement ou *mobbing*, bien qu'expressément indiquée dans le message du Conseil fédéral, ne figure pas dans les articles adoptés.

A Genève

2013 La nouvelle Constitution genevoise entre en vigueur. Un article pourvoit à l'égalité de droit en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. La femme et l'homme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale (art. 15 al. 3 et 4).

Quelques chiffres

Bien que les femmes soient de plus en plus actives professionnellement, leur taux d'activité professionnelle demeure toujours inférieur à celui des hommes.

Les différences entre les parcours professionnels des femmes et des hommes sont à considérer à la lumière de la division sexuée du travail, soit de la répartition des tâches domestiques et familiales. La plus grande partie du travail non rémunéré est encore actuellement effectuée par les femmes. Ainsi, la situation familiale de ces dernières a notamment un impact sur leur taux d'occupation et leur situation dans la profession.

Principales responsables des tâches domestiques, les femmes sont alors également les principales concernées par le travail à temps partiel. Depuis 1991, le travail à temps partiel a progressé dans la population active occupée, aussi bien chez les femmes que chez les hommes. En 2016, 36,5% de la population active occupée travaille à temps partiel. Toutefois, six femmes qui exercent une activité professionnelle sur dix ont un emploi à temps partiel, contre seulement 1,7 hommes sur dix.

La situation professionnelle de la mère dépend en grande partie de l'âge de l'enfant dernier-né et de la situation familiale. Depuis 1992, la part des mères travaillant à temps partiel a augmenté, avec une hausse plus importante pour les taux d'occupation élevés que pour les taux bas. Parallèlement, les mères qui n'exercent pas d'activité professionnelle ont nettement diminué. Du côté des pères, la proportion de ceux travaillant à plein temps a légèrement diminué, alors que la part de ceux qui travaillent à temps partiel a légèrement augmenté.

Le temps partiel peut constituer un obstacle à une formation continue ou à la réalisation d'une véritable carrière. En 2016, les femmes continuent à occuper en Suisse des positions moins élevées que les hommes. Elles sont 16,3% à occuper une fonction dirigeante contre 24,3% des hommes, et 4,2% à être membres de la direction contre 7,5% d'hommes. Ces inégalités se vérifient même à formation égale. Parmi les femmes actives, elles sont 62,4% à être salariées sans fonction dirigeante. Les hommes sont 46% à occuper ce type de fonction.

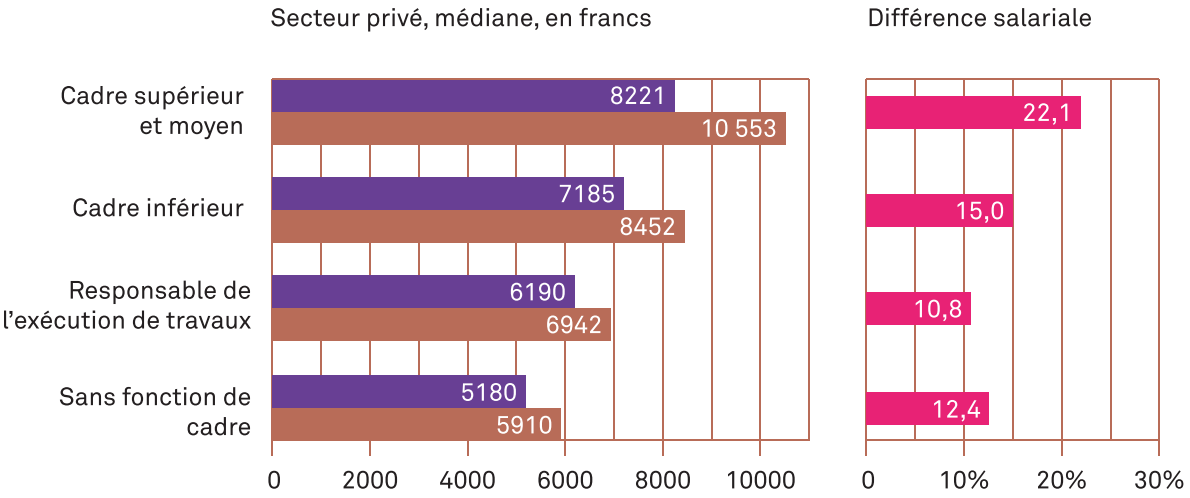
En 2014, à compétences égales et situation professionnelle équivalente, les femmes cadres supérieures et intermédiaires gagnent en Suisse dans le secteur privé 22,1% de moins que leur pendant masculin. Sans fonction de cadre, elles gagnent 12,4% de moins. Plus on monte les échelons hiérarchiques, plus la différence salariale est importante.

Ces différences salariales au détriment des femmes ont diminué à travers le temps, de 23,8% en 1994 à 15,1% en 2014 dans le secteur privé. Pour la même année, le salaire mensuel brut médian (standardisé à 40 heures de travail hebdomadaire) s'élève à 7154 francs dans l'ensemble de l'économie du canton de Genève. Le salaire des femmes est inférieur de 2,3% à celui des hommes.

Selon les études menées sur les inégalités salariales, il apparaît qu'environ 60% des différences de salaire entre femmes et hommes résultent de facteurs objectifs. Reste une différence de 40% qui ne s'explique pas par les facteurs objectifs étudiés et sont donc potentiellement discriminatoires.

Les femmes sont surreprésentées parmi les salariés occupés plein temps gagnant un salaire net de moins de 4000 francs. Elles étaient en 2014 plus de 30%, contre 13,7% d'hommes. Elles sont donc plus à risque de précarisation à l'âge de la retraite.

Salaire mensuel brut selon la position professionnelle, en 2014



Source: OFS - Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)
© OFS, Neuchâtel 2016

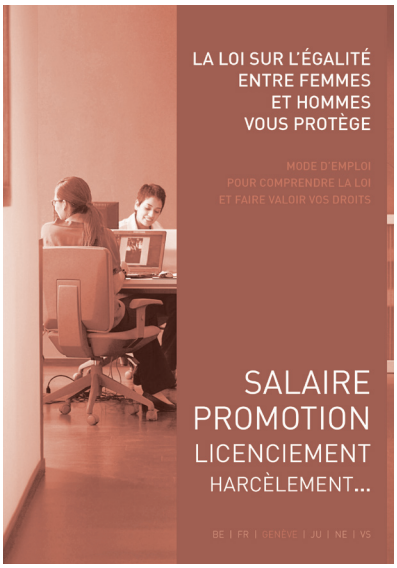
Le BPEV en action

Dans le domaine de l'égalité professionnelle, le bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques (BPEV) est chargé d'informer et de sensibiliser les milieux professionnels concernés et le grand public au sujet des enjeux, des outils et des pratiques qui existent au sujet de l'égalité entre femmes et hommes au travail. En plus de ses campagnes, le BPEV réalise et soutient de nombreuses études, souvent en collaboration avec d'autres institutions.

Le BPEV mène des actions prioritaires pour promouvoir l'égalité dans la sphère professionnelle et permettre la mise en application de la LEg, base légale de référence dans ce domaine. Embauche, attribution des tâches, conditions de travail, représentation équilibrée aux postes à responsabilité, rémunération, formation et perfectionnement professionnels, promotion, résiliation des rapports de travail et harcèlement sexuel sur le lieu de travail, conciliation des vies (point abordé de manière plus détaillée dans le chapitre « L'égalité dans le couple et dans la parentalité »), autant de thèmes abordés dans les campagnes pilotées par le BPEV. Plus spécifiquement, et pour n'approfondir que trois axes considérés par le BPEV au travers de ses actions, il est intéressant de découvrir celles qui concernent l'égalité salariale, les marchés publics et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, campagnes diffusées auprès des employé-e-s et des employeurs, aussi bien dans le secteur privé que public. Les projets qui s'intéressent aux marchés publics consistent à promouvoir le respect de l'égalité salariale dans les entreprises soumissionnaires à ceux-ci. Enfin, concernant le harcèlement sexuel ou psychologique sur le lieu de travail, forme grave de discrimination et d'abus de pouvoir, le BPEV déploie des actions contre cette problématique depuis plusieurs années.

Egalité salariale et professionnelle

En 1991, l'étude emblématique *Femmes pauvres dans ville riche* est publiée par F-information, le BPEV et vingt-trois autres organisations. Cette étude propose en conclusion d'augmenter la solidarité vis-à-vis des femmes pauvres et de prévenir la pauvreté par



Guide LEg, 2012

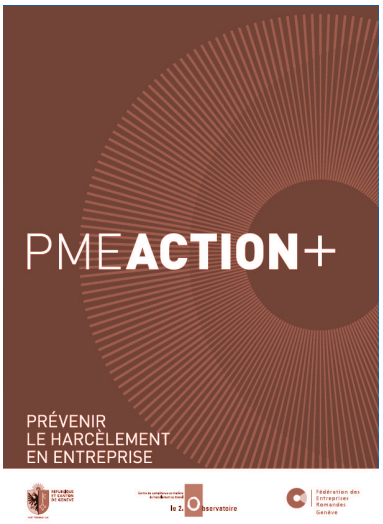
des mesures qui visent à la réalisation de l'égalité des chances pour les femmes et leur autonomie financière. En 1992, le BPEV organise avec l'Université ouvrière de Genève une journée de réflexion sur le thème *L'évaluation du travail : un instrument pour l'égalité de salaire* (actes publiés en 1995). L'objectif est de préparer le grand public aux possibilités entrouvertes par l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) , prévue en 1996. Durant la même période, le BPEV soutient et contribue à diverses publications et études qui portent sur les besoins des femmes en formation professionnelle.

L'année de la mise en œuvre de la LEg, en 1996, le BPEV traite de nombreux thèmes inhérents à cette loi au travers d'études et de publications : inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail à Genève, évaluation de la valeur monétaire du travail familial et domestique non rémunéré, propositions pour réaliser l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans l'administration cantonale.

En 2001, le groupe de travail « Egalité professionnelle » de la Commission consultative de l'égalité du BPEV est à l'origine d'un dépliant sur la LEg et d'une vidéo *Faites entrer les témoins*.

Le site www.leg.ch est lancé au mois de mai 2003 par la Conférence romande de l'égalité (egalite.ch), qui réunit les bureaux romands de l'égalité entre les femmes et les hommes, dont le BPEV. Le site a pour

Brochure Gagnez avec l'égalité, 2012



Prévention harcelèment sexuel dans les PME Action +, 2017

objectif de faire connaître les problématiques de discrimination en raison du sexe dans les relations de travail, les dispositions légales, les procédures, la jurisprudence et la doctrine en la matière.

Deux anniversaires importants sont célébrés en 2006. A l'occasion des 25 ans de l'inscription de l'article constitutionnel sur l'égalité (art. 8 al. 3 Cst), le BPEV lance une campagne d'information et publie une brochure sur les moyens de faire respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Les bureaux de l'égalité romands publient quant à eux le rapport *Comment faire respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes*. La LEg fête ses dix ans d'application.

En mars 2007, le Conseil d'Etat valide un rapport du BPEV sur l'enquête effectuée auprès des femmes cadres de l'administration. Un certain nombre de mesures qui concernent la conciliation des temps professionnels et familiaux, ou l'accès à la formation continue ont été suivies par l'administration cantonale genevoise.

Le BPEV publie en 2010 le rapport *La promotion des femmes dans les administrations publiques : analyse des enjeux et du contexte. Situation de l'administration cantonale genevoise et de quelques autres administrations romandes*, dans lequel sont proposées différentes mesures de promotion des femmes aux postes d'encadrement.

En 2011, le BPEV et sa Commission consultative de l'égalité célèbrent les dix ans de l'assurance-maternité genevoise avec une publication, *2001-2011 : dix ans d'assurance-maternité genevoise*, dont l'objectif est de rappeler que la maternité demeure en grande partie à l'origine des discriminations vécues par les femmes dans le monde professionnel. Ces discriminations se produisent aussi bien avant que pendant et après une grossesse ou un congé maternité, et peinent à disparaître malgré le cadre légal suisse relativement complet en la matière.

En 2012, le BPEV mène dans le cadre de la Conférence romande de l'égalité, egalite.ch, une campagne d'information avec le soutien du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes intitulée *A travail égal, salaire égal*. Cette campagne comporte un spot télévisé, une affiche pour les transports publics et un guide qui se décline en sept versions cantonales.

En 2012, un guide pratique est développé par le BPEV, accompagné d'un « Outil entreprise » en ligne à l'intention des directions et responsables des ressources humaines intéressé-e-s à entreprendre une démarche de promotion de l'égalité. Par le biais de ces différents supports, le BPEV propose également des conseils et soutiens personnalisés.

En 2012 également, le BPEV et l'Université ouvrière de Genève (UOG), en collaboration avec le greffe de la juridiction des prud'hommes, organisent une formation continue en deux modules pour permettre aux professionnel-le-s du droit de comprendre ou d'approfondir leurs connaissances sur la LEg et son application à Genève.

En 2013, le BPEV et sa Commission consultative de l'égalité, en collaboration avec la commission cantonale de la famille, lancent à l'intention des femmes et de leur entourage une campagne d'information intitulée *Parlons cash ! Des choix qui influencent notre train de vie*. L'objectif est de sensibiliser au fait que les parcours professionnels des femmes et des hommes sont toujours marqués par de grandes différences en matière d'orientation, de taux d'activité et de statuts professionnels. Ces choix ont des conséquences économiques à long terme sur les revenus féminins et expliquent le risque de précarité plus élevé des femmes.

Depuis 2013, le BPEV organise des « Midi-conférences » qui portent sur tous les sujets traités par la LEg. Une *newsletter* mensuelle distribuée depuis 2013 à des abonné-e-s d'horizons différents (entreprises, personnes privées, milieu associatif, etc.) fait le point sur les derniers développements de ces thèmes. Une quarantaine de rencontres ont attiré à ce jour près de mille spécialistes.

Les vingt ans de la LEg en 2016 sont marqués par une nouvelle campagne qui se décline en plusieurs volets: un calendrier accompagné de fiches juridiques et une *newsletter* rappellent mensuellement différents articles de cette loi. Pour célébrer cet anniversaire, le BPEV lance également l'action « un clic, un sac ». Il s'agit de s'engager à prendre de bonnes résolutions pour plus d'égalité grâce à un clic sur le site internet du BPEV et de porter quotidiennement un sac en toile biologique « Je suis une LEgende et je m'engage pour l'égalité », qui sera distribué à 5000 exemplaires.

Marchés publics

En 2013, un groupe de travail interdépartemental créé en 2012 par décision du Conseil d'Etat et présidé par le BPEV remet un premier rapport, intitulé *Pour des marchés publics exempts de discriminations salariales entre femmes et hommes*, qui propose la mise en place d'une phase pilote de contrôle de l'égalité salariale entre femmes et hommes dans les marchés publics en 2014, soit dans les entreprises soumises à l'obligation de respecter les conditions de travail en usage ainsi que l'égalité salariale. Durant cette phase pilote, une formation sur l'égalité salariale et ses outils est organisée par le BPEV en collaboration avec l'office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT) à l'intention des entreprises genevoises.

Harcèlement sexuel

Déjà en 1990, une enquête sur le harcèlement sexuel auprès de 500 femmes du canton de Genève est financée par le BPEV et le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG). Cette enquête avait pour but de connaître l'ampleur du harcèlement sexuel, ses conséquences sur les travailleuses et les moyens de défense adoptés par les femmes harcelées.
En 1993, une première enquête en Suisse sur le «Harcèlement sexuel, la réalité cachée des femmes au travail» est éditée par le BFEG et le BPEV.
En 1994, un colloque « Harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Comment le prévenir? Comment faire face », en collaboration avec l'OCIRT, est organisé afin d'informer sur le phénomène. La même année, on peut aussi relever la production d'une vidéo portant le titre « Il y a urgence », avec les témoignages de trois femmes victimes de harcèlement sexuel.
En 2002, le BPEV mène en partenariat avec l'OCIRT une campagne de prévention du harcèlement sexuel au travail auprès de 14000 entreprises du canton de Genève. Cette campagne reposait sur la diffusion de trois documents, soit un règlement-type interne à l'entreprise, un dépliant destiné aux employeurs et un dépliant destiné aux employé-e-s.
En 2007, un colloque « Prévention et lutte contre le harcèlement sexuel en entreprise » est organisé et décliné en la projection du film « Agir pour prévenir » et une table ronde.
Lancé en 2016 par le BPEV et la Fédération des entreprises romandes Genève (FER Genève) et grâce au soutien financier du BFEG, le projet PME Action+ rencontre un franc succès. Avec un accompagnement réalisé par le 2e Observatoire (Institut romand de recherche et de formation sur les rapports sociaux de sexe), ce projet propose aux entreprises de se doter d'un dispositif de prévention du harcèlement sexuel et psychologique qui permette d'assurer un climat de travail sain et motivant. PME Action+ vient d'être prolongé jusqu'en 2019.

Enjeux et perspectives

Les axes stratégiques du BPEV pour les années à venir sont définis en fonction de l'analyse de la situation aux niveaux cantonal et national, notamment sur la base des besoins identifiés par les expert-e-s du terrain et le réseau, mais aussi en fonction des recommandations formulées dans le cadre du rapport périodique de la Suisse au comité des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF). Ils sont les suivants :

sensibiliser les entreprises, les employé-e-s, mais aussi les professionnel-le-s du droit à la LEg, ses enjeux et plus généralement aux stéréotypes sexistes;

travailler sur la représentation des femmes dans les conseils d'administration en encourageant ces dernières à postuler pour y siéger;

lutter contre le harcèlement sur le lieu de travail;

continuer le travail de sensibilisation avec le secteur privé ainsi qu'avec les syndicats sur les avantages que présente une égalité dans les faits et sur les stéréotypes sexistes;

sensibiliser sur l'impact du temps partiel à moins de 70% sur la prévoyance vieillesse, compte tenu de la surreprésentation des femmes aux postes à temps partiel et, qui plus est, dans les secteurs d'activité les moins valorisés et à bas revenus;

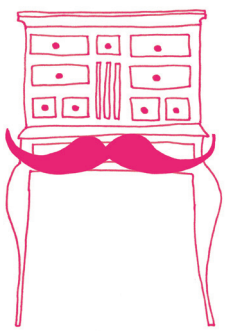
travailler sur la conciliation des vies professionnelle et privée et plus spécifiquement sur les modes de garde;

déconstruire les stéréotypes en lien avec la carrière et sensibiliser les entreprises à la conciliation des vies professionnelle et privée;

continuer la promotion de l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration cantonale.

Au vu de la mission qui lui a été attribuée depuis 2016, soit la prévention des discriminations en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre, le BPEV va continuer son travail de prévention globale des discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre dans le monde professionnel. Le BPEV souhaite également poursuivre et renforcer ses précieuses collaborations avec les associations féminines et féministes qui, chaque année, mènent de nombreuses actions d'information et de sensibilisation : des actions à des dates clés autour du 8 mars, « Journée internationale des femmes » ou de l'*Equal pay day*, ou encore du 14 juin, la grève des femmes, pour rappeler que malgré le chemin parcouru, l'égalité de fait n'est pas encore atteinte, notamment pour ce qui relève des salaires, de la division sexuée du travail rémunéré et non rémunéré. Le BPEV œuvre aussi pour dénoncer la fragilité de certains acquis et les risques et les enjeux liés à la persistance des inégalités.

UNE SECRÉTAIRE



UN SECRÉTAIRE ?

Egalité dans le couple et la parentalité

On regroupe sous le terme de « parentalité » les fonctions et les rôles des parents dans le couple. Par « couple, on entend deux personnes unies par l'amour ou officiellement. La notion de couple a beaucoup évolué au cours des années. Si traditionnellement, le couple désigne l'union d'une femme et d'un homme par les liens du mariage, il est ensuite étendu aux personnes vivant en concubinage. La notion de couple aujourd'hui prend également en compte deux personnes de même sexe.

Le couple et la parentalité, domaines en apparence privés, deviennent des préoccupations publiques dès lors que des démarches légales doivent être entreprises. Autorité parentale, divorce, protection des futures mères et des mères d'enfants en bas âge, rente de veuvage et retraite, possibilité pour l'épouse de garder son nom dans le mariage, adoption de l'enfant du ou de la partenaire enregistré-e, tant de domaines où les législations suisse et genevoise s'immiscent au sein du couple et de la parentalité.

Par ailleurs, lorsque des inégalités entre femmes et hommes dans le couple et la parentalité ont un impact sur la société, la question devient également publique. En effet, malgré l'évolution du modèle traditionnel selon lequel les femmes ne travaillent pas en dehors du foyer et les hommes pourvoient entièrement aux besoins de la famille, des représentations sexuées des rôles des femmes et des hommes persistent. Selon le modèle actuel d'organisation, les hommes travaillent à temps plein et les femmes à temps partiel, car bien que ces dernières soient de plus en plus diplômées et actives professionnellement, elles sont encore perçues comme les principales responsables de l'éducation des enfants. Ce modèle se voit renforcé par les inégalités salariales et le manque de modes de garde disponibles, notamment.

Par conséquent, la conciliation des vies professionnelle et privée représente un enjeu important de la promotion de l'égalité dans le couple et dans la famille. Travailler à temps partiel, en *job sharing* ou en télétravail, disposer d'une flexibilité des horaires, d'une place en crèche, éviter les réunions en dehors des horaires de travail, accéder à un congé parental ou paternité sont autant de mesures pouvant être mises en œuvre par les entreprises et qui, appliquées équitablement aux femmes et aux hommes, peuvent favoriser l'articulation des vies professionnelle et privée – et donc favoriser l'égalité – au sein du couple. Par exemple, la promotion des mesures de conciliation dans les postes à responsabilités encourage les candidatures féminines et contribue ainsi à remédier à la sous-représentation des femmes dans ces postes. De même, la promotion de ces mesures auprès des hommes à tous les niveaux hiérarchiques d'une entreprise, en offrant par exemple un congé paternité, parental ou en répondant positivement aux demandes de réduction du temps de travail, encourage les hommes à investir la sphère familiale et privée et contribue à modifier les modèles traditionnels de carrière.

Dans la sphère privée, promouvoir la conciliation des vies pour favoriser une meilleure répartition des tâches éducatives et ménagères au sein des couples permet de mettre en exergue la notion de *care*. Le *care*, qui signifie en anglais « se soucier des autres », se rapporte concrètement aux tâches de soin que l'on donne à autrui. Rémunéré ou non, ce travail demeure dévalorisé et majoritairement accompli par des femmes. Qu'elles soient au foyer, actives professionnellement ou retraitées, les femmes sont ainsi chargées de leur ménage, de leurs enfants ou petits-enfants, des seniors de la famille et des accidenté-e-s ou des malades. Le *care* apparaît donc non pas comme un travail, mais plutôt comme une tâche qui incombe le plus souvent aux membres féminins de la famille, qui, selon une vision stéréotypée des rôles, auraient des compétences innées pour cette occupation. Le *care* en tant que tel demeure donc invisible, gratuit et non valorisé socialement et économiquement.

De plus, avec l'évolution du modèle d'organisation du travail, les femmes sont devenues de plus en plus actives professionnellement, ce qui les pousse à externaliser des tâches qui leur étaient généralement attribuées. Le *care* ou la garde des enfants, notamment, sont alors effectués par d'autres femmes contre rémunération, souvent non déclarées, avec pour conséquence que ces dernières doivent à leur tour confier ces tâches à une tierce personne, le plus souvent un membre de la famille.

En outre, au regard de la législation relative à la prévoyance professionnelle, il ne faut pas négliger les risques de précarisation que courent encore aujourd'hui les femmes en particulier. En effet, si des mesures de conciliation des vies ont favorisé l'entrée des femmes dans la vie active, force est de constater que leurs trajectoires professionnelles impliquent

souvent un travail à temps partiel, voire des interruptions d'activité à l'arrivée d'un enfant ou pour s'occuper d'un-e proche. Or, ce parcours a notamment un impact sur le calcul des rentes qui seront versées à la retraite.

Par conséquent, offrir une meilleure couverture dans la prévoyance professionnelle obligatoire aux personnes travaillant à temps partiel ou ayant un bas revenu favoriserait l'égalité et diminuerait les risques de précarité de ces personnes. Augmenter le nombre de places d'accueil disponibles pour les enfants à un prix abordable est également une mesure qui contribuerait à offrir aux femmes les mêmes possibilités d'exercer une activité professionnelle que les hommes et réduirait ainsi les risques de précarité.

Dates-clés

En Suisse

1978 Le 1er janvier, une nouvelle loi modifiant le droit de la filiation entre en vigueur. Depuis cette date, les parents mariés disposent de l'autorité parentale conjointe, ce qui signifie qu'ils exercent en commun les droits et les devoirs envers leurs enfants. S'ils ne sont pas mariés, la mère seule détient l'autorité parentale. Avant cette date, la notion de « puissance paternelle » prévalait, c'est-à-dire que le père exerçait l'autorité sur sa femme et ses enfants.

1988 Le nouveau droit des effets généraux du mariage et des régimes matrimoniaux entre en vigueur. Il introduit un partenariat égalitaire entre les époux dans la famille. Auparavant, le mari était le chef de famille et son consentement était nécessaire pour que l'épouse puisse exercer une activité lucrative ou ouvrir un compte en banque. Le mari avait tout pouvoir sur la fortune du couple.

1989 Une modification du Code des obligations introduit une protection contre les licenciements des femmes pendant leur grossesse ainsi que durant les seize semaines suivant l'accouchement (art. 336c). Ces nouvelles règles assurent aux femmes le paiement de leur salaire pour un temps limité (art. 324a). Par ailleurs, la loi sur le travail ainsi que ses ordonnances d'exécution protègent les femmes enceintes, ayant accouché et qui allaitent en fixant des conditions propices à l'exercice de leur activité professionnelle.

2000 Le nouveau droit du divorce entre en vigueur le 1er janvier (art. 111 et ss CC); à noter que l'ancienne réglementation datait de 1912. Cette modification introduit d'importantes nouveautés, dont le divorce par consentement mutuel, le divorce sur requête unilatérale ainsi que l'abandon de la notion de faute dans la rupture du lien conjugal.

Cette révision prévoit également que si l'époux et l'épouse ne sont pas d'accord sur le principe du divorce, l'un des deux peut demander le divorce lorsque le conjoint et la conjointe ont vécu séparément durant une période de deux ans au moins (art. 114 CC). Ce délai de deux ans peut par ailleurs être abrégé lorsque des motifs sérieux, non imputables à l'époux ou à l'épouse ayant déposé une requête unilatérale en divorce, rendent la continuation du mariage insupportable, par exemple en cas de violences conjugales (art. 115 CC).

Cette modification introduit également la compensation de la prévoyance, ce qui signifie que les époux doivent, en cas de divorce, partager par moitié les avoirs du 2e pilier acquis pendant le mariage (art. 122 al. 1 CC). Depuis cette date encore, les enfants ont le droit d'être entendus dans la procédure du divorce.

2005 Le 1er juillet entre en vigueur une modification de la loi sur les allocations pour perte de gain afin de l'étendre aux mères qui exercent une activité lucrative (art. 16b et ss LAPG). En cas de maternité, elle prévoit que toutes les femmes qui exercent une activité professionnelle ont droit au versement du salaire durant les quatorze semaines qui suivent l'accouchement. Ce salaire est fixé à 80% du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu avant le début du droit à l'allocation. La même année, les conditions cadres du veuvage et de la retraite sont fixées de

manière plus égalitaire entre les femmes et hommes. La révision de la loi sur la prévoyance professionnelle (LPP) augmente l'âge de la retraite des femmes et abaisse l'obligation de cotisation à partir d'un salaire annuel de 19 350 francs. Cette révision introduit en outre une rente de veuvage et des taux de bonification de vieillesse identiques pour les hommes et les femmes.

2013 Depuis le 1er janvier, chaque époux peut garder son nom lors du mariage ou choisir de porter un nom de famille commun (celui de la femme ou celui de l'homme). Cette modification du Code civil vise à garantir le principe d'égalité entre femmes et hommes en matière de droit du nom (art. 160 CC).

S'agissant des enfants, selon l'article 270 al. 3 CC, l'enfant de parents mariés portera leur nom commun s'ils en ont choisi un lors de la conclusion de leur mariage. Lorsque les parents sont mariés mais ont chacun gardé leur nom de célibataire, ils choisissent lors de la conclusion de leur mariage celui de leurs deux noms qui sera porté par leurs enfants (art. 270 al. 1 CC). Le nom choisi au moment de la naissance du premier enfant est attribué à tous leurs futurs enfants communs. Les parents peuvent toutefois demander à ce que leurs enfants portent en fait le nom de célibataire de l'autre conjoint, mais ils doivent en faire la demande dans l'année qui suit la naissance du premier enfant (art. 270 al. 2 CC). L'enfant de parents non mariés portera le nom de célibataire de sa mère (art. 270a CC). Dans le cas où l'autorité parentale serait conjointe, les deux parents peuvent déclarer ensemble à l'Etat civil que l'enfant portera le nom de célibataire de son père (art. 270a al. 2 CC). S'il a seul l'autorité parentale, le père peut déclarer que son enfant portera son nom de célibataire.

2014 Depuis le 1er juillet, l'autorité parentale conjointe est devenue la règle, indépendamment de l'état civil des parents (mariés, divorcés, concubins) (art. 296 CC). L'autorité parentale reste conjointe même en cas de divorce et les parents doivent donc s'entendre sur la garde, le droit de visite ainsi que sur le montant de la pension alimentaire. Toutefois, si la protection des intérêts de l'enfant l'exige, le juge peut attribuer l'autorité parentale à un seul parent.

2017 Le nouveau droit de l'entretien de l'enfant entre en vigueur le 1er janvier. Il prévoit notamment que la contribution d'entretien due à l'enfant sert aussi à garantir la prise en charge de l'enfant par les parents et les tiers (art. 285 al. 2 CC). En outre, cette modification instaure le fait que l'obligation de l'entretien de l'enfant prime les autres obligations découlant du droit de la famille (art. 276a CC). Cette modification, tout en ne changeant pas le principe d'intangibilité du minimum vital du parent débiteur, devrait permettre de placer le parent ayant la garde de l'enfant dans une meilleure situation financière. A la même date, une modification dans le partage du deuxième pilier entre en vigueur (art. 122 CC). En effet, les avoirs du deuxième pilier sont dorénavant partagés au moment de l'introduction du divorce et non plus au moment du divorce.

A Genève

2001 La loi sur l'assurance maternité entre en vigueur le 1er juillet. Les genevoises obtiennent seize semaines de congé maternité rémunéré à 80% du gain assuré. Une allocation pour perte de gain en cas de maternité ainsi qu'en cas de placement d'un enfant en vue de son adoption est prévue.

2005 En raison de l'adoption du congé maternité sur le plan fédéral, la loi genevoise en la matière subit des modifications dès le 1er juillet. C'est désormais la loi instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption (LAMat) qui régit la question à Genève. Le droit genevois reste toutefois plus généreux que le droit fédéral, dès lors qu'il accorde une allocation de maternité de plus longue durée ainsi qu'une allocation en cas d'adoption : 112 jours d'allocation, soit seize semaines dès la date de l'accouchement. L'allocation est versée sous forme d'indemnités journalières et est égale à 80% du gain assuré.

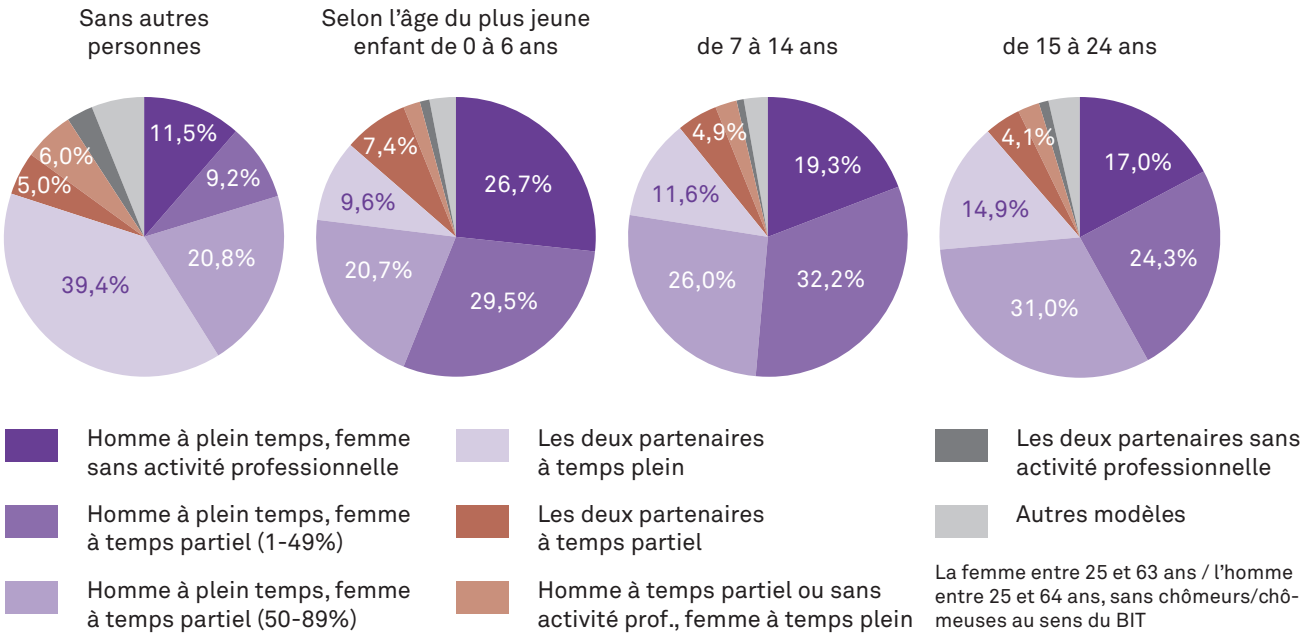
Quelques chiffres

Depuis les années 1990, il est possible de constater une hausse du taux d'activité des femmes. Plus actives professionnellement, leur parcours se différencie toutefois de celui des hommes, notamment par leur situation dans la profession ou leur taux d'occupation.

Selon les chiffres, l'arrivée d'un enfant dans le couple impacte principalement la carrière des femmes. Elles sont nombreuses à diminuer leur taux d'occupation, voire à cesser temporairement toute activité professionnelle. Au fur et à mesure que les enfants grandissent, le taux d'occupation de ces dernières croît. Ce sont donc les mères les principales responsables de l'organisation familiale permettant de concilier activité professionnelle et vie familiale, mais les mœurs évoluent.

L'arrivée d'un enfant impacte également, dans la plupart des ménages, la répartition des tâches domestiques. Ainsi, en 2013, dans les couples sans enfant, les tâches domestiques sont principalement effectuées par les femmes (52%), dans 40% des cas ces tâches sont accomplies par les deux partenaires et dans 7% de ces couples, ce sont les hommes qui en sont les principaux responsables. Dans les couples avec enfant, ce sont, dans minimum 70% des cas, les femmes qui accomplissent les tâches domestiques, taux qui augmente au fur et à mesure que les enfants grandissent. Une différence peut être

Modèle d'activité professionnelle dans les couples avec ou sans enfant(s) dans le ménage en 2014



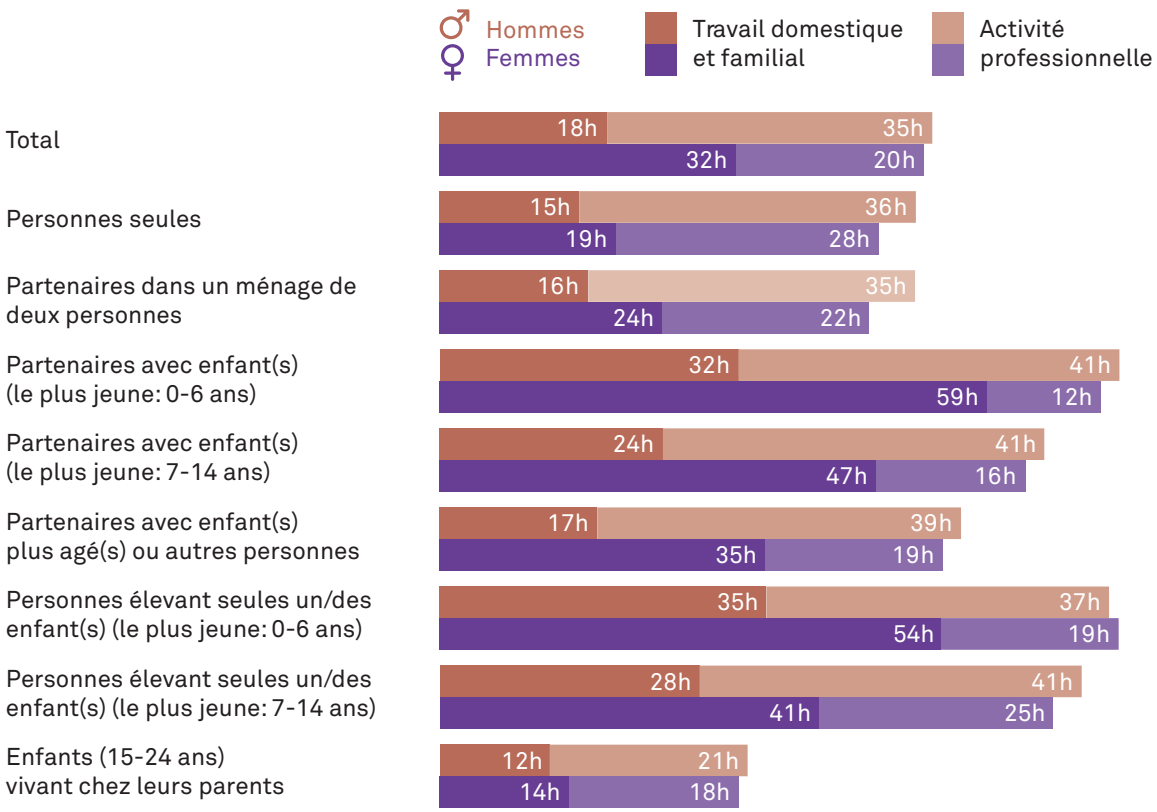
La femme entre 25 et 63 ans / l'homme entre 25 et 64 ans, sans chômeurs/chômeuses au sens du BIT

Source: OFS - ESPA © Neuchâtel 2015

observée en fonction de l'âge du plus jeune enfant : s'il a entre 0 et 12 ans, le travail domestique est plus souvent accompli par les deux partenaires (entre 20% et 25%) que s'il a entre 13 et 24 ans (entre 14% et 15%). L'accueil extrafamilial ou extrascolaire permet aux parents, et plus spécifiquement aux femmes, de rester actives professionnellement, voire de poursuivre un travail à plein temps. En 2014, plus de 70% des enfants âgés de 0 à 3 ans et près de 55% des enfants de 4 à 12 ans disposaient en Suisse d'au moins un type d'accueil extrafamilial ou extrascolaire. Pour les premiers en âge préscolaire, 50% profitaient d'une garde non institutionnelle et 40% d'une garde institutionnelle.

Les structures extrascolaires ne sont pas toujours disponibles en nombre suffisant ni adaptées aux horaires de travail du monde professionnel et elles sont souvent onéreuses. Le recours au travail du *care* – rémunéré ou non – est donc important. Il constitue près d'un cinquième du total des heures de travail fournies en Suisse. Selon le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), quatre cinquièmes des heures de travail de *care* ne sont pas rémunérées ; 92% sont consacrées aux enfants.

Temps moyen consacré à l'activité professionnelle et au travail domestique et familial en 2007



Seulement personnes en âge d'exercer une activité professionnelle (femme de 15 63 ans, homme de 15 à 64 an). Chiffre entre parenthèses: fiabilité statistiques limité. Source : office fédéral de statistiques OFS, ESPA 2007

Le BPEV en action

Le BPEV a pour mission d'orienter, conseiller et répondre aux questions relatives à l'égalité entre femmes et hommes, notamment aux questions juridiques relatives aux régimes matrimoniaux, à la filiation, au divorce, à la succession, au système d'imposition, aux rentes.

Le BPEV réalise des publications et des rapports pour sensibiliser et informer le grand public, mais aussi les instances politiques et les institutions sur ces différents enjeux de l'égalité. Il développe également des outils et des prestations de promotion de conciliation des vies à l'intention des entreprises.

En 1996, le BPEV, le Collège du travail et le Syndicat des personnes actives au foyer à temps partiel ou complet (SPAF) publient *Comment évaluer la valeur monétaire du travail familial et domestique non rémunéré. Analyse de la jurisprudence et méthodes d'évaluation*, qui a pour objectif d'informer les personnes et les institutions concernées sur la question de l'évaluation monétaire du travail familial et domestique au plan micro-économique.

Le BPEV s'est également penché sur l'enjeu des structures d'accueil des enfants. Ainsi, en 2002, il publie avec la Conférence romande de l'égalité, (ex-Conférence latine des déléguées à l'égalité), l'étude *La crèche est rentable, c'est son absence qui coûte*. Celle-ci montre que la totalité des bénéfices dépasse les coûts, puisque les crèches examinées en Suisse romande rapportent, pour un franc investi, en moyenne trois francs à la collectivité et un franc aux pouvoirs publics au titre de recettes fiscales.

En 2004, le BPEV étudie dans un rapport les besoins des ménages du canton de Genève en matière d'horaires de prise en charge institutionnelle des enfants, de la 1ère enfantine à la 6e primaire.

En 2007, Le BPEV et la Conférence romande de l'égalité publient une brochure d'information *Divorce, caisse de pension, AVS/AI– Ce qu'il faut savoir* à l'attention des femmes qui désirent divorcer.

En 2009, le BPEV, dans le cadre de la Conférence romande de l'égalité, souhaite sensibiliser à l'impact de la fiscalité et des frais de crèche sur l'activité professionnelle des femmes en Suisse romande.

Campagne Parlons Cash, 2013

L'étude *Quand le travail coûte plus qu'il ne rapporte* montre que dans les cantons romands, notamment en raison des charges fiscales et de frais de crèches qui pèsent sur le revenu des femmes mariées ayant deux enfants, celles-ci n'ont pas ou peu d'intérêt financier à travailler plus de trois jours par semaine. Dans certains cantons, les 4e ou 5e jours de travail impliquent même une perte financière pour la famille.

La campagne d'information « Parlons cash ! Des choix qui influencent notre train de vie » est lancée en 2013 par la Commission consultative de l'égalité à destination principalement des femmes. Elle se base sur le constat que les choix qu'effectuent celles-ci à différents moments de leur vie, en particulier celui lié à la maternité, influencent significativement et durablement leur niveau de vie.

En 2014, le BPEV, en collaboration avec la Fédération des entreprises romandes (FER Genève) et Pro Juventute, propose une aide substantielle pour financer un accompagnement personnalisé intitulé « PME Check », pour les PME genevoises qui souhaitent favoriser la conciliation des vies professionnelle et familiale.

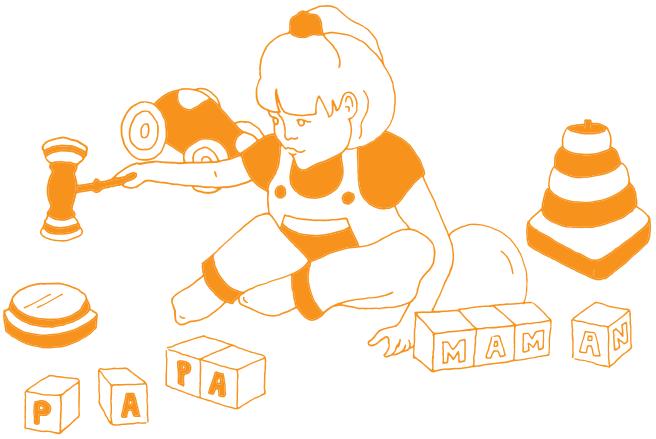
Enjeux et perspectives

Les problématiques liées à la conciliation des vies professionnelle et privée sont importantes, car elles concernent aussi bien l'égalité professionnelle que l'égalité au sein du couple. Le travail que réalise le BPEV pour promouvoir les mesures de conciliation des vies auprès des entreprises demeure à cet égard nécessaire, car il contribue à modifier les modèles de carrière, mais aussi, dans une certaine mesure, l'organisation au sein du couple, soit la division sexuée du travail. La promotion de telles mesures permet aux hommes d'investir davantage la sphère familiale et aux femmes davantage la sphère professionnelle et les postes à responsabilité.

Le BPEV doit également continuer à prévenir les discriminations et les risques de précarité qui découlent des inégalités au sein du couple. Il importe alors de sensibiliser aux conséquences que certaines mesures de conciliation peuvent avoir, car si le *job sharing* ou le temps partiel permettent aux femmes à court et moyen termes de rester actives professionnellement, ces mesures ont à long terme un impact sur leurs rentes. Elles ne concernent d'ailleurs pas ou peu les femmes à bas revenu.

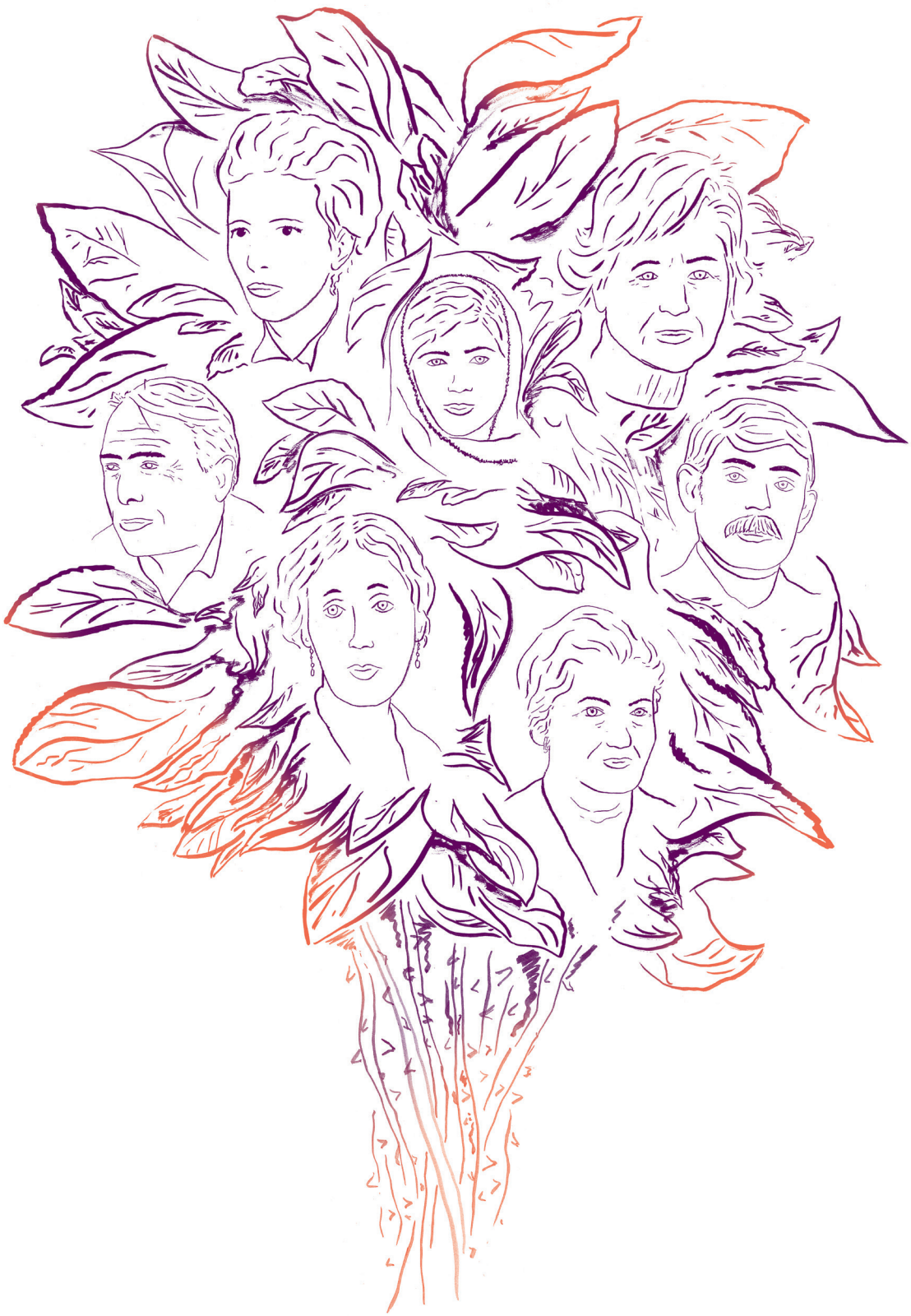
Ainsi, dans les années à venir, le BPEV va poursuivre son travail de sensibilisation et d'information sur les enjeux systémiques et institutionnels qui entourent et touchent les couples et les familles tels que les structures d'accueil, les entreprises, le système d'imposition, les rentes, et le travail du *care*.
De plus, l'égalité dans le couple et la parentalité a connu d'importantes avancées juridiques. La reconnaissance des familles « arc-en-ciel », soit des familles dans lesquelles un parent au moins se définit comme homosexuel, lesbienne, bisexuel-le ou trans[1], et de leurs droits constitue un des prochains défis à relever.

Ainsi, le BPEV va poursuivre les actions conjointes égalité professionnelle-formation-conciliation des vies avec un travail de déconstruction des représentations genrées qui influencent notamment le partage des tâches entre femmes et hommes et poursuivra la promotion de l'égalité des droits pour les familles arc-en-ciel.



[1] Terme qui englobe toutes les personnes dont l'identité de genre ne correspond pas avec celle associée avec leur sexe biologique. On parle alors d'une personne transidentitaire, transgenre ou trans*, l'astérisque étant utilisée pour désigner les multiples identités trans*.

Egalité en politique



Les femmes qui font carrière en politique restent rares et se heurtent encore, dans leur accession au pouvoir, à des difficultés liées à leur sexe. Le droit de vote et d'éligibilité accordé tardivement – 1960 pour Genève et 1971 en Suisse – en est l'une des raisons, mais de manière générale, partout dans le monde, les femmes rencontrent de nombreux obstacles à leur représentation ou engagement en politique.

En 1997, la Suisse ratifie la Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), qui fait de la représentation des femmes en politique l'un de ses objectifs principaux. En effet, la participation des femmes à la vie politique représente non seulement l'exercice d'un droit fondamental, mais également le moyen de leur assurer un accès, à égalité avec les hommes, au développement et aux progrès de la société. Cependant, les femmes rencontrent plusieurs types d'obstacles pour accéder aux sphères politiques.

Statut minoritaire, absence de mesures de soutien des carrières féminines, d'objectifs généraux et de politique active de recrutement des femmes, ainsi qu'un système électoral défavorable sont autant d'obstacles constatés aujourd'hui. Au niveau de la société en général, les femmes sont confrontées à des préjugés et à des stéréotypes sexistes, notamment : une vision traditionnelle de la vie publique réservée au genre masculin et une absence de réseau de soutien et de solidarité entre les femmes viennent renforcer l'inégalité de la représentation féminine en politique. Par ailleurs, des difficultés comme celles liées à la vie quotidienne, soit le manque de temps, d'argent, de soutien, les difficultés à concilier les vies privée, professionnelle et politique, le manque de formation ou de confiance en soi, le désintérêt pour la politique peuvent être invoquées comme des obstacles à l'engagement des femmes dans ce domaine.

Selon les différentes enquêtes menées au sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes en politique, les difficultés les plus importantes sont celles liées à la conciliation des vies. Si l'on considère que la majorité des femmes engagées en politique sont par ailleurs actives professionnellement et assument la responsabilité principale du travail domestique ainsi que la prise en charge des enfants, il ne reste plus ou peu de temps pour des séances et des commissions aux horaires habituels.

De plus, les règles, le fonctionnement et les échanges politiques sont conditionnés par un monde masculin, ce qui constitue également un frein à l'engagement des femmes en politique. En écho à cet obstacle spécifique, les femmes déclarent par exemple être plus à l'aise dans des structures à «hiérarchie plate» et préférer consacrer du temps à satisfaire des objectifs plus concrets, directement en lien avec des besoins et des attentes de la communauté.

Enfin, toujours selon des enquêtes suisses et internationales, notamment la dernière enquête *Médias-représentations de genres-politique* de la revue *Questions au féminin* de 2016, les médias sont en général moins favorables aux femmes. Couverture médiatique non proportionnelle à leur représentation, image personnelle plus commentée que les opinions politiques, erreurs moins facilement pardonnées, temps de parole non équilibrés... Ces disparités ont une forte influence sur l'opinion publique, et par conséquent sur les résultats des élections.

Des mesures législatives comme les quotas ou la parité existent dans plusieurs pays pour maintenir une égalité de la représentation des femmes et des hommes en politique. En Suisse, la majorité des citoyen-ne-s n'est pas favorable à ce type de mesures. En 2000, par exemple, le peuple rejette massivement – 82% de non contre 18% de oui – l'initiative populaire fédérale « pour une représentation équitable des femmes dans les autorités fédérales ». Imposer une répartition équitable des femmes et des hommes ne semble donc pas constituer, pour la structure sociale suisse, une piste pour atteindre une égalité des genres en politique. On peut ainsi dire qu'une des caractéristiques particulières de la Suisse dans le domaine de la participation des femmes en politique est le refus persistant et sans appel de toute forme de quotas.

Pour parer à la sous-représentation des femmes en politique, les stratégies vont donc de la promotion auprès des femmes non engagées à un soutien à celles qui s'engagent par le biais de mesures organisationnelles ou structurelles durant les séances politiques (aménagement des horaires des séances et des commissions plus compatibles avec la vie de famille et la vie professionnelle, remboursement des frais de garde ou mise en place de garderies) et de soutien pour les femmes qui débutent en politique (cours spécifiques, mentorat).

A noter qu'à Genève, depuis 2013, la nouvelle Constitution donne mandat à l'Etat de promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des autorités (art. 50 al.1).

Pour parvenir à un engagement politique égalitaire entre les femmes et les hommes, une sensibilisation de l'ensemble de la classe politique semble nécessaire. Certaines actions comme la création de groupes parlementaires ou de commissions sur l'égalité des sexes peuvent jouer un rôle déterminant. Enfin, une sensibilisation de la population dès le plus jeune âge sur les enjeux d'une représentation proportionnelle des sexes et sur les obstacles spécifiques à l'engagement des femmes doit être envisagée.

Dates-clés

En Suisse

1848 Le droit de vote et d'éligibilité est garanti aux hommes suisses par la nouvelle Constitution fédérale.

1868 Une pétition anonyme qui exige l'égalité complète entre les femmes et les hommes sur les plans civil et politique est présentée pour la première fois lors de la révision de la Constitution du canton de Zurich.

1909 L'Association suisse pour le suffrage féminin (ASSF) est créée.

1971 La Suisse accorde le droit de vote et d'éligibilité aux femmes au niveau fédéral lors de la votation fédérale du 7 février 1971. Les Suissesses ont obtenu ce droit 123 ans après les hommes (1848), après des années de lutte. La Suisse est l'un des derniers pays industrialisés à avoir accordé ce droit aux femmes et se place ainsi loin derrière la plupart des pays occidentaux.

1981 Le principe de l'égalité entre femmes et hommes est inscrit dans la Constitution fédérale.

1984 Elisabeth Kopp devient la 1e conseillère fédérale.

1990 Le Tribunal fédéral contraint Appenzell Rhodes-Intérieures, dernier canton réfractaire, à instituer le suffrage féminin.

2010 Pour la première fois en Suisse, le gouvernement fédéral est à majorité féminine : quatre sièges sur sept.

A Genève

1868 La genevoise Marie Gœgg-Pouchoulin fonde l'Association internationale des femmes.

1907 L'Association genevoise pour le suffrage féminin (AGSF) est créée.

1960 Le droit de vote et d'éligibilité est accordé aux Genevoises le 6 mars 1960 après quatre refus en votation populaire (1921, 1940, 1946 et 1953). Après plusieurs années de lutte, de manifestations, de recours et d'initiatives populaires, les hommes acceptent que les citoyennes accèdent de plein droit à la vie politique cantonale. Genève devient ainsi le 3e canton suisse à octroyer le droit de vote aux femmes, après Neuchâtel et Vaud en 1959.

2005 Le droit de vote au niveau communal est accordé aux étranger-ère-s (art. 48 al. 3 Cst-GE).

2013 La nouvelle Constitution introduit un article qui donne un mandat à l'Etat de promouvoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des autorités (art. 50 al.1).

Quelques chiffres

Avec 32% de femmes représentées à son parlement, la Suisse se place au 37e rang du classement mondial de l'Union Interparlementaire (UIP, au 1er juillet 2017), loin derrière le peloton de tête formé par des pays comme la Suède ou le Rwanda, qui mettent en œuvre des mesures structurelles et organisationnelles favorables aux femmes.

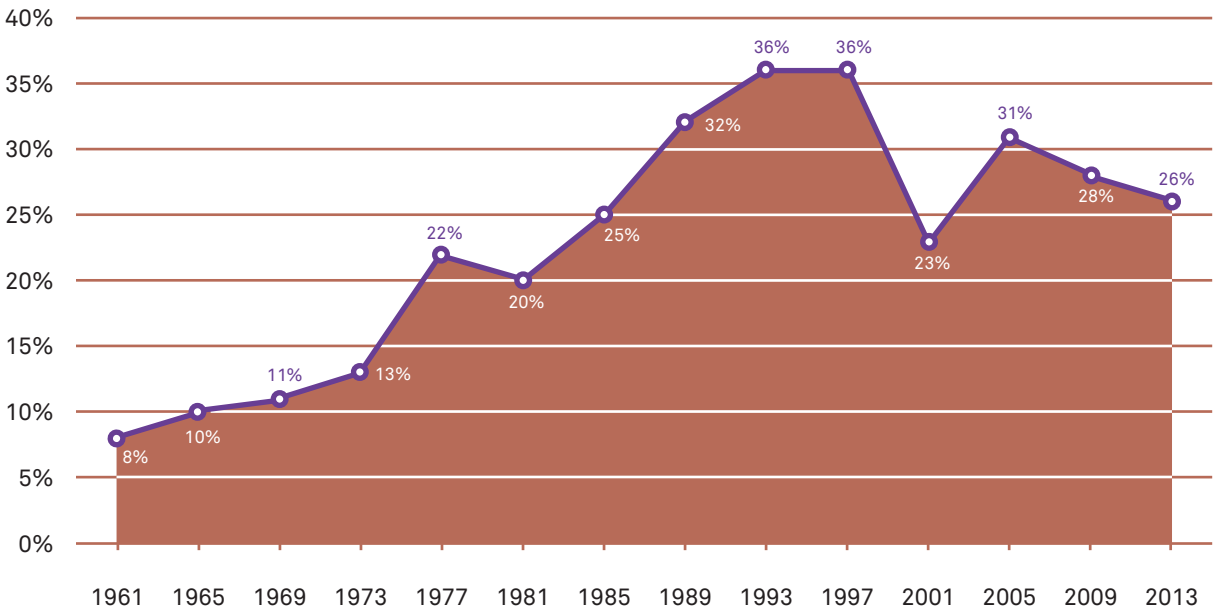
Dès l'entrée des femmes suisses en politique en 1971, une progression rapide est constatée. Cependant, depuis plusieurs années, le taux d'élues indique une tendance à la stagnation. En 2017, les femmes sont encore minoritaires à presque tous les échelons du pouvoir politique : elles représentent, au 1er mars 2017, 28,6 % du Conseil fédéral, 32% du Conseil national et 15% du Conseil des Etats.

Dans le canton de Genève, depuis trente ans, la représentation des femmes au Grand Conseil oscille entre 25% et 36%. La progression des femmes sur les listes électorales n'est en effet pas linéaire : après n'avoir cessé de croître depuis l'entrée des Genevoises en politique en 1961 et plafonné aux alentours de 30%, le pourcentage a baissé pendant les quatre dernières législatures.

C'est au niveau communal que les femmes sont le mieux représentées, puisqu'elles constituent en moyenne 35% des élu-e-s et ont même été majoritaires ou en parité dans quelques municipalités. Cela traduit globalement l'effort constant des partis politiques pour ouvrir leurs listes électorales aux femmes. L'élection de 2007 marque une étape significative dans l'histoire de la représentation politique des femmes en Ville de Genève, car pour la première fois, le pourcentage de femmes élues est supérieur à celui des hommes.

La représentation des femmes dans les commissions parlementaires et extraparlementaires au niveau fédéral et au niveau cantonal est également plafonnée à environ 30%.

Proportion des femmes élues au Grand Conseil, Genève, 1961–2013



Le BPEV en action

Depuis ses débuts en 1987, le bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques (BPEV) collecte, analyse et diffuse des informations qui permettent de mettre en exergue la problématique de la sous-représentation des femmes en politique.

S'inspirant à la fois des multiples échanges avec le public, des enquêtes menées sur le terrain, des mesures identifiées par la littérature et des recommandations des partenaires au niveau suisse et international, le BPEV a établi un plan d'action adapté à sa mission, visant à encourager l'engagement civique des femmes, mais aussi à promouvoir et à soutenir les candidates et les élues du canton. Les actions du BPEV s'adressent de manière neutre aux femmes à tout niveau d'engagement en politique. En effet, la participation politique des femmes ne se limitant pas à leur accession au pouvoir, il s'agit également de s'assurer que les conditions pratiques des mandats politiques leurs sont favorables.

Encouragement à l'engagement et actions pour les candidates et les élues

Dans le but de soutenir les femmes qui souhaitent s'engager dans la vie publique, associative ou politique, le BPEV organise de nombreux ateliers et formations. Ces espaces d'encouragement et d'apprentissage rencontrent un succès considérable, avec 100% des places offertes occupées et de nombreuses demandes souvent non satisfaites. Les ateliers et les formations du BPEV pour les candidates, les élues et les «viennent-ensuite» suivent de près le calendrier des élections.

A partir de 1995, le BPEV assure la promotion du premier manuel pour les femmes qui souhaitent s'engager dans la vie publique, intitulé *C'est décidé, je me lance !*, édité par le Bureau fédéral de l'égalité (BFEG), et commence à proposer des cycles de séminaires, de formations ou de conférences pour encourager les femmes à s'engager ou à soutenir les candidates et les élues aux conseils municipaux.

Dès les premières formations en 1996, poursuivies en 1999 et 2003, ces actions permettent aux

Ateliers pour les femmes qui s'engagent en politique, 2010

participantes de se familiariser avec la communication auprès des médias et des partenaires politiques ou privé-e-s, avec le réseautage ainsi qu'avec les outils de la gestion communale tels que l'établissement d'un budget, l'organisation d'une séance communale ou la gestion de l'aménagement du territoire.

En 2007, par exemple, les ateliers proposés par le BPEV portent sur le lobbying, l'administration genevoise, la gestion du temps, la gestion de la documentation, le budget communal, la valorisation de son image ou l'expression en public.

En prévision des élections municipales, le BPEV met sur pied en 2010 de nouveaux séminaires ainsi qu'une brochure intitulés *Ma campagne électorale*, sur la base des besoins identifiés par les responsables des groupes « femmes » ou « égalité » des partis politiques genevois. Ces outils, destinés aux femmes qui souhaitent s'engager en politique, ont pour but de les motiver, de les aider à utiliser judicieusement leurs compétences et leurs réseaux, de gérer la prise de parole en public, de développer les relations avec les médias ou d'appréhender la conciliation des vies.

En 2014, le BPEV organise une soirée de *speed sharing* pendant la Biennale du genre, avec la participation de politiciennes confirmées. Cette soirée, comme d'autres formations pour les candidates et élues, fait partie des actions du BPEV qui encouragent le réseautage. Ces actions d'encouragement sont encore proposées aujourd'hui

Revue de presse genevoise 1961 - 1981

PRESSONS MESDAMES!

Les candidates aux élections cantonales sous la plume des médias

Edito

Publication Pressons Mesdames, 2005

et s'inscrivent par exemple dans la Semaine de la démocratie organisée par la chancellerie d'Etat ou dans l'organisation du «Parlement des filles», dans le cadre de la journée annuelle, « Futur en tous genres » à destination des filles de 7e primaire.

Enquêtes, analyses et statistiques

Après chaque élection au niveau fédéral, cantonal et municipal, le BPEV réalise une analyse statistique des résultats. L'angle statistique est incontournable, car il permet de voir l'évolution de cette thématique, les progrès accomplis et les lacunes qui subsistent. Les résultats de ces données collectées au fil du temps par le BPEV montrent que le dossier des femmes et de la politique est plus que jamais d'actualité.

En 2005, le BPEV réalise une enquête, *Pressons Mesdames*, élaborée à partir d'articles de six journaux genevois pour retracer le parcours de femmes en politique depuis 1961. Présentée sous la forme de « vrai faux » journal, elle met en évidence le rôle des médias et leur façon de présenter les candidates aux élections cantonales durant les six périodes d'élections cantonales situées entre 1961 et 1981. Cette « revue de presse », complétée par des témoignages et des illustrations, offre les clés qui permettent d'appréhender l'évolution du rôle et de la place que les femmes assument dans les institutions démocratiques et les partis. Dès lors que des enquêtes démontrent que les médias traitent différemment les hommes et les femmes politiques

Femmes et hommes

au Grand Conseil genevois et au Conseil municipal de la Ville de Genève 1961 - 2007

Analyse statistique

Lorena Parini
Bianka Reiron

Enquête statistique, 2008

et afin de discuter de l'ampleur du phénomène à Genève, le BPEV organise en 2013, dans le cadre du prix Femmes et médias, une soirée-débat ouverte au grand public, intitulée « Médias et politique : quelle place pour les femmes dans l'arène ? ».

Au niveau statistique, en 2008, le BPEV mène l'une des plus importantes recherches sur l'égalité des femmes et des hommes en politique, en collaboration avec la professeure en études genre à la faculté des sciences économiques et sociales, Lorena Parini : *Femmes et hommes au Grand Conseil genevois et au Conseil municipal de la Ville de Genève entre 1961 et 2007*. Plus de 250 personnes se rendent à la Comédie de Genève pour la conférence-débat « Etre femme, un atout en politique ? », qui présente les résultats de cette étude inédite. La recherche démontre notamment que les femmes réalisent souvent des scores bien meilleurs que la place qui leur est accordée par leurs partis sur les listes, que le rapport entre le pourcentage de candidates et le pourcentage d'élues est souvent très favorable, ou encore que l'indice de progression sur les listes tout au long des élections est plus stable pour le groupe des femmes que pour celui des hommes.

Promotion, sensibilisation et autres actions

Le BPEV est souvent consulté en tant qu'expert dans le domaine de l'engagement des femmes en politique par les partis politiques et les administrations cantonales et fédérales. Il a été auditionné plusieurs fois par les commissions du Grand Conseil et a formulé des propositions d'articles constitutionnels à l'Assemblée constituante.

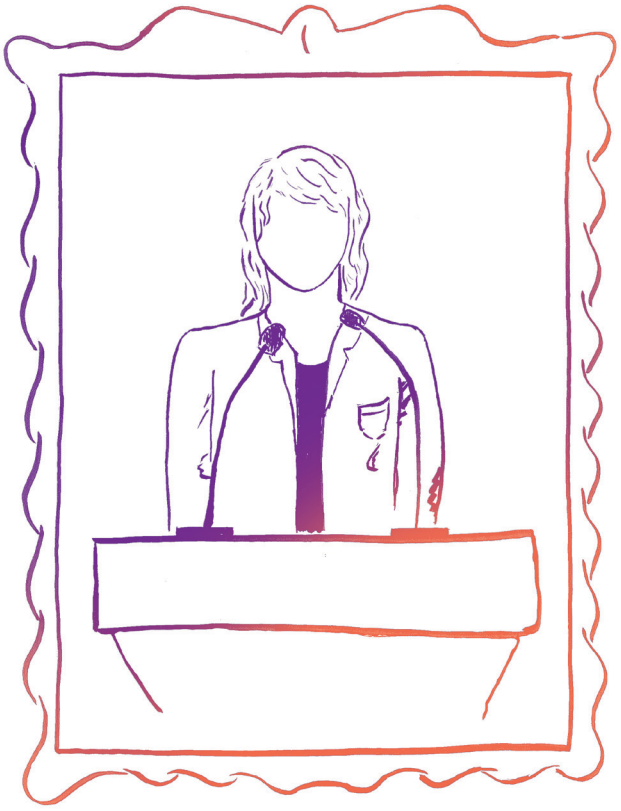
Convaincu de la nécessité de sensibiliser le grand public sur le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes en politique, le BPEV met sur pied depuis sa création différentes actions autour de la date symbolique du 8 mars, Journée internationale des femmes. Le 8 mars 1997, le BPEV organise par exemple une grande conférence-débat « Les enjeux de la participation des femmes à la vie politique à l'aube 2000 » et le 8 mars 2007, une autre en présence de la présidente de la Confédération, Micheline Calmy-Rey, à la Comédie de Genève.

Ce n'est pas la première fois que des membres du gouvernement fédéral ou cantonal promeuvent les actions du BPEV en participant aux évènements qu'il met en place. Le 9 mai 2005, le BPEV organise une soirée débat à la Comédie de Genève en présence de l'ancienne conseillère fédérale, Madame Ruth Dreifuss, et de la présidente du Conseil d'Etat, Madame Martine Brunschwig Graf, sur le thème : « Pour une véritable démocratie, place aux femmes ! », pour cerner les enjeux liés à la sous-représentation des femmes et promouvoir une meilleure implication de celles-ci dans la vie politique.

Cette soirée est aussi l'occasion d'inaugurer l'exposition itinérante « Femmes et politique », réalisée sous l'égide de la commission consultative de l'égalité. Grâce à onze panneaux richement illustrés, l'exposition présente les résultats d'enquêtes menées par l'association F-Information et le Centre de liaison des associations féminines genevoises (CLAFg) auprès de femmes de la population et de politiciennes engagées dans notre canton. Un dossier pédagogique est proposé aux enseignant-e-s du postobligatoire par le BPEV et le groupe « Egalité entre femmes et hommes » de l'enseignement postobligatoire du département de l'instruction publique, de la culture et du sport (DIP), pour leur permettre de préparer la visite de cette exposition et créer une discussion constructive avec les élèves.

Le 6 mars 2010, le BPEV célèbre le 50e anniversaire du droit de vote des femmes genevoises lors d'une soirée festive et théâtrale : « Cinquante ans déjà ? Cinquante ans seulement ? ». Au cours de cette soirée organisée en collaboration avec la Ville de Genève au Palais Eynard, des extraits de débats du Grand Conseil sur la question (entre 1921 et 1960) sont mis en scène à travers le texte *De quoi se plaignent les femmes genevoises ?*, mis en scène par Julie Gilbert et Fabrice Huggler. Différents outils pédagogiques sont créés à cette occasion pour sensibiliser les élèves et le grand public : un dossier pédagogique est mis à la disposition des enseignant-e-s du secondaire I et II et une bande-dessinée humoristique *Quoi ! Les Genevoises veulent voter ?!* – qui rencontre toujours un vif succès – est réalisée par l'association Gendering.

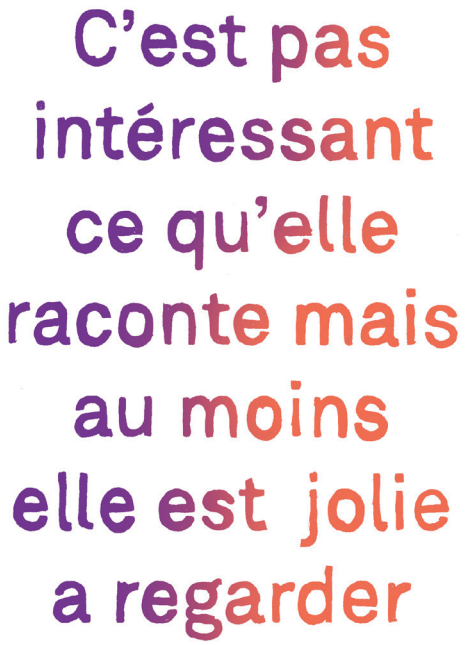
A la demande et avec la collaboration de toutes les responsables des groupes femmes ou égalité des partis, le BPEV et la commission consultative de l'égalité entre femmes et hommes créent en 2012 un outil de conseil pour soutenir les partis politiques. Cet outil permet de faciliter la définition stratégique et de soutenir la mise en œuvre de méthodologies concrètes visant à la promotion de l'égalité des sexes et de la participation des femmes dans les organes de gouvernance. L'usage de l'outil *check list* a été promu par le Conseil d'Etat par le biais d'un courrier à l'intention des partis politiques.



Enjeux et perspectives

Le BPEV continue d'œuvrer pour qu'une représentation égalitaire des femmes et des hommes en politique devienne la règle et non l'exception. Il continue son travail en partenariat étroit, notamment, avec les groupes « femmes » des partis politiques et les associations sur le terrain.

Au vu de la stagnation ou du recul des chiffres de la représentation politique des femmes, il s'agit de poursuivre et d'intensifier les efforts afin de promouvoir les intérêts et les bénéfices de l'engagement politique des femmes, mais aussi les mesures organisationnelles et structurelles qui facilitent cet engagement auprès des acteurs concernés (partis, exécutifs et législatifs communaux et cantonaux).



Egalité dans les médias

De nos jours, les médias d'actualité véhiculent encore une image très traditionnelle, voire sexiste des femmes. Leur représentation en termes d'image et de langage n'est toujours pas comparable à celle des hommes, que ce soit sur les ondes radio ou à la télévision, dans la presse ou les publicités. Et ces inégalités relayées par les médias sont plus d'actualité que jamais avec la multiplication de médiums de diffusion.

Aujourd'hui, l'image et la présence des femmes dans les médias d'actualité sont toujours déséquilibrées par rapport à celles des hommes. Des préjugés sexistes alimentent ces disproportions : sexisme, corps perçu comme un objet sexuel, déformation des relations réelles entre femmes et hommes... autant de paramètres qui rendent les femmes subalternes, voire invisibles. De plus, lorsqu'elles sont évoquées, elles peuvent faire l'objet de discriminations. Par exemple, leur âge est plus souvent mentionné que celui des hommes ou elles sont souvent présentées comme sans activité lucrative, alors qu'en Suisse la part des femmes actives professionnellement est supérieure à la moyenne mondiale.

Les inégalités entre femmes et hommes dans les médias sont aussi induites par un sexisme perceptible dans le langage, avec l'emploi d'un vocabulaire essentiellement masculin. De ce point de vue, la promotion d'un langage épicène (langue qui vise à rendre neutre le langage du point de vue du genre) et d'un langage inclusif (forme d'expression qui permet aux femmes et aux hommes de se reconnaître comme tels dans un message destiné aux personnes des deux sexes) est une piste concrète pour accéder à une égalité entre les femmes et les hommes dans les médias.

Depuis 1995, le Global Media Monitoring Project (GMMP) propose tous les cinq ans une analyse des médias d'actualité sous l'angle du genre. Sous l'égide de la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité entre femmes et hommes (CSDE), les trois principales régions linguistiques suisses participent à l'enquête mondiale depuis 2010. La dernière a eu lieu en 2015 et porte sur l'analyse d'une sélection de journaux, d'émissions de télévision et de radio, ainsi que, pour la première fois, d'informations diffusées sur Internet et via Twitter.

Quelques chiffres

Les résultats du GMMP révèlent qu'en Suisse, en 2015, les femmes demeurent sous-représentées dans les médias (25% des personnes évoquées) et que les sujets qui font la promotion de l'égalité sont très peu abordés (6%).

La proportion de femmes dans les médias varie aussi selon les catégories dans lesquelles elles apparaissent. Dans les rubriques économiques, politiques, ainsi que dans celles relatives à la gouvernance, les femmes en tant que sujet sont clairement sous-représentées. C'est aussi le cas lorsqu'elles apparaissent en qualité d'expertes ou de commentatrices. A contrario, elles sont surreprésentées dans les domaines de la presse people, dans les sujets relatifs à la parentalité et dans les sondages d'opinion. Cette tendance s'est renforcée depuis 2010.

Selon les résultats de cette enquête, l'évolution est lente : la présence des femmes dans les médias n'a progressé que de 7% en vingt ans, passant de 17% en 1995 à 24% en 2015. Cependant, les résultats varient selon les médias. Dans la presse écrite traditionnelle, les femmes sont peu mentionnées. Elles le sont un peu plus dans les médias électroniques, alors que sur les pages Twitter, les femmes et les hommes apparaissent plus ou moins dans la même proportion. Les résultats diffèrent également selon la région linguistique : les femmes sont davantage présentes dans les médias en Suisse romande qu'en Suisse alémanique ou au Tessin.

Dans les rédactions, la proportion de femmes journalistes a baissé d'environ 5% en 2010 et atteint à peine 30% en 2015. Dans ce domaine, la Suisse se situe au-dessous de la moyenne mondiale de 37%. Après un examen des nouvelles diffusées en 2015, il s'avère que deux tiers d'entre elles portent la signature d'un homme, tous médias confondus. Cette proportion a augmenté depuis 2010, aussi bien au sein de la presse écrite que des médias électroniques et des réseaux sociaux.

A noter également que dans 97% des nouvelles, une image traditionnelle du rôle des femmes et des hommes est véhiculée.

Le BPEV en action

Les actions du BPEV dans le domaine sont multiples et diversifiées. Il s'agit à la fois de renforcer la présence des femmes dans les médias, mais aussi, grâce à des publications, de reconnaître leur importance dans l'histoire. En résumé, de leur rendre la visibilité qui leur revient.

Langage épicène et inclusif

Dès 1990, le BPEV contribue à la généralisation du langage épicène et du langage inclusif, en collaborant notamment à la publication d'un *Dictionnaire féminin-masculin des professions, titres et fonctions* (1991) ou à la réalisation du guide *Ecrire les genres* (2001) avec les autres bureaux romands de l'égalité.

Pour une plus grande visibilité des femmes dans l'histoire

En 2004, après un travail de plusieurs années, le BPEV publie *Pionnières et créatrices en Suisse romande, XIX^e et XX^e siècles*, avec l'apport rédactionnel de bénéficiaires d'un programme fédéral d'emplois temporaires, l'atelier « A faire A suivre ». Cet ouvrage met en valeur cinquante-six femmes ayant marqué l'histoire sociale, artistique, scientifique et politique de Genève et de la Suisse romande, palliant ainsi les silences des livres d'histoire à leur sujet. Dans la même logique, alors que seulement vingt rues du canton de Genève sur 560 font référence à une femme en 2005, le BPEV édite en 2006 *Des rues aux noms de femmes,* publication qui dresse les notices bibliographiques de ces vingt femmes, avec pour ambition de proposer de nouveaux noms de personnalités féminines genevoises marquantes pour renommer des rues de Genève.

Pour une plus grande égalité dans les médias

En 2008, la RTS (anciennement RSR) approche les bureaux de l'égalité romands pour mettre en place une base de données « d'expertes suisses-romandes ». Avec cette action, l'objectif est de faciliter l'accès des connaissances des femmes à l'antenne. Sur la base des résultats du GMMP, la Conférence romande de l'égalité décide de lancer le Prix femmes et médias en 2010. Première européenne, ce prix décerné tous les trois ans récompense les journalistes qui, dans un souci d'éthique professionnelle, font avancer le débat sur l'égalité entre femmes et hommes. Le prix 2016, décerné le 3 mai, Journée mondiale de la liberté de la presse, est organisé par le BPEV, qui préside la même année la Conférence romande.

Prix femmes et médias, 2010

Actions contre les publicités sexistes

Face au constat que les publicités renvoient souvent à une image de soumission féminine, participant ainsi à l'inégalité entre femmes et hommes, le BPEV est également occupé par un travail de veille en matière de publicités sexistes. En effet, les publicités occupent une place spécifique mais importante dans le panorama médiatique, de plus en plus occupé par les images. En présence de publicités qu'il considère sexistes, relevées dans la presse suisse, observées dans les rues ou signalées par des particuliers, le BPEV, comme tout un chacun, peut déposer une plainte auprès de la Commission suisse pour la loyauté. Celle-ci est une institution neutre et indépendante de la branche de la communication, composée de consommateurs et consommatrices, professionnel-le-s des médias et publicitaires, qui a pour but de garantir l'autocontrôle en matière de publicité. En cas de chances restreintes de succès d'une plainte, le BPEV peut également contacter l'entreprise concernée afin de débattre du contenu et de la forme de la publicité et sensibiliser l'entreprise aux enjeux de discrimination et de sexisme.

Enjeux et perspectives

Que ce soit par les résultats du GMMP, par l'analyse des publicités sexistes ou par la difficile visibilisation du rôle et de la place des femmes dans l'histoire, il apparaît primordial de poursuivre un travail de veille médiatique et d'encourager les médias à faire une place plus importante aux femmes et aux thématiques de l'égalité, pour mieux refléter la société dans laquelle nous vivons.

En effet, en continuant à véhiculer une image traditionnelle des rôles, les médias manquent l'occasion de refléter de manière adéquate les relations réelles entre les genres. Ce faisant, les médias, y compris les publicités sexistes, contribuent à reproduire et renforcer les stéréotypes de genre présents dans la société et intériorisés dès le plus jeune âge, stéréotypes qui sont à l'origine des discriminations et des violences en raison du sexe.

Les actions sont donc à poursuivre et les moyens à diversifier. Une place importante doit être accordée à la sensibilisation des professionnel-le-s concerné-e-s. Il s'agira de privilégier des actions qui favorisent le dialogue, la réflexion commune, des formations ou des sensibilisations, qui s'ajouteront aux actions déjà existantes telles que le GMMP et le Prix femmes et médias. La Biennale du genre édition 2018, consacrée aux femmes créatrices, sera déjà une belle occasion de mettre en lumière des personnalités féminines marquantes.

Pour les années suivantes, les efforts se poursuivront pour favoriser une présence médiatique qui reflète et promeut l'égalité entre femmes et hommes, car les médias fournissent une image du monde à la population, et que pour une grande partie de celle-ci, les sujets dont les médias ne parlent pas n'existent pas.

Violences faites aux femmes et violences domestiques

Les violences faites aux femmes et les violences domestiques sont aujourd'hui régies par des textes de lois. Le droit offre un cadre de prise en charge, et de nombreuses structures privées et publiques mettent en place des actions pour appliquer les mesures d'aide aux victimes et auteur-e-s de violences.

Les violences faites aux femmes, surtout dans la sphère familiale, ont longtemps été envisagées comme des affaires privées. C'est seulement dans les années 1970 que des militantes féministes commencent à les dénoncer publiquement. Sur le plan international, les violences à l'égard des femmes et des filles s'imposent au cours des années 1990 comme un problème majeur au sein des grandes organisations internationales (Organisation des Nations Unies (ONU), Conseil de l'Europe, Organisation mondiale de la Santé (OMS), Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF)). Des recommandations qui invitent les gouvernements à prendre des mesures pour les stopper et les prévenir sont alors édictées.

Ainsi, dans sa Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, adoptée par l'Assemblée générale en novembre 1993, l'ONU définit cette problématique de la manière suivante : « La violence faite aux femmes désigne tout acte de violence fondé sur l'appartenance au sexe féminin, causant ou susceptible de causer aux femmes des dommages ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, et comprenant la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée.[1] » Plus récemment, la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, dite « Convention d'Istanbul », entre en vigueur le 1er août 2014, et le Conseil national vote sa ratification en mai 2017. Elle reconnaît que les femmes et les filles sont, du fait de leur sexe, davantage exposées que les hommes à certaines formes de violence(s).

En effet, les violences faites aux femmes sont notamment une conséquence des rapports de domination entre hommes et femmes et des modèles de socialisation des garçons et des filles. Pour y remédier, il est donc important de remettre en question les rapports sociaux de sexe et les modèles de virilité et de féminité. Aujourd'hui, il est encore peu fréquent que le sexisme soit associé à la violence, alors que le sexisme ordinaire – souvent considéré comme anodin – reflète et renforce les stéréotypes de genre, qui risquent de banaliser les violences à l'égard des femmes.

Une telle analyse est donc au cœur de la Convention d'Istanbul. La ratification de cette dernière par la Suisse suit en outre une série de modifications législatives, au niveau fédéral, qui ont permis, au cours des trente dernières années, de lutter plus efficacement contre les violences conjugales et domestiques, les mariages forcés ou encore les mutilations génitales féminines (MGF), et de renforcer l'aide aux victimes d'infractions.

A Genève, la notion de violences au sein de la cellule familiale est inscrite dans la législation en 2005, avec l'entrée en vigueur de la loi cantonale sur les violences domestiques (LVD). Celle-ci traite des violences exercées contre toute personne liée par un rapport familial, conjugal, de partenariat ou d'union libre, existant ou rompu. La notion de domicile commun n'est pas centrale et les multiples constellations familiales possibles sont prises en compte.

Les violences, notamment domestiques, sont souvent multiformes. Physiques, psychologiques, économiques, sexuelles ou négligences, dans une même situation se manifestent souvent plusieurs types de violences cumulés. Selon l'âge, le sexe et les caractéristiques des personnes victimes comme des personnes auteures, certaines formes sont plus fréquemment subies et agies respectivement. Si certaines violences laissent des traces visibles, d'autres sont difficiles à prouver, malgré l'impact toujours présent sur la santé, le développement et la vie sociale. Certaines, par ailleurs, comme les violences sexuelles, sont plus difficiles à dévoiler.

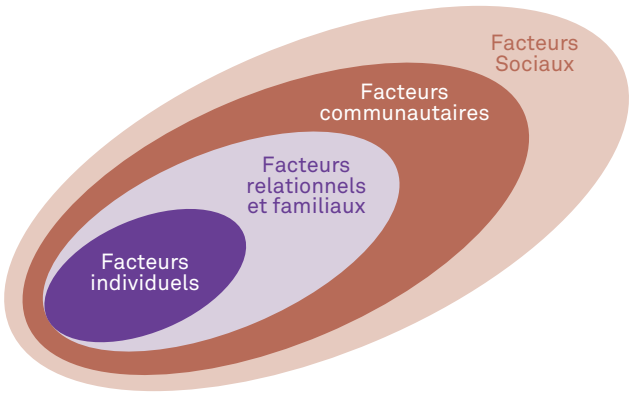
Comme en témoignent les modifications législatives suisses et genevoises de ces vingt dernières années, l'intervention étatique dans la sphère privée, au niveau du couple ou plus largement de la famille, sort du tabou et devient légitime dès lors qu'il s'agit d'actes pénalement répréhensibles. L'intervention de la justice et de l'Etat permet d'agir pour une prise en charge et une protection des victimes de violences. Plusieurs délits tels que les lésions corporelles

[1] 48/104 Assemblée générale de l'ONU, Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, A/RES/48/104, 20 décembre 1993, article 1.

simples sont par exemple poursuivis d'office lorsqu'ils sont commis au sein du couple.

La thématique des violences est complexe à appréhender, à prendre en charge, à détecter et à prévenir, car de nombreux facteurs de risque peuvent intervenir. Pour aborder ces données, le modèle écologique de la violence élaboré par l'OMS, reconnu comme modèle de référence, illustre et modélise la complexité des facteurs de risque qui influencent les violences (facteurs individuel, relationnel, communautaire et sociétal). L'analyse de genre, dans le contexte des violences, reste pertinente car elle traverse le modèle écologique de l'OMS et sert à analyser les situations quels que soient les acteurs en présence. Elle complète d'autres approches qui éclairent cette problématique complexe.

Modèle écologique servant à comprendre la violence



Exemples de facteurs de risque[2]

Facteurs individuels :

- Avoir été témoin de violence conjugale en tant qu'enfant
- Avoir été abusé-e pendant l'enfance
- Avoir un père absent ou ayant une attitude de rejet

Facteurs relationnels:

- Domination masculine dans la famille
- Alcoolisme

Facteurs communautaires:

- Taux de chômage et de criminalité
- Isolement des femmes dans la famille
- Absence de services d'aide

Facteurs sociétaux:

- Normes ayant trait à la domination masculine
- Approbation des punitions corporelles
- Droit de l'homme de disposer des femmes

Au vu de la complexité de ce thème, humainement, logistiquement et légalement parlant, la coordination du réseau et l'interdisciplinarité sont donc essentielles pour parvenir à éradiquer toute forme de violence. Selon l'OMS, dans son Rapport mondial sur la violence et la santé (2002), « la lutte contre les violences domestiques passe nécessairement par un changement en profondeur des cultures et des pratiques au sein des institutions aux prises avec des personnes confrontées à de telles situations… La police, les services de santé, la justice et les services d'aide sociale doivent s'attaquer ensemble au problème de la violence domestique »[3].

Les diverses facettes de la violence, les multiples protagonistes, les nombreux facteurs de risque, la multiplicité des intervenants et intervenantes, le contexte législatif, l'impact ou encore les coûts sur la santé font de la violence une problématique très large qui peut toucher femmes, hommes, enfants, adolescent-e-s et personnes âgées, en tant que victimes ou auteur-e-s. Comme le démontre le modèle écologique de l'OMS, de nombreux facteurs de risque sont connus, mais d'autres émergent ou restent à explorer. La thématique se transforme donc continuellement dans les esprits et les pratiques pour une prise en charge toujours plus large.

[2] L. Gillioz, R. Gramoni, C. Margairaz, C. Fry C, Voir et agir. Responsabilités des professionnel-le-s de la santé en matière de violence à l'égard des femmes, éd. Médecine et Hygiène, Genève, 2003

[3] OMS, Rapport mondial sur la violence et la santé, Genève, 2002

Dates-clés

En Suisse

1992 Le viol et les contraintes sexuelles deviennent punissables également dans le cadre du couple, suite à l'entrée en vigueur du nouveau droit pénal en matière sexuelle (art. 190 CP et 189 CP). Dès lors, le viol conjugal est poursuivi sur plainte.

1993 Les victimes de violences sont protégées. En effet, la loi fédérale sur l'aide aux victimes d'infractions (LAVI) du 4 octobre 1991 entre en vigueur le 1er janvier. Des centres de consultations pour les victimes sont ouverts dans chaque canton (à Genève en janvier 1994). Ils sont chargés de fournir aux victimes et à leurs proches, directement ou en faisant appel à des tiers, des conseils et une aide psychologique, juridique, sociale, médicale et/ou matérielle. Des droits spécifiques aux victimes sont prévus dans la procédure pénale et une indemnisation financière peut être accordée par l'Etat.

2002 L'OMS définit une typologie de la violence en proposant un modèle écologique qui sert à comprendre les facteurs de risque liés à la violence et émet des recommandations en matière de prévention et de recueil d'informations. Ce modèle devient une référence sur laquelle s'appuieront notamment les bureaux de l'égalité des différents cantons romands pour mener des actions.

2004 Les actes de violence commis dans le couple et le partenariat sont désormais poursuivis d'office. La poursuite peut être suspendue et reprise sous certaines conditions. Le viol conjugal, depuis 1992 poursuivi sur plainte, devient lui aussi poursuivi d'office, sans différence avec un viol commis hors du couple.

2007 L'article 28b du Code civil permet aux tribunaux civils d'ordonner à la personne ayant eu recours à des comportements violents de quitter le domicile commun.

2008 La loi fédérale sur les étrangers (LEtr) est révisée. L'article 50 régit la dissolution de la famille et protège les victimes de violence conjugale ou de mariage forcé.

2011 Le 1er janvier, le nouveau Code de procédure pénale suisse (CPP) entre en vigueur. Les droits des victimes relevant de la procédure pénale sont réglés dans le CPP et les dispositions contenues dans la LAVI sont intégrées dans celui-ci.

2012 Le 1er juillet, la nouvelle norme pénale spécifique aux mutilations génitales féminines (MGF) entre en vigueur. Le nouvel article 124 CP permet d'éclaircir la situation juridique considérée jusqu'à présent comme insuffisante pour traiter les cas de mutilation génitale féminine.

2013 Depuis le 1er juillet, les mariages forcés sont poursuivis pénalement et peuvent être annulés.

2017 La Convention d'Istanbul est ratifiée par la Suisse.

A Genève

1997 Le groupe de travail « Prévention et maitrise de la violence conjugale », composé de quatorze institutions privées ou publiques, et présidé par le BPEV, élabore un rapport dit « Rapport Ramseyer » (du nom du conseiller d'état alors chargé du département justice et police). Ce rapport, qui contient quarante-trois recommandations, doit permettre de définir un concept de prévention et de maîtrise de la violence conjugale. Il contient une définition de la violence conjugale, qui sera reprise dans la loi cantonale genevoise sur les violences domestiques (art. 2) en 2005.

2004 Suite au « Rapport Ramseyer », un groupe de travail reprend et poursuit les travaux initiés en 1997 et établit le projet genevois d'intervention intégrée contre la violence conjugale. Constitué de dix-sept institutions privées ou publiques, dont le BPEV, le groupe demande dans son rapport une coordination du réseau actif dans le domaine de la violence conjugale, ainsi que la création d'une instance responsable de cette coordination.

2005 La loi sur les violences domestiques (LVD) entre en vigueur le 22 novembre et répond aux attentes du groupe de travail constitué en

2004, avec un élargissement de la thématique à toutes les violences au sein de la famille. Elle prévoit une entité étatique de coordination, des missions orientées autour d'une coordination du réseau et l'éloignement de l'auteur-e de violences domestiques par la police. Cette loi sera modifiée en 2010 (éloignement de l'auteur) et 2015 (organisation).

2006 Le 6 juin,le Grand Conseil renvoie, au Conseil d'Etat la motion M 1694 concernant la prévention des mutilations génitales féminines (MGF). Cette motion demande notamment à l'Etat d'investiguer les mutilations sexuelles qui pourraient se pratiquer sur des jeunes filles résidant à Genève, dans des zones voisines ou à l'étranger (par exemple : lieu de « vacances ») et également de prendre toutes les mesures de prévention en la matière.

2007 La thématique des violences conjugales contre les femmes, jusque-là prise en charge par le BPEV, est transférée au bureau du délégué aux violences domestiques, créé le 1er janvier. Selon la loi sur les violences domestiques, le bureau est rattaché au Conseil d'Etat, sous la tutelle du département des institutions. La commission consultative sur les violences domestiques (CCVD), constituée de vingt membres, est créée la même année.

2013 Genève établit un protocole pour les personnes sans statut légal victimes de violences domestiques ou de violences sexuelles. Ce protocole traite les situations spécifiques de ces personnes dans le cadre de dénonciations d'actes de violence.

2014 Evaluation de la politique genevoise de lutte contre les violences domestiques.

La Cour des comptes effectue un rapport dans lequel elle recommande à l'Etat le renforcement de l'information et de la prévention auprès des témoins de violence, des personnes âgées, des victimes de violence sexuelle, une formation continue pour le personnel de la santé ainsi qu'une focalisation sur la vision stratégique.

2015 Le 8 mai, le Grand Conseil renvoie au Conseil d'Etat la motion M 2266 concernant la prévention des mariages forcés. Cette motion demande notamment à l'Etat de prendre toutes les mesures de prévention qui s'imposent pour éviter les mariages forcés, en particulier renforcer l'information, destinée aux personnes migrantes déjà établies et arrivant en Suisse, sur les lois en vigueur dans le pays et sur les structures auxquelles elles peuvent avoir recours en cas de problèmes.

Le 1er septembre, la thématique « violences domestiques » est rattachée au BPEV, après une consultation des milieux concernés, largement favorables. Ce rattachement permet en effet une plus grande synergie et complémentarité entre les pôles égalité et prévention des violences, qu'elles soient domestique ou liées au sexe, à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre.

Quelques chiffres

De nombreuses études sur la violence à l'encontre des femmes ont révélé l'ampleur mondiale du phénomène et les multiples formes qu'il revêt : violence conjugale, viols, harcèlement sexuel, abus sexuels sur des enfants, exploitation sexuelle et commerce du corps des femmes, etc.

Sur le plan suisse, la première enquête a révélé que une femme sur cinq est maltraitée physiquement ou sexuellement par son conjoint ou partenaire durant sa vie de couple[4].

Une enquête suisse de 2005 montrait que 39,4 % des femmes, soit deux sur cinq, ont été victimes de violences physiques ou sexuelles au moins une fois dans leur vie (à partir de l'âge de 16 ans)[5].

Ces chiffres ont été confirmés à Genève en 2013 par l'étude cantonale de victimisation suite à des violences conjugales ou familiales[6]:

Victimisation de violences domestiques dans le canton de Genève :

prévalence sur la vie:
hommes 25%, femmes 38,2%

prévalence sur 5 ans:
hommes 7,3%, femmes 14%.

Quant aux données statistiques concernant la situation genevoise, les chiffres montrent que 6649 personnes ont été prises en charge durant l'année 2016 par quatorze institutions du réseau genevois, soit 1,4% de la population. La violence domestique est principalement subie ou exercée dans un contexte conjugal, au sein du couple (35 %) ou après la séparation (14 %). 90% des victimes de leur conjoint/partenaire majeures sont des femmes. Pour 49 % des personnes recensées, il s'agit de violences subies ou exercées entre parents et enfants (y compris les enfants exposés à la violence de leurs parents)[7].

Au niveau fédéral, une femme est tuée toutes les deux semaines par son partenaire ou ex-partenaire (Statistiques fédérales 2008)[8].

En Suisse, en 2012, 22 % des filles et 8 % des garçons avaient déjà été victimes au moins une fois dans leur vie d'une agression sexuelle avec contact physique (élèves de 9e année et cas portés à la connaissance d'institutions travaillant dans le domaine de la protection de l'enfance)[9].

[4] L. Gillioz, J. De Puy., V. Ducret, Domination et violence envers la femme dans le couple, éd. Payot, 1997

[5] M. Killias, J. De Puy, et al., Violence experienced by women in Switzerland over their lifespan : results of the International Violence against Women Survey (IVAWS), Berne, Stæmpfli, 2005

[6] Institut de criminologie de l'Université de Zurich, Etude cantonale de victimisation suite à des violences conjugales ou familiales, 2013

[7] Observatoire genevois des violences domestiques, La violence domestique en chiffres, 2016

[8] OFS & I. Zoder, Homicide dans le couple. Affaires enregistrées par la police de 2000 à 2004. Neuchâtel, 2008

[9] C. Schmid, Violences sexuelles envers des enfants et des jeunes en Suisse. Formes, ampleur, et circonstances du phénomène, 2012

Le BPEV en action

Depuis 30 ans, la problématique des violences a toujours été au cœur des actions du BPEV et a été abordée selon deux axes. La thématique des violences faites aux femmes est traitée depuis la création du BPEV dans les contextes de violences conjugales, violences sexuelles dans le couple ou non, prévention des violences à l'égard des femmes auprès des populations migrantes, mutilations génitales féminines (MGF), mariages forcés et violences chez les jeunes. La thématique des violences domestiques, qui regroupe les actions du bureau du délégué aux violences domestiques (BVD) entre 2007 et 2015, est rattachée au BPEV dès septembre 2015. Elle comprend notamment les contextes de prévention, de prise en charge des victimes et auteur-e-s, des violences à l'égard des enfants et des personnes âgées.

En effet, l'élargissement au niveau cantonal de la thématique de la violence conjugale vers une prise en compte plus globale du contexte familial est marqué par la création, en 2007, du BVD, rattaché au Conseil d'Etat, sous la tutelle du département des institutions. Après une consultation des milieux concernés, s'étant majoritairement positionnés en faveur d'un regroupement des thématiques égalité et prévention des violences domestiques, le BVD est dissout et la thématique rattachée au BPEV en 2015.

L'implication du réseau a été déterminante pour les deux thématiques. Depuis l'ouverture en 1977 de la première institution pour les femmes victimes de violences conjugales, le réseau associatif, public et semi-public genevois n'a cessé d'évoluer et de s'enrichir, offrant aux différentes personnes concernées par les violences des prises en charge toujours plus adaptées. De la création de services d'aide aux victimes à ceux pour auteur-e-s de violences, ou encore au développement de consultations de couple ou familiales; de l'ouverture de foyers d'accueil à la mise en place de mesures d'éloignement, des prestations psychosociales, médicales, judiciaires, policières et d'hébergement sont peu à peu offertes aux victimes directes et indirectes ainsi qu'aux auteur-e-s, qu'ils ou elles soient majeur-e-s ou mineur-e-s, dans le but d'une prise en charge globale et interdisciplinaire des situations.

Brochure Violences sexuelles contre les femmes, 2010

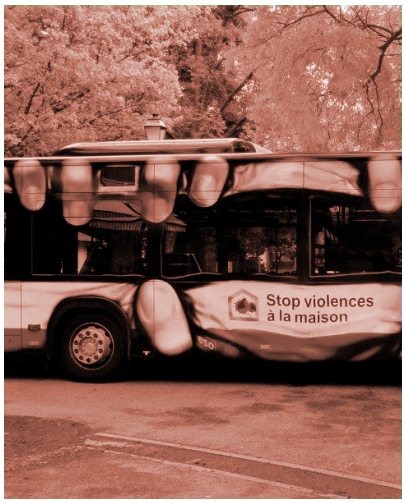
Violences faites aux femmes

En 1997, pour la première fois en Suisse, une étude *Domination et violence envers la femme dans le couple* (Gillioz L., De Puy J., Ducret V., éd. Payot, 1997), menée sous l'égide du BPEV, quantifie l'ampleur de la violence contre les femmes dans le couple. Cette étude sert de base scientifique à la campagne nationale « Halte à la violence contre les femmes dans le couple », lancée par la Conférence suisse des déléguées à l'égalité (CSDE) la même année.

Le BPEV et certains partenaires du réseau organisent les 1er et 2 décembre 2000 à Genève le colloque « Violences à l'égard des femmes : le rôle des professionnel-le-s de la santé ». Les principaux objectifs de ce colloque sont de fournir aux professionnel-le-s de la santé des outils pour mieux faire face aux situations de violences faites aux femmes. La publication *Voir et agir. Responsabilités des professionnel-le-s de la santé en matière de violence à l'égard des femmes* rassemble toutes les contributions des conférenciers et conférencières et tous les supports de communication créés à cette occasion.

Prévention auprès des populations migrantes à Genève des violences sexuelles et conjugales faites aux femmes

Entre 2003 et 2006, le BPEV mène des campagnes de prévention destinées aux populations migrantes numériquement les plus représentatives du canton



Campagne Violences domestiques, 2014-2017

Brochure Mariages forcés, 2011

de Genève, en collaboration avec les principaux partenaires institutionnels et associatifs (2003-2004 : à l'intention des communautés portugaise, latino-américaine et de langue albanaise ; 2005 : à l'intention des communautés africaine francophone et philippine anglophone ; 2006 : à l'intention de la population arabophone).

Ces campagnes font suite à l'action nationale de prévention de la violence conjugale « Halte à la violence contre les femmes dans le couple » de 1997, qui avait plus spécifiquement ciblé les populations parlant une des trois langues nationales et peu touché les communautés étrangères, alors que Genève est particulièrement multiculturelle. Ces actions genevoises ciblées souhaitent répondre spécifiquement au fait que les femmes issues de l'émigration et qui maîtrisent mal le français se trouvent souvent dans des situations de vulnérabilité économique, sociale et d'isolement, et sont ainsi particulièrement démunies lorsqu'elles sont victimes de violences conjugales ou de violences sexuelles.

Les principaux objectifs de ces campagnes sont d'informer dans leur langue les membres des communautés étrangères les plus numériquement importantes sur les violences à l'égard des femmes, encourager les victimes à sortir du silence et à chercher de l'aide et intégrer les associations et les centres culturels des populations migrantes dans ces campagnes. Sous l'égide d'un comité de pilotage présidé par le BPEV, ces campagnes ont pu être menées en collaboration avec des médiatrices culturelles issues de la communauté ciblée.

Prévention des mutilations génitales féminines (MGF)

En Suisse, l'enquête de l'UNICEF réalisée en 2004[10] auprès des professionnel-le-s de la santé révèle qu'environ 7 000 femmes originaires des pays où se pratiquent les MGF, sont excisées ou risquent de l'être. Les professionnel-le-s de la Suisse romande, et en particulier celles et ceux du canton de Genève, ont été plus souvent confronté-e-s à des cas de MGF que celles et ceux de la Suisse alémanique ou du Tessin. Cette même étude indique également que les pays les plus souvent mentionnés sont la Somalie, l'Ethiopie et l'Erythrée.

Une nouvelle étude, réalisée par UNICEF (2012), estime qu'environ 10 700 filles et femmes excisées ou menacées de l'être vivent en Suisse[11].

Suite à ces analyses et conclusions, le BPEV réalise, en collaboration avec ses partenaires, deux projets de prévention des MGF entre 2007 et 2016. En effet, le BPEV est engagé dans la lutte contre les MGF depuis 2005, en tenant compte du fait que la majorité de la population concernée habite le canton de Genève.

[10] UNICEF, Les mutilations génitales féminines en Suisse : enquête auprès des sages-femmes, gynécologues, pédiatres et services sociaux suisses, Zurich, 2004

[11] UNICEF, Les mutilations génitales féminines en Suisse : risques, étendue de la pratique, mesures recommandées : enquête 2012, Comité suisse pour l'UNICEF, Zurich, 2013

Le premier projet (2007-2009), intitulé « Prise en charge de la problématique des MGF dans le canton de Genève » et piloté par le BPEV et des partenaires[12], a pour objectif principal de contribuer à une meilleure qualité de vie des femmes originaires d'Ethiopie, de Somalie, d'Erythrée et du Soudan qui vivent dans le canton de Genève. Il est constitué de trois volets : sensibilisation des professionnel-le-s de la santé, campagnes de prévention des MGF auprès des populations précitées et soutien dans les pays concernés à des projets d'information des populations et de reconversion des exciseuses, par le biais des fonds de la solidarité internationale.

Pour le second projet (2013-2016), le BPEV, en collaboration avec différents partenaires[13], met sur pied des groupes de parole à l'intention des jeunes femmes, futures mères ou femmes ayant des enfants en bas âge concernées par les MGF. Ces séances permettent d'aborder plusieurs problématiques qui concernent la santé des femmes, leur rôle de mère, les problèmes liés à l'intégration en Suisse ainsi que la contraception. Dans le cadre de ce projet, le BPEV et le comité de pilotage éditent en 2014 une brochure *Osons parler d'excision !*, largement diffusée dans les réseaux professionnels et qui fait suite à la diffusion de dépliants du même nom disponibles en français, anglais, arabe, tigrigna, amharique et somali.

Prévention des mariages forcés

Les mariages forcés constituent une grave violation des droits humains. Selon l'article 16, 2e alinéa de la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), « le mariage ne peut être conclu qu'avec le libre et plein consentement des futurs époux ». D'autres dispositifs de droits humains, comme la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), garantissent les libertés fondamentales.

L'article 16 de la CEDEF traite particulièrement de « l'Egalité de droit dans la famille ». Il reconnaît les discriminations dont les femmes sont victimes dans la sphère privée, y compris dans le domaine du droit de la famille. C'est dans leur foyer que les femmes subissent en général des discriminations exercées par leur mari, partenaire, famille ou communauté. Il y a encore, dans de nombreuses régions du monde, des pratiques qui obligent les jeunes filles à se marier. Une femme mariée dans ces conditions doit se soumettre, en général, à la volonté de l'homme pour tout ce qui concerne les décisions liées au travail et à l'éducation des enfants.

La Suisse, comme d'autres pays européens, s'est engagée au niveau international dans la lutte contre les mariages par contrainte par l'application de la CEDEF. Sur le plan législatif, la motion Heberlein (06.3658), déposée en 2006, demande d'introduire dans la législation la répression explicite du mariage par contrainte, ce qui sera fait en 2013.

En 2010, afin de traiter au mieux cette question complexe et délicate, le BPEV met sur pied un groupe de pilotage composé d'associations et d'institutions de terrain, qui ont réuni leurs expériences et leurs compétences pour soutenir la prévention des mariages forcés dans le canton de Genève. Dans ce cadre, il est décidé d'axer la prévention auprès des jeunes en abordant la problématique en amont, au niveau des relations amoureuses filles-garçons. Les professionnel-le-s font le constat que les jeunes font face à un terrible conflit de loyauté vis-à-vis de leur famille et que c'est à ce niveau-là que réside le principal obstacle à la détection et à la prise en charge des situations par les institutions scolaires ou sociales.

D'ailleurs, une étude[14] publiée en 2012 par le Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM) sur la problématique des mariages forcés en Suisse montrera que la grande majorité des victimes des mariages forcés sont des femmes et que les violences sont exercées en premier lieu par un ou plusieurs membres du milieu familial. Sur la base des réponses de 229 institutions interrogées sur les cas de contraintes liées au mariage auxquels elles avaient été confrontées durant la recherche,

[12] Comité de pilotage de ce projet : office des droits humains (ODH), qui le présidait, BPEV, Camarada, service de la solidarité internationale (SSI), bureau de l'intégration des étrangers (BIE), direction générale de la santé (DGS), service de santé de la jeunesse (SSJ), Organisation internationale pour les migrations (OIM), association Yaakaare, association M.A.A., association Daryeel, Confédération des communautés somaliennes

[13] L'association Camarada, l'Unité de santé sexuelle et planning familial (HUG), l'Arcade des sages-femmes, l'Association des médiatrices interculturelles (AMIC) et le bureau de l'intégration des étrangers (BIE)

[14] A. Neubauer. J. Dahinden, «Mariages forcés» en Suisse : causes, formes et ampleur, Berne, Office fédéral des migrations (ODM), 2012

les chercheuses ont défini trois types de situation : une personne subit des pressions pour accepter un mariage dont elle ne veut pas, une personne subit des pressions pour renoncer à une relation de son choix et une personne subit des pressions pour renoncer à demander le divorce.

Dès l'automne 2011, une brochure coéditée par le BPEV intitulée *Mariages forcés* est diffusée à un large public. Cette brochure permet de rappeler le cadre légal et d'orienter les personnes qui recherchent des informations ou de l'aide.

Le BPEV met sur pied en 2013-2014, en partenariat avec l'association Rinia Contact, la première phase du projet « Vie en projets – quels projets pour la vie ? », soutenu financièrement par le SEM et mené dans le cadre du programme fédéral de lutte contre les mariages forcés. Ce projet reçoit un bon accueil, tant de la part des jeunes potentiellement concerné-e-s que de leurs parents.

En 2015-2017, le BPEV, en collaboration avec la Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle (FASe), le bureau de l'intégration des étrangers (BIE) et Rinia contact, élabore la deuxième phase du projet « Vie en projet – projet de vie : double appartenance et liberté dans les choix amoureux ». L'objectif de ce projet est de prévenir les violences de genre auprès des jeunes ainsi que de veiller à la bonne application de la loi et à la protection des victimes de cette forme particulière de violence domestique qu'est le mariage forcé. Ce projet permet aussi d'améliorer le fonctionnement du réseau et de la formation des acteurs institutionnels, sociaux, juridiques, administratifs et policiers. Dans ce cadre, le BPEV et ses partenaires adaptent au contexte genevois le manuel vaudois *Projet de vie – vie en projet – mariage si je veux* à l'intention des professionnel-le-s notamment des domaines sociaux, juridiques et administratifs qui sont confronté-e-s à des cas de mariages forcés.

Prévention des violences sexistes et sexuelles

La brochure *Violences sexuelles contre les femmes. Que faire ? La violence est inacceptable* éditée en 2001, et rééditée et actualisée en 2010, est le fruit d'une collaboration entre le centre LAVI, l'association Viol-secours et le BPEV. Elle aborde les différents types de violences sexuelles et apporte des réponses aux nombreuses questions que se posent les personnes victimes d'agression, des pistes pour remédier à leur situation ainsi que des adresses utiles.

Chaque année depuis 2005, le BPEV contribue à la « Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes », qui se tient le 25 novembre et organise autour de cette date, avec ses partenaires, un colloque, un séminaire ou un autre type d'événement sur la problématique. La journée internationale du 25 novembre 2015 a fait l'objet d'une publication *Le Viol, un crime presque ordinaire. Synthèse des ateliers et conférence du 25 novembre 2015*. Cette journée de 2015 a permis la mise en place d'un groupe de travail pluridisciplinaire et pluri-institutionnel de prévention des violences sexistes et des violences sexuelles, y compris en prenant en compte l'axe migratoire.

Violences domestiques

Coordination du réseau

Dès l'entrée en vigueur de la loi cantonale en 2005, la coordination du réseau de professionnel-le-s devient une des priorités du BPEV en matière de violences domestiques. Le réseau est partie prenante des projets, notamment par le biais de la commission consultative des violences domestiques (CCVD) créée en 2007, dont sont issues plusieurs sous-commissions. L'interdisciplinarité est favorisée au niveau des interventions auprès des personnes concernées par la violence ainsi qu'au sein de la CCVD dont les membres sont issu-e-s de plusieurs disciplines et institutions. La signature de protocoles de collaboration et de conventions entre institutions permet une coordination des pratiques. Le réseau privé d'intervenant-e-s, médecins, avocat-e-s, pharmacien-ne-s, est incité à connaître et collaborer avec le réseau public et semi-public.

Soutien et évaluation d'institutions

L'Etat de Genève soutient financièrement plusieurs institutions qui œuvrent dans le domaine des violences domestiques, autant auprès des victimes que des auteur-e-s, des adultes que des enfants. Depuis 2009 le bureau gère ces contrats de prestations et assure les évaluations annuelles des institutions concernées.

Formation des professionnel-le-s

Dès 2008, un à deux forums violences domestiques sont proposés chaque année par le bureau aux membres du réseau. En effet, la formation des différents corps professionnels concernés est la garantie d'une prise en charge précoce et adaptée de toutes les personnes impliquées dans des situations de violence. Le BPEV s'assure que les lieux de formation pourvoient à des formations spécifiques sur la violence domestique pour les futurs professionnel-le-s des multiples disciplines concernées. Il participe à la mise sur pied de cours et peut intervenir face aux étudiant-e-s. Il soutient les grandes institutions dans leur effort de formation interne.

Une application « Stopviolence » est développée par le bureau en 2014. Elle cible les professionnel-le-s du réseau public autant que privé et vise à donner une image complète du réseau, à fournir des documents utiles et une information sur les divers aspects de la thématique. Son but est une utilisation simple, via PC, smartphone ou tablette, pour orienter les personnes concernées et faire le lien avec d'autres professionnel-le-s.

Prévention

Depuis 2009 le canton est doté de la ligne téléphonique « Violences domestiques » 0840 110 110, 24h/24 et 7j/7. Toute personne concernée par la violence, y compris au titre de témoin peut, anonymement, y trouver une écoute et une orientation vers l'institution du réseau la plus adaptée pour la prendre en charge.

Des campagnes de prévention sont lancées sans relâche dès 2009 à l'intention du grand public, pour l'informer du phénomène des violences domestiques et faire sortir les personnes concernées par la violence domestique de l'isolement en les faisant recourir aux services disponibles au sein du réseau.

Faisant suite à une campagne d'affichage romande en 2009, la campagne genevoise de 2010 utilise de nouveaux supports tels que les spots TV et cinéma, les annonces dans les journaux gratuits, l'affichage public dans les rues, la mise à disposition de flyers et de plaquettes informatives largement diffusées.

Durant les trois années suivantes, de 2011 à 2014, un tram habillé de la communication « Violences domestiques » circule dans les rues du centre-ville. Un bus lui fait suite à partir de 2014, parcourant les lignes périphériques du canton.

De 2011 à 2017, des clips sont diffusés sur l'ensemble du réseau TPG, mettant en avant divers protagonistes de la violence, femmes, hommes, parents, victimes, auteur-e-s, personnes âgées etc. La ligne téléphonique « Violences domestiques » est toujours mise en avant. De 2014 à 2016, par le biais de clips également, le recours aux différentes professions du réseau public et privé est encouragé.

Observatoire cantonal des violences domestiques, étude cantonale de victimologie

Depuis 2011, une statistique annuelle des prises en charge du réseau genevois est publiée par le bureau, en collaboration avec l'office cantonal de la statistique (OCSTAT). Les données sont communiquées par les institutions du réseau de prise en charge des violences (quatorze institutions en 2016) et organisées de sorte que chaque personne ne soit comptée qu'une fois. Cette statistique constitue un outil pour guider les actions politiques en matière de violence domestique.

Réalisée en 2013, une étude de victimologie vient compléter les données qui concernent les prises en charge par les déclarations d'un échantillon représentatif de genevois et genevoises adultes. La comparaison de ces sources permet d'estimer le nombre de cas qui ne sont pas portés à la connaissance du réseau d'aide et de soins.

Enfin, le BPEV travaille étroitement avec l'OCSTAT et avec la CCVD, notamment sa sous-commission « statistiques », pour affiner toujours plus les données, et produit une analyse différenciée des taux de victimisation, notamment en fonction du sexe, selon les situations de violences prises en charge par le réseau (conjugales, parents-enfants, etc.).

Enjeux et perspectives

Alors même que certaines formes de violence extrême, comme par exemple le viol, sont pénalement punissables, les violences sexistes telles que le harcèlement ne le sont toujours pas. Au contraire, on assiste à un important processus de banalisation dans la société. Il est donc impératif de repérer ces violences et de mettre en place des outils de prévention et d'information destinés aux victimes et à leur entourage, familial ou éducatif. Par ailleurs, bien que le tabou entourant les violences se soit estompé, il demeure très présent, s'agissant de certaines formes de violences (en particulier sexuelles): la frontière entre le licite et l'illicite dans le domaine de la vie sexuelle reste difficile à définir et à exprimer, en particulier dans la sphère conjugale. Si une relation sexuelle contrainte entre inconnu-e-s, ou impliquant un enfant, est aux yeux de toutes et tous un délit, qu'en est-il des pratiques forcées au sein d'un couple d'adultes ou entre connaissances ? La question du consentement est donc centrale et est au cœur de plusieurs projets en cours et à venir du BPEV.

Que ce soit avec la CCVD, ses sous-commissions (statistiques, auteur-e-s, hébergement, personnes âgées, prévention), ou des groupes de travail constitués autour de projets spécifiques, le BPEV continuera ses actions de prévention et de prise en charge.

Ainsi, le « Projet de prévention des violences sexistes et sexuelles » se poursuivra-t-il, en privilégiant une approche intersectionnelle, c'est-à-dire qui tient compte des discriminations multiples et croisées que vivent les personnes, et ce afin d'éviter toute stigmatisation. La prévention vise à atteindre essentiellement les jeunes (de l'enfance jusqu'à 25 ans environ), leurs parents et leurs proches. Les compétences des professionnel-le-s qui encadrent les jeunes dans l'éducation, la formation et, plus largement, l'intervention socio-sanitaire, seront renforcées par la mise en place d'ateliers et de document informatifs.

Une évaluation du travail de sensibilisation effectué sur les MGF débutera en outre fin 2017. Chaque année, le BPEV et ses partenaires participent en effet à l'organisation d'événements autour du 6 février, « Journée internationale de la tolérance zéro à l'égard des mutilations génitales féminines ». Une évaluation de ces actions permettra non seulement de mesurer l'impact des actions entreprises, mais également de dégager des pistes pour les actions futures.

Enfin, dans le domaine des violences domestiques, les projets futurs du BPEV visent à atteindre un public toujours plus large, de professionnel-le-s et de personnes directement touchées. Ainsi, une sensibilisation accrue auprès des personnes âgées, une meilleure prévention des violences auprès des enfants et des jeunes ne sont que deux exemples de défis qui se posent au BPEV pour les années à venir.

Dans toutes les actions futures du BPEV, le travail en réseau demeurera central.

LGBT

En Suisse, les personnes LGBT ne sont pas suffisamment protégées du point de vue du droit. En effet, selon les recommandations internationales, le pays manque de bases légales claires liées aux enjeux des discriminations causées par l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

Si la Constitution fédérale (art. 8 al. 2 Cst) interdit déjà les discriminations en raison du mode de vie, force est de constater qu'il n'existe pas de protection claire contre les incitations à la haine et à la discrimination en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre.

Pourtant, les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres (LGBT) sont depuis longtemps sujettes à l'homophobie, à la transphobie et à d'autres formes d'intolérance et de discrimination, à la marginalisation, à l'exclusion sociale ou encore à la violence, y compris au sein de leurs familles. Les discriminations peuvent avoir trait à des domaines très transversaux comme le droit, la santé, la sécurité, la formation, la sphère professionnelle ou encore la migration.

C'est que les préjugés concernant les personnes LGBT sont ancrés aussi bien dans les convictions personnelles que politiques, culturelles ou religieuses. Ils proviennent également du manque de connaissances au sujet de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Ainsi, ces idées reçues constituent des obstacles à la protection des droits humains des personnes LGBT et expliquent en partie l'absence de bases légales claires qui permettent de les protéger.

Cela a pour conséquence que de nombreuses personnes LGBT cachent leur orientation sexuelle ou leur identité de genre dans la vie quotidienne par crainte de réactions négatives à l'école, au travail, dans le voisinage ou dans la famille. Elles redoutent que la divulgation de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre génère de la discrimination, du harcèlement, de l'exclusion, voire de la violence.

Outre le fait qu'il n'existe pas en Suisse de bases légales claires pour assurer la protection des personnes LGBT, ces dernières, à la différence d'autres groupes discriminés, ne disposent à l'heure actuelle d'aucune institution ou commission spécialisée au niveau cantonal et fédéral mandatée explicitement pour cette thématique. La majorité des actions de prévention et de sensibilisation sont ainsi menées par le tissu associatif.

Dates-clés

En Suisse

1995 Les discriminations subies par les personnes trans*[1] dans la vie professionnelle sont des discriminations en raison du sexe, interdites par la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (art. 3). En cas de discrimination, les droits prévus par la LEg peuvent être invoqués en justice (art.5).

1999 Dans la Constitution fédérale du 18 avril la notion de « mode de vie » est généralement interprétée comme intégrant les personnes LGBT (art. 8). L'article relatif au droit à la vie et à la liberté personnelle (art. 10 al. 2) dispose que « tout être humain a droit à la liberté personnelle, notamment à l'intégrité physique et psychique et à la liberté de mouvement ». Cet article inclut indirectement les relations entre personnes du même sexe et les personnes trans*. Il en va de même pour l'article sur la protection de la sphère privée (art.13 al.1).

2007 Contrairement au mariage, le partenariat enregistré n'est pas réglé par le Code civil suisse, mais par une loi fédérale sur le partenariat enregistré entre les personnes de même sexe, entrée en vigueur le 1er janvier 2007 (LPart). Selon cette loi, qui ne concerne que les unions homosexuelles, deux personnes du même sexe peuvent faire enregistrer officiellement leur partenariat. Elle consacre des principes présents dans le droit du mariage actuel tels que le devoir d'assistance, le droit des successions du partenaire ou encore les devoirs et obligations financières et matérielles du ou de la partenaire du père ou de la mère de l'enfant. En d'autres termes, le partenariat enregistré fédéral offre les mêmes droits et devoirs qu'un couple marié à l'exception du droit d'accès à l'adoption plénière, du droit d'accès à la procréation médicalement assistée (PMA) et de la procédure facilitée de naturalisation pour un-e partenaire étranger-ère partenarié-e à un-e citoyen-ne suisse.

2008 Première Déclaration à l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies (ONU) en faveur de l'autodétermination sexuelle, disposant que les principes de la Déclaration universelle des droits de l'homme sont valables pour tous et toutes, indépendamment de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre. Cette déclaration est signée par 66 pays, dont la Suisse. 126 Etats s'y opposent.

2011 Reconnaissance par l'ONU des droits des personnes LGBT comme des droits humains à part entière. Ainsi, le 22 mars, une déclaration sans valeur officielle de l'ONU qui demande la fin des violences relatives à l'orientation sexuelle ou l'identité de genre est signée par 85 Etats, dont la Suisse.

2012 L'Office fédéral de l'état civil (OFEC) se prononce, dans un avis de droit du 1er février à l'attention des autorités cantonales de surveillance de l'état civil, contre l'exigence d'interventions chirurgicales visant la stérilisation ou la construction d'organes génitaux du sexe désiré comme préalable à la reconnaissance juridique du changement de sexe.

2016 Nouveau droit de l'adoption. Le Conseil fédéral adopte le 17 juin une modification du droit de l'adoption (art. 264c CC) qui vise à autoriser les partenaires enregistrés et les concubins à adopter l'enfant de la personne avec qui ils sont en couple. Dans sa séance du 5 juillet 2017, le Conseil fédéral fixe la date d'entrée en vigueur de cette modification au 1er janvier 2018.

A Genève

2001 La loi genevoise sur le partenariat du 15 février 2001 (LPart-GE) et son règlement d'application du 2 mai 2001 (RPart-GE) entrent en vigueur le 5 mai. Le PACS s'adresse, contrairement au partenariat fédéral, aussi bien aux couples homosexuels qu'aux couples hétérosexuels. Le PACS n'entraîne pas de changement d'état civil et n'a que des effets symboliques.

[1] Terme qui englobe toutes les personnes dont l'identité de genre ne correspond pas avec celle associée avec leur sexe biologique. On parle alors d'une personne transidentitaire, transgenre ou trans*, l'astérisque étant utilisée pour désigner les multiples identités trans*.

2012 Un article de la nouvelle Constitution genevoise du 14 octobre (art. 15 al. 2 Cst-GE), qui concerne le principe d'égalité, mentionne explicitement l'interdiction de discriminer en raison de l'orientation sexuelle.

2014 L'article 1 al. 3 du règlement instituant un bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et une commission consultative de l'égalité entre femmes et hommes (RBPEg) du 12 mars 2014 donne la mission au BPEV de prévenir les violences liées au sexe, à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre.

2016 En mai, le règlement du BPEV est modifié (RPEgPVD) afin d'élargir la mission à la prévention des discriminations en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre, soit au-delà des seuls enjeux de violences homo- et transphobes. La modification porte également sur l'intégration de la fédération des associations LGBT à la commission consultative de l'égalité.

2017 Le Conseil d'Etat charge le BPEV d'élaborer un projet de loi cantonale sur les discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre.

Le règlement pour l'égalité et la prévention des discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre (REgal), applicable au sein de l'administration cantonale, est adopté par le Conseil d'Etat dans sa séance du 13 septembre 2017.

Quelques chiffres

Il n'existe que très peu de statistiques sur les enjeux des personnes LGBT. L'idée même de tenir des statistiques peut parfois être perçue comme stigmatisante, contribuant à catégoriser la population, ou encore comme contre-productive, car les chiffres seraient de toute façon sous-évalués.

Néanmoins, des évaluations chiffrées et des études sont menées, permettant notamment de rendre visibles, certains enjeux, comme par exemple l'importance de se pencher sur les droits des couples homosexuels et des familles homoparentales, puisqu'en 2015, la Suisse compterait jusqu'à 30 000 enfants grandissant dans des familles dites « arc-en-ciel »[2] et qu'entre 2013 et 2014, Genève compte 117 partenariats enregistrés fédéraux.

Elles soulignent l'importance de prévenir les violences homo- et transphobes ainsi que les tentatives de suicide des personnes LGBT, et plus spécifiquement des jeunes.

En effet, en Suisse, les jeunes LGB ont deux à cinq fois plus de risques de se suicider que les jeunes hétérosexuel-le-s. Les premières tentatives de suicide se produisent avant l'âge de 20 ans pour 50% des jeunes gays et 74% des jeunes lesbiennes. 43% de ces dernières réalisent leur première tentative même avant cela, soit entre 14 et 16 ans. Ce sont en effet les jeunes de moins de 25 ans qui sont le plus victimes d'actes homophobes.

Le risque de suicide ou la suicidalité des personnes trans* n'a pas fait l'objet d'études spécifiques en Suisse. Les chiffres disponibles sont tirés d'études menées dans d'autres pays, mais qui, selon les associations spécialisées, peuvent probablement être transposés à la Suisse [3-4].

Ainsi, les personnes trans* ont jusqu'à dix fois plus de risques de se suicider que les personnes cisgenre [5]. Le taux de tentative de suicide est compris entre 29,9% et 41%, selon les études. 69% des jeunes trans* âgés de 16 à 26 ans ont déjà pensé au suicide, contre 20% chez les jeunes en général. C'est que 50% des personnes trans* ont été victimes de discrimination et/ou de violences à l'école.

Les personnes LGBT sont l'objet de violences homo- et transphobes, mais aussi de discriminations plus larges, y compris dans la sphère professionnelle. L'étude « Etre LGBT au travail » révèle que 70% des 1132 répondant-e-s ont subi des discriminations indirectes sous forme d'insultes ou de blagues. Les discriminations directes se manifestent sous forme d'*outing* pour près de 22% des répondant-e-s LGB et 40% pour les trans*; de mise en doute des compétences professionnelles pour près de 17% des répondant-e-s LGB et 29% des trans* ; et de mise à l'écart de projets intéressants pour près de 10% des répondant-e-s LGB et 32% des trans*

[2] Voir brochure d'information Familles arc-en-ciel, www.regenbogenfamilien.ch

[3] Stop suicide, Fiche thématique: le risque de suicide parmi les personnes LGBT, 2014

[4] A. Descuves, S. Berrut et al., La santé des femmes qui aiment les femmes, Consultation de Santé Sexuelle – Profa, 2013

[5] Type d'identité de genre où le genre ressenti d'une personne correspond à son genre de naissance.

Le BPEV en action

A Genève, le BPEV a reçu en 2014 le mandat de prévenir les violences liées au sexe, à l'orientation sexuelle ou à l'identité de genre. Le 4 mai 2016, le Conseil d'Etat formalise la mission du BPEV et l'élargit à la prévention des discriminations en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Pour concrétiser sa mission, le BPEV s'associe à divers partenaires du réseau pour mener des actions de sensibilisation et d'information sur ces enjeux. Il collabore notamment avec un important dispositif associatif actif dans la prévention de l'homophobie et de la transphobie, ainsi que dans la défense des droits des personnes LGBT dans tous les aspects de leur vie. Le tissu associatif dispose d'une expertise performante et définit ses actions sur la base de demandes et besoins concrets identifiés dans le cadre de ses pratiques.

Pour débuter ses travaux, le BPEV a souhaité réaliser un état des lieux de la défense des droits des personnes LGBT dans le canton afin de constater les besoins, mais aussi les difficultés rencontrées par les structures spécialisées et de proposer ainsi une vision des principaux enjeux et des actions menées à Genève. Parmi les besoins identifiés, il relève celui de renforcer les bases légales existantes, de multiplier les actions de prévention et de créer une politique globale et cohérente. Sur cette base, le BPEV définit sa stratégie d'action.

Ainsi, le 11 novembre 2015, le Conseil d'Etat valide le plan d'action piloté par le BPEV pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration cantonale. Cinq axes d'intervention sont définis, dont notamment la prévention des discriminations en raison de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre. Pour chacun de ces axes, des mesures sont prises comme la réalisation d'un règlement interne pour prévenir les discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre ou la signature de la charte de la diversité en entreprise.

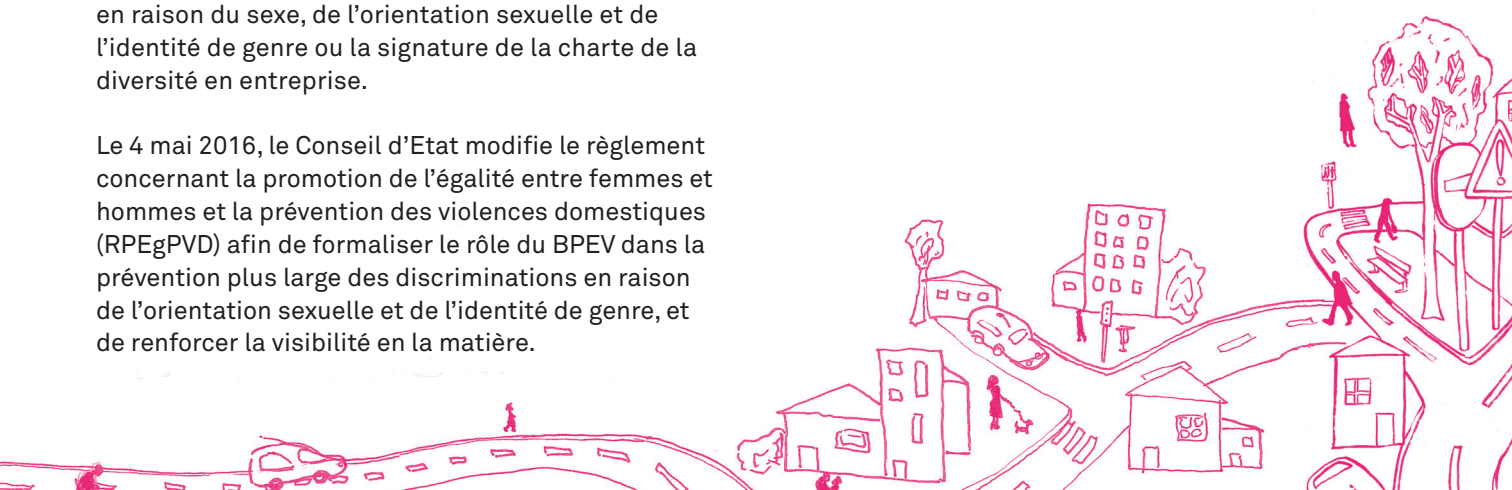
Le 4 mai 2016, le Conseil d'Etat modifie le règlement concernant la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et la prévention des violences domestiques (RPEgPVD) afin de formaliser le rôle du BPEV dans la prévention plus large des discriminations en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre, et de renforcer la visibilité en la matière.

Dans le cadre de cette modification et afin de renforcer la collaboration de l'Etat et des associations LGBT, notamment en termes d'échange d'informations et d'élaboration de campagnes ou de projets, une personne représentant la Fédération genevoise des associations des personnes lesbiennes, gays, bi ou trans* (LGBT) est intégrée à la commission consultative de l'égalité entre femmes et hommes et participe également en tant qu'invitée experte à la commission consultative sur les violences domestiques.

Le 13 septembre 2017, le Conseil d'Etat valide l'état des lieux de la défense des droits des personnes LGBT dans le canton réalisé par le BPEV et les recommandations en lien, notamment de charger le BPEV d'élaborer un projet de loi cantonale sur les discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. De même, il délègue deux de ses membres à la signature de la charte suisse de la diversité en entreprise.

Le Conseil d'Etat adopte également le règlement pour prévenir les discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre, mesure proposée dans le plan d'action de l'égalité piloté par le BPEV.

La mission donnée au BPEV de prévenir les discriminations en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre est récente. Les actions qu'il a jusqu'à présent menées sont principalement de l'ordre de la prospection, du développement des modes de collaboration et de la définition stratégique et organisationnelle.



Enjeux et perspectives

En l'absence de bases légales spécifiques, les actions de sensibilisation et d'information sur les enjeux en lien avec l'orientation sexuelle et l'identité de genre demeurent primordiales non seulement à l'attention des personnes LGBT, mais également à l'intention de toute la population, de sorte à prévenir les discriminations homo- et transphobes et offrir si besoin une prise en charge adéquate.

Les enjeux financiers seront également cruciaux, pour pouvoir financer des projets de prévention et subventionner le travail des associations actives sur le terrain.

Le BPEV souhaite renforcer encore davantage ses collaborations avec le réseau associatif, mais aussi avec les différentes structures institutionnelles. Il est en effet important que les personnes LGBT identifient non seulement les associations spécialisées, mais aussi toutes les autres structures susceptibles de répondre à leurs besoins ou vues comme des interlocutrices, sensibilisées et ouvertes à leurs questions. Une sensibilisation des différents milieux professionnels apparaît donc nécessaire pour garantir une véritable prise en compte de ces enjeux et mettre à disposition de ce public des prestations spécialisées en la matière. La santé, la sécurité ainsi que l'éducation sont trois champs à aborder au niveau institutionnel.

Au niveau interne de l'administration, le BPEV collaborera avec l'office du personnel de l'Etat (OPE) pour la mise en œuvre des mesures définies dans son plan d'action de l'égalité, notamment veiller à ce que le règlement pour l'égalité et la prévention des discriminations en raison du sexe et de l'orientation sexuelle (REgal) soit connu du personnel de l'Etat, veiller à ce que les formulaires produits par l'Etat soient inclusifs et conformes aux normes relatives aux droits des personnes LGBT, mais aussi afin d'organiser des formations et des campagnes de sensibilisation sur ces enjeux à l'attention de tout le personnel.

Dans les années à venir, le BPEV continuera donc son travail de communication et de sensibilisation. Il continuera notamment de convaincre que l'homo- et la transphobie sont présentes, bien que souvent cachées, que les discriminations en raison de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre sont très nombreuses et qu'il est important de traiter ces discriminations.

Le BPEV poursuivra également le mandat qui lui a été confié d'élaborer un projet de loi cantonale pour prévenir les discriminations en raison du sexe, de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Travail qu'il mènera, comme toujours, en concertation avec les institutions partenaires concernées.

7

LGBT : égalité et prévention des discriminations

Conclusion

Par cette rétrospective portant sur les 30 ans d'existence du BPEV, force est de constater la multiplicité des défis posés à notre société en termes d'égalité et de prévention des violences. Les nombreux projets réalisés au cours des années et la richesse des réseaux actifs au sein des différentes thématiques montrent les nombreux efforts accomplis et les progrès réalisés pour atteindre ces objectifs.

S'il est vrai que l'égalité a progressé en 30 ans, elle n'est pourtant pas encore atteinte et les violences domestiques, sexistes ou de genre notamment sont encore très présentes. Faudrait-il se décourager ? Ou se contenter d'une égalité soi-disant atteinte dans certains domaines ? Des progrès sont pourtant constatés, par exemple au niveau de l'égalité salariale, dont les différences de traitement ont diminué au fil du temps sans disparaître pour autant. D'importantes différences persistent dans certaines catégories de professions ou à certains niveaux de hiérarchie.

Plusieurs autres domaines nécessitent la poursuite des efforts, comme la représentation des femmes en politique, qui semble plafonner à 30 % dans la plupart des parlements cantonaux, les choix professionnels des jeunes filles et garçons, encore empreints de représentions de genre, ou le partage des tâches domestiques et éducatives au sein des familles, qui reste encore inégal. La déconstruction des stéréotypes, fruits des constructions sociales du masculin et du féminin, est nécessaire pour atteindre l'égalité. Mais il s'agit d'un travail de longue haleine, qui doit être poursuivi par des actions diversifiées et complémentaires.

Concernant les violences sexistes et sexuelles, domestiques ou de genre, même si elles sont moins taboues qu'il y a 30 ans, le travail de prévention doit se poursuivre et se diversifier pour sensibiliser le grand public, pour mieux former les professions concernées et pour atteindre les personnes les plus vulnérables. Le BPEV doit également faire face à l'évolution et l'apparition de nouvelles formes de violences, comme le harcèlement sur les réseaux sociaux, et adapter les mesures de prévention et les réponses institutionnelles.

Les projets qui seront réalisés continueront à s'inscrire dans le cadre de la CEDEF (Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes), entrée en vigueur pour la Suisse en 1997. Cette convention incite à agir sur les mentalités et les comportements, sources des inégalités, et à éliminer toutes les discriminations envers les femmes, que ce soit dans les domaines législatif, politique, professionnel, de l'éducation, de la santé, ou de la vie de famille, notamment.

La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, dite « Convention d'Istanbul », dont le Conseil national a voté la ratification en mai 2017, sera également un outil précieux dans le cadre des actions menées par le BPEV dans le domaine de la prévention des violences de genre et domestiques.

Ce travail ne sera pas possible sans la poursuite des efforts de toutes et tous. Que soient ici remerciés tous nos partenaires, professionnels, associatifs, privés, trop nombreux pour être cités individuellement. Beaucoup de chemin a été parcouru en direction de l'égalité, mais la route est encore longue. Que cette publication-anniversaire soit un encouragement à poursuivre, ensemble, le travail initié il y a 30 ans !

Rédaction
Bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques (BPEV)
avec la collaboration de
Séverine Malant, rédactrice

Illustrations
HEAD–Genève,
illustrations réalisées par les étudiant-e-s de première année du Bachelor Communication visuelle, à l'occasion d'un atelier organisé par Mirjana Farkas, Joëlle Isoz et Alban Thomas.
1 Olivia Nemeth
2 Penelope Schachner & Garance Vallier
3 Sarah Silva
4 Thomas Lopes
5 Simon Munoz
6 Jodie Aeschlimann & Jeff Delez
7 Marilou Poiré

Maquette et graphiques
HEAD–Genève,
Aurélien Mabilat

©Tous droits de reproduction réservés,
Genève 2017

—HEAD
Genève

REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX