



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



Publié  
par la Coordination post Beijing des ONG Suisses

Berne, juin 2016

## **Coordination post Beijing des ONG Suisses**

### **Rédaction :**

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

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

### **Lectrices :**

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

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

### **Traduction :**

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

### **Mise en page :**

Lakritza Communications, Judith Niederberger

[www.postbeijing.ch](http://www.postbeijing.ch) / [info@postbeijing.ch](mailto:info@postbeijing.ch)

### **Contributions :**

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

### **Auteures/Organisations**

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

alliance F – Alliance de sociétés féminines suisses

avanti donne – Kontaktstelle für Frauen und Mädchen mit Behinderung

cfed – L'ONG féministe pour la paix

Commission féminine de l'USS – Union syndicale suisse

CSAJ – Conseil Suisse des Activités de Jeunesse

DAO – Fédération solidarité femmes de Suisse et Liechtenstein

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

Femmes de Paix Autour du Monde

Femmes Juristes Suisse

Femmes socialistes suisses

FemWiss – Association suisses Femmes Féminisme Recherche

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

FPS – Femmes protestantes en Suisse

FrAu – Réseau femmes et politique étrangère

FSFM – Fédération suisse des familles monoparentales

Interessengemeinschaft Frau und Museum

KOFF – Centre pour la promotion de la paix

LOS – Organisation suisse des lesbiennes, groupe Santé PluriELLE

mws – femmes médecins suisse

SANTE SEXUELLE Suisse

SKF – Ligue suisse des femmes catholiques

SSM – Syndicat suisse des mass médias

SVIN – Association Suisse des Femmes Ingénieures

swisspeace – Fondation Suisse pour la paix

TERRE DES FEMMES Suisse

TGNS – Transgender Network Switzerland

USPF – Union suisse des paysannes et des femmes rurales

Verband Wirtschaftsfrauen Schweiz

WIDE Switzerland – Women in Development Europe

Zwangsheirat.ch – Spécialistes sur le mariage forcé.

## Table des matières

<b>1</b>	<b>Résumé .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Introduction .....</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Art. 1-4 : Engagements généraux à lutter contre la discrimination et à promouvoir les femmes .....</b>	<b>5</b>
3.1	Engagement politique renforcé .....	5
3.2	Travail permanent des institutions chargées de l'égalité .....	5
3.3	Gender mainstreaming.....	6
3.4	Imposition .....	6
3.5	Gender budgeting.....	6
3.6	Lutte de la discrimination envers les étrangères et d'autres catégories de femmes .....	7
<b>4</b>	<b>Art. 4 : Mesures spéciales temporaires .....</b>	<b>7</b>
<b>5</b>	<b>Art. 5 : Stéréotypes .....</b>	<b>8</b>
<b>6</b>	<b>Art. 6 : Traite des femmes et exploitation de la prostitution .....</b>	<b>9</b>
6.1	Traite des êtres humains.....	9
6.2	Mesures dans le milieu érotique et concernant en particulier le statut des danseuses de cabaret étrangères .....	10
6.3	Lutte contre la violence envers les femmes.....	10
6.4	Violence domestique .....	11
6.5	Mariages forcés.....	11
6.6	Mutilations génitales.....	12
<b>7</b>	<b>Art. 7 : Vie politique et publique .....</b>	<b>12</b>
<b>8</b>	<b>Art. 8 : Représentation et participation sur le plan international.....</b>	<b>13</b>
<b>9</b>	<b>Art. 10 : Education.....</b>	<b>13</b>
<b>10</b>	<b>Art. 11 : Vie professionnelle (priorité thématique).....</b>	<b>14</b>
10.1	Activité professionnelle et situation dans la profession.....	14
10.2	Egalité salariale .....	15
10.3	Conciliation emploi et famille / sécurité sociale.....	16
<b>11</b>	<b>Art. 12 : Santé .....</b>	<b>17</b>
<b>12</b>	<b>Art. 13 : Autres domaines de la vie économique et sociale .....</b>	<b>18</b>
12.1	Egalité et pauvreté .....	19
<b>13</b>	<b>Art. 14 : Femmes en milieu rural.....</b>	<b>20</b>
<b>14</b>	<b>Art. 16 : Les Questions découlant du mariage et des rapports familiaux.....</b>	<b>21</b>
14.1	Evolution des formes de famille .....	21
14.2	Nouveautés relatives aux conséquences du divorce.....	21

# 1 Résumé

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **2 Introduction**

Par le biais de ce rapport, les organisations non-gouvernementales suisses saisissent l'opportunité de prendre position de manière critique sur les 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> rapports périodiques de l'État partie qu'est la Suisse. 32 organisations et faitières (cf. liste annexée) ont contribué grâce à leurs connaissances spécifiques et à leurs expériences. Il ne s'agissait pas de commenter entièrement les 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> rapports de la Suisse mais plutôt d'établir des priorités. Dans chacune des contributions apportées, les ONG ayant participé à ce rapport ont pu mettre en lumière des domaines ou des thèmes qui n'avaient pas été abordés dans le rapport officiel ou n'y avaient pas trouvé une place à leur mesure. Ces organisations vont montrer où, à leur avis, il reste du travail à effectuer.

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

Pour la rédaction :

Coordination post Beijing des ONG Suisses

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

### **3.1 Engagement politique renforcé**

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

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

### **3.2 Travail permanent des institutions chargées de l'égalité**

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

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

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

### Recommandations

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

## **3.3 Gender mainstreaming**

### **Le langage épïcène**

L'utilisation du langage épïcène est régularisée en Suisse depuis 2007 dans la Loi fédérale sur les langues. Le guide de formulation non sexiste de la Chancellerie fédérale comprend en allemand des directives complètes et claires sur l'utilisation du langage épïcène dans l'administration fédérale. Il s'agit en première ligne de rendre visible les femmes et les hommes ou d'utiliser des formules qui peuvent s'appliquer aux deux sexes. Les expériences faites avec le langage épïcène en allemand ne servent que très peu aux langues latines. Les guides pour les langues française et italienne ne s'attachent pas à prescrire l'utilisation du langage épïcène. Ils restent en-deçà des recommandations des deux plus grands cantons francophones au niveau de la population ainsi que des directives des bureaux de l'égalité francophones en Suisse. L'utilisation du masculin générique est permis en italien afin d'éviter des répétitions, elle est même obligatoire pour les textes de loi.

## **3.4 Imposition**

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

Malgré des allègements fiscaux alloués aux familles avec enfants, cela constitue une faille systémique. D'une part, les époux travaillant tous les deux restent encore désavantagés par leur imposition conjointe par rapport aux concubins. Les parents travaillant tous les deux sont de plus également désavantagés du fait que les frais de garde extra-familiale – contrairement par exemple aux charges de transports en voiture – ne peuvent être pris en compte que jusqu'à concurrence d'un certain montant, bien que cette garde soit nécessaire pour pouvoir obtenir un second revenu professionnel.

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

### Recommandation

Le système fiscal doit être adapté afin d'éliminer les effets dissuasifs sur l'activité professionnelle des femmes (imposition individuelle, prise en compte des charges de frais de garde nécessaires au travail en tant que charges professionnelles).

## **3.5 Gender budgeting**

Alors que justement le manque des ressources financières dans le domaine de l'égalité constitue un sujet récurrent, nous regrettons que le Gender budgeting n'ait pas été introduit.

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

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

### Recommandations

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

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

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

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

#### **Femmes réfugiées**

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

#### Recommandations

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

#### **Femmes vivant avec un handicap**

Une femme sur dix en Suisse vit avec un handicap. Un handicap ne supprime pas les discriminations liées au sexe, au contraire : il les renforce. Les femmes vivant avec un handicap sont massivement moins présentes sur le marché du travail que les hommes vivant avec un handicap. En tant qu'employées à temps partiel, elles sont discriminées par la législation en vigueur concernant les assurances sociales et encourent ainsi un risque fortement plus élevé de paupérisation à l'heure de la vieillesse. Les femmes vivant avec un handicap sont de plus trois fois plus confrontées à la violence que les femmes sans handicap.

La Loi sur l'égalité pour les handicapés entrée en vigueur en 2004 n'offre aucune protection contre les discriminations liées au genre. Dans le cadre de la politique de la Confédération pour l'égalité des femmes et des hommes, les besoins et les conditions de vie plus difficiles des quelques 400'000 femmes vivant avec un handicap ne sont pas prises en compte.

#### Recommandations

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

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

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

#### **Personnes LGTBI**

Les personnes transgenre, respectivement le sujet de l' « identité sexuelle », n'est évoqué de manière explicite ni dans la Constitution fédérale ni dans les constitutions cantonales. Cette lacune dans la protection est en pleine contradiction avec leur réalité de vie empreinte de discrimination, de stigmatisation et de violence. Il manque un processus complet et coordonné.

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

## **4 Art. 4 : Mesures spéciales temporaires**

En ce qui concerne la représentation des femmes, la Suisse est sensiblement en-dessous de la moyenne européenne. La sous-représentation des femmes dans les étages de direction ne s'explique plus par un manque de qualification. Elle se fonde sur des jugements de société et des stéréotypes qui discriminent encore et toujours les femmes.

L'ensemble des efforts volontaires pour augmenter la représentation des femmes dans les conseils d'administration et les directions générales n'a pas atteint les effets escomptés. Les mesures ont été discutées mais non mises en œuvre de manière suffisamment cohérente. C'est aussi ce que montre la réforme du droit des sociétés anonymes qui ne propose qu'une représentation de 30% des sexes dans le conseil d'administration des grandes sociétés cotées en bourse et de seulement 20% pour la direction générale. Elle est trop peu dissuasive puisqu'elle ne prévoit ni des quotas ni des possibilités de sanctions. Les variations par rapport à la valeur de référence ne doivent être que fondées (selon l'approche du « complain or explain », soit tu appliques, soit tu t'expliques). Des ratios contraignants sont le seul moyen d'atteindre l'égalité des sexes et de contribuer à un changement des mentalités plus rapide.

#### Recommandations

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

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

## **5 Art. 5 : Stéréotypes**

Les stéréotypes ambiants constituent un des problèmes de base freinant l'égalité entre les femmes et les hommes en Suisse. Ils montrent que la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale reste difficile, que les femmes assument plusieurs charges et que la majorité des femmes actives travaillent à temps partiel et/ou dans des secteurs à bas revenus. On trouve cependant de plus en plus de femmes et d'hommes qui travaillent dans des secteurs atypiques à leur sexe. Lorsqu'il s'agit cependant de savoir qui assume davantage les tâches familiales ou qui est actif dans les positions de cadre dans le monde de travail ou la politique, les stéréotypes entrent en jeu.

Dans le cadre de la violence basée sur le genre également, il est essentiel de se pencher sur les racines de la hiérarchie entre les sexes. Les stéréotypes liés au genre et ainsi les normes sociales qui les accompagnent doivent être modifiés afin de vaincre la violence basée sur le genre de manière durable. S'atteler aux stéréotypes dans la formation, les choix de la profession et les médias reste central pour abolir les inégalités de fond existant dans la société.

Les stéréotypes basés sur le genre et leurs conséquences peuvent être combattus par une modification de la politique ou des attitudes. Une modification de la politique pourrait constituer la solution la plus efficace et la plus rapide car elle agit sans qu'il y ait besoin d'une modification de l'ensemble du comportement sociétal. Mais elle peut aussi provoquer un changement dans les attitudes.

#### **Médias**

L'égalité des femmes et des hommes dans les médias suisses n'est toujours pas atteinte, que ce soit sur le plan structurel ou rédactionnel. C'est problématique car les médias et la publicité contribuent de manière décisive à la consolidation des stéréotypes liés au genre.

Seules 3% des nouvelles sont présentées avec un modèle de rôles atypique alors que dans 97% des cas, les rôles traditionnels sont reproduits. Les hommes restent majoritairement dans le rôle de sujet, d'acteur et d'expert dans les domaines de l'économie et de la politique. Les femmes au contraire sont décrites majoritairement dans leur rôle familial ou en tant que célébrités. Il est inquiétant de constater une baisse de la représentation des femmes parmi les journalistes. Dans les rédactions également les femmes sont sous-représentées (30%). Le fossé entre le grand nombre de femmes suisses ayant une activité professionnelle et le fait qu'elles n'interviennent presque pas en tant qu'employées dans les médias est à remarquer.

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

Les possibilités actuelles décrites dans le rapport de la Suisse sont insuffisantes (ch. 43 du rapport). Les principes de la Commission suisse pour la loyauté sont respectés de manière bien trop générale et la possibilité actuelle d'une intervention lors d'une plainte est trop compliquée, insuffisante et sans effets. Ainsi l'Autorité indépendante d'examen de plaintes en matière de radio-télévision a décidé qu'une atteinte au droit fondamental de la liberté de la presse ne se justifiait que lorsqu'un média réduisait entièrement la visibilité et l'audibilité des femmes. Le fait de ne pas thématiser certains sujets ne constitue ainsi une discrimination que

dans les cas où cela est systématique, lorsque par exemple à la télévision il n'ait jamais été question d'une manière ou d'une autre des femmes durant toute l'année.

Ainsi donc dans la loi sur la radio-télévision qui vient d'être révisée comme aussi dans la concession accordée à la SSR, il n'est pas question des femmes ou de l'égalité des sexes alors que la SSR doit accorder de l'attention à de nombreux autres sujets conformément à ces mêmes textes. De plus, il est important d'avoir une participation égale aux contenus et émissions de la télévision suisse.

### Recommandations

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

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

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

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

Les formations initiales et continues des journalistes et publicitaires, et en particulier des rédactrices et rédacteurs en chef, doivent obligatoirement et de manière urgente comprendre l'acquisition de compétences en genre et une sensibilisation pour les questions de genre.

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

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

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

### **6.1 Traite des êtres humains**

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

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

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

### Recommandations

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

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

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

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

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

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

Alors que la traite des êtres humains ainsi que la prostitution forcée de jeunes filles et de femmes constitue un délit et une grave violation aux droits humains, le travail du sexe volontaire constitue en Suisse un métier légal.

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

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

Le rapport du Conseil fédéral ne contient aucune proposition concrète pour renforcer les droits des travailleuses et des travailleurs du sexe et améliorer leurs conditions de travail.

La Suisse n'a pas donné suite à l'introduction des dispositions de la recommandation n° 32 du Comité CE-DEF qui auraient permis aux femmes de passer du milieu érotique à d'autres occupations.

### Recommandations

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

## **6.3 Lutte contre la violence envers les femmes**

Bien que de nombreuses mesures aient été mises en place, la violence envers les femmes et la violence domestique constituent en Suisse encore environ la moitié des actes de violence enregistrés par la police. Les mesures choisies sont souvent insuffisantes.

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

Le fait que la politique suisse ne se base pas sur la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU, pour ce qui concerne par exemple le marché et l'exportation de matériel de guerre est également problématique, bien que cette résolution puisse être utilisée aussi en Suisse comme instrument.

### Recommandations

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

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

## 6.4 Violence domestique

Ce qui apparaissait déjà dans le rapport alternatif de 2008 reste encore actuel : la volonté politique de financer les maisons de femmes fait défaut tout comme un plan d'action national concernant la lutte contre la violence domestique. La responsabilité a été déléguée aux cantons.

Une analyse de la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS) montrait en juin 2015 que la protection des femmes (et de leurs enfants) en Suisse n'est pas suffisamment assurée.

Le phénomène du stalking concerne une grande partie des victimes de la violence domestique et le risque d'homicide est très élevé. Le comportement violent des stalkers est préjudiciable aux femmes concernées et à leurs enfants mais aussi aux responsables des maisons de femmes. L'interdiction de périmètre ne suffit souvent pas dans ces cas-là. Les mesures possibles sont cependant limitées et les peines pécuniaires souvent trop basses pour inciter les auteurs à changer de comportement.

Si la sécurité des enfants doit être assurée, l'organisation du droit de visite visant à maintenir la relation père-enfant est difficile. Le fait de ne pas tenir compte dans les familles concernées par la violence de la dynamique, du traumatisme des personnes blessées et du profil des auteurs peut avoir de graves conséquences. De plus, les actes de violence subis sont encore souvent banalisés.

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

### Recommandations

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

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

Le financement des maisons de femmes, respectivement de suffisamment de places pour des femmes touchées par la violence (et leurs enfants), doit être assuré. La Suisse doit ratifier la convention d'Istanbul.

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

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

Les victimes étrangères de violence conjugale se voient toujours encore confrontées à une série d'obstacles dans les faits si elles désirent faire valoir leur droit de demeurer indépendantes. La loi n'est pas assez claire dans sa formulation, en particulier en ce qui concerne la définition de la violence conjugale. L'interprétation des dispositions empêche en de nombreux cas la protection de victimes de violence domestique qui n'osent pas quitter leur partenaire.

### Recommandations

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

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

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

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

## 6.5 Mariages forcés

Le 1<sup>er</sup> juillet 2013, un paquet législatif portant sur le mariage forcé est entré en vigueur en Suisse (ch. 67 ss. du rapport de la Suisse). Le mariage forcé est désormais traité de manière indépendante dans le code pénal comme une infraction pénale en tant que telle et les dispositions ont été renforcées (art. 181a du code pénal). Les autorités de poursuite pénale doivent introduire d'office une procédure pénale. La nouvelle loi fédérale ne couvre cependant pas les situations de contrainte et de violence qui durent depuis des décennies et dans lesquelles se trouvent les personnes concernées si elles sont empêchées de divorcer.

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

Jusqu'alors les mariages de personnes mineures entre les âges de 16 et 18 ans conclus selon le droit étranger étaient examinés suite à une pesée de l'intérêt des parties (art. 105, ch. 6 du code civil). Pour les

personnes concernées, ce serait plus pratique si les mariages de mineures dès 16 ans étaient automatiquement reconnus et puissent ensuite être annulés. Après l'annulation, la protection des victimes et le droit de demeurer doivent être fortement pondérés. L'âge requis pour contracter un mariage (art. 94 du code civil) devrait aussi être adapté à 18 ans révolus pour les mariages contractés à l'étranger, ce qui assurerait un traitement égal des mariages des personnes de nationalité suisse et étrangère.

Actuellement, les personnes de citoyenneté étrangère disposant d'une autorisation de séjour en Suisse perdent leur autorisation et ainsi le droit au retour lorsqu'ils demeurent plus de six mois en continu à l'étranger (art. 61, al. 2 LETr). Cela peut arriver à des victimes de mariages forcés durant les vacances. Une possibilité de rester est aussi importante dans de nombreux cas pour les victimes parce qu'elles pourraient être soumises à une stigmatisation dans leur pays d'origine en tant que femme divorcée ou séparée.

#### Recommandations

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

La loi actuelle sur les mariages forcés doit être élargie.

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

## **6.6 Mutilations génitales**

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

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

#### Recommandations

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

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

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

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

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

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

## **7 Art. 7 : Vie politique et publique**

Un regard jeté sur les statistiques montre les différences importantes de la représentation des sexes dans le Parlement Suisse : Tout juste 7 des 46 sièges du Conseil des Etats sont occupés par des femmes (15,2%). En avril 2016, 65 des 200 sièges du Conseil national étaient occupés par des femmes (32,5%). Il est particulièrement regrettable que huit des 26 cantons n'aient aucune représentation féminine à Berne. Dans les cantons, la représentation des femmes dans les gouvernements cantonaux se monte à 24%. La Confédération et les cantons ont jusqu'à présent montré peu de volonté à établir des mesures pour obtenir la parité des sexes au Parlement.

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

### Recommandations

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

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

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

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

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

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

Il demeure important que les femmes et les hommes soient représentés de manière paritaire dans le service diplomatique et dans les délégations aux conférences internationales.

### **Protection des femmes qui défendent les droits humains des femmes**

Les femmes qui s'engagent publiquement pour les droits humains (des femmes), les « Women Human Rights Defenders », sont confrontées en de nombreux endroits à des formes particulièrement fortes de violences basées sur le genre. Leur engagement met certes mal à l'aise les puissants mais aussi en de nombreux lieux elles sont considérées par la société comme non conformes aux rôles établis ou à la culture et l'identité et sont condamnées pour cela. Ces femmes souffrent de violences verbales, physiques et sexuelles, elles sont dénoncées, arrêtées et jetées en prison de manière abusive pour des années. Ces dernières années, ces femmes ont été encore davantage mises sous pression dans de nombreux Etats par les opposants des ONG et les lois anti-terrorisme.

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

### Recommandations

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

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

## **9 Art. 10 : Education**

La situation n'a pratiquement pas changé en ce qui concerne la formation professionnelle et le choix de la profession sur la base de stéréotypes. De plus, le fait que dans le domaine de la prise en charge et des soins, de nouveaux diplômes professionnels ont été introduits depuis le milieu des années 90, ce qui a baissé le niveau de certification au niveau du secondaire II (apprentissage) et a également contribué à ce peu de changement. Les salaires plus bas qui en découlent contribuent à ce que ces professions demeurent presque exclusivement choisies par des femmes.

Les stéréotypes basés sur le genre se reflètent dans le choix de la profession et dans le choix des études. Ainsi les femmes restent sous-représentées dans les domaines et professions techniques et scientifiques.

Pour que les filles aient réellement un accès égal à toutes les professions, de nombreux modèles à suivre et informations sont encore nécessaires.

Fondamentalement la sensibilité et la compétence en genre des responsables éducatifs et des personnes qui prennent en charge des enfants ne sont pas assez prononcées. Ainsi cette thématique doit faire partie du programme de formation du personnel enseignant et être promue au niveau de la politique de formation.

### Recommandations

Les rôles attribués aux genres et les stéréotypes doivent être abordés à tous les niveaux de formation.

Un matériel d'enseignement sensible au genre doit être élaboré pour l'ensemble de la Suisse et la thématique faire partie du programme de formation du personnel enseignant.

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

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

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

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

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

### **Egalité des chances dans les universités suisses**

En l'an 2000 a débuté le premier programme fédéral concernant l'égalité des chances des femmes et des hommes dans les universités suisses avec le but d'augmenter le nombre de femmes professeures et d'éliminer les discriminations existantes. Le point fort du programme fédéral 2013-2016 s'appuyait de manière nouvelle sur un changement de culture et de structure et non plus seulement sur un simple encouragement des femmes. Les nouveaux postes et l'ensemble de l'effectif du professorat varie manifestement selon le genre de chaire et selon les instituts. Les objectifs fixés ne seront pas atteints après l'échéance du plan d'action à la fin 2016. De plus il reste encore des discriminations envers les femmes scientifiques (selon les mots-clés Leaky Pipeline et Gender Bias). Il est d'autant plus étonnant que, selon la planification stratégique de swissuniversity, des réductions financières pour l'égalité des chances sont prévues dans les universités. Cet argent devrait de plus n'être utilisé que pour des mesures innovantes, ce qui place dans une situation financière précaire les projets actuels qui ne sont pas encore autofinancés par les universités et ainsi pas encore institutionnalisés. De la même manière, des réductions de postes au sein des bureaux de l'égalité dans les universités sont à craindre.

## **10 Art. 11 : Vie professionnelle (priorité thématique)**

### **10.1 Activité professionnelle et situation dans la profession**

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

Dans les professions techniques et scientifiques, les femmes sont aussi sous-représentées dans les étages de direction par rapport à la base. Cela signifie que les femmes dotées d'une bonne formation choisissent moins la carrière classique ou que cela ne leur est pas possible. Les barrières et obstacles se trouvent souvent dans la culture d'une entreprise qui n'est pas neutre au niveau du genre ou qui ne l'est que trop peu. Tant que le climat et que la culture d'entreprise se base sur les hommes, il est plus difficile pour les femmes de s'établir dans de telles entreprises et de faire carrière. Tant que les femmes sont sous-représentées dans ces professions et entreprises, la culture et l'image de la profession restent masculines. Le fait que de nombreuses professions soient encore liées à un sexe a une influence non seulement sur l'image des professions de l'ingénierie mais aussi sur le climat dans les entreprises technologiques.

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

### Recommandations

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

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

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

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

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

### **Mobbing**

Malgré la présence de principes fondamentaux législatifs et le fait que de nombreuses entreprises aient des règles du jeu claires pour la collaboration ainsi que des mesures conséquentes pour la prévention de la violation de l'intégrité personnelle, les cas de mobbing augmentent en Suisse.

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

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

Si des attaques répondant aux critères du mobbing devaient se produire alors qu'elle est dans cette disposition, une femme de direction se sent prise au piège. Le mobbing dans les plus hautes sphères de direction, que l'auteur soit le CEO ou l'un de ses collaborateurs directs, reste par expérience impuni. Une intervention conséquente pourrait donner lieu pour l'entreprise à des inconvénients considérables. Un changement de personnel au plus haut niveau de direction est très onéreux et ces personnes ont souvent des contrats de travail complexes dont la rupture est également liée à des coûts considérables. C'est pour ces raisons que la femme cadre victime de mobbing est souvent licenciée.

### Recommandations

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

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

## **10.2 Egalité salariale**

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

Comme cela avait déjà été indiqué dans le dernier rapport alternatif, les mesures de sensibilisation prises jusqu'à présent n'ont que peu d'effet. Les succès ne sont constatés pratiquement que là où l'Etat établit des mesures contraignantes (contrôles des salaires lors de soumissions).

### Recommandations

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

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

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

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

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

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

### **10.3 Conciliation emploi et famille / sécurité sociale**

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

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

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

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

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

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

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

L'assurance sociale, en particulier la prévoyance vieillesse, est liée au travail rémunéré. Le travail de care non rémunéré est par contre mal assuré.

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

Pour évaluer la précarité d'un foyer, il est impératif de prendre en compte le travail non rémunéré et le temps qui lui est alloué. En effet le manque de temps peut être aussi menaçant que le manque d'argent. Les foyers sont particulièrement sous pression si les deux leur manquent. Il est donc discutable d'un point de vue de politique de l'égalité de présumer que les foyers puissent en tout temps effectuer du travail de care au bénéfice de leurs membres et que l'Etat puisse ainsi nier sa responsabilité. Plusieurs fois, cela conduit également

à de nouvelles situations d'exploitation de femmes immigrées qui sont employées par des foyers mieux lotis à des conditions précaires.

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

#### Recommandations

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La prévoyance vieillesse doit mieux prendre en compte le parcours professionnel de personnes assumant un travail de care non rémunéré, la plupart du temps les femmes, afin de prévenir la pauvreté dans la vieillesse. Les avoirs pour tâches éducatives et pour la prise en charge qui sécurisent le travail non rémunéré doivent être augmentés. La hausse de l'âge de la retraite pour les femmes de 64 à 65 ans est à lier avec les progrès réalisés pour l'égalité salariale afin que les femmes ne soient pas davantage défavorisées.

#### **Harcèlement sexuel sur le lieu de travail**

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

#### Recommandation

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

## **11 Art. 12 : Santé**

L'éducation sexuelle à l'école a lieu en principe dans toute la Suisse. Les cantons francophones disposent, conformément à leur plan d'études, d'un curriculum clarifiant quand et quels contenus sont transmis par des personnes spécialistes. La Suisse alémanique ne dispose pas d'un système harmonisé. Il dépend de chaque école et enseignant. De plus l'éducation sexuelle est dispensée par les enseignants eux-mêmes. Le Tessin connaît un système mixte dans lequel les enseignants sont pris en charge pour cet enseignement.

Les moyens de contraception ne figurent pas, contrairement aux coûts des avortements, dans le catalogue de prestations de l'assurance-maladie obligatoire, ce qui fait concrètement des migrantes un groupe vulnérable. Il en est de même pour l'accès à la santé reproductive. Les efforts consentis pour l'amélioration de la santé de ce groupe de la population particulièrement vulnérable sont ainsi d'une importance centrale. En effet, les femmes issues de la migration sont souvent isolées socialement et dépendent financièrement et au niveau de la langue de leur époux ou parents. En plus des facteurs socio-économiques, les difficultés de langue, voire l'accès lacunaire aux informations en plusieurs langues sont décisives. Un bas niveau de formation, une situation de travail très lourde et éventuellement une situation non réglementaire au niveau de l'autorisation de séjour sont des facteurs qui détériorent la santé des mères et des enfants. C'est pourquoi l'implication d'interprètes professionnels interculturels doit être encouragée, que ce soit dans le domaine médical ambulatoire mais aussi stationnaire, afin qu'il ou elle puisse d'une part comprendre les finesses discrètes de la langue étrangère mais aussi faire comprendre aux patientes et patients les implications culturelles spécifiques d'un diagnostic ou d'une thérapie. Ainsi le nombre des consultations médicales et des examens techniques pourraient baisser et les migrant-e-s prendre conscience pour leur propre santé.

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

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

#### Recommandations

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

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

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

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

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

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

En conséquence, les propositions visant à réduire les contributions de Jeunesse+Sport pour le sport de masse sont intolérables. Il a été démontré par le passé qu'il y a davantage d'argent qui coule dans les sports dans lesquels les jeunes hommes sont surreprésentés et que les réductions sur les sports de masse ont de multiples conséquences sur les femmes et les jeunes filles.

Dans le cadre des offres de loisir, il doit être toujours possible de créer des espaces homogènes du point de vue du genre permettant aux filles et aux jeunes femmes de se familiariser avec les attentes à leur égard et de prendre conscience des rôles de genres qui leur sont attribués et d'en faire l'expérience. De plus, il faut

proposer des activités pour les femmes et les filles issues de la migration ou vivant en situation de handicap. En effet les thèmes du genre et de la sexualité sont souvent occultés dans leur environnement.

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

#### Recommandations

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

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

## **12.1 Egalité et pauvreté**

Les femmes sont toujours encore plus souvent pauvres que les hommes, en particulier quand elles élèvent seules un (ou plusieurs) enfant (ch. 160 du rapport de la Suisse). Comme cela a déjà été le cas dans les rapports précédents de la Suisse, ce rapport n'évoque pas le fait que la discrimination constante dans le droit à l'entretien représente une cause spécifique de la pauvreté de ces femmes et de leurs enfants. Bien que la corrélation entre les lacunes dans le droit sur les contributions d'entretien et la pauvreté ne soit pas mise en question dans les faits, le législateur a renoncé le 20 mars 2015, lors de la révision du code civil concernant l'entretien des enfants, à introduire un partage du déficit lors d'une séparation ou d'un divorce en situation de déficit comme l'avait demandé le Comité CEDEF en 2009. Encore aujourd'hui, la personne en charge des enfants, et donc la mère en règle générale, doit porter seule le déficit et déposer une demande auprès de l'aide sociale en cas de besoin. Les contributions versées sont considérées comme une dette et doivent être remboursées lorsque cette mère se trouve dans une situation financière meilleure. Les recherches ont de plus montré que le paiement des contributions d'entretien n'augmentait pas le risque de paupérisation. La situation des personnes dépendantes de l'aide sociale se péjore sous la pression des mesures d'économies adoptées dans les cantons et les communes.

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

Les avances sur les pensions alimentaires variant grandement d'un canton à l'autre (ch. 163 du rapport de la Suisse) n'offrent toujours pas aux familles monoparentales une protection suffisante face à la pauvreté et la dépendance à l'aide sociale. Elle vaut toujours encore comme contribution d'assistance et non comme protection juridique pour les personnes ayant droit à la contribution d'entretien.

Il est central que tous les instruments à disposition soient utilisés de manière appropriée pour défendre le droit à l'entretien de l'enfant. Les personnes négligentes lors du paiement de la pension doivent être conseillées de manière à ce qu'elles se montrent ensuite prêtes à effectuer des versements réguliers et à prendre conscience des conséquences négatives de leur négligence à s'acquitter de la pension sur le bien-être de leur enfant et sur leur relation avec lui.

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

### Recommandations

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Recommandations

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

## **13 Art. 14 : Femmes en milieu rural**

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

Le fait que la grande majorité des femmes rurales ne dispose ni d'un salaire ni d'une protection sociale ne doit pas être ignoré. Elles intègrent également très peu la vie politique et sociale du monde rural. Même si certaines seraient très intéressées, les hommes pensent rarement à leur offrir un poste dans les nombreux organes de l'agriculture. Les femmes rurales assumant des activités variées à la ferme, l'éducation des en-

fants et le ménage n'ont souvent pas la possibilité de prendre du temps pour une formation continue ou pour s'absenter de la ferme.

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

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

#### Recommandations

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

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

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

### **14.1 Evolution des formes de famille**

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

### **14.2 Nouveautés relatives aux conséquences du divorce**

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

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

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

La nouvelle réglementation a pour but d'intégrer les deux parents dans la responsabilité de leur enfant. Au vu du manque d'égalité dans la garde factuelle de l'enfant, l'égalité dans le pouvoir de décision des parents amène le risque de générer des conflits et de compliquer le travail éducatif et de prise en charge au quotidien. L'autorité conjointe comme règle générale peut également amener à un danger pour le bien-être des enfants concernés. L'application des nouvelles dispositions dans la pratique déterminera si ce sont les chances ou les risques qui sont prédominants. Dans une première décision, le Tribunal fédéral a statué que des conflits difficiles de longue durée ou une incapacité constante à communiquer entre les parents pouvaient justifier l'attribution de l'autorité parentale à une seule personne et ainsi confirmer la primauté du bien de l'enfant.

Avec la révision de l'autorité parentale, les familles dont les parents sont mariés et les familles dont les parents ne sont pas mariés devaient être mis sur un pied d'égalité. Il suffit désormais aux parents non mariés d'établir une déclaration précisant qu'ils sont prêts à assumer ensemble la responsabilité de l'enfant et se sont mis d'accord pour la garde et les relations personnelles ou le partage de la prise en charge ainsi que sur la contribution d'entretien. Pour de nombreux enfants de parents non mariés, cela signifie qu'il n'y aura un contrat concernant l'entretien ou un jugement qu'en cas de problèmes. Lorsque les parents sont mariés, il est assuré qu'en cas de séparation, la personne qui prend l'enfant en charge, généralement la mère, recevra sans détour l'entretien de l'enfant puisque le tribunal peut régler toutes les questions liées à l'enfant y com-

pris l'entretien lors de la même procédure. Les parents non mariés sont au contraire confrontés à plusieurs autorités de protection. En cas de conflit, ils doivent s'adresser aux autorités de protection de l'enfance qui ne sont cependant pas compétentes pour régler les conflits sur l'entretien de l'enfant. Si les parents n'ont pas d'accord sur la fixation ou la modification des contributions d'entretien, ils doivent s'adresser au tribunal. Cela conduit à des reports et à une double procédure.

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

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

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

### Recommandations

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

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

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