



## 9<sup>e</sup> Rassemblement pour les droits humains

### **Égalité entre hommes et femmes**

Lundi 10 octobre 2011

# 9<sup>e</sup> Rassemblement pour les droits humains

Lundi 10 octobre 2011, de 9h00 à 17h30

Villa La Pastorale

106, route de Ferney - 1202 Genève

## Égalité entre hommes et femmes

### Programme de la journée

---

**09:00 Ouverture du 9<sup>e</sup> Rassemblement pour les droits humains**

par M. DOMINIQUE LOUIS, chef du protocole adjoint

**09:05 Allocution inaugurale**

par MME ISABEL ROCHAT, conseillère d'État chargée du Département de la sécurité, de la police et de l'environnement (DSPE)

**09:15 Projection du film *L'Attrape-Rêve***

**09:20 Introduction générale**

par MME FRANCELINE DUPENLOUP, secrétaire adjointe chargée des questions d'égalité au Département de l'instruction publique, de la culture et des sports (DIP)

**09:30 The Status of Gender Equality: An International Perspective**

par MME ÉLISABETH PRÜGL, professeure en relations internationales et sciences politiques, Institut des hautes études internationales et du développement

**10:00 Échanges avec la salle**

**10:30 Pause**

**11:00 La féminisation des flux migratoires**

PAR M. WILLIAM LACY SWING, directeur général de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM)

**11:15 La place de la Suisse au niveau de l'égalité entre hommes et femmes**

par MME SYLVIE DURRER, directrice du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes

**11:45 Questions et débat**

**12:15 Déjeuner**

**13:30** Projection du film *François et Françoise ont-ils les mêmes opportunités de carrière ?*

**13:35** Analyse économique des causes des inégalités salariales entre hommes et femmes en Suisse

PAR M. YVES FLÜCKIGER, vice-recteur de l'Université de Genève, professeur au département d'économie politique où il dirige l'Observatoire universitaire de l'emploi

**14:05** Table ronde 1 : Égalité professionnelle

modérée par MME FABIENNE BUGNON, directrice générale de l'Office des droits humains, avec la participation de :

MME VÉRONIQUE GOY VEENHUYS, directrice de *Equal Salary*

MME IRENKA KRONE, docteure en sciences économiques, auteure de l'ouvrage *Part-time Employment in Switzerland*

M. MICHEL FERRARY, professeur de management et gestion des ressources humaines, Université de Genève, HEC

MME SABINE VON DER WEID, directrice du département de politique générale de la Fédération des entreprises romandes (FER)

**15:05** Pause café

**15:20** Projection du film *Unknown Politics*

**15:25** Les femmes en politique

par MME KAREN JABRE, responsable du programme genre de l'Union interparlementaire

**15:55** Table ronde 2 : Égalité en politique

modérée par MME SYLVIE ARSEVER, journaliste au *Temps*, avec la participation de :

MME SUZETTE SANDOZ, professeure honoraire de droit, Université de Lausanne, ancienne conseillère nationale

MME LORENA PARINI, professeure études genre, Université de Genève

MME MARTINE CHAPONNIÈRE, docteure en sciences de l'éducation, spécialiste des questions de genre

**16:55** Synthèse de la journée

par MME FRANCELINE DUPENLOUP, secrétaire adjointe chargée des questions d'égalité au Département de l'instruction publique, de la culture et des sports (DIP)

**17:10** Conclusion

par MME ISABEL ROCHAT, conseillère d'État chargée du DSPE

## Ouverture du 9<sup>e</sup> Rassemblement pour les droits humains

par M. Dominique LOUIS, chef du protocole adjoint

---

Déclaration des Droits de l'homme, article premier : «Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité ».

Chère Madame la conseillère d'État, Madame la conseillère nationale, Madame la conseillère aux États, Monsieur le représentant permanent de la Suisse auprès des Nations Unies et des autres organisations internationales à Genève, Mesdames et Messieurs les députés au Parlement de notre République et Canton, Monsieur le directeur du Centre d'accueil - Genève internationale, Excellences, Mesdames et Messieurs les professeurs, Mesdames et Messieurs nos chers intervenants de ce jour - je vois Madame l'ancienne présidente du Grand Conseil qui nous fait l'honneur de sa présence -, Mesdames et Messieurs les représentants des médias, Mesdames et Messieurs,

4 novembre 2003, 1<sup>er</sup> Rassemblement pour les droits humains, 10 octobre 2011, 9<sup>e</sup> Rassemblement pour les droits humains s'inscrivant sous le thème *Égalité entre hommes et femmes*. Soyez les bienvenus à ce 9<sup>e</sup> Rassemblement pour les droits humains qui se tient à Genève, et pour la première fois en ces lieux, sous-sol récemment inauguré de la Pastorale, maison de maître remarquable datant du 19<sup>e</sup> siècle et s'inscrivant parfaitement dans l'esprit de Genève. Cette Pastorale abrite précisément le Centre d'accueil - Genève internationale d'une part et le Club suisse de la presse d'autre part, tous deux au service de la vocation de notre Genève internationale. Soyez donc les bienvenus à l'initiative de la conseillère d'État Isabel Rochat, chargée du Département de la sécurité, de la police et de l'environnement. Forte de son expérience, notre Cité est une plateforme exceptionnelle pour porter la voix de toutes celles et tous ceux qui œuvrent activement pour la défense et la promotion des droits humains. Notre rassemblement donne la parole à des intervenants de haute qualité afin de nourrir toujours plus la réflexion autour de la question des droits humains qui nous concernent tous.

*M. LOUIS donne lecture du programme de la journée.*

Vous voyez que cette journée s'inscrit sous les meilleurs auspices et nous vous remercions d'être venus nombreux en ces lieux. En vous souhaitant une journée de partage enrichissant, j'ai à présent l'honneur de porter la parole à Mme Isabel Rochat qui représente aujourd'hui le gouvernement de notre République et Canton.

## **Allocution inaugurale**

par Mme Isabel ROCHAT, conseillère d'État chargée du Département de la sécurité, de la police et de l'environnement (DSPE)

---

Il est difficile de prendre la parole après une telle introduction et je me garderai de recommencer l'exercice périlleux des salutations protocolaires qui ont été faites de façon magistrale.

Est-ce un hasard du calendrier si nous ouvrons ce 9<sup>e</sup> Rassemblement pour les droits humains quelques jours seulement après l'attribution du prix Nobel de la paix à trois femmes ? Vous me permettrez tout de même de relever que, pour une fois, le calendrier nous est favorable. Vous avez bien entendu toutes et tous pu lire la presse ce week-end et je vais essayer de prononcer leurs noms sans trop les égratigner : Ellen Johnson Sirleaf, première femme à être démocratiquement élue dans un pays africain bien que plusieurs d'entre eux connaissent déjà des femmes ministres, la militante libérienne Leymah Gbowee et la yéménite Tawakkul Karman, toutes trois primées pour leur combat en faveur des femmes. C'est un formidable message d'espoir pour ouvrir ce 9<sup>e</sup> Rassemblement, un message d'espoir pour les femmes, un message d'espoir pour l'Afrique, un message d'espoir pour le monde arabe, et en tout cas une reconnaissance de l'importance de leurs combats.

J'aimerais avant tout vous souhaiter la bienvenue et remercier très chaleureusement les différents orateurs qui vont venir se succéder ici et se joindre à nous tout au long de la journée. Une journée qui s'annonce prometteuse si l'on considère la qualité des intervenants. J'aimerais saluer tout particulièrement la présence de M. William Lacy Swing, directeur de l'OIM, qui nous fait l'honneur de sa présence et dont nous nous réjouissons d'entendre la contribution. Lorsque le Conseil d'État a créé le 1<sup>er</sup> Rassemblement des droits humains, une des missions qui lui avait été assignée était de favoriser la rencontre entre les différents défenseurs des droits humains à Genève, incluant l'administration, les organisations internationales, les organisations non-gouvernementales, les universitaires, les militants ou encore les juristes afin de créer des passerelles entre différents univers engagés tous dans la même cause. C'est aussi le sens de la rencontre d'aujourd'hui, confronter nos analyses et nos approches dans un esprit constructif, nous enrichir de l'expérience de l'autre et développer de nécessaires synergies. Ces dernières années, notre rassemblement a connu des thèmes aussi divers que la sécurité, la liberté de croyance, les droits syndicaux ou encore la liberté de la presse. Si nous avons choisi, d'entente avec Mme Fabienne Bugnon, directrice de l'Office des droits humains, de parler de l'égalité entre hommes et femmes, c'est d'abord parce que c'est une problématique qui nous tient à cœur, mais c'est aussi pour marquer la célébration de nombreux anniversaires. Tout d'abord les quarante ans du droit de vote des femmes suisses, les trente ans de l'inscription de l'égalité dans la Constitution suisse, ou encore les quinze ans de la loi sur l'égalité entre hommes et femmes. Une manière de rendre hommage aux combats de nos prédécesseurs pour arriver enfin à ce cadre légal qui est le nôtre aujourd'hui. Un cadre qui s'annonce encore perfectible, malgré cette valeur fondatrice de notre société qu'est l'égalité entre les hommes et les femmes. Pourtant, malgré les progrès importants de ces dernières décennies, l'égalité entre hommes et femmes reste un thème complexe qui suscite beaucoup d'émotions de part et d'autre, et il reste encore beaucoup à faire. Je suis toujours surprise de constater combien le débat est encore vif aujourd'hui dans de nombreux cercles et de nombreuses couches de notre société. Au cœur de ce débat, il y a bien sûr des réalités qui sont tangibles : l'inégalité salariale, le partage déséquilibré des

tâches domestiques, la faible représentativité des femmes à des postes dirigeants ou encore les violences domestiques. Mais il y a aussi tout ce qui est moins tangible, tout ce qui est plus diffus et dont nous peinons souvent à cerner les contours : une réalité qui touche à la perception et aux stéréotypes, aux clichés, en d'autres termes à une identité de la femme en mouvement qui n'a pas encore fait son chemin dans tous les esprits. Aujourd'hui, nous voulons tenter de mieux cerner tous ces aspects de l'inégalité, tant dans sa dimension pratique que dans sa dimension identitaire.

Mais le verbe va donner la priorité à l'image avec ce magnifique film qu'est *l'Attrape-Rêve*, et je vous encourage vivement à vous arrêter - c'est presque un passage obligé que je vous demande de faire - dans cette yourte magnifique, avec des témoignages superbes qui démontrent cette perception qui n'est pas toujours qualifiée dans les textes et qui illustre ce malaise que nous ressentons toutes - et je vais dire tous - face à cette difficulté identitaire qui n'est pas toujours perceptible. Et ce film, *l'Attrape-Rêve*, conçu par l'artiste-plasticienne Fabienne Aumont et la vidéaste Agnès Fedak, va nous plonger dans des rêves d'égalité pour tous les âges et toutes les cultures confondues. Un voyage dans les méandres du couple, de la famille, de l'éducation, de l'emploi, de la politique ou encore du monde de la publicité, avec cette belle symbolique d'un petit objet de la culture amérindienne qui s'appelle *asubakatchin* et qui est sensé empêcher les mauvais rêves et les cauchemars de venir perturber notre sommeil.

Pour revenir à ce 9<sup>e</sup> Rassemblement, je crois qu'il est important de sortir aussi de notre cadre purement cantonal et de se plonger tout de même quelques instants dans un contexte plus large. Les interventions qui vont suivre nous permettront de porter un regard sur la scène nationale ou internationale et de réfléchir à notre contribution au-delà de nos frontières. Je voudrais rappeler - j'ai déjà eu l'occasion de le faire et les autorités fédérales m'ont déjà entendue sur ce domaine cette année - les combats qui me sont chers, comme à nous tous, et qui restent à mener dans certains pays en voie de développement, comme le combat contre les mutilations génitales, le combat contre les violences faites aux femmes - qu'il s'agisse de violences sexuelles, qui sont, je le rappelle, en constante augmentation ou du viol qui est aussi considéré comme arme de guerre - et le combat contre la mortalité maternelle, pour ne citer que quelques exemples. À notre modeste échelle, nous devons nous engager dans ces combats directement par le biais de fonds pour la solidarité internationale qui soutiennent des projets de promotion de l'égalité ou de lutte contre les discriminations dans ces pays ou indirectement par le soutien que nous apportons à des organisations non-gouvernementales établies à Genève et qui s'investissent dans ce domaine.

Mesdames et Messieurs, j'ai souvent l'occasion de rappeler que l'égalité entre hommes et femmes ne se décrète pas seulement par des lois et qu'elle se construit jour après jour dans le tissu de notre société, dans notre réalité politique, économique et sociale. Cette construction doit commencer le plus tôt possible, et bien sûr dès la plus tendre enfance dans la vie de nos enfants. Et je conclus donc par cette petite anecdote. C'est une mère de famille qui va chercher son enfant à la sortie de l'école et qui lui demande : « Alors c'était bien ce foot ? ». Et cette petite fille, avec un regard illuminé, qui lui répond : « Maman, c'était génial, on les a battus à plate couture ! ». C'est un bel exemple de ce combat que nous menons au quotidien, notamment contre les clichés dans les écoles, et il commence enfin à porter ses fruits. Ce n'est pas Mme Dupenloup qui dira le contraire. C'est aussi la promesse que notre Canton connaîtra ses prochaines générations de filles qui ne se contenteront pas de regarder les hommes dans le monde comme on regarde des petits garçons jouer au foot, mais qui

sauront être des actrices à part entière de notre société, des actrices qui comptent et avec lesquelles il faut compter.

Merci de votre attention et très belle journée. Je me réjouis de la suivre avec vous.

## **Projection du film *L'Attrape-Rêve***

---

Fabienne AUMONT et Agnès FÉDAK

Genève - Janvier 2011

### **Introduction à la thématique**

Par Mme Franceline DUPENLOUP, secrétaire adjointe chargée des questions d'égalité au Département de l'instruction publique, de la culture et des sports (DIP)

---

Merci de m'avoir invitée et merci d'avoir choisi la thématique de l'égalité, car je crois qu'il est temps que l'on puisse réactualiser un peu nos idées et nos confrontations sur cette question, car trop souvent il se dit que tout est réglé.

Le prix Nobel 2011 est une magnifique introduction dans la mesure où il nous rappelle que le courage, la ténacité et la lucidité sont les alliés les plus déterminants de la cause des femmes. Cette journée réunit des compétences complémentaires, et j'espère que nous aurons aussi des confrontations, et même affrontements, parce que je crois qu'il faut pouvoir aller au fond des choses et se dégager un peu de l'aspect lisse que peuvent avoir certaines rencontres. J'aborderai en introduction deux prismes qui ne sont pas couverts par les interventions : l'éducation à Genève et la question de la presse.

On sait que l'éducation des filles est centrale au niveau mondial pour les progrès. On voit qu'une jeune fille privée d'école se retrouve très vulnérable face à son environnement, que la collectivité se prive de son intelligence et qu'une mère qui n'aura pas été à l'école sera en difficulté pour transmettre des savoirs à ses enfants et peinera à leur prodiguer des soins. On voit que l'éducation des filles est totalement corrélée à la vitalité de la démocratie, mais aussi à la santé publique, et que l'ignorance est le terreau de souffrances, de pauvreté, de dépendances et d'inégalités croissantes.

Sur le thème de l'éducation, une introspection genevoise me paraît utile parce qu'il serait indécent de considérer que l'on est formidable par rapport au reste du monde, alors qu'il reste encore beaucoup à faire, et parce que c'est une façon de revenir sur ces anniversaires qui nous conduisent à une certaine joie, une certaine fierté même, pour tout le travail qu'ont fait nos prédécesseuses, mais en même temps à une certaine inquiétude quand on voit que les lois ont évolué, mais que la réalité résiste au progrès. Quand on regarde à Genève ce qui se passe au niveau de l'éducation, on constate que les garçons ont une palette d'orientations professionnelles nettement plus large que celle des filles : les trois-quarts des jeunes hommes choisissent parmi 93 métiers, alors que les trois-quarts des filles ont un panel de 26 métiers. Notre pays se situe en bas de l'échelle de l'Europe des vingt-sept pour ce qui concerne la participation aux études scientifiques et techniques du degré tertiaire. Sept femmes sur dix n'occupent aucune fonction dirigeante. Le taux de chômage frappe durement les

jeunes filles. Même si on dit qu'à l'école les filles sont meilleures au niveau du primaire, avec l'idée que l'éducation serait même discriminante au détriment des garçons, on voit bien qu'à l'arrivée, les choses ne se passent pas tout à fait bien pour les femmes.

J'ai été récemment dans les classes voir un peu ce qui se passe et ouvrir le dialogue avec les filles et les garçons, notamment au niveau du Cycle et j'ai constaté combien les filles et les garçons ont besoin de parler des relations entre eux. Ils disent qu'ils n'ont pas un espace de parole suffisant pour s'exprimer. Et là, je crois que le Département de l'instruction publique et l'État de Genève doivent comprendre que l'on doit réviser un certain nombre de dogmes et permettre aux filles et aux garçons d'investir le champ scolaire aussi pour pouvoir s'exprimer. J'ai observé à quel point les filles, quand on leur demande ce qui les révolte, ont de la peine à s'exprimer et que déjà au niveau du cycle, certaines d'entre elles sont dévolues à des tâches ménagères et n'ont pas assez de temps pour faire leurs devoirs. Les garçons ne m'ont pas parlé de ce problème, mais de la manière dont on pourrait changer les choses. On voyait donc bien que les filles avaient le souci de savoir ce qu'elles allaient faire en rentrant chez elles et que les garçons, très intéressés par la question de l'égalité, avaient une disponibilité pour penser le monde. Cela m'a beaucoup frappée de constater que l'on est déjà dans des inégalités extrêmement fortes au niveau du cycle. Des études ont été menées, notamment par le 2e Observatoire, qui apporteront certainement des pistes pour ouvrir des perspectives d'égalité.

On a le sentiment que les garçons sont encore incités à adopter des conduites agressives dans la communauté scolaire pour se conformer à des modèles attendus, mais qu'ils en souffrent, et que les filles perpétuent des conduites passives parce qu'elles pensent que c'est la bonne manière d'être une fille reconnue et acceptée en se conformant ainsi au modèle attendu par les adultes. On a là un énorme travail à faire. On ne reste pas les bras croisés et on a pris quelques mesures. La grande victoire que l'on a obtenue - et je remercie pour cela le Bureau de l'égalité - c'est, au bout d'une année de combats extrêmement féroces avec l'Université de Genève, d'avoir obtenu l'introduction du genre dans la formation initiale des enseignants. Le dispositif est encore un peu lacunaire et on ne serait pas tout à fait certain de parvenir à ancrer durablement cet enseignement s'il n'y avait pas le volontarisme d'un doyen et de quelques figures fortes. Cette année, deux-tiers des futurs enseignants du secondaire seront concernés par cet enseignement sur le genre, mais un tiers seulement pour le primaire. Il y a donc des progrès à faire, mais le principe de l'introduction du genre, donc d'un regard d'égalité dans la formation initiale des enseignants, est acquis. On doit maintenant trouver un moyen d'intensifier la formation continue, parce que ces jeunes enseignants qui arrivent tout feu tout flamme dans les écoles pour proposer des projets égalité se trouvent confrontés à des directions qui ne sont pas toujours intéressées. Il faut donc aussi travailler sur l'introduction du genre auprès des cadres du Département de l'instruction publique pour que le flux de ces nouvelles compétences ne soit pas stoppé quand il arrive dans les écoles. L'objectif de la formation est d'assurer un contenu et des comportements non-discriminatoires. Même si tout le monde dira que l'égalité est assurée par un comportement neutre, celui-ci ne suffit pas, puisque les attentes au niveau des filles et des garçons ne sont pas les mêmes. On attendra l'excellence d'un garçon au niveau des sciences, alors que l'on se dira que ce n'est pas le truc des filles et qu'on se contentera qu'elle fasse bien. Face à l'agressivité des filles et des garçons, on sait que, déjà dans les crèches, les réactions ne sont pas les mêmes et qu'on aura une tolérance différente pour l'agressivité d'une fille ou d'un garçon. Il y a un autre problème au niveau du primaire où les filles jouent très souvent le rôle d'alliée pédagogique des enseignants, ce qui signifie que l'on mettra une bonne élève à côté d'un garçon turbulent pour endiguer son agressivité, le calmer et l'encadrer. Or on sait à quel

point les filles qui se trouvent dans la situation de devoir absorber cette agressivité seront plus tard confortées dans des rôles de patience, d'infinie compréhension, mais aussi de passivité et de problèmes par rapport à leur propre agressivité. C'est pourtant encore un moyen pédagogique utilisé dans la joie, la bonne humeur et la parfaite bonne foi si on n'en sait pas les conséquences. Une formation genre doit permettre aux enseignants de changer les messages qu'ils donnent dans les classes, mais aussi leurs comportements. Les études témoignent que les interactions entre enseignants et filles et garçons sont différentes, étant donné que l'on donne davantage la parole aux garçons (certaines études disent le double, d'autres les deux-tiers). Il est en tout cas certain qu'il n'y a pas d'égalité sur la prise de parole, ce qui pose problème puisque les garçons se sentent davantage entendus dans l'espace scolaire que les filles, et qui conforte ces dernières dans une forme de discrétion par ailleurs encouragée dans l'ensemble de la société.

On a eu deux pétitions de collégiennes à Genève (en 2003 et 2004) qui nous ont demandé d'avancer. Le titre de l'une d'elles était « Ne trouvez-vous pas scandaleux d'ignorer l'existence des femmes qui ont contribué à l'histoire de l'humanité ? ». Je peux vous dire que l'on avance dans le programme scolaire, mais à petits pas. Le Plan d'études romand, le PER (cela ne s'invente pas, et les moyens d'enseignement s'appellent les MER), ne fait pas place aux questions d'égalité. Il faut vraiment aller chercher au bas de la troisième colonne une allusion au bien vivre ensemble, en espérant que cette notion implique aussi l'introduction de l'égalité. On est même maintenant en souci pour défendre des projets d'égalité, parce qu'on nous oppose le développement durable. On ne trouve pas clairement mention de l'égalité, à l'exception heureusement des textes européens, et on n'a pas une bible qui nous permette de nous appuyer sur un texte récent pour avancer. On voit plutôt une certaine régression, puisqu'en 1993 la Conférence des directeurs de l'instruction publique avait édicté au contraire une sorte d'incitation à traquer les inégalités et avait estimé que c'était une vocation de l'enseignant et de l'enseignante à le faire, alors qu'aujourd'hui, il est évident que le PER ne nous autoriserait pas à avancer sur l'égalité si on ne s'auto-mandatait pas pour le faire. L'effet gomme (comme l'on appelé les féministes), cette manière de ne pas vouloir transmettre ce que les femmes ont fait dans l'histoire, demeure un problème. On a insuffisamment de modèles féminins enseignés dans les cours. Des études anglo-saxonnes démontrent qu'il y a un lien entre la confiance en soi, l'estime que les filles ont en elles-mêmes et ensuite leurs ambitions, et cette lacune dans les modèles d'identification. C'est un vaste sujet où l'on a beaucoup de progrès à faire. On arrive tout de même à organiser des partenariats. On pourrait en faire beaucoup plus d'ailleurs, parce que l'on a des compétences extrêmement fortes en matière de genre à Genève, on est même un creuset, un vivier de compétences et d'expertes. On a vu de très beaux progrès à l'Université de Genève avec la nomination d'une brillante directrice des études genre, Delphine Gardey, et d'une excellente chargée d'enseignements responsable de l'introduction du genre dans la formation, Isabelle COLLET, et on est ravi, parce que ce sont des femmes compétentes qui nous aident à avancer.

En 2011, le 14 novembre, nous allons accueillir pour la première fois en Europe une dynamique, née en Californie en 1974, qui va permettre à 400 jeunes filles d'approcher concrètement les métiers de la science à travers des ateliers. Cette approche américaine, intitulée « Élargis tes horizons », touche des dizaines de milliers de jeunes filles dans le monde chaque année, puisque 750'000 jeunes filles ont déjà bénéficié de cette initiative. Nous sommes évidemment très preneuses de bonnes pratiques qui viennent d'ailleurs.

J'aimerais aussi relever une étude menée par le cabinet Universum, parue ce mois et réalisée en 2009 et 2010, qui montre tout le travail que l'on a à faire dans l'esprit des jeunes filles qui ont de la peine à miser sur leur trajectoire professionnelle parce qu'elles anticipent les rôles familiaux. Elles se disent que ce seront elles qui devront gérer et régler la question de la conciliation des temps de vie professionnelle et de vie familiale, amputant ainsi leurs ambitions, parce qu'elles sont persuadées, déjà au niveau du cycle et du primaire, qu'elles devront interrompre ou avoir des séquences différenciées dans leur carrière. Cette enquête, menée auprès de 20'000 étudiants en Europe, nous révèle qu'au sortir des grandes écoles, les jeunes femmes ont en moyenne une attente salariale annuelle de 10'500.00 francs inférieure à celle de leurs homologues masculins, à savoir un écart de 21%. Cet écart est beaucoup plus fort en Suisse, beaucoup plus faible en Suède. Cette idée d'un cursus linéaire s'inscrit assez logiquement dans tout ce que je viens d'évoquer, à savoir qu'il faut que l'on avance au niveau de l'école, pour que les filles soient convaincues qu'elles sont à égalité et qu'elles doivent avancer.

Pour conclure, j'aimerais dire aussi que la presse joue un rôle, parce que l'école n'est pas toute seule. La presse doit prendre ses responsabilités. J'indique deux études qu'il faut absolument voir, celle de la politologue bernoise Regula Stämpfli et celle de Kurt Imhof, qui nous disent que la tendance au divertissement de la presse qui peine à mettre en perspective les nouvelles, en préférant mettre tout le poids sur l'aspect bouleversant, sensationnel, politiquement incorrect ou provocateur, lèse directement les femmes. On comprend que les femmes vont, cet automne, moins se porter candidates, que l'on aura de fait moins d'élues et que l'on va descendre en-dessous de la barre des 30%. C'est extrêmement grave pour la Suisse, modèle de démocratie, de perdre ainsi du terrain. Le rôle de la presse est clairement évoqué dans l'étude de Regula Stämpfli, parce qu'à force de parler de la coupe de cheveux des conseillères fédérales plutôt que de ce qu'elles font, à force de discréditer les femmes dans des postes à responsabilités, on en vient à décourager les vocations féminines et à dévaluer le vote en faveur des femmes. On souhaite donc une formation en faveur des enseignants, mais aussi une formation à l'égalité du monde des médias pour que l'on puisse enfin avoir une presse qui soit respectueuse des femmes.

## **The Status of Gender Equality: An International Perspective**

Par Mme Elisabeth PRÜGL, professeure en relations internationales et science politique à l'Institut des hautes études internationales et du développement

---

Thank you very much for this opportunity to speak before this very distinguished audience this morning. I consider it an honor to be able to address an audience for whom international affairs is a local vocation (to use Joëlle KUNTZ's felicitous formulation), not something far away but right here, something that intermingles with the politics of governing the city and the canton. And I am particularly glad to speak to you about the issue of gender equality, an issue that has long been on international and local agendas in Geneva.

As a result of the work in part of Geneva-based organizations, there is in place today a body of international law that has firmly enshrined women's equal rights. Indeed, I think it is fair to say that gender equality has become part of an international liberal consensus. This consensus is reflected most importantly in the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

(CEDAW), in a number of ILO conventions, UN declarations, Security Council Resolutions, and in a number of regional instruments. But equality between women and men also is enshrined today in the constitutions of 139 countries (i.e. almost 70 percent of the countries of the world)<sup>1</sup>.

In my talk this morning I would like to explore the changes we have seen in the status of women globally as a result of changes in discriminatory laws and as a result of feminist activism. I will focus in particular on three issue areas: economic rights, violence against women, and the status of women in politics. In reviewing these issue areas I will briefly outline achievements and shortcomings. I will furthermore reflect on the limits of legal approaches limited to equality. I will argue, that it is not sufficient to interpret women's human rights as a matter of non-discrimination, or that women's equality can be achieved by giving women the same opportunities as men. Instead, I think, it is crucial to recognize deep-seated structures that hinder equality in outcomes and it is necessary to destabilize these structures before true gender equality can be achieved.

### **Women's Economic Situation**

So let me begin to explore changes in women's economic situation. Perhaps the most important achievement of feminist activism in the second half of the 20<sup>th</sup> century has been to make visible the fact that women work and to gain recognition that their participation in the labor market is indeed legitimate. The Western ideology of the male breadwinner, an ideology that colonialism and development practices in the 1950s and 1960s helped spread internationally, defined as the logical counterpart to the male breadwinner the ideal of a "non-working" housewife who dedicated herself to the care of her family and home. If she aspired to work outside the home, this aspiration was judged as less valid than that of a man. Indeed, many countries during the great depression of the 1930s restricted women's right to work and reserved new jobs for men. But even before the depression, labor laws and practices - such as unequal wages and social security provisions, or laws requiring women to quit work upon marriage - severely limited women's labor force. Furthermore, lack of access to land and credit prevented women from running their own businesses or their own farms.

But much has changed. To begin with, feminists in the 1970s revealed as ideological the idea that women didn't work. Working class women in the North and poor women in the South have always worked; they never had a choice but to earn income in order to ensure the survival of their families. For women farmers - both in the North and the South - the idea that they were "non-working housewives" must have seemed ludicrous in the face of 12 and 14-hour workdays. Furthermore, was not unpaid work also work? Did not child rearing and housework create value for the larger economy? Insisting that women's work was indeed work generated demands to appreciate the value of this work. Women began to receive consideration in development interventions, and gradually governments began to encourage women's participation in the official formal labor force.

In addition to this re-valuing of women's work, international discourse shifted from an emphasis on protecting women from the hardships of work (and thus prohibiting them for example from night work or work in mines) to equal pay and equal treatment. Although there are still restrictions on women's work in certain industries and sectors in at least a quarter of the countries around the

---

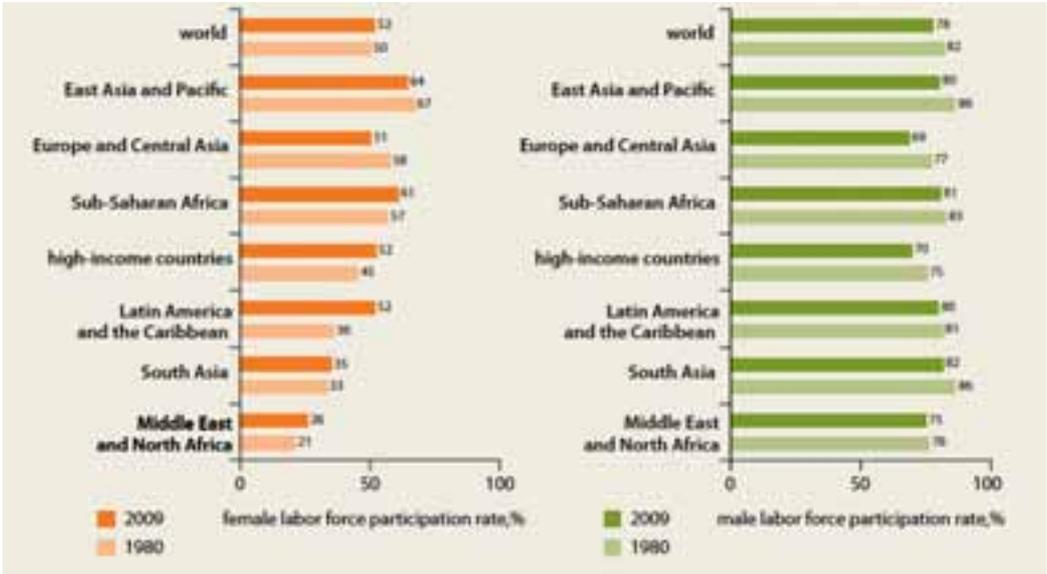
<sup>1</sup> UN Women, *Progress of the World's Women 2011-12: In Pursuit of Justice* (New York: UN Women, 2011), p. 8.

world today, the ILO has eliminated protective legislation from the international labor code and many countries have followed it.

The re-valuing of women’s work combined with a change in labor codes has helped spawn a major influx of women into the formal labor force, so that women today account for about 40 percent of workers world-wide<sup>2</sup>. Between 1980 and 2008, the global gap between women’s and men’s employment fell from 32 to 26 percentage points<sup>3</sup>. While there is thus a global trend towards an equalization of labor force participation rates, a 26 percent gap is still large and significant differences persist according to regions.

The following chart<sup>4</sup> (fig. 1) shows on the left hand the female labor force participation rates by regions and on the right hand the male force participation rates. To begin with, you see a stark difference between women’s and men’s rates of participation. In addition, you see stark differences by regions. In particular, I would like to point out the very low labor force participation rate continuing in the Middle East and North Africa and the highest rate of labor force participation of women actually in East Asia and the Pacific. I’d like to alert you also to the difference between the light colors and the dark colors, and you see overall in all regions an increase in the rate of women’s labor force participation, with the significance exception of Europe and Central Asia where women’s labor force participation has decreased. The main explanation for this actually lays in the post communist restructuring in Eastern Europe.

1. Labor Force Participation



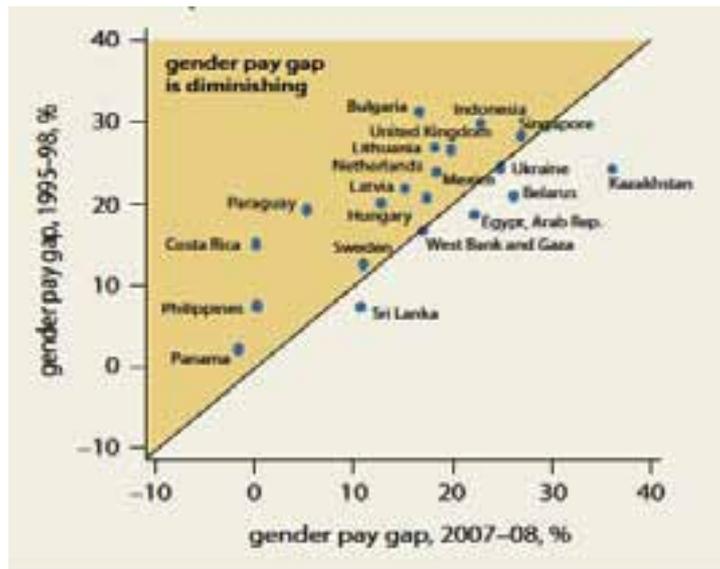
A second indicator of women’s economic status pertains to their earnings. While the gap between men’s and women’s earnings has been decreasing, it continues to be significant.

<sup>2</sup> World Development Report 2012, New York: The World Bank, p. 10.

<sup>3</sup> World Development Report 2012, New York: The World Bank, p. 65.

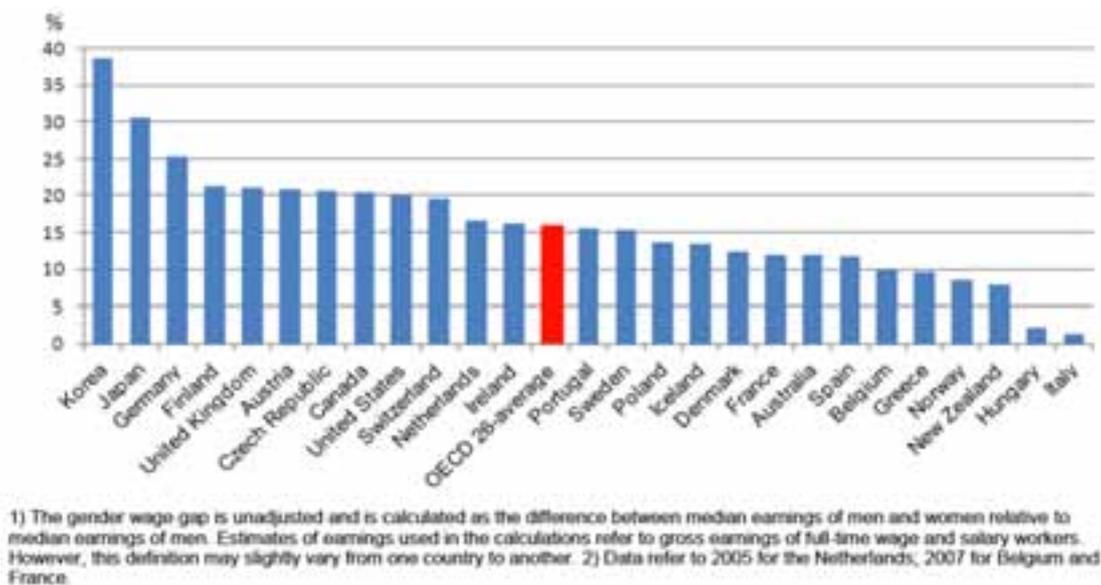
<sup>4</sup> World Development Report 2012, New York: The World Bank, p. 200.

## 2. Changes in Gender Pay Gap



This second chart<sup>5</sup> (fig. 2) indicates changes in the gender pay gap. It shows that in most countries the gender pay gap has been diminishing and in some instances quite droopily (for example in Costa Rica, Paraguay, Bulgaria). On the other hand, there are countries where the gender pay gap actually has been increasing and what is also striking about this chart is there are quite a few countries where there is hardly any change and it includes countries that we like to think as examples such as Sweden which apparently has have real problems to further narrow the gender pay gap.

## 3. Gender Gap in Median Earnings of Full-time Employees 2008



I included specifically this different chart (fig. 3) pertaining in particular to OECD countries because I thought you might be interested in where Switzerland lays. You see an enormous amount of differences with very high gaps in Korea and Japan but also in Germany, so clearly development is not necessarily correlated with a reduction in the gender pay gap. I would like to point out that this

<sup>5</sup> WDR 2012 team estimates based on LABORSTA, International Labor Organization.

chart pertains to full time employees. On the other hand you have actually very low gaps in countries where you wouldn't expect them such as certain European countries that have very different gender orders.

According to the World Bank, women in manufacturing continue to earn less than men in almost all countries. Women's farms and enterprises typically are smaller; their farms on average have lower yields, and their businesses are less profitable. A major reason for this is the lack of access to productive inputs. Gender divisions of labor are a major factor in contributing to inequalities in wages. Women and men tend to concentrate in different economic sectors, and women tend to be in those sectors and work arrangements that pay less. Thus they are overrepresented in agriculture and services, and they tend to be more likely to work in the informal sector, in part-time and temporary arrangements, or as unpaid family laborers.

Non-discrimination laws have difficulty addressing this segregation of the labor force. Women end up in flexible work arrangements so that they can do the care work that is expected of them. World Bank statistics show that around the world women allocate between one to three hours more to housework and two to ten times more time to child care than men; their time available for market activities is reduced accordingly. The problem thus is not only discriminatory labor practices but also a societal gender division of labor that separates income earning from care work and values the former over the later. Indeed, the problem is more broadly an undervaluing of activities connoted feminine. Thus, even when women move into male jobs and these jobs become majority female, they tend to become less valued and wages decrease. Historical examples include teachers or computer operators, both initially male job categories that were taken over by women with an associated loss of pay and prestige. Moreover, skills associated with women (such as sowing or caring) are often considered to be natural endowments that women are born with and not skills - thus they do not need compensation. The problem again may not be individual or organizational discrimination but a broad societal denigration of the feminine.

In sum, there has been progress in the rate of women's labor force participation and in closing the gender pay gap. Further advances need affirmative approaches and policies that counteract the pervasive structuring of our societies and workplaces in a way that privileges the unattached individual worker at the expense of those who meet the vast need for care that is an integral part of our human existence. The challenge is to create a society that is organized around our human need to care and be cared for. This includes flexible working arrangements as much as the provision of quality and affordable childcare.

### **Violence Against Women**

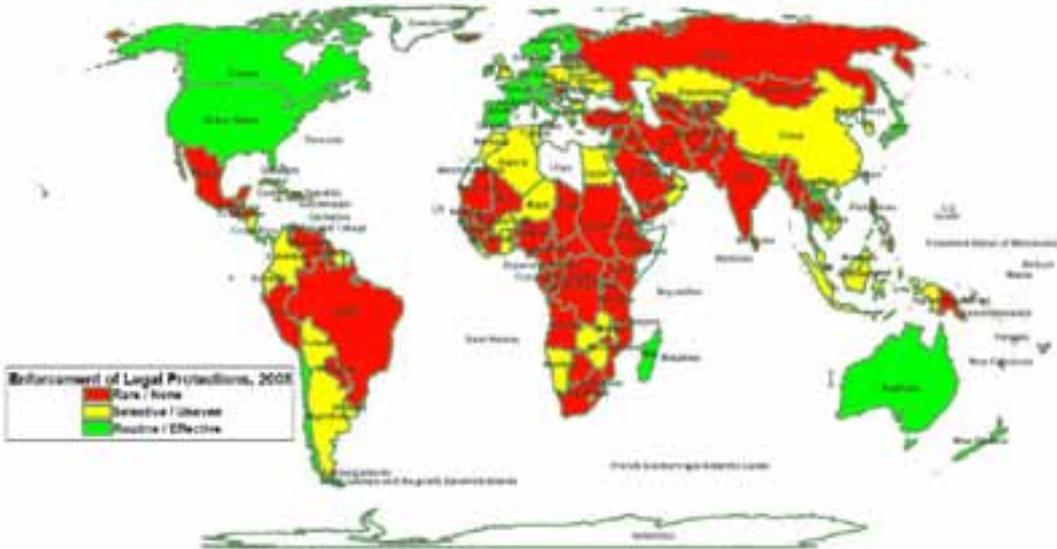
Let me move on to the issue of violence against women, which illustrates the limits and promises of human rights law in a different way. Violence against women does not appear in the women's convention (CEDAW), in part because it is difficult to formulate violence against women as a matter of discrimination, in part because the issue simply was not on the political agenda in the 1970s, when the treaty was drafted. Today it is one of the core preoccupations of the feminist movement. And indeed, the CEDAW committee in its General Recommendation 19 has creatively defined violence against women as "a form of discrimination that seriously inhibits women's ability to enjoy rights and freedoms on a basis of equality with men" and asserted that states have a "comprehensive obligation" to eliminate such discrimination. In doing so, the committee has gone way beyond

anything any state has been able to do: it has implicitly acknowledged that male dominance is at the basis of the problem of discrimination against women<sup>6</sup>. The 1994 Belém do Pará Inter-American Convention on the Prevention, Punishment and Eradication of Violence against Women is similarly radical, recognizing violence against women as “a manifestation of the historically unequal power relations between women and men,”<sup>7</sup> and the African Union’s 2003 Protocol on the Rights of Women in Africa, known as the Maputo Protocol, puts forward a similarly substantive vision that goes beyond formal equality.

While language on violence against women thus is strong in international law, this language has only taken a tenuous hold at the state level. In 2006, only 60 countries globally had specific legislation to address domestic violence, although an additional 89 had some form of legal provision. Even when such legislation is in place, however, enforcement is at best spotty. A 2007/2008 report based on figures from the US state department shows that legal guarantees are rarely and unevenly enforced (fig. 4)<sup>8</sup>.

4. Enforcement of Legal Guarantees

Figure 6. Enforcement of Legal Guarantees Against VAW, 2008



A core problem is the distinction made in law between the public and the private spheres, with the later conceived as outside the sphere of the law, a law that arguably is made by men to fit the experiences of men. Thus, women who are raped or victims of domestic violence cannot count on protection from the state. The law in this sense enables impunity in massive violations of women’s human rights, prompting the lawyer Catherine MacKinnon to question whether women are considered to be humans under the terms of human rights law.

<sup>6</sup> Catharine MACKINNON, *Are Women Human?*, p. 8.  
<sup>7</sup> Catharine MACKINNON, *Are Women Human?*, pp. 8-9.  
<sup>8</sup> RICHARDS, HAGLUND, and KUPPERS, *The Stealth Pandemic*, p. 57.

## 5. WDR Estimation 2012 based on Demographic and Health Surveys



Figures on the prevalence of violence against women are difficult to come by, but all evidence points to the fact that it is widespread. According to UN Women, globally, up to six out of every ten women experience physical or sexual violence in their lifetime<sup>9</sup>. A 1994 World Bank study showed that acts of violence cause more death and disability for women between the ages of 15 and 44 than cancer, malaria, traffic accidents and war combined. The more recent World Development Report shows the continued widespread perceptions that wife-beating is justified (fig. 5). On average 29 percent of women in countries with data agreed that wife beating was permissible for arguing with the husband, 25 percent for refusing to have sex, and 21 percent for burning food<sup>10</sup>. On opposite there is also big variations here in different countries, but what is especially striking is the dotted line on the right which is people agreeing that at least one of these reasons is a justified cause for beating your wife.

Violence against women is particularly salient during times of conflict and crises. Rape in wartime – both of women and men – sometimes is a deliberate strategy to humiliate the enemy, sometimes a means to cement troop cohesion, sometimes a form of torture to elicit information, and often an implicit prerogative of the winner condoned by the military hierarchy. Rape and sexual assault are common in refugee camps, and trafficking in women for purposes of sexual exploitation has been pervasive in post-war contexts and shamefully has included international humanitarian personnel.

In this context, it is necessary to recall that rape of men is frequent during war and that such rape is as devastating for the victims as for women. Indeed, patriarchal norms permanently stigmatize raped men as unmanly, feminized, and homosexual, throwing a vast blanket of silence over the issue.

<sup>9</sup> [http://www.unifem.org/gender\\_issues/violence\\_against\\_women/](http://www.unifem.org/gender_issues/violence_against_women/).

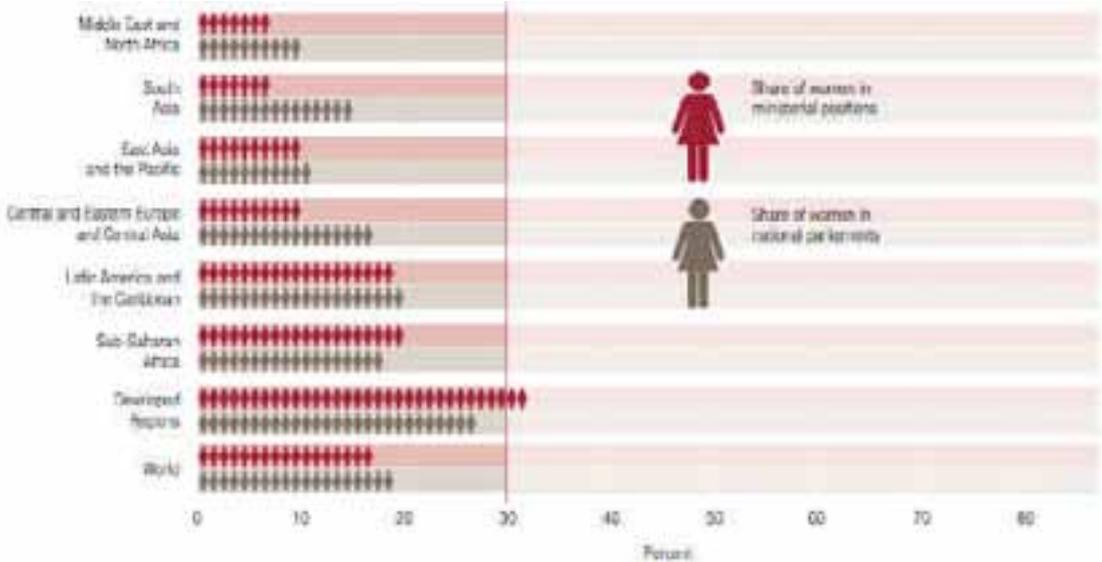
<sup>10</sup> *World Development Report 2012*, p. 83.

Laws criminalizing rape and other forms of sexual violence are a necessary first step to signal the illegality of such acts but do not suffice to combat the problem. Like the problem of women’s economic status, sexual violence is anchored in deep-seated patriarchal structures and requires proactive interventions geared towards no less than a massive assault on male privilege. Such interventions need to combat women-despising practices and the denigration of femininity, both in societies and in militaries. They need to challenge celebrations of militaristic forms of masculinity and of its associated tendency to make women into sexual objects and valued prey. They need to recognize that sexual violence during wartime directly connects to the legitimization of sexual exploitation and women’s denigration during times we call peace. They need to furthermore recognize that sexual violence functions as a means to control women and subordinate men that don’t live up to hegemonic standards of masculinity. Sexual violence thus is a cog in a machinery that upholds patriarchal power, and with it hegemonic forms of militarized masculinity.

**Political Participation**

My third topic is political participation. The limits of the non-discrimination approach are perhaps best visible in this case. Although women’s suffrage rights are now firmly established, women are conspicuously absent from political forums and from positions of power more generally. Progress in this area has been remarkably slow. A hundred years after the first countries allowed women to vote and run for office, women still account for less than 20 percent of parliamentarians world-wide. This includes a high of 42 percent for the Nordic countries and a low of less than 11 percent in the Arab states (fig. 6)<sup>11</sup>.

6 Women’s Representation in Political Decision-making



According to a World Bank study, when a woman and a man compete for a parliamentary seat, women are much less likely to win (with the likelihood for a woman winning being .87; where 1 represents an equal chance). Studies show that around the world people think of men as the better political leaders although there is a tendency for this attitude to become somewhat less prevalent.

<sup>11</sup> UN Women, *Progress of the World’s Women*, p. 128.

If there has been an increase in the influx of women into political positions in the past 10 years, a significant part of this influx has been due to the introduction of quotas. According to the IDEA database at the University of Stockholm, quotas are used today in 107 countries, and scholars have found that countries with quotas were able to increase the representation of women in parliaments much more quickly than those without quotas. Quotas may include voluntary party quotas (which are actually the most common), legislated candidate quotas or reserved seats (the least common form of quota). Where quotas have been adopted, women's share of seats in parliaments has tended to increase; however, there are also many instances where political players have managed to subvert the spirit of quota laws and commitments. For example, in France parties preferred to pay fines rather than comply with the quota law.

At the international level, CEDAW guarantees women's political rights stipulating that "States Parties shall take all appropriate measures to eliminate discrimination against women in the political and public life of the country." And indeed, with Saudi Arabia announcing two weeks ago that women will be allowed to vote and stand for office in local elections, women now have suffrage rights comparable to men in all countries around the world. But the dearth of women in political office shows that eliminating discriminatory laws is not sufficient. Even where women have had suffrage rights for decades, there are pervasive structures and attitudes in place that keep them out of politics. These range from the way parties work to the way in which politics is funded and stereotypes that associate leadership with masculinity. As in the area of economic rights and violence against women, women's political rights have not materialized from eliminating discriminatory laws, but need pro-active policies that deliver rights in an affirmative fashion.

Realizing women's political rights is particularly urgent because it has the potential to affect many other areas of society. Women politicians are much more likely to pass legislation that changes laws and structures designed to keep women subordinate. Thus, for example, the Rwandan parliament – where women in the lower house now hold a majority of 56 percent – has passed laws, which have established women's right to inherit land, require that couples upon marriage commit to shared ownership of marital property, and stipulate that women and men must have equal access to land titles. These legal changes are affecting inheritance patterns and are giving rural women in Rwanda the basis to prosper economically. The Indian experience with reserved seats for women in local assemblies confirms such positive outcome: public investment decisions were more in line with female preferences when women were elected to head local governments.

Discriminatory laws continue to populate the books in countries around the world, most blatantly in personal status and family codes. They would likely be different if women had a say in the formulation of these laws. The absence of women from politics thus poses difficult questions for the quality of contemporary democracies. Clearly, women's rights are impaired where their interests are not represented and their voices are not heard.

## **Conclusion**

To sum up my message to you this morning: There have been considerable advances in gender equality since the middle of the last century, but much remains to be done. Most importantly, it is necessary to recognize that advancing gender equality cannot stop with the outlawing of discriminatory practices. Effective policies for gender equality need to look at the outcomes that purportedly gender-neutral laws produce. Laws of non-discrimination have not eliminated the

gender pay gap, reduced violence against women, or ensured that women have an equal voice in democratic processes. Effective policies for gender equality need to embrace positive action and be ready to mainstream gender considerations into all policies and legislative proposals in a comprehensive manner. This requires expertise, resources and more than anything top-level commitment. The struggle for gender equality is perhaps the defining struggle of our times. We are challenged to do our part in it.

## Échanges avec la salle

---

**Une intervenante :** Je voudrais faire quelques remarques qui concernent non pas Genève mais les autres pays du monde. Que faire par exemple de ces pays où la loi est dictée par la religion et où la discrimination contre la femme est vraiment inscrite dans les textes sacrés ? Comment peut-on faire face à une telle situation ? En outre, l'éducation des filles est très importante, mais celle des mères aussi, car elles sont souvent elles-mêmes partenaires dans ces crimes contre les femmes. Dans certaines régions rurales, comme par exemple en Égypte, on continue à enterrer des bébés filles et les mères sont complètement convaincues que c'est une honte d'avoir des filles. Mrs. Prügl, you mentioned very important things in international law; however in some countries, we still have the law that if a woman is raped and you accept to marry her, then you will not go to prison. We also have honor crimes if a woman is suspected of having an affair outside of marriage, she can be killed; it is completely legitimated and the perpetrator will never go to prison or face any penal judgment. As for the high rate of East Asian workers, women work as domestic in the Arab countries and are subject of violence, rape, abuse, etc. So I don't see that as a positive reality. For the political participation, I would say that it is very artificial in some regions. I come from Lebanon, a country where we are very proud to say that we have nine women in parliament; however these women are there because their husband were assassinated and they were given these places on honor of their husband and not because of their qualifications. Finally, I would say that the Arab Spring is a winter for women because now, with the rise of Islamism and extremism, the situation is becoming even stronger for them; and for a top-level commitment, we need to pressure the government.

**Mme Elisabeth Prügl :** Regarding the law dictated by religion, it is very clear for me that any form of fundamentalism has been pernicious for women around the world. We are dealing now in international law much more extensively with the question of the plurality of law. There is actually a plurality of forms of law that exists in virtually all countries and divisions of customs are accepted. I'm thinking for example about inheritance laws. I address quickly, at the end of my presentation, the issue of personal status codes and the issue of how family relations are being regulated, one of the really important issues of non-discrimination that I'm thinking feminism movements are dealing with including in Lebanon. For example it is not accepted in the international law that the authority over the children is not shared equally between men and women. Also age of marriage is highly unequal in many countries. So you put your finger on something important and I agree that this is a very serious issue. Issues such as honor killings and marrying your rapist are clearly issues that are in contravention of international law but are in the books in many countries. On the East Asian workers, I don't think the issue is domestic workers here. I think that the rate of men and women labor force participation is so large because of they work in companies and in export processing industrialization. Most of these jobs are not brilliant and rather low paid, but on the other hand the alternative is being

unemployed. There are issues there, but I also would like to say that actually women in East Asia are organizing quite extensively in union, have a very strong voice and are quite visible. I'm more hopeful on these issues than perhaps you would be. About what is happening with women in different countries after the Arab Spring, it is great that in Tunisia we now have elections and there is at least a Constitution in place. Women are very present in Tunisia and active in the politics of restructuring. The case of Egypt seems to me to be much more problematic.

**Mme Franceline Dupenloup** : J'ai été très touchée par ce que vous dites sur le printemps arabe, dont on imagine qu'il pourrait devenir un automne, voire un hiver, pour les femmes. Je crois que l'on n'est pas bien informé malheureusement. On ne comprend pas bien ce qui se passe et il y a beaucoup d'inquiétudes qui nous parviennent de manière fragmentaire par la presse, mais il est vrai que l'on a le sentiment que malheureusement les forces pas toujours les plus progressistes pour les femmes reprennent le pouvoir ou reviennent par des biais détournés. Il est évident qu'il ne faut pas éduquer uniquement les filles, mais aussi les mères et les garçons. Je parlais de ce que je connais, à savoir Genève, et je suis absolument convaincue que l'éducation des filles est centrale parce que l'on éduque les futures mères, mais que les garçons doivent être impliqués dans le processus et que l'on n'arrivera pas à avoir de vrais progrès si on n'intègre pas les garçons dans le processus de prise de conscience que l'émancipation des femmes émancipe aussi les hommes. Il faut répéter aussi l'importance du rôle des mouvements féministes, qui est un mouvement pacifiste et humaniste qui a été tellement discrédité que l'on a du mal à le dire. J'espère que l'on reviendra sur la question du printemps arabe, puisque l'on est à Genève, ville internationale. Je crois que l'on a aussi de très vifs soucis avec la laïcité qui est d'ailleurs aussi un problème à Genève, à notre petit niveau et avec des conséquences bien moins dramatiques.

**Mme Monique PRINDEZIS** : Ces deux interventions de qualité montrent que l'éducation est au centre de la problématique de la non-discrimination. Vous avez dit, Mme Dupenloup, qu'après de longues années, après un long combat, vous avez réussi à faire en sorte que le genre soit intégré à la formation des enseignants. Je me demande comment il se fait que, dans une petite République qui accueille le Conseil des droits de l'homme, il soit aussi difficile d'intégrer dans la formation des enseignants une question aussi fondamentale, qui est finalement une question de droit. Je dis cela parce que je dirige un centre international de formation à l'enseignement des droits de l'homme et de la paix et que nous demandons depuis quarante ans à Genève l'inscription des droits humains dans la formation des enseignants, car cela pourrait être une garantie de l'« effectibilité » des droits humains déjà à l'école.

**Mme Franceline Dupenloup** : J'entends bien votre stupeur, mais c'est aussi la mienne. On a dû travailler à beaucoup et on a eu besoin de la Commission consultative de l'égalité, aujourd'hui dirigée par Mme Isabel RoCHAT avec maestria, pour faire pression sur l'Université et indirectement aussi sur le politique. L'égalité au fond n'est pas un acquis dans la classe politique genevoise et les enseignants sont convaincus de bien faire. Souvent très honnêtement et très sincèrement, ils ne voient pas où sont les problèmes, et on a là tout un travail pédagogique à faire pour expliquer qu'à l'école, des discriminations subsistent parce que l'on n'a pas su les détecter à temps.

**Mme Sophia Guaraguara** : J'ai gagné cette année le prix *Femme exilée, femme engagée* et je suis contente d'être là parce que je suis solidaire. Je pense que vous savez certainement déjà que Madame RAFAH NACHED, une psychanalyste syrienne, a été arrêtée à Damas et j'aimerais en cette

journée faire un appel pour la rédaction d'une lettre de soutien avec la signature de tous. Je suis contente parce que je peux parler en toute liberté aujourd'hui avec vous ici à Genève. Mais là-bas en Syrie, il semble que même soulager la souffrance des gens soit puni.

**M. Venen Paratian :** Je suis le président de « Chagos international Support » et je pense que très peu de personnes dans la salle savent où Chagos se trouve. Il s'agit de l'archipel des Chagos dans l'Océan indien, non loin de l'île Maurice dont je suis originaire. Voici un cas où plus de 1500 familles ont été déportées de force dans les années 70 et où une base américaine a été instituée à Diego Garcia. Cela fait quarante ans que cette population, femmes et hommes, lutte pour retourner chez eux. C'est une longue histoire sur laquelle je ne vais pas m'étendre ici, mais qu'en est-il des minorités qui sont expulsées, en majorité des femmes et des enfants, quand deux pays qui font partie du Conseil de sécurité, j'ai cité la Grande-Bretagne et les États-Unis, continuent de nier le droit à ces familles de retourner là où ils ont le droit de vivre ?

**Mme Elisabeth Prügl :** I don't want to not answer your question, but frankly I don't know much about the case.

**Mme Ariane Wagenknecht :** Je voudrais juste relever un point entendu plusieurs fois ce matin, à savoir que les lois sur l'égalité n'ont rien changé, et je voudrais dire au contraire que sans loi sur l'égalité, il n'est pas possible d'avancer. Et je fais partie de cette génération de femmes qui ont lutté pour avoir des lois sur l'égalité. J'ai aussi relevé que dans 107 pays, il y a une loi sur l'égalité. Peut-être que ces lois sont encore perfectibles, parce qu'il ne faut pas oublier que l'égalité est une notion nouvelle. C'est un changement dans la conception de la société et lorsque l'on a parlé égalité, on n'a pas toujours mesuré les conséquences qu'elle engendre. Je crois que c'est un point sur lequel on doit encore travailler. Il est vrai que certaines lois sur l'égalité ont eu un effet nocif sur les femmes, mais c'est maintenant que l'on s'en rend compte et c'est maintenant qu'il faut faire le changement. Ne pensez-vous pas qu'il est extrêmement important de se centrer sur les lois sur l'égalité ?

**Mme Elisabeth Prügl :** I think there is no question that discriminatory laws need to get out the books, so in that sense gender equality laws are the basis from which we have to start. I don't want any way to denigrate work that has been done in the second wave of the feminist movement to get this accomplished. Having discriminatory laws on the books is very difficult to deal with and this is obviously the first step towards equality. Having said that, we cannot rest, there is my message, because non-discriminatory laws tell us that we should all have equal opportunity. But equal opportunity does not mean that you would have equal outcomes, because the kind of society in which we are operating is structured in such a way that there is a very different kind of expectations, responsibilities and values assigned to women and men and to femininity and masculinity. And I think the reason we do still have violence against women and women unequal representatives in the political sphere is precisely because equality laws are not enough. Equality laws are crucial for first step and the challenge is now to take that second step and think about equality of outcomes.

## La féminisation des flux migratoires

par M. William Lacy SWING, directeur général de l'Organisation internationale pour les migrations (OIM)

---

Quel honneur, quelle joie pour moi de me trouver parmi vous ce matin. Je voudrais particulièrement remercier Mme Isabel RoCHAT : merci, merci mille fois pour cette invitation à participer à cette rencontre. J'aimerais aussi remercier Madame Blandine MOLLARD pour son assistance. Je suis particulièrement heureux des liens que nous avons tissés entre nos deux institutions, tout particulièrement en ce qui concerne notre collaboration pour la prévention des mutilations génitales féminines qui a permis de faire des progrès, mais aussi dans l'étude sur la déqualification professionnelle des femmes migrantes qui va nous permettre d'aider ces femmes. Je vous le dis très simplement, il est très important pour notre organisation de participer à l'événement d'aujourd'hui. En effet, l'égalité des droits entre les femmes et les hommes tend à se généraliser dans de nombreux pays. Il faut cependant garder un certain nombre de questions à l'esprit. Quelle est la réalité tangible de cette égalité ? Quels sont les obstacles qui subsistent ? Cette égalité entre hommes et femmes me tient personnellement à cœur et je veille à ce qu'elle soit au centre des actions de l'OIM, de nos états membres, de nos partenaires et bien entendu des migrants eux-mêmes. Le principe directeur sur lequel se base l'action de l'OIM est le suivant : faire en sorte que la migration soit une expérience sûre et enrichissante pour tous. De ce point de vue, de nombreux efforts sont requis pour réduire les obstacles à l'émigration, mais aussi pour tirer profit des opportunités qu'elle offre.

Permettez-moi d'être simple aujourd'hui devant vous en vous présentant trois points : premièrement la place importante des femmes dans le flux migratoire, deuxièmement les risques spécifiques auxquels les femmes migrantes sont confrontées et troisièmement les dimensions économiques et sociales de la contribution des femmes migrantes aux sociétés.

Depuis quelques décennies, un changement s'opère dans la place que tiennent les femmes dans les flux migratoires. Les femmes ont toujours migré, évidemment, cela ne se conteste pas. Dès 1960, les femmes représentaient 47% des migrants internationaux et on estime qu'à ce jour elles représentent 49% des 240 millions de migrants dans le monde. Si cette population constituait un pays, celui-ci se situerait en sixième position dans le monde. Si l'on parle des 400 milliards de revenus générés par année, dont les femmes produisent au moins la moitié, ils représenteraient à peu près le PNB de la Finlande ou du Koweït ; ce n'est pas une petite somme. Le changement le plus significatif est sans aucun doute que les femmes migrent davantage à titre indépendant, ce qui constitue une évolution très positive. Cela signifie que la migration permet de plus en plus aux femmes de prendre leur destin en mains. Elles migrent de plus en plus en qualité de principal soutien économique de la famille ou en vue de poursuivre des opportunités économiques qui leur sont propres. Cette évolution est d'ailleurs souvent perçue comme un témoignage de la plus grande autonomie dont bénéficie un nombre croissant de femmes dans le monde.

En second lieu, les femmes migrantes sont exposées à des vulnérabilités spécifiques. Il y a donc un aspect négatif, car les risques sont énormes. Les expériences des femmes migrantes sont aussi diverses que leur lieu d'origine ou que les communautés dans lesquelles elles s'installent. Et si la migration peut amener de nombreux avantages, elle présente en même temps de redoutables obstacles. En particulier, les femmes migrantes peuvent faire l'objet d'une discrimination double : en tant que migrantes d'une part et en tant que femmes d'autre part. Et je ne vous cache pas que

l'atmosphère, surtout à l'ouest, est très anti-migrants et que les effets sont doublés pour les femmes. De ce fait, les formes de discrimination contre les femmes migrantes se manifestent à plusieurs niveaux. Premièrement, les politiques régissant l'accès au marché du travail et aux services publics peuvent comporter une discrimination de fait envers les femmes migrantes. Deuxièmement, il en est parfois de même de l'accès à la justice, à l'éducation, à la santé ou à l'emploi. Celles-ci vont ainsi cumuler les entraves sur le marché du travail et dans la société, ce qui peut contribuer à une marginalisation des femmes migrantes et à accroître leur vulnérabilité à diverses formes de discrimination et de violence. En effet, malgré les progrès accomplis ces dernières années, les femmes migrantes restent exposées à des risques de violence très réels. En général, les femmes migrantes sont plus susceptibles d'accepter des conditions de travail dangereuses et peuvent également être exposées à des conditions de travail forcé, d'exploitation sexuelle ou à d'autres formes de violence physique. On estime ainsi à 2'500'000 le nombre de personnes dans une situation d'exploitation liée à la traite. Ces personnes connaissent des conditions de vie intolérables. Au cours de la dernière décennie, l'OIM a porté assistance à plus de 46'000 victimes de traite. L'approche de l'OIM dans ce domaine est de travailler sur trois axes principaux. Il faut agir sur la prévention de la traite en améliorant les conditions socio-économiques dans les pays d'origine afin de réduire les vulnérabilités individuelles. Il est aussi nécessaire d'informer et d'éduquer la population en général des risques liés à la migration irrégulière. Un effort d'information est par ailleurs nécessaire dans les pays de destination, puisque la traite des personnes est alimentée par une demande de main-d'œuvre et de services. Je ne vous cache pas que les organisations internationales et les gouvernements ne font pas assez d'information publique. Le deuxième axe sur lequel l'OIM travaille est la protection des personnes victimes de traite. Dans chaque pays que je visite, je me rends dans les abris où l'on donne assistance aux victimes. Nous fournissons des aides, des soins médicaux, un soutien psychologique, une assistance juridique et une aide à la réintégration socio-économique. Tout cela est nécessaire aux pauvres femmes qui sont victimes de traite. Le troisième axe est la poursuite pénale. Là aussi, il faut faire beaucoup plus. Il est crucial pour l'OIM de soutenir ses 32 états membres dans l'adoption de législations appropriées afin de faire comparaître les individus qui organisent et tirent profit du crime de traite.

Je conclus sur une note assez positive : la contribution des femmes migrantes aux pays d'origine et de destination. Force est de constater qu'il est aujourd'hui impératif d'adopter des politiques et des programmes qui limitent les risques de la migration pour les femmes. Pourtant ces risques ne doivent pas faire oublier que la migration peut renforcer leur rôle d'actrices dans l'économie et le développement de leur pays d'origine et dans le pays d'accueil. En effet, la contribution économique, sociale et culturelle des femmes migrantes est grandement méconnue. Les données de la banque mondiale montrent que les transferts de fonds des migrants vers leur famille représentent plus de 40 milliards de dollars en 2010, malgré la diminution liée à la crise économique et financière. On estime que la contribution des femmes migrantes à ces flux est équivalente à celle des hommes en dépit d'un revenu moyen très inférieur. Le rôle des femmes migrantes se joue dans la santé et l'éducation des familles restées au pays. Au-delà des transferts financiers, les échanges sociaux, les idées, les compétences, les attitudes peuvent aussi stimuler le développement et promouvoir les droits humains. Les femmes migrantes transmettent également une nouvelle définition des rôles attribués à chaque genre dans la société.

En conclusion, je souhaite insister sur un élément crucial : la migration peut mener les individus à enrichir leur valeur, leurs compétences, leurs responsabilités économique et sociale. Pour cela, les

femmes doivent avoir accès à des canaux migratoires légaux et sûrs, et ce n'est qu'à cette condition que nous pourrions garantir leurs droits fondamentaux à toutes les étapes du processus migratoire. Il y a depuis un demi-siècle une visibilité beaucoup plus grande des femmes parmi les migrants internationaux, la moitié plus ou moins. En soi, la féminisation de la migration est un développement très positif. Même s'il faut constater que les femmes migrantes sont exposées à des risques spécifiques, les contributions des femmes migrantes aux sociétés d'origine et de destination sont extrêmement importantes.

## La place de la Suisse au niveau de l'égalité entre hommes et femmes

par Mme Sylvie DURRER, directrice du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes

---

J'aimerais remercier les organisatrices et organisateurs de ce rassemblement tant l'enjeu de l'égalité est important pour nos démocraties et nos économies. La mission qui m'a été confiée est de présenter les questions d'égalité au plan suisse en comparaison internationale. Je vais donc présenter quelques chiffres dans la masse de ceux qui existent, non pas parce que je suis une fétichiste des statistiques, mais parce que je pense qu'il est toujours extrêmement important d'avoir des données précises et actualisées, des faits sur lesquels on puisse se baser pour avoir éventuellement un discours passionné, mais non émotionnel.

Le plan de mon intervention se présente comme suit : un bref rappel historique sur le cas helvétique, la situation suisse de l'égalité en quelques chiffres, des exemples d'outils à disposition pour éliminer les inégalités. Il s'agira enfin d'insister sur le message central de mon point de vue, à savoir développer des mesures qui soient vraiment bénéfiques pour les deux sexes.

### 7. Affiches en faveur du suffrage féminin



La Suisse est l'une des plus jeunes démocraties au monde. Je vous rappelle qu'en Suisse, les hommes ont le droit de vote depuis 1848 et ont bien voulu l'accorder aux femmes suite à une votation populaire masculine en 1971. Si on avait demandé aux hommes d'autres pays s'ils souhaitaient accorder le droit de vote aux femmes, il n'est pas certain que la Suisse aurait été aussi isolée qu'elle

l'a été dans cette inégalité. Dans bon nombre d'autres pays, cela a été une décision, un fait du prince. On le voit aussi aujourd'hui en Arabie saoudite que c'est le fait du prince qui permet aux femmes de commencer à avoir accès à la démocratie. Le suffrage féminin a donc été longuement débattu en Suisse : entre 1893 et 1971, il y a eu plus de 70 votations communales, cantonales et fédérales, sans compter les interventions parlementaires et les actions juridiques pour essayer d'instaurer l'égalité entre les hommes et les femmes. C'est en 1959 qu'eut lieu la première votation fédérale sur le droit de vote féminin, qui finit par aboutir en 1971. Je vous invite à consulter les affiches de l'époque (fig. 7 et 8) qui en disent long sur les préjugés à l'égard des femmes et des hommes.

#### 8. Affiches contre le suffrage féminin



Cette intéressante image (fig. 9), que le Conseil fédéral avait choisie en 2008 pour se représenter, rappelle que l'égalité ne concerne pas que les femmes, mais la totalité de la population.

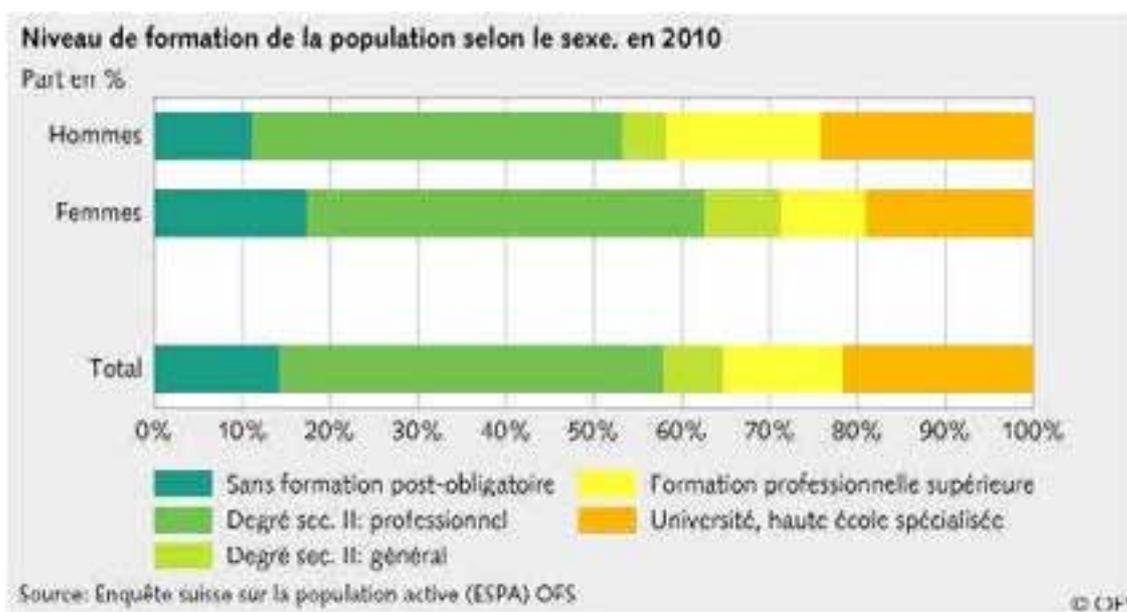
## 9. Le Conseil fédéral en 2007



Pour voir où en est la Suisse au niveau de l'égalité au 21<sup>ème</sup> siècle, je vais prendre rapidement quatre domaines : formation, travail, famille et politique.

Au niveau de la formation, on observe des différences importantes entre les filles et les garçons (fig. 10) ; les succès scolaires sont variables. On observe un bon démarrage pour les filles, et on peut s'en réjouir, mais aussi des difficultés de départ pour les garçons qu'il faut reconnaître et traiter. Mais rien n'est joué. Le nombre de jeunes femmes et hommes qui, à vingt ans, n'ont pas engagé ou achevé une formation professionnelle (10% d'hommes et 17% de femmes) est préoccupant. On peut dire que les filles ont gagné la bataille de l'école, certes. Pourtant, ce n'est pas une bataille, mais un enjeu pour tout le monde, et on doit s'en réjouir, mais en s'inquiétant aussi pour la suite et pour les garçons qui ont des difficultés à l'école. Vous observez aussi que pour ce qui est du degré secondaire II général (maturité, baccalauréat, diplôme de culture générale, etc.), l'écart est extrêmement important entre les filles et les garçons.

10. Niveau de formation selon les sexes en 2010

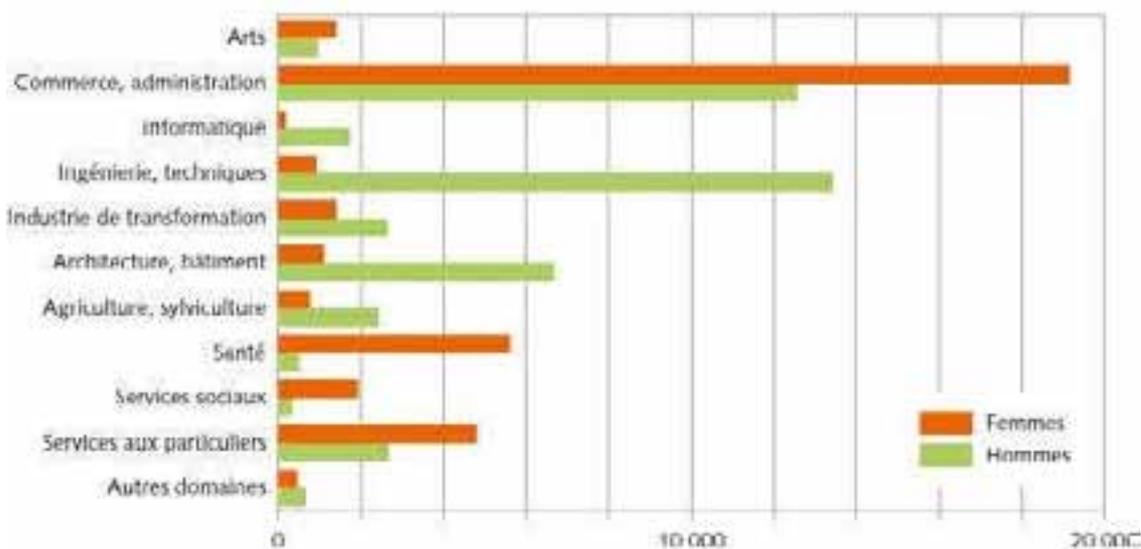


Toutes ces inégalités doivent nous interroger. Il y a aussi des choix de formation très sexués. En 2009, il y a très peu de secteurs dans le domaine de l'apprentissage où il y a réellement égalité (fig. 11). La

norme est constituée de « choix » très différents pour les filles et les garçons, d'autant plus qu'ils sont très influencés par des stéréotypes. Dans les secteurs de l'ingénierie et de la technique par exemple, les garçons sont en grand nombre. C'est un domaine qui a besoin de personnel qualifié et qui va le recruter à l'extérieur. Or l'une des hypothèses que fait ce secteur est de dire que si l'on veut avoir tout le personnel dont on a besoin, il faut absolument que l'on arrive à mieux s'adresser aux jeunes filles et à recruter plus de femmes. Avec l'arrivée des machines, les questions de force pure ne sont plus l'élément qui explique un tel différentiel. Il en va de même pour les secteurs de la santé et des services sociaux où les hommes sont sous-représentés, une fois encore pour des raisons de préoccupation, alors qu'il est important que la mixité existe dans tous les domaines.

#### 11. Formation professionnelle initiale en 2009

##### Elèves de 1<sup>re</sup> année de formation professionnelle initiale, en 2009



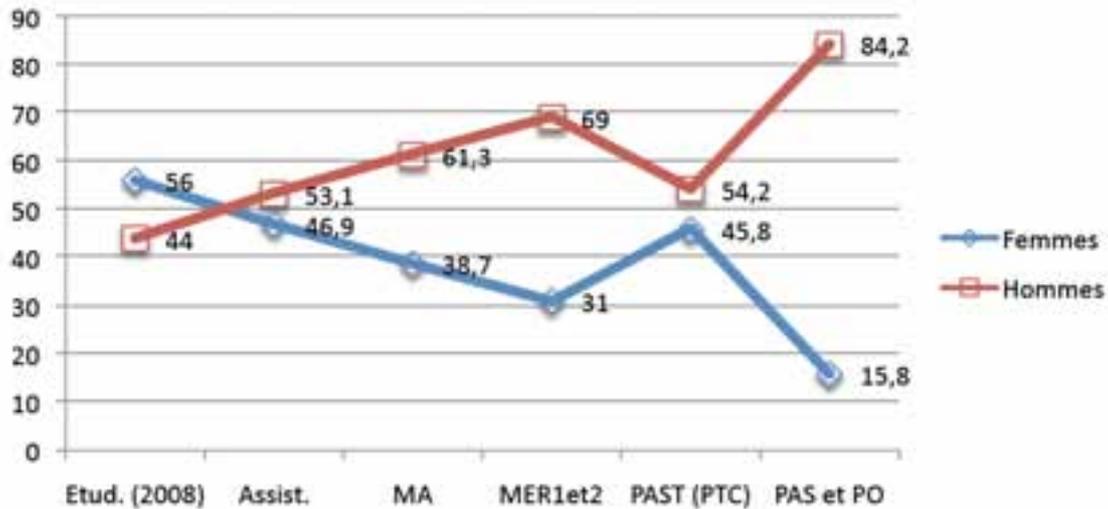
Source: Statistique des élèves et des étudiants

© OFP

Il y a beaucoup d'étudiantes à l'Université par rapport aux jeunes hommes qui préfèrent l'apprentissage, puis les hautes écoles spécialisées. Vous observez aussi que si elles sont très nombreuses au départ, au niveau des postes de professeurs associés, professeurs assistants et professeurs ordinaires, les femmes ne représentent que 15% (fig. 12). Ce n'est donc pas parce qu'il y a beaucoup de femmes au départ, qu'il y en aura forcément beaucoup à l'arrivée, et il s'agit de s'interroger sur la totalité du cursus et du mécanisme.

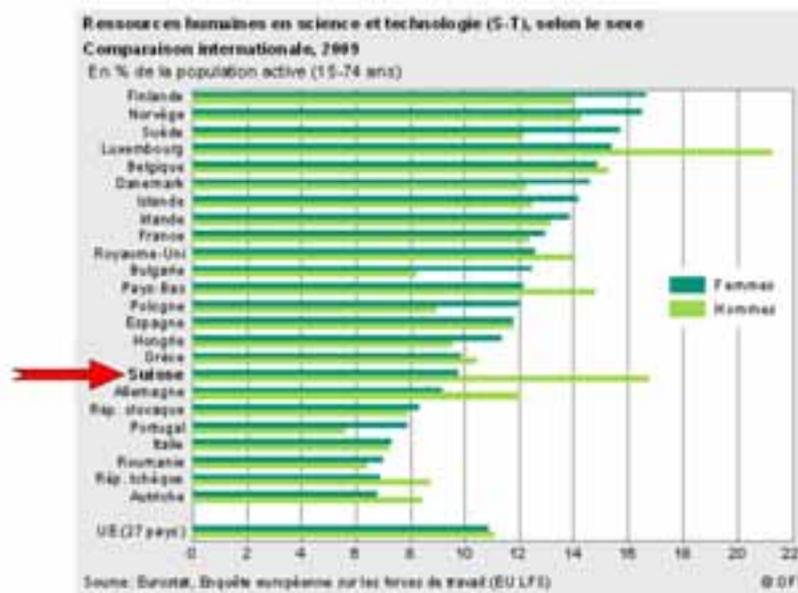
12. Répartition par sexe selon les étapes à l'Unil en 2009

### Répartition par sexe selon les étapes à l'Unil en 2009 (en pourcentage)



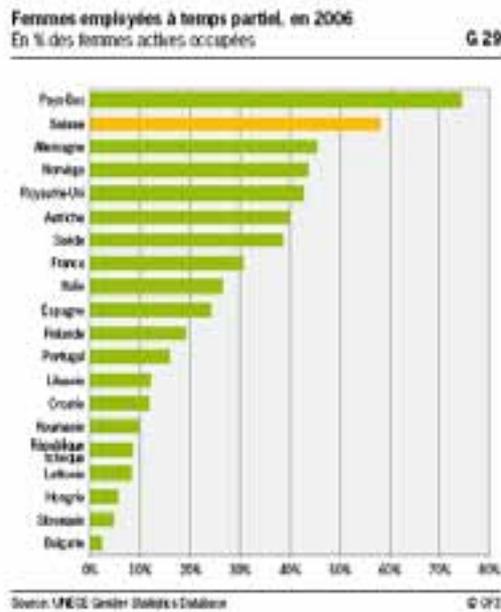
Il y a donc une mixité professionnelle particulièrement inachevée en Suisse, comme le montre une comparaison internationale des ressources humaines en science et technologie selon le sexe (fig. 13). Vous observez que la Suisse est mal positionnée en termes d'égalité et que ce n'est pas une fatalité, puisque d'autres pays relativement proches de la Suisse au niveau culturel arrivent parfaitement à instaurer cette mixité, comme la Finlande ou la Norvège où il y a plus de femmes que d'hommes actuellement dans ce secteur.

13. Ressources humaines en science et technologie - Comparaison internationale 2009



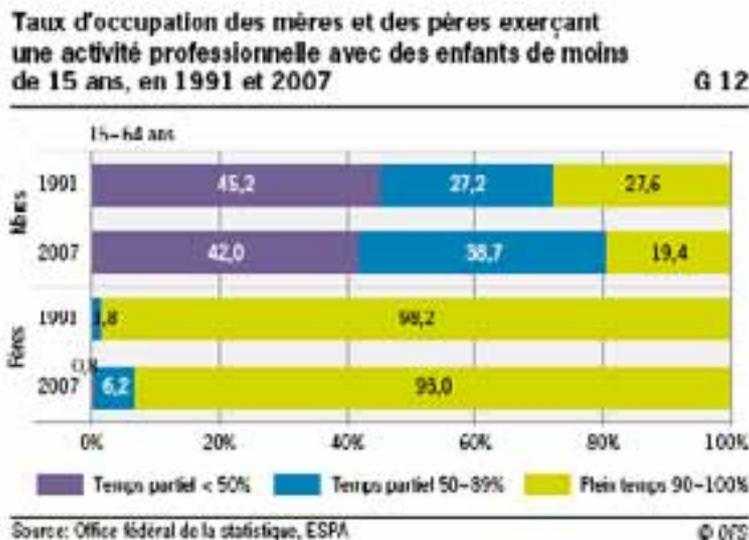
Autre point extrêmement important : les femmes sont très présentes en Suisse sur le marché du travail et sont très nombreuses à avoir une activité professionnelle.

#### 14. Femmes employées à temps partiel en 2006



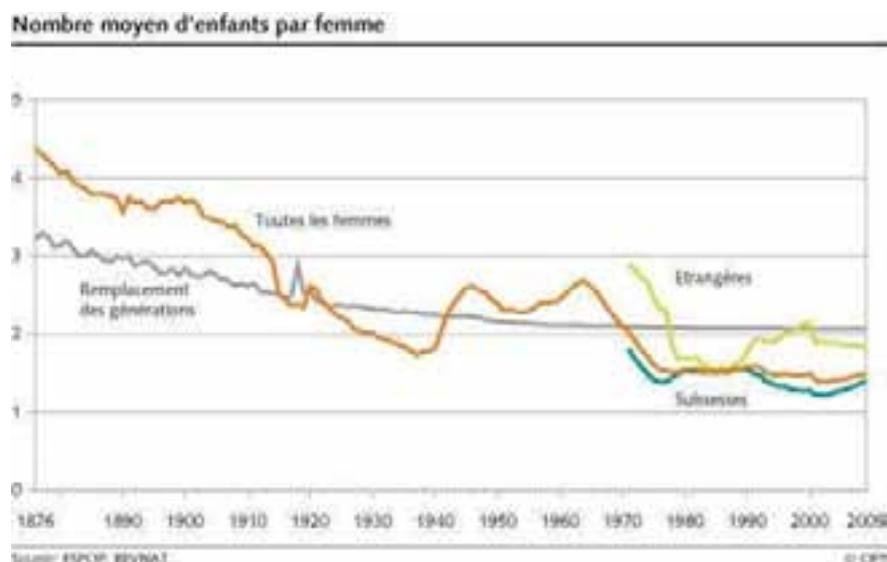
Soit dit en passant, elles l'ont toujours été mais elles n'étaient pas rémunérées auparavant. Madame Cro-Magnon n'était pas tranquillement assise au coin du feu en attendant que Monsieur ramène le gigot de mammoth. Les femmes ont de tout temps et dans tous les pays travaillé et continuent de le faire, pas forcément dans le secteur formel, pas forcément en étant rémunérées, mais elles n'ont pas commencé à travailler après la Seconde Guerre mondiale ou après Mai 68. Elles ont toujours beaucoup travaillé, comme les hommes d'ailleurs. Mais si les femmes sont très présentes sur le marché du travail, elles le sont à temps partiel, et ça c'est une spécialité suisse. En comparaison internationale, la Suisse se situe ainsi en deuxième position en ce qui concerne le travail à temps partiel (fig. 14). On observe que dans certains pays, c'est une réalité à peine connue, comme en Bulgarie, en Lettonie ou en Slovaquie. Il n'y a que les Pays-Bas qui ont plus de temps partiels que la Suisse.

#### 15. Taux d'occupation des mères et des pères en 1991 et en 2007



Le temps partiel est particulièrement la réalité de travail pour les mères, alors que c'est le temps plein pour les pères. On constate une importante différence entre les pères et les mères sur cette question (fig. 15). Vous voyez aussi qu'il y a peu de changement au fil du temps entre 1991 et 2007. Les femmes continuent à travailler à temps partiel, principalement pour prendre en charge les activités domestiques et le soin des enfants. On observe cependant qu'il y a eu une baisse des petits temps partiels (inférieurs à 50%), une augmentation des temps partiels supérieurs à 50% et une diminution des temps pleins. Le temps partiel est à la fois une solution que certains pays envient à la Suisse et un problème. D'une part, le temps de travail dépend beaucoup des possibilités de concilier la vie familiale avec l'activité professionnelle ; une grande partie du temps partiel est ainsi contraint et non choisi. Un poste à temps partiel est souvent en Suisse synonyme de conditions d'emploi précaires et d'une couverture sociale insuffisante (le travail à temps partiel, même sur quelques années, a un impact extrêmement fort sur la suite de l'autonomie économique), d'obstacles à la formation continue et à la réalisation d'une véritable carrière. En même temps, le travail à temps partiel permet d'assumer d'autres activités importantes pour un pays comme la prise en charge des enfants, l'assistance à des tiers ou les tâches domestiques. En parlant d'assistance à des tiers, c'est la question de la prise en charge des personnes âgées qui va surgir de façon importante en Suisse. Depuis 1991, le travail à temps partiel a progressé dans la population active aussi bien chez les femmes que chez les hommes, mais jamais à plus de 13% pour ces derniers. En outre, alors qu'un couple sur deux divorce (48%), les enfants résident généralement chez leur mère qui travaille à temps partiel pour pouvoir les prendre en charge. Elle exerce seule l'autorité parentale dans près de la moitié des cas, un dossier qui questionne la Suisse actuellement et sera bientôt traité par le Parlement.

#### 16. Nombre moyen d'enfants par femme



Quant au renouvellement des générations, depuis la fin du 19<sup>ème</sup> siècle, la fécondité, qui est aussi tributaire du contexte économique général et de la situation de guerre, a régulièrement baissé (fig. 16). On observe que depuis 2001, l'indicateur conjoncturel de fécondité montre une légère tendance à la hausse pour atteindre 1,5 enfant par femme, bien que l'on demeure en-dessous du seuil de renouvellement des générations qui se situe à 2,1. Si la Suisse n'est pas aussi vieillissante que l'on pourrait l'imaginer, c'est notamment grâce à la population étrangère résidant en Suisse qui a en moyenne plus d'enfants que la population suisse, même si cette population tend à s'adapter très

rapidement à la situation des Suissesses et des Suisses et que leur indicateur de fécondité baisse aussi assez rapidement.

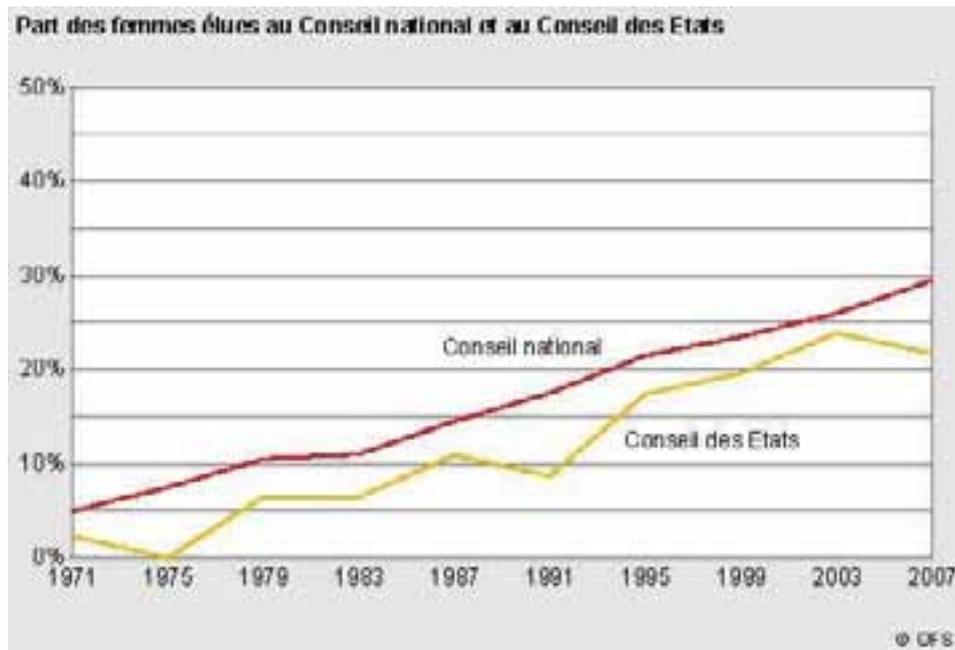
La Suisse est un pays qui a une espérance de vie extrêmement élevée, plus longue pour les femmes (fig. 17). On observe en effet un écart d'environ 4 ans entre les femmes et les hommes. On constate aussi une amélioration spectaculaire au fil des années qui n'est pas encore achevée. Du côté des hommes, on assiste aussi à une amélioration, puisque l'espérance de vie a augmenté plus rapidement pour eux depuis vingt ans.

17. Durée moyenne de vie



Les possibilités de carrière ascendante ne sont pas les mêmes pour les femmes et pour les hommes. Plus d'hommes occupent des fonctions de direction. Là aussi, on voit en comparaison internationale que la Suisse a des progrès à faire. Si l'on prend la question des conseils d'administration, les entreprises suisses, si elles sont relativement bonnes au niveau de la diversité, ont en revanche un taux de mixité assez faible.

## 18. Part des femmes élues au Conseil national et au Conseil des États



Dans les institutions fédérales, nous avons actuellement un des dix-neuf gouvernements qui est dirigé par une femme et la Suisse peut être fière de cette situation, même si elle risque de ne pas durer. On a pu réaliser que c'était possible et que le pays ne s'est pas effondré parce qu'il y avait une majorité de femmes au gouvernement. Vous observez aussi qu'il y a une progression assez constante du nombre de femmes au sein du Conseil national et du Conseil des États (fig. 18). On note que ce dernier est plus en dents de scie, ce qui montre aussi que rien n'est jamais acquis dans ce domaine et qu'il faut qu'il y ait constamment des gens qui s'engagent pour que l'égalité soit réalisée.

L'inégalité - et c'est un message fort que j'aimerais donner - n'est pas une question de femmes uniquement, c'est véritablement un problème collectif. Les inégalités existent encore en Suisse, certaines touchent surtout les femmes, d'autres les hommes. Les inégalités qui frappent les femmes concernent cependant aussi les hommes, et réciproquement. Ainsi, la discrimination salariale qui touche une femme a des conséquences sur son partenaire, ses enfants, à court et à long terme, puisque la pension alimentaire en cas de divorce ou le montant de la retraite seront aussi affectés. C'est donc une question qui touche l'ensemble de la société. Les inégalités salariales ont aussi des conséquences néfastes pour les entreprises qui sont ainsi confrontées à une concurrence déloyale de la part des employeurs qui discriminent au niveau salarial une partie de leur personnel et réduisent ainsi leurs coûts. Si les conditions-cadre sont favorables aux femmes et à la famille, elles le sont également pour les entreprises qui auront ainsi la possibilité d'avoir du personnel qualifié et d'éviter la fuite des cerveaux féminins, puisque l'on a vu que beaucoup de femmes travaillent, notamment par nécessité et par manque de conditions-cadre, à des temps très partiels qui ne permettent pas d'utiliser comme elles le pourraient tout leur potentiel.

Il existe des outils pour éliminer les inégalités et en premier lieu des entités spécialisées. Il est important qu'il y ait des centres de compétences dans ce secteur. Au niveau international, il y a un certain nombre d'instances qui s'engagent (UN Women, la Commission on the Status of Women, la Commission de l'égalité du Conseil de l'Europe, etc.). Au niveau du Conseil de l'Europe, il y a eu tout récemment l'adoption d'une convention concernant les violences faites aux femmes et la violence

domestique. C'est un outil que j'espère que la Suisse va adopter prochainement et qui est extrêmement précieux. Au niveau national, il y a le Bureau fédéral de l'égalité et la Commission fédérale des questions féminines, et aux niveaux cantonaux et communaux, des bureaux et des services pour la promotion de l'égalité, mais aussi des commissions. La société civile est aussi engagée sur cette question avec des associations de niveaux divers.

Il existe par ailleurs des bases légales qui sont essentielles. La loi ne fait pas tout, mais c'est tout de même un outil important. On pourra citer les conventions Pacte I et II de l'ONU qui ont des dimensions de genre, la CEDAW qui est une convention contre la discrimination envers les femmes, l'article constitutionnel sur l'égalité (1981), la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (1996), mais aussi d'autres lois qui intègrent la perspective du genre, et bien sûr des programmes et des projets pour mettre en œuvre l'égalité. La Suisse a une Constitution fédérale qui comporte un article sur l'égalité (art. 8, 1999) :

*<sup>3</sup> "L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale."*

Cet article a été débattu par la population et ce fut un choix de société que d'aller vers une société égalitaire. Il n'y a pas énormément de constitutions qui ont intégré la notion de salaire égal pour un travail de valeur égale et pas seulement pour un travail égal.

Je n'ai pas le temps de faire un panorama des outils et projets pour éliminer les inégalités et la discrimination, et je vais seulement m'arrêter sur la discrimination salariale sur laquelle nous reviendrons cet après-midi. En Suisse, les femmes gagnent en moyenne environ 20% de moins que les hommes. Près de 40% de ce différentiel relève de la discrimination au sens de la loi sur l'égalité. Il existe des outils pour lutter contre cette discrimination. En premier lieu, il y a le logiciel informatique *Lohnleichheitsinstrument Bund - LOGIB*, développé par le Bureau fédéral de l'égalité, qui permet aux entreprises de voir si elles sont concernées par la discrimination, de l'identifier et ensuite de la corriger. Il y a ensuite les contrôles que la Confédération exerce dans le cadre des marchés publics et qui peuvent aussi être réalisés par les cantons. Il existe aussi un Label *Equal Salary*, dont vous entendrez parler cet après-midi, et un projet avec les partenaires sociaux sur le dialogue à propos de l'égalité des salaires (2010-2014). Il s'agit d'un projet d'analyse volontaire des pratiques salariales des entreprises, lancé par les organisations faïtières d'employeurs et d'employé-e-s, qui est soutenu par la Confédération. Il nous faut des lois, mais il faut que l'on soit véritablement dans le dialogue et que les gens, à tous les niveaux, se saisissent de ces instruments afin d'améliorer la situation.

Juste un dernier mot sur les quotas dans les conseils d'administration, qui constituent un cas intéressant que j'utilise pour illustrer la démarche dans laquelle le Bureau fédéral de l'égalité s'inscrit. Un certain nombre de pays - la Norvège par exemple, et plus récemment la France et la Belgique - ont inscrit des quotas dans leurs lois sur les conseils d'administration. Je ne vais pas me prononcer sur l'intérêt d'avoir des quotas au niveau légal, mais sur les effets que cela a généré. Quand on a décidé d'introduire ces quotas, on a constaté qu'il fallait des femmes mais que l'on n'avait pas de femmes formées sur ces questions-là. Soit dit en passant, on ne s'était jamais posé la question de savoir si les hommes étaient formés pour occuper ces postes. À partir de là, on s'est posé toute une série de questions : Qu'est-ce qu'une formation pour un conseil d'administration ? Qu'est-ce qu'un conseil d'administration ? Comment fonctionne un conseil d'administration ? Ceci a

permis d'améliorer les règles de fonctionnement et le bassin de recrutement des conseils d'administration. Au final, et c'est vraiment dans cette perspective que travaillent le Bureau fédéral de l'égalité et les bureaux cantonaux, trouver des mesures qui soient bénéfiques pour les femmes a des conséquences positives pour les femmes, pour les hommes et pour l'ensemble de la société. Il ne faut donc pas être uniquement dans une perspective de rattrapage des inégalités, mais dans une perspective d'innovation et d'ouverture pour que les nouvelles mesures servent l'ensemble de la société.

## Questions et débat

---

**Mme Anne-Marie von Arx-Vernon** (députée au Grand Conseil) : Madame la directrice, je m'aperçois que l'égalité, qui doit être un réflexe, est encore aujourd'hui trop souvent considérée comme une option, au même titre que des cours de japonais ou de macramé, et que dans les milieux politiques, ce réflexe n'existe pas suffisamment. Non seulement j'adhère entièrement à tout ce que vous avez dit, mais j'essaie de l'appliquer au quotidien. Pourtant, que faudrait-il faire en plus pour que cela ne soit plus considéré comme une option, notamment au moment où l'on vote le budget, comme par exemple au Grand Conseil à Genève ? Ce n'est ni un secret ou ni un tabou de dire que régulièrement le budget de la promotion de l'égalité est remis en cause. Monsieur le directeur général, je suis au quotidien confrontée à des femmes victimes de la traite des êtres humains. Beaucoup de ces femmes venant des pays du sud ont d'excellentes formations et elles viennent ici pour travailler dans des métiers de l'économie domestique, où elles sont particulièrement exploitées. Que faudrait-il faire pour que ces femmes qui ont des formations de très haut niveau puissent trouver une place de travail dans leur pays ? À quel niveau devrait-il y avoir une contrainte ou une gestion de gouvernance envers les pays qui ont formé ces personnes qui ont pu aller à l'université et qui se retrouvent finalement à devoir migrer pour des métiers extrêmement précaires, où elles sont en danger, alors que leurs pays d'origine restent des pays sous-dotés au niveau des grandes compétences ?

**Mme Brigitte Berthouzoz** (Le 2e Observatoire) : Nous travaillons en particulier sur un aspect de l'égalité qui est très souvent oublié : l'interdiction du harcèlement sexuel au travail. Je voudrais rappeler qu'en Suisse, la loi sur l'égalité fait obligation aux employeurs de prévenir le harcèlement sexuel au travail. C'est donc une loi qui s'applique en théorie à tous les employeurs, mais qui est malheureusement très peu appliquée et j'en appelle à tout le monde pour questionner vos employeurs respectifs.

**Mme Benedeta Oddo** (représentante d'une ONG libanaise et conseillère spéciale du Consortium national des femmes libyennes) : Monsieur le directeur général, on voit souvent les organismes internationaux être très efficaces au niveau du service. On peut souligner votre remarquable travail dans la prévention et la protection, mais aussi dans la poursuite pénale, même s'il est moins efficace. On voit souvent les organismes internationaux être plutôt subordonnés à la disponibilité des fonds des états membres et moins déterminants au niveau de l'adoption de politiques vertueuses et de la mise en place de mécanismes de contrôle de la mise en œuvre de ces politiques. Je pense notamment à la Libye, un pays totalement déstructuré, que l'on ne voudrait pas voir entre les mains des consultants des états à qui la Libye doit payer un prix de gratitude.

**Mme Christine Verschuur** (Institut des hautes études internationales et du développement) : Je voudrais poser une question à M. SWING qui a dit que les femmes migrantes devenaient des agents du développement dans leur pays. J'aimerais observer qu'à mon avis, les femmes migrantes sont aussi un élément de richesse dans les pays riches. Nous savons que la contribution à la population économiquement active des personnes travaillant dans le *paid-care* est quelque chose de croissant (20% aux États-Unis) et qu'elles sont devenues un élément essentiel du système de protection sociale dans nos pays. Donc je crois qu'il faudrait peut-être non seulement voir les femmes comme contribuant à la richesse des pays du sud, mais aussi comme étant un maillon essentiel de la croissance et de la prospérité de nos pays au nord.

**Mme Sylvie Durrer** : Je crois que c'est Françoise Giroud qui disait qu'il suffirait que chaque femme convainque un homme de l'importance de l'égalité pour que la question soit réalisée, mais on sait que la question de l'égalité ne sépare pas les genres. Je crois qu'il n'y a pas de recette magique dans ce domaine-là. Il faut expliquer, expliquer encore et encore. Il ne faut en aucun cas faire de l'autocensure en disant que c'est un vieux thème dont plus personne ne s'occupe. Mme Dupenloup a rappelé tout à l'heure l'intérêt des jeunes pour cette question. La presse a beaucoup insisté sur les attentes des hommes et des femmes en matière de rémunérations, sans mentionner une autre dimension intéressante, à savoir que les jeunes femmes comptent sur la responsabilité de l'employeur pour être rémunérées de manière égale. C'est donc une question d'actualité. En tant que parlementaire, je pense que vous êtes au bon endroit pour pouvoir mettre certains thèmes à l'agenda politique et économique et faire que ces questions qui touchent l'entier de la société reçoivent toute l'attention et tous les budgets qu'elles méritent. Il n'y a pas de recette magique, c'est un travail au quotidien, un engagement régulier et constant. Il faut de la ténacité sur ces dossiers. En ce qui concerne le harcèlement sexuel, une enquête menée par le SECO a beaucoup intéressé les médias suite à l'affaire DSK en France, alors qu'au niveau international, peu d'enquêtes de ce type ont été menées dans les entreprises. Cette étude mandatée par le Bureau fédéral de l'égalité montre que la réalité est plus préoccupante que ce que l'on pense. Il est important d'avoir des faits pour comprendre précisément ce qui se passe aujourd'hui. Cette étude a par exemple montré que le harcèlement sexuel provenait plus souvent des clients ou des collègues que de la hiérarchie et qu'il fallait mettre en place toute une série de mesures et une culture du respect de l'égalité. Un certain nombre d'entreprises, en particulier les grandes entreprises qui sont plus soucieuses de ces questions, ont déjà pris le pli, alors que cela reste plus problématique notamment pour les PME qui ne sont pas aussi bien armées et équipées pour aborder ces questions. C'est encore une fois un long chemin à faire. Vous connaissez certainement le site *Non c'est non !* (<http://www.non-c-non.ch/>) et nous avons une série d'outils qu'il faut diffuser et utiliser.

**M. William Lacy Swing** : À propos de la déprofessionnalisation des femmes migrantes, je dois vous dire franchement que si l'on ne peut pas améliorer les conditions de travail ou la création d'emplois dans les pays d'origine, il n'y a peut-être pas de réponse acceptable à court terme. Pour le moment, ce que nous faisons, c'est entreprendre un dialogue entre les pays d'origine et de destination par le biais duquel on peut adresser cette question, et créer les conditions grâce auxquelles les femmes migrantes avec de hautes qualifications pourront circuler plus ou moins facilement entre le pays d'origine et le pays de destination. Quand vous vous demandez pourquoi les gens restent plus longtemps que la validité de leur visa, la réponse est très simple, c'est parce qu'ils ont un visa pour une seule entrée. S'ils avaient de multiples entrées, ils garderaient plus facilement contact avec leur pays d'origine. Il faut en plus essayer de maintenir le contact avec le pays d'origine par un

programme pour la diaspora (retour de quelques mois pour former d'autres personnes par exemple). Pour le moment, je ne vois pas de solution si les conditions d'emploi restent ce qu'elles sont dans les pays d'origine. La seconde question est très pertinente. On critique en effet parfois l'OIM parce que son budget dépend à 95% des bailleurs de fonds. C'est vrai, c'est l'argent donné par les états membres pour les projets. Nous avons un budget de 1'400'000'000.00 francs pour les projets, mais nous ne disposons que de 40'000'000.00 francs pour gérer 400 sites et 8'000 employés, parce que nous dépendons des projets, mais cela ne veut pas dire que nous ne sommes pas aussi focalisés sur les droits humains des migrants. Nous prenons des positions publiques, nous parlons avec les pays pour changer leurs politiques, nous aidons les pays à voter des lois plus libérales pour l'immigration. L'OIM a publié récemment un communiqué de presse avec le HCR et Save the Children concernant Lampedusa. Nous donnons peut-être parfois l'impression de faire n'importe quoi pour l'argent, mais ce n'est pas vrai. Pourtant, je comprends cette critique. Pour répondre à la question suivante, nous allons prendre des positions responsables. En ce qui concerne la Libye, je voudrais dire un grand merci à la Suisse et à d'autres pays d'Europe et d'ailleurs qui ont aidé l'OIM et le HCR à faire évacuer et rapatrier plus de 200'000 migrants au cours des six derniers mois dans quarante-six pays d'origine avec plus de 700 vols et 20 bateaux. Je suis d'accord pour dire que les femmes offrent une grande contribution même dans les pays de destination, qu'elles arrivent avec beaucoup de talents, d'idées et d'inspirations et qu'elles sont parfois plus efficaces que les habitants du pays. On ne peut pas dire que la contribution est plus importante que dans le pays d'origine, mais il est clair qu'elle existe dans les deux cas.

**Une intervenante** (Praesidium Project) : I would like to ask a question to the general director of IOM regarding migrant women victims of trafficking. The main point of the project concerning managing mixed immigration flow coming to Europe in Italy is that we discovered that it is very important to assess different protection needs of migrants before determining their status and before sending them to different centers. In order to assess these different protection needs, it is very important to have different competences. The proceeding project benefits of different organizations like Save the Children, IOM, UNHCR and Italian Red Cross. As far as I know, we do not have similar projects all around Europe and the risk is that even women or children can be treated like irregular migrants. So how do you think that this problem can be addressed all over Europe?

**M. William Lacy Swing** : I'm delighted to see someone from the old Praesidium Project present here today. It was a very fine and sound project, with a very good corporate work. It was unfortunately abandoned. It's a project that should be considered for application in other countries facing the same question of persons arriving on the shores, so that proper categorization is made of those who need protection, those who need to be returned, those who are illegal migrants, etc. That's all I can say. C'est un projet très important, qui a été malheureusement abandonné avec le changement de gouvernement en Italie. C'est un projet que nous avons beaucoup soutenu, de même que le HCR, Save the Children et la Croix-Rouge italienne. Il y a des éléments qui auraient pu être suivis dans d'autres pays qui connaissent le même problème. C'était une approche très humaine, très logique et qui a été bien soutenue, mais qui n'existe plus. Je dois peut-être aussi faire une petite confession puisque nous traitons ici la question de l'égalité entre hommes et femmes : l'OIM a maintenant environ 43% de femmes parmi ses 8'000 employés, ce qui n'est ni mauvais, ni merveilleux. Mais les statistiques cachent parfois des vérités, et la vérité veut que les femmes sont beaucoup moins nombreuses dans les positions élevées (environ 22% à 23%). Nous venons d'avoir une grande conférence et j'ai pris l'engagement d'augmenter d'au moins 20% le nombre de femmes dans les

positions de haut niveau. Il s'agit de mettre cartes sur table en déclarant que nous avons l'intention de continuer à augmenter ce taux pour parvenir à l'égalité.

**Mme Maria Francisca Ize-Charrin** (Waterlex) : Vous avez dit qu'en 2011 il y a 49% de femmes sur les 214 millions de migrants. S'agit-il de migrants dit légaux ou cela inclut-il les irréguliers ? Vous avez aussi dit que finalement la solution est de faire appel à des canaux migratoires légaux et je voudrais savoir quelle est votre position concernant la convention des droits de l'homme sur les travailleurs migrants et leurs familles qui n'a pas été à ce jour ratifiée par les pays développés.

**M. William Lacy Swing** : Le chiffre de 214'000'000 date de 2009 et inclut seulement les réguliers et pas les irréguliers, ce qui signifie que le nombre est beaucoup plus important, mais on ne sait pas exactement dans quelle mesure. Ce qui m'a surpris, c'est que le nombre des migrants domestiques internes est trois fois plus élevé. En Chine cette année, un ministre m'a dit qu'il y a plus de 200 millions de migrants domestiques à l'intérieur des frontières de la Chine. Ils posent un peu le même défi que les migrants internationaux en quittant les zones rurales pour rejoindre les zones urbaines.

## **Projection du film *François et Françoise ont-ils les mêmes opportunités de carrière ?***

---

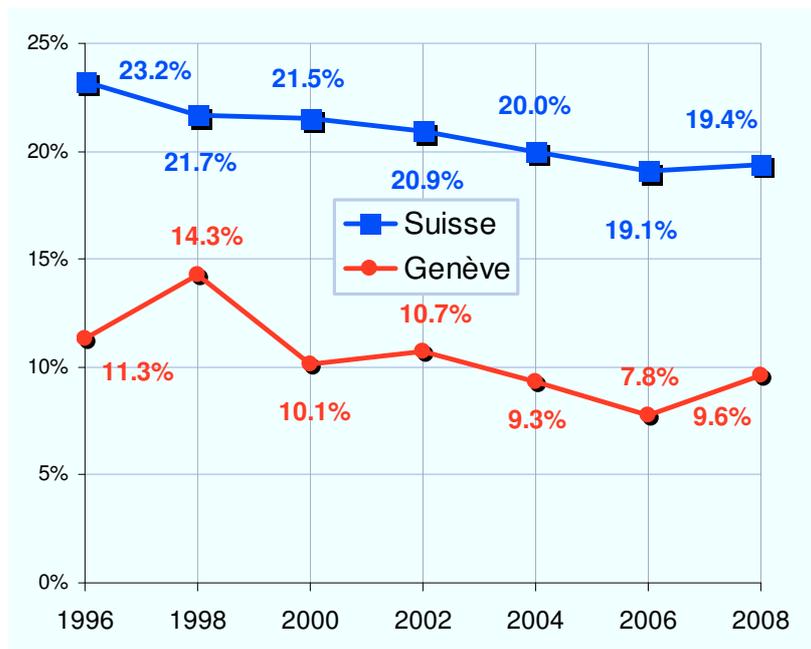
### **Analyse économique des causes des inégalités salariales entre hommes et femmes en Suisse**

par M. Yves FLÜCKIGER, vice-recteur de l'Université de Genève, professeur au Département d'économie politique et directeur de l'Observatoire de l'emploi

---

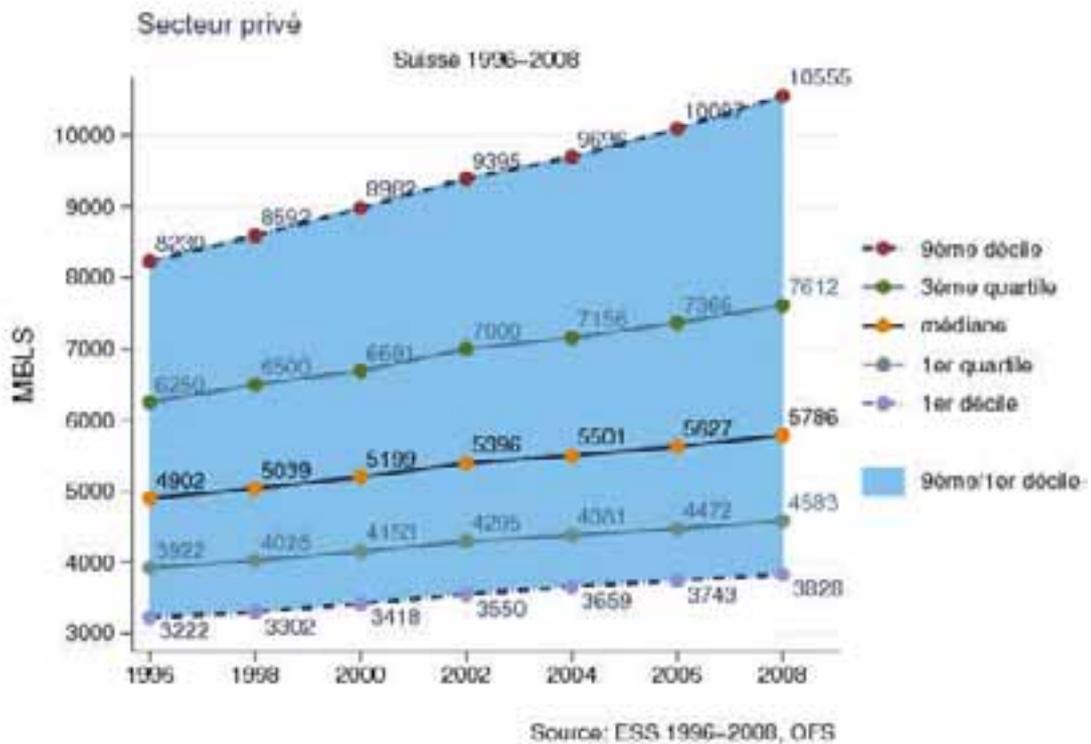
Merci infiniment pour cette invitation. C'est pour moi un immense privilège d'être parmi vous aujourd'hui pour parler des causes des inégalités salariales, un des grands domaines des inégalités que l'on observe encore dans nos pays. Et peut-être la première chose qu'il nous faut faire, c'est déjà examiner les différences qui existent en Suisse ou à Genève, même si au cours des deux dernières décennies on a constaté des diminutions de ces différences de salaires. Elles restent encore relativement importantes, mais vous constaterez aussi qu'à Genève la différence de salaire médian entre les hommes et les femmes n'était que de 9,6% en 2008 (voire même de 7,8% en 2006) alors qu'en Suisse, il était encore de 19,4%. Il y a donc des différences régionales extrêmement importantes, et j'y reviendrai.

19. Inégalité des salaires entre hommes et femmes en Suisse et à Genève (1996-2008)



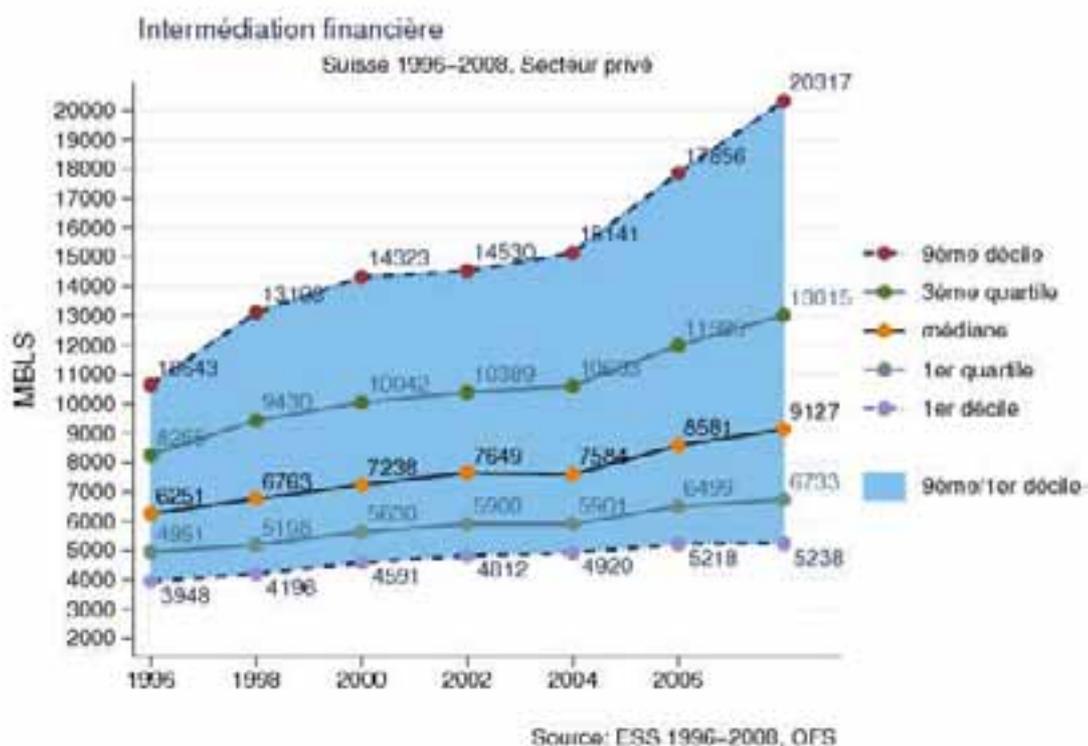
Ces différences de salaires peuvent évidemment être le reflet de différents paramètres. Cela peut être lié au niveau d'éducation, qui reste encore différent entre les hommes et les femmes, au nombre d'années d'expérience que les uns et les autres ont pu accumuler sur le marché du travail. On sait que les femmes ont encore souvent en Suisse des expériences d'interruption de carrière au moment de leur maternité et que c'est un facteur qui va les pénaliser en termes d'années d'expérience accumulées, mais aussi d'années d'ancienneté obtenues au sein de l'entreprise. Ces différences de salaires sont aussi le reflet de positions hiérarchiques ou de fonctions occupées différentes entre les hommes et les femmes. Ces inégalités-là ne sont pas nécessairement problématiques. Elles peuvent même être incitatives. Le fait même que des personnes plus formées gagnent plus que des personnes qui ont arrêté leur formation plus tôt est un facteur qui devrait, on l'espère en tout cas, encourager autant les femmes que les hommes à accumuler des années de formation supplémentaires. Un graphique (fig. 19) nous rappelle cette évolution et la diminution que l'on observe. Il est clair que si l'on souhaitait prolonger la ligne pour atteindre une inégalité nulle, il faudrait encore quelques dizaines d'années, voire centaines d'années, pour atteindre cet objectif. On peut aussi être frappé par le fait qu'entre 2006 et 2008, les inégalités aient légèrement augmenté en Suisse et à Genève, ce qui ne signifie pas pour autant que les discriminations se soient accrues.

## 20. Évolution des salaires en Suisse (1996-2008)



Il nous faut toujours resituer les différences de salaires entre hommes et femmes dans le cadre plus général des différences de salaires qui existent en Suisse ou à Genève, que ce soit dans l'ensemble des secteurs économiques ou dans certains secteurs particuliers tels que la finance. J'ai pris un ratio de ces inégalités entre les personnes qui font partie du dernier décile des salariés les mieux payés en Suisse et le premier décile qui représente le seuil de salaire des personnes qui figurent parmi les moins bien rémunérées sur le marché du travail suisse (fig. 20). Ce ratio était de 2,55 en 1996 et il a progressé jusqu'à 2,76 en 2008. Il faut préciser que l'enquête sur la structure des salaires touche aujourd'hui pratiquement 1'000'000 de personnes salariées en Suisse et que ces données sont extrêmement fiables, puisqu'elles touchent quasiment une personne sur quatre. On constate que, selon les secteurs économiques, la progression de ces inégalités a été différente. J'ai pris ici l'exemple du secteur de l'intermédiation financière où l'on observe que les inégalités entre le neuvième et le premier décile sont passées de 2,7 en 1996 à 3,88 en 2008 (fig. 21). Il faut toujours resituer les différences de salaires entre hommes et femmes dans le cadre plus général des inégalités de salaires qui existent au niveau de l'ensemble de l'économie suisse ou genevoise. Il est évident que si les femmes sont plus régulièrement employées dans des secteurs où la progression salariale est plus faible, on observera simultanément des augmentations de la différence de salaire entre hommes et femmes sans que ce soit forcément le signal d'une discrimination.

## 21. Évolution des salaires dans l'intermédiation financière (1996-2008)

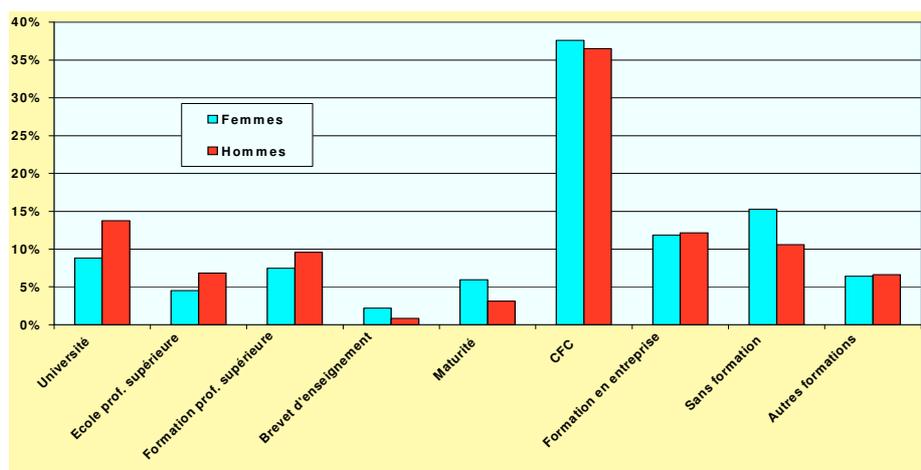


Passons maintenant aux trois grandes causes qui peuvent être évoquées pour expliquer les différences de salaires, en rappelant que s'il y a des causes qui sont explicables par des niveaux d'éducation et d'ancienneté, il y en a d'autres, inexplicables, qui sont assimilées à des discriminations et qui sont inéquitables et parfaitement inefficaces simplement parce qu'elles vont handicaper la croissance économique que l'on pourra observer dans un pays si des personnes qui ont un même niveau de formation, un même niveau d'expérience et un même niveau d'ancienneté n'obtiennent pas des salaires équivalents. On parlera donc de discrimination lorsque pour des profils parfaitement identiques, une femme gagnera systématiquement moins qu'un homme. On parlera de pratiques discriminatoires qui pourraient être observées au niveau de l'ensemble d'une entreprise. La distinction entre inégalité et discrimination est un point tout à fait crucial à la fois de l'application de la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes, mais c'est aussi un beau défi pour l'analyse économique. Comment parvient-on de manière systématique à mesurer l'ampleur éventuelle de ces discriminations et à pouvoir dire ce qui est discriminatoire dans une inégalité de salaires ? C'est un élément qui est particulièrement délicat à mesurer et je vais vous présenter une méthode économique qui parvient effectivement à apporter une réponse à ces questions. On verra que l'on parvient généralement à le faire, sauf si une entreprise pratique une politique qui serait parfaitement aléatoire.

La première des trois grandes sources d'inégalité entre les hommes et les femmes est le fait que les hommes et les femmes ont des caractéristiques personnelles différentes, ce que l'on appelle en économie le capital humain qui peut être représenté par le niveau de formation, d'ancienneté dans l'entreprise ou d'expérience accumulée. Ce sont des facteurs objectifs qui représentent des différences objectives qui vont évidemment se traduire par des différences de salaires sur le marché du travail. Encore une fois, ces différences ne sont pas discriminatoires de la part de l'employeur qui

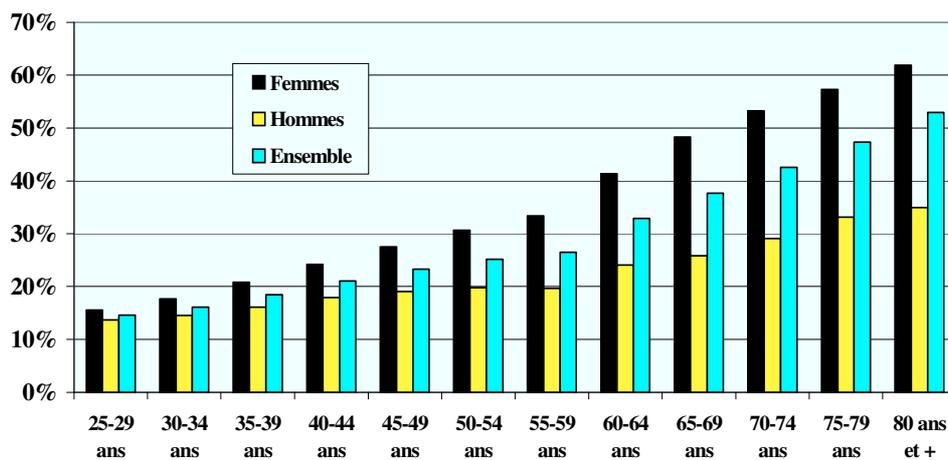
constate ces différences et pratique des salaires différenciés. Ces différences de salaires sont efficaces parce qu'elles peuvent inciter des personnes à se former plus, plus longtemps et à accumuler de l'expérience. C'est une incitation économique qu'il ne s'agit surtout pas de supprimer. Il faut cependant reconnaître que le fait que les hommes et les femmes aient encore aujourd'hui des différences de formation constitue peut-être le résultat d'éventuelles discriminations antérieures au marché du travail. Elles peuvent évidemment aussi être liées directement aux discriminations sur le marché du travail. Si une femme sait par ailleurs qu'en accumulant le même niveau de formation qu'un homme, elle n'accédera malheureusement pas au même niveau de salaire, c'est un facteur qui pourrait éventuellement constituer un élément qu'elle va prendre en compte dans sa décision d'investissement dans le capital humain. On peut donc dire que si ces différences de formation, d'ancienneté et d'expérience ne peuvent pas être directement combattues par la loi, on peut faire en sorte que les décisions des hommes et des femmes ne soient plus influencées par ce paramètre particulier en instaurant une non-discrimination sur le marché du travail. Il est clair que ces différences de formation, d'ancienneté et d'expérience peuvent par contre être combattues avec d'autres instruments, notamment en faisant en sorte que les femmes puissent rester de manière plus permanente sur le marché du travail et que la maternité ne soit plus un facteur qui incite certaines d'entre elles à quitter le marché du travail avec toutes les conséquences qu'on observera par la suite.

## 22. Origine des inégalités: niveau de formation



Ce graphique (fig. 22) illustre le fait qu'il existe encore aujourd'hui des différences de formation entre les hommes et les femmes d'après les données du recensement fédéral de la population qui datent de 2000. Ces données sont collectées tous les dix ans et il faudra encore attendre que celles de 2010 soient connues pour voir comment les choses ont évolué. On constate qu'il existe encore aujourd'hui un niveau de formation universitaire plus important chez les hommes que chez les femmes et qu'à l'inverse on observe encore plus fréquemment des femmes qui n'ont pas dépassé le niveau de formation obligatoire. La bonne nouvelle est que ce facteur disparaît avec les générations.

### 23. Proportion de personnes n'ayant pas dépassé la scolarité obligatoire en fonction des classes d'âge et du sexe



En regardant spécifiquement les personnes qui n'ont pas dépassé le niveau de formation obligatoire selon le sexe et la classe d'âge (fig. 23), on observe qu'il n'y a quasiment plus de différence dans la classe des 25-29 ans alors que l'on constate des différences relativement importantes parmi les générations plus anciennes. Le fait que les hommes et les femmes aient progressivement le même niveau de formation est donc un facteur qui va progressivement instaurer une égalité de salaires de manière endémique et structurelle. Et c'est sans doute ce qui explique que les courbes des inégalités soient plutôt décroissantes. C'est évidemment un mouvement démographique qui va prendre du temps, mais un mouvement qui en soi porte l'espoir d'une égalité future des salaires.

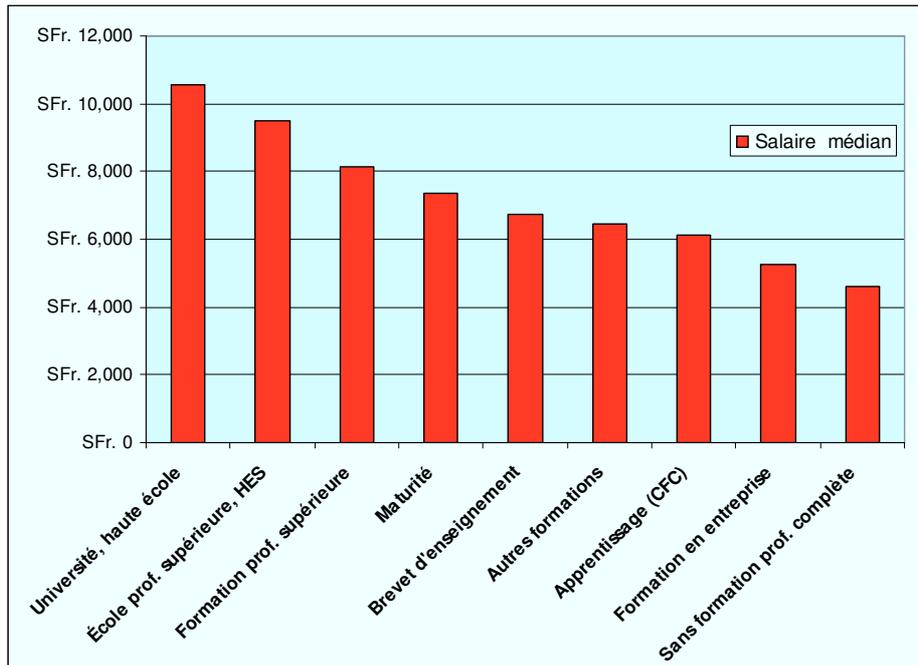
Un autre facteur extrêmement important des inégalités de salaires, qui n'est pas forcément lui non plus discriminatoire, est la ségrégation sexuelle, à savoir que les hommes et les femmes n'occupent pas le même type de profession, ne sont pas occupés dans les mêmes secteurs économiques et n'occupent pas les mêmes positions hiérarchiques dans l'entreprise. La loi en tant que telle peut être utilisée pour combattre les éventuelles discriminations à l'embauche ou à la promotion. Cela étant, pour avoir eu la possibilité de faire une expertise dans le domaine de la discrimination à la promotion, c'est quelque chose de particulièrement difficile à mesurer et à observer, parce que par définition lorsqu'une personne a été promue à une position hiérarchique, on ne connaît pas nécessairement les candidates qu'il y avait sur le même poste. Donc faute d'information, il est particulièrement difficile de pouvoir trancher clairement dans des situations d'éventuelles discriminations à la promotion ou dans des actions juridiques pour discrimination à la promotion. Nous avons fait un certain nombre de recherches qui portaient sur les positions hiérarchiques occupées par les hommes et les femmes. Je ne peux pas vous présenter ici les détails de l'étude, mais pour vous donner un ordre d'idée de l'importance des inégalités qui existent aujourd'hui au niveau des positions hiérarchiques occupées par les hommes et les femmes, il faudrait déplacer ou promouvoir 17,2% des femmes dans le secteur privé à d'autres positions. Ceci ne concerne que 13,5% des femmes dans le secteur public. Comme l'ont constaté d'autres études, le secteur public est de ce point de vue-là souvent un exemple des bonnes pratiques. La grande question sur cette thématique est de savoir dans quelle mesure cette répartition inégale est le reflet d'une discrimination à la promotion pratiquée par les entreprises ou simplement le fait que les hommes ont des niveaux de formation, d'ancienneté et d'expérience plus élevés que les femmes, et que dès lors, naturellement,

ils soient plus fréquemment promus que les femmes. Et cette question-là, de pouvoir distinguer dans les inégalités ce qui est discriminatoire de ce qui ne l'est pas, est encore une fois une question très difficile à résoudre sur la thématique de la promotion. Heureusement, sur la thématique des salaires, des outils existent que je vous présenterai tout à l'heure. Il y aura discrimination - et c'est ce que la loi doit combattre – lorsqu'une inégalité est observable toute chose égale par ailleurs. Or c'est là que se situe le gros problème. Comment mesurer cette identité de situation des hommes et des femmes ?

Il y aura discrimination lorsque, toute chose égale par ailleurs - ce qui veut dire lorsque toutes les caractéristiques prises en compte par l'entreprise pour fixer les salaires sont identiques entre un homme et une femme -, on observerait que des femmes seraient traitées systématiquement différemment que les hommes. Il faut considérer toutes les caractéristiques prises en compte par l'entreprise pour fixer les salaires. Il est clair qu'au niveau salarial, on ne peut pas établir l'existence d'une discrimination simplement en comparant par exemple le niveau des salaires moyens et médians existant dans une profession par rapport à une autre profession, par exemple les salaires dans le domaine de la santé avec les salaires versés dans le domaine de la sécurité. Ce sont deux secteurs différents, avec des pratiques salariales différentes, même si on fait partie d'un même Etat. Ce n'est pas nécessairement sur cette base-là que l'on peut établir l'existence d'une discrimination, c'est peut-être tout au plus l'expression d'une valeur que la société attribue à différents types de professions. Pour démontrer l'existence d'une discrimination, il faut pouvoir obtenir les données individuelles de chaque personne occupée dans une entreprise afin de pouvoir à partir de ces données, qui ne portent pas que sur les salaires mais aussi sur tous les facteurs qui expliquent les salaires, démontrer l'existence d'une éventuelle discrimination. Il faudrait donc pouvoir obtenir toutes les données que l'entreprise utilise pour fixer le niveau des salaires. Il n'y a de ce point de vue absolument aucun préjugé économique ; et une entreprise peut utiliser des facteurs qui ne seraient pas nécessairement inscrits dans la théorie économique mais qu'elle souhaiterait prendre en considération pour fixer le niveau des rémunérations.

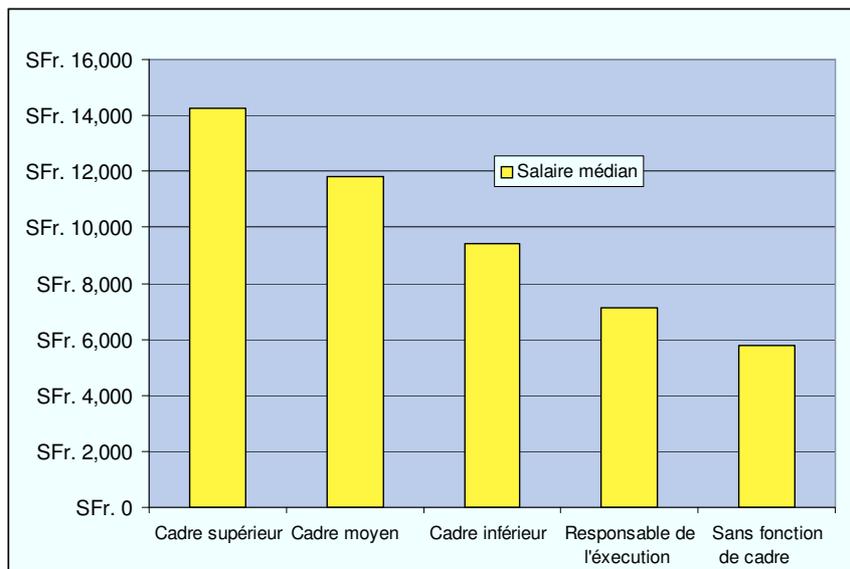
On peut le faire grâce à une approche économique qui s'appelle l'équation des salaires. Celle-ci est basée sur une méthodologie systématique et mathématique. Cette équation prétend parvenir à expliquer toutes les différences de salaires ou une très grande partie des différences de salaires qui sont observées au sein d'une entreprise à partir des informations que l'entreprise va fournir sur les salariés, sur le poste de travail occupé, les fonctions assumées au sein de l'entreprise et le domaine d'activité dans lequel l'entreprise ou la personne concernée est active. Grâce à cette méthode, on arrive à déterminer le poids de chacune des variables explicatives sur le niveau des salaires.

#### 24. Déterminants du niveau des salaires par niveaux de formation



Vous comprendrez que manifestement le salaire médian est clairement influencé par le plus haut niveau de formation atteint par les personnes actives sur le marché du travail (fig. 24). Cela étant, on peut aussi argumenter en disant que ceux qui ont fait l'université ont un salaire plus élevé parce qu'ayant une formation tertiaire, ils atteindront des positions hiérarchiques plus élevées. Et il est évident qu'on ne peut pas se contenter d'une seule variable pour tout expliquer et qu'il faut multiplier le nombre de variables.

#### 25. Déterminants du niveau des salaires par positions hiérarchiques



J'ai pris comme deuxième variable explicative le niveau des positions hiérarchiques. On voit bien que les cadres supérieurs gagnent en médiane plus que les personnes qui n'ont pas de fonction

d'encadrement au sein de l'entreprise (fig. 25). On ne peut donc pas se contenter d'une seule variable et il faut au contraire les accumuler.

Dans l'équation salariale genevoise par exemple (fig. 26 et 27), on parvient, toute chose égale par ailleurs, à mesurer par exemple le poids qu'une formation universitaire exerce sur l'espérance de salaire d'une personne active par rapport à la valeur référence de l'apprentissage. Ainsi, toute chose égale par ailleurs, une personne avec une formation universitaire gagnera 14,8% de plus qu'une personne qui n'a fait qu'un apprentissage. On voit ici, sans entrer dans les détails, le poids exercé sur le salaire par les différentes caractéristiques.

#### 26. Équation des salaires pour l'économie genevoise en 2008

##### Impact des variables retenues

Impact sur les salaires en %\*

##### **Formation** (Modalité de référence : apprentissage (CFC))

Université	14.8
HES	7.7
Maîtrise/Ecole professionnelle	6.3
Brevet d'enseignement	3.1
Maturité	[-0.6]
<b>Apprentissage</b>	<b>Réf.</b>
Sans formation professionnelle complète	-5.1
Formation en entreprise	-2.4
Autres formations	[0.1]

**Age** (+ 1 an) maxi 1.9

**Ancienneté** (+ 1 an) maxi 1.2

\* Impact : toutes choses égales par ailleurs / *ceteris paribus*

[ ] Les valeurs ne sont pas significativement différentes de 0 (Réf.).

Pour l'ensemble de l'économie genevoise, on arrive avec ces équations à expliquer très bien des différences de salaires, mais comme cela touche toutes les entreprises, tous secteurs confondus, il est évident que ce type d'approche est généralement moins précis qu'une approche qui pourrait se faire entreprise par entreprise, puisque dans ce cas-là on entrerait véritablement dans une logique donnée. Pour pouvoir mesurer la discrimination, l'idée est de pouvoir effectuer une analyse multi-variée qui va utiliser toutes les variables pertinentes pour comprendre les différences de rémunération qui sont pratiquées par l'entreprise. En principe, le genre ne devrait pas constituer un facteur, toute chose égale par ailleurs, qui serait pris en compte pour pénaliser une femme par rapport à un homme.

## Impact des variables retenues

	Impact sur les salaires en %
<b>Qualifications requises pour le poste</b>	
Niveau des qualifications requises élevé	21,5
Niveau des qualifications requises moyen	8,5
Connaissances professionnelles spécialisées	Réf.
Niveau des qualifications requises bas	-9,8
<b>Position professionnelle</b>	
Cadre supérieur	69,0
Cadre moyen	46,6
Cadre inférieur	22,5
Activités de supervision	8,7
Sans fonction d'encadrement	Réf.

A ces variables s'ajoutent (en + ou -), les impacts liés aux :

- **domaines d'activité**
- **effets d'entreprise**

Je passe maintenant à quelques observations sur cette approche qui est résolument positive et pas du tout normative. Il est très important de le dire, car il y a eu au départ une incompréhension de la méthode. Certains ont pensé qu'elle consistait à déterminer comment il fallait payer les salaires, alors qu'elle expose la manière qu'a l'entreprise de verser ses salaires. L'entreprise n'a pas forcément une politique salariale claire et explicite, et cette méthode permet simplement de rendre transparente une pratique que l'on observe auprès des entreprises. On doit pouvoir intégrer dans cette analyse l'ensemble des critères que l'entreprise prétend utiliser dans son analyse. Si l'on prend l'exemple des yeux bleus, on intégrera un facteur qui dira qui a ou non les yeux bleus. Cela paraîtrait un peu étrange du point de vue de la théorie économique, mais si l'entreprise utilise ce facteur, tous ceux qui ont les yeux bleus dans cette entreprise obtiendront une prime de salaire. Il n'y a pas *a priori* une probabilité plus grande que les hommes aient les yeux bleus, donc *a priori* les yeux bleus ne seraient pas un facteur discriminant à l'égard des femmes. Par contre, si l'entreprise prenait en compte la taille des personnes pour dire que toutes les personnes qui mesurent plus de 1,80 mètre obtiennent 10% de salaire supplémentaire, ce serait un facteur qui paraîtrait objectif mais qui dissimulerait une discrimination à l'encontre des femmes en essayant de l'objectiver à travers la taille, et ce ne serait pas acceptable. La pratique est donc d'obtenir des données parfaitement anonymes sur tout le personnel, qui intègrent l'ensemble des caractéristiques individuelles.

J'en viens maintenant à trois applications qui ont été faites de la méthode de l'équation des salaires. La première est une action légale réalisée dans le Canton de Vaud. Il s'agit d'une femme qui, en 1996, a déposé plainte contre une entreprise vaudoise pour discrimination salariale. Comme cela se fait souvent, cette femme se compare à l'un de ses collègues en considérant qu'elle devrait gagner le même salaire annuel que lui. Le problème est que cet homme n'est pas exactement l'équivalent de cette femme : il a quelques années d'expérience et d'ancienneté en plus. Un premier expert ne s'est pas prononcé sur la différence observée de salaire, mais a dit que, puisque l'homme n'est pas exactement l'équivalent de la femme, et bien il n'y avait pas de discrimination salariale. On notera que l'expert ne s'est pas prononcé sur l'ampleur de la différence salariale. Comme on le fait généralement dans ce type de procédure, on établit d'abord des indicateurs qui mettent en évidence

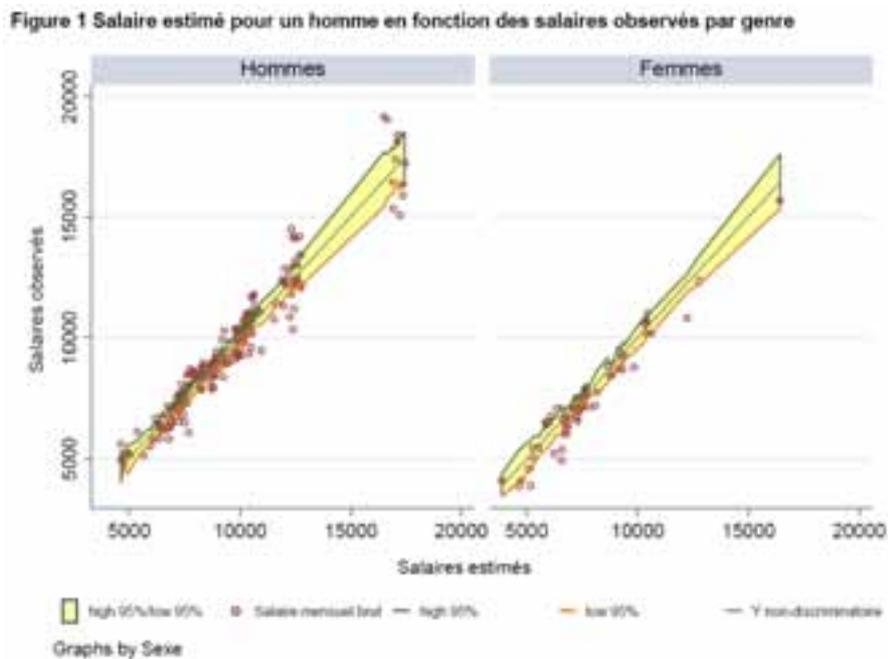
une vraisemblance de pratique discriminatoire fondée sur des facteurs relativement bénins. Il s'agissait en l'occurrence d'une entreprise qui occupait très peu de femmes et qui avait des différences de salaires importantes par rapport au marché de référence. Ces facteurs ont permis d'établir une présomption qui a provoqué un renversement du fardeau de la preuve, et l'entreprise a dû livrer l'ensemble des informations pour ses quelques 300 salariés avec toutes les indications qui pourraient expliquer cette différence de salaires. En menant cette analyse, on s'est aperçu que la pénalité salariale de 21%, toute chose égale par ailleurs, à l'encontre des femmes était très importante et pouvait être assimilée à une pratique discriminatoire, alors que sur le marché de référence cette pénalité n'était que de 13%. Arrive ensuite la troisième partie qui est aussi très importante. La méthode parvient à établir le montant du dommage qui devrait être versé à la personne discriminée. Je pense que c'est un élément très important qui a permis aux juges vaudois de suivre la méthode, puis au Tribunal fédéral de confirmer, dans une décision de 2004, que cette méthode était tout à fait pertinente pour analyser les discriminations de salaires en Suisse, ce qui a donné lieu alors à tout un courant d'analyses basées sur ce type d'approche. On a pris l'équation estimée pour voir si elle permettait de prédire le salaire de l'homme. Et en l'occurrence, l'équation appliquée à l'homme qui était concerné par la comparaison avec la femme établissait qu'il aurait dû obtenir 194'000.00 francs de salaire annuel, alors qu'il gagnait réellement 196'000.00 francs. La méthode était donc très performante pour prévoir le salaire des hommes de cette entreprise. Du coup, il était plus facile de convaincre les juges que si l'équation fonctionnait pour les hommes, elle devrait aussi fonctionner pour les femmes. Or, quand la méthode a été appliquée à la plaignante, il a été défini qu'elle aurait dû gagner 180'000.00 francs la première année et non 120'000.00 francs. Donc le premier expert avait raison : elle ne devait pas gagner le même salaire que l'homme, mais il ne s'était pas prononcé sur la différence de salaire. Or la différence objectivement justifiée n'est que de 14'000.00 francs. Le dommage a par conséquent pu être chiffré à 60'000.00 francs pour la première année.

Suite à cette décision du Tribunal fédéral, plusieurs entreprises ont rapidement voulu savoir comment fonctionnait la méthode. On est alors entré dans une phase d'action préventive. Les entreprises ont demandé à faire une analyse de leur politique salariale afin de déterminer s'il y avait un problème à quelque part. Ces actions préventives ont été extrêmement efficaces. Je vous cite le cas d'une entreprise qui présentait des inégalités de salaires relativement importantes entre les hommes et les femmes de l'ordre de 25%. On a observé en faisant l'analyse que la partie éventuellement discriminatoire n'était que de 2,7%. L'entreprise a ensuite examiné tout son personnel et il a été possible de cibler les personnes pour lesquelles il y avait un problème. Et l'entreprise a corrigé les salaires des femmes qui étaient insuffisamment payées par rapport aux salaires prédits par la méthode. Les choses se sont donc faites en douceur et les écarts discriminatoires ont été corrigés. Il n'est cependant pas possible de garantir à l'entreprise qu'elle ne se retrouvera pas confrontée à nouveau à cette problématique à l'avenir.

La dernière partie concerne la certification *Equal Salary* développée avec Mme Véronique Goy Veenhuys, où les entreprises de manière préventive, volontaire et transparente font une démarche qui va leur permettre de certifier qu'elles ont une politique salariale non discriminatoire. L'intérêt de cette méthode est de pouvoir indiquer à l'entreprise les éventuels problèmes existants suite à l'analyse de sa politique salariale, de lui permettre d'apporter des explications à d'éventuelles différences de salaire qui pourraient *a priori* être jugées discriminatoires, mais qui ne le sont pas

nécessairement, de corriger les potentielles discriminations et, à terme, de pouvoir globalement améliorer la performance de l'entreprise.

#### 28. Salaire estimé pour un homme en fonction des salaires observés par genre



On observe dans ce graphique (fig. 28) que les salaires des femmes qui sont situés dans la fourchette en jaune ne sont pas problématiques. Les problèmes observés concernent les quelques femmes qui se situent au-dessous de la fourchette salariale. On peut citer l'exemple d'une télégraphiste avec un CFC qui n'avait pas nécessairement une formation adéquate par rapport au poste qu'elle occupait au sein de l'entreprise et qui avait une différence de salaire d'environ 17% par rapport à la fourchette de salaire. C'est donc une manière tout à fait pragmatique qui permet à l'entreprise d'identifier exactement les cas sur lesquels elle devrait intervenir pour les corriger.

### Table ronde 1 : Égalité professionnelle

Modération par Mme Fabienne BUGNON, directrice générale de l'Office des droits humains

---

*Mme Véronique GOY VEENHUYS, directrice de Equal Salary*

*Mme Irenka KRONE, docteure en sciences économiques, auteure de l'ouvrage Part-time Employment in Switzerland*

*M. Michel FERRARY, professeur de management et gestion des ressources humaines à l'Université de Genève (HEC)*

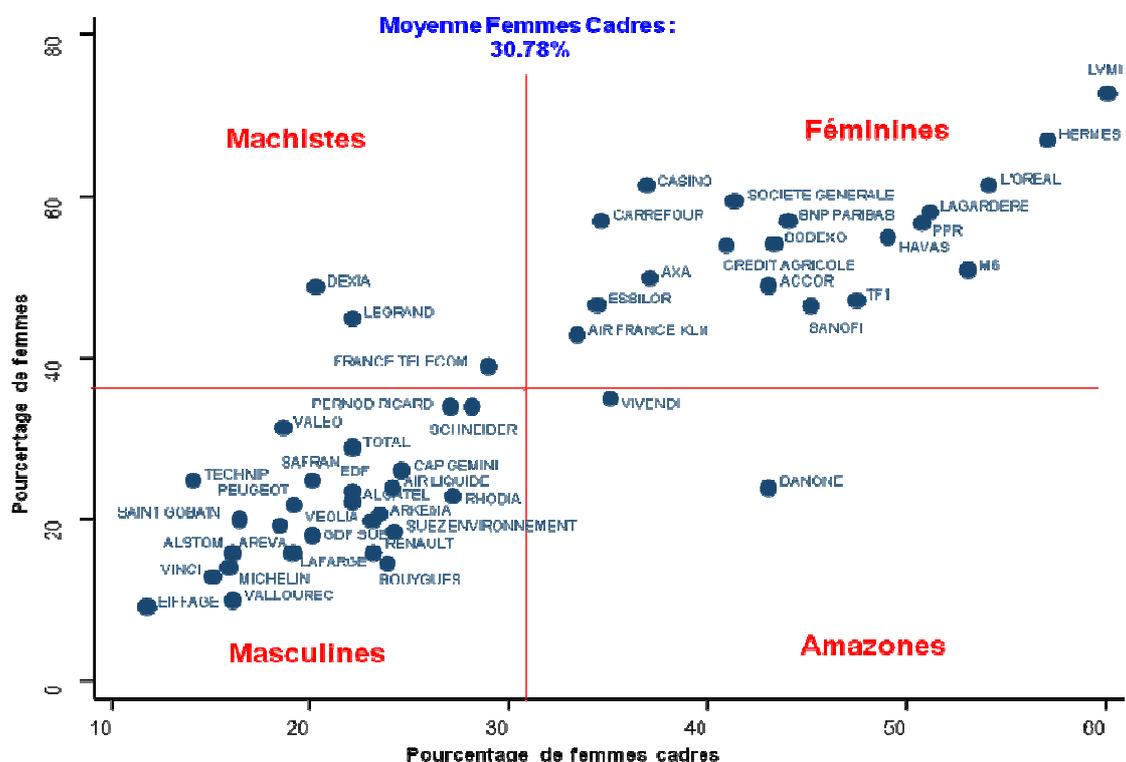
*Mme Sabine VON DER WEID, directrice du département de politique générale de la Fédération des entreprises romandes (FER)*

**Mme Fabienne Bugnon** : C'est un plaisir d'ouvrir cette première table ronde. Nous avons souhaité faire réagir à ces présentations des intervenants spécialisés. C'est un véritable défi pour moi d'avoir

quatre personnes aussi compétentes pour parler du thème de l'égalité professionnelle tout en leur demandant de ne s'exprimer que six minutes, alors qu'elles auraient tant de choses à dire. Je les remercie d'avoir accepté ce challenge, car je souhaiterais aussi que la salle puisse ensuite leur poser des questions.

**M. Michel Ferrary :** Je travaille sur la problématique « féminisation et performances des entreprises ». L'idée est que souvent, quand on parle de l'égalité professionnelle, on est plutôt dans un débat en termes de justice sociale, parce que cela s'inscrit dans toutes les déclarations et les constitutions des pays développés. Pourtant, il ne faut pas oublier qu'une entreprise est d'abord une entité économique avec un compte de résultats et que si, à la fin de l'année, elle ne gagne pas d'argent et fait faillite, c'est un vrai problème. Il y a donc une question qui se pose : Est-ce que favoriser la parité des hommes et des femmes dans les entreprises peut nuire à la performance ? On a tous entendu auprès de chefs d'entreprises que faire du social peut être antiéconomique et nuire aux performances, et que cela peut lui poser des problèmes au niveau de ses actionnaires. Je me suis donc demandé si les femmes ont véritablement un impact négatif sur la performance des entreprises. J'ai traité du cas français parce que les pouvoirs publics imposent aux entreprises de publier de l'information, ce qui n'est pas le cas en Suisse, où il est très difficile d'obtenir des données. En effet, certaines entreprises ont refusé de communiquer des informations car le sujet est assez sensible. On notera que l'on peut extrapoler l'exemple de la France au niveau de l'Europe. J'ai donc travaillé sur les cinquante plus grandes entreprises françaises.

29. Représentation des femmes et des femmes cadres



Il est intéressant de constater dans le graphique (fig. 29) qu'il y a une forte corrélation entre le pourcentage de femmes dans l'entreprise et le pourcentage de femmes cadres : plus il y a de femmes dans une entreprise, plus il y a de chance qu'il y ait des femmes managers. On distingue quatre catégories d'entreprises. Les entreprises masculines qui concernent en particulier les

industries lourdes, l'automobile et l'énergie sont le reflet des préférences des individus (les femmes ont moins envie d'aller travailler dans l'automobile, la métallurgie, le BTP) et du système éducatif. Inversement, il existe des entreprises féminines, voire même des ghettos de femmes si l'on considère l'entreprise LVMH qui compte 71% de femmes et 60% de femmes parmi les cadres, comme chez L'Oréal. Le luxe et la communication (M6, TFI, etc.) sont très féminisés en France, de même que les banques contrairement à la Suisse. Il y a deux autres catégories, l'une très marrante, l'autre nettement moins. Il y a des entreprises machistes où le pourcentage de femmes est bien supérieur à celui des femmes cadres. Ce sont donc des entreprises qui recrutent beaucoup de femmes mais qui n'arrivent pas à les promouvoir à l'interne, ce qui peut constituer un critère de discrimination. Il y a par ailleurs des entreprises dites amazones où il y a beaucoup plus de femmes cadres en pourcentage que de femmes dans l'entreprise. Chez Danone par exemple, ce sont plutôt des hommes qui ne sont pas cadres qui travaillent dans les usines, alors qu'il y a plutôt des femmes cadres dans les secteurs marketing et commercial, issues des bonnes écoles de commerce françaises dans lesquelles il y a 50% de femmes.

À propos de la question de la performance, j'ai pris cinq critères : la croissance du chiffre d'affaires, la rentabilité, la création de valeur par les salariés, l'évolution de l'emploi et l'évolution du cours de bourse, qui est un facteur important pour les investisseurs et en particulier pour les investisseurs socialement responsables. J'ai fixé par ailleurs le seuil de diversité à 35% de femmes cadres, parce que Rosabeth Kanter, pionnière des recherches sur le genre, a écrit un papier dans les années 70 pour dire que les entreprises se moquent un peu des femmes parce qu'elles ont des femmes alibis qu'elles mettent à des postes bien visibles alors que la vraie réalité est qu'il faudrait 35% de femmes dans une entreprise pour réellement changer la culture de l'organisation et avoir un impact sur sa performance. Cela donne un ordre d'idée de l'importance de ses travaux sur les quotas fixés à 40%.

### 30. Féminisation de l'encadrement et performances



#### Période de croissance économique

2002-2006	N	Croissance	Rentabilité	Valeur Ajoutée	Emplois	Bourse
Moins de 35% des effectifs	33	14.61%	9.97%	30070	7.36%	64.28%
Plus de 35% des effectifs	20	23.54%	19.55%	40257	18.88%	42.10%
<b>Différence</b>		<b>61.12%</b>	<b>96.09%</b>	<b>33.88%</b>	<b>156.52%</b>	<b>-34.51%</b>

#### Période de récession économique



2007-2010	N	Croissance	Rentabilité	Valeur Ajoutée	Emplois	Bourse
Moins de 35% des effectifs	33	4.52%	9.84%	29004	3.73%	-23.08%
Plus de 35% des effectifs	20	11.94%	15.32%	39951	6.71%	-11.55%
<b>Différence</b>		<b>164.16%</b>	<b>55.69%</b>	<b>37.74%</b>	<b>79.89%</b>	<b>-49.96%</b>

J'ai testé deux périodes, période de croissance économique et période de crise, et j'ai regardé ce fameux seuil (fig. 30). Il est intéressant de noter qu'en période de croissance économique (2002-2006), les entreprises où il y a moins de 35% de femmes cadres ont connu un taux de croissance de 14%, alors qu'il est de 23% pour les entreprises où il y a plus de 35% de femmes cadres. La rentabilité est deux fois plus élevée pour les entreprises où il y a plus de 35% de femmes cadres, la création de valeur et d'emplois sont aussi plus importantes ; le cours de bourse a en revanche moins augmenté. En période de récession économique (2007-2010), on remarque que l'on a les mêmes résultats sur les quatre premiers critères ; en revanche, le cours de bourse a moins chuté. L'hypothèse que l'on peut poser tient à l'optimisme des hommes et des femmes. L'idée est qu'en période de croissance économique, on peut faire l'hypothèse que les marchés achètent les prévisions et non les fondamentaux, à savoir que les investisseurs regardent quelle sera la performance de l'entreprise dans un ou deux ans. Or il y a plein de travaux qui montrent que les hommes sont plus optimistes que les femmes. Donc les entreprises où il y a beaucoup d'hommes tendent à produire des discours beaucoup plus optimistes que les entreprises où il y a beaucoup de femmes, et comme les marchés achètent plutôt les prévisions, on peut faire l'hypothèse qu'en période de croissance économique cela explique la meilleure valorisation des entreprises plus masculines. En période de crise économique, c'est le contraire qui se produit étant donné que les analystes financiers regardent les fondamentaux et n'achètent plus des prévisions.

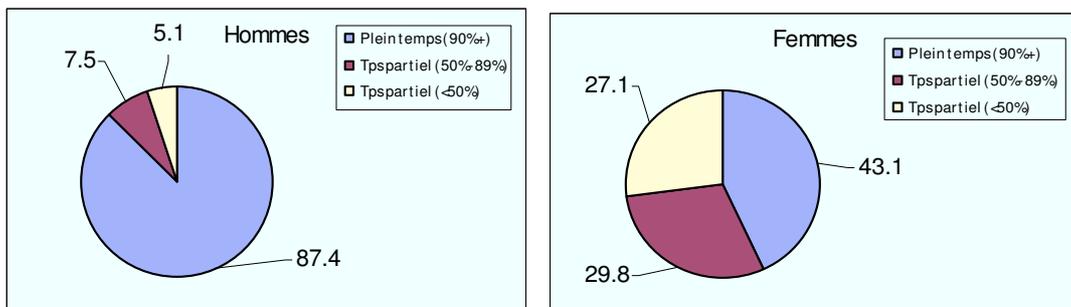
Il se trouve que les banques les plus rentables sont les banques les plus féminisées, mais c'est là aussi que le salaire moyen est le plus faible. L'exemple des banques est intéressant, puisque 60% des coûts d'une banque relèvent de la masse salariale. Donc en payant les femmes 10% ou 15% de moins que les hommes, cela rejaille sur le compte de résultats. Mais il peut y avoir d'autres facteurs. Je vous propose d'explorer l'argument de la diversité qui peut influencer sur la performance de l'entreprise parce que, comme le montre les vieilles conclusions de Gary Backer, le marché sanctionne la discrimination. En effet, si vous décidiez demain de ne recruter que des hommes, vous vous priveriez de la moitié des talents du marché, puisque l'on peut faire l'hypothèse qui n'est pas complètement stupide que l'intelligence est répartie de manière égale entre les hommes et les femmes. Vous finiriez donc par recruter des gens moins intelligents que si vous recrutiez des hommes et des femmes. Il ne faut pas non plus oublier que la moitié des consommateurs sont des consommatrices et qu'avoir des femmes dans son processus de décision, c'est comprendre le marché. Par exemple, Renault a remarqué que les femmes intervenaient dans 70% des actes d'achat de voitures et cette rupture sociologique bouleverse le marketing. Savoir ce qu'une femme attend d'une voiture, c'est important quand on veut en vendre et il est donc utile d'avoir des femmes dans ces processus de décision. En faisant travailler uniquement des ingénieures femmes sur des concepts, on a obtenu des voitures entièrement différentes avec des innovations pour lesquelles on peut remercier cette équipe féminine. Enfin, les systèmes de représentation des hommes et des femmes sont complètement différents et ont des impacts très différents en termes d'évaluation des risques. Par exemple, la banque française qui a le plus souffert de la crise du secteur financier depuis quatre ans est Dexia, où il n'y avait que 20% de femmes cadres, alors que la banque qui a le mieux traversé la crise en France est la BNP qui a 44% de femmes parmi ses cadres. Finalement, la diversité est aussi une preuve d'ouverture d'esprit des entreprises, ce qui peut aussi constituer un facteur de performance.

**Mme Irenka Krone** : Les femmes sont peut-être donc un peu moins optimistes que les hommes, mais elles sont peut-être aussi un peu plus réalistes. Je vais vous présenter quelques informations sur le

temps partiel en Suisse. Mme Durrer a très bien mis en exergue cette spécificité suisse, puisque nous sommes presque le pays au monde qui affiche le plus grand clivage genre : en Suisse, 57% des femmes travaillent à temps partiel contre seulement 13% des hommes. Nous essayons d’avoir une plus grande diversité au sein de l’entreprise, mais il faut voir comment se passent les conditions de l’emploi pour bon nombre de femmes entre 30 et 45 ans en prenant en compte leur situation professionnelle et leurs opportunités.

Un premier *slide* (fig. 31) montre non seulement la différence genre, mais aussi la structure dans laquelle nous nous trouvons. La majorité des femmes travaillent à temps partiel et sont actives entre 40% et 60%, contre à peu près 80% lorsque les hommes travaillent à temps partiel. Sachez qu’il n’y a pas de corrélation positive entre la paternité et le temps partiel en Suisse. Les 13% d’hommes qui travaillent à temps partiel en Suisse ne le font pas parce qu’ils sont pères, mais principalement parce qu’ils font des études en parallèle et aussi parce qu’ils se retirent avant la retraite pour des raisons personnelles. Les femmes en revanche s’engagent à 56% pour du *care* pour leurs enfants ou pour des personnes âgées.

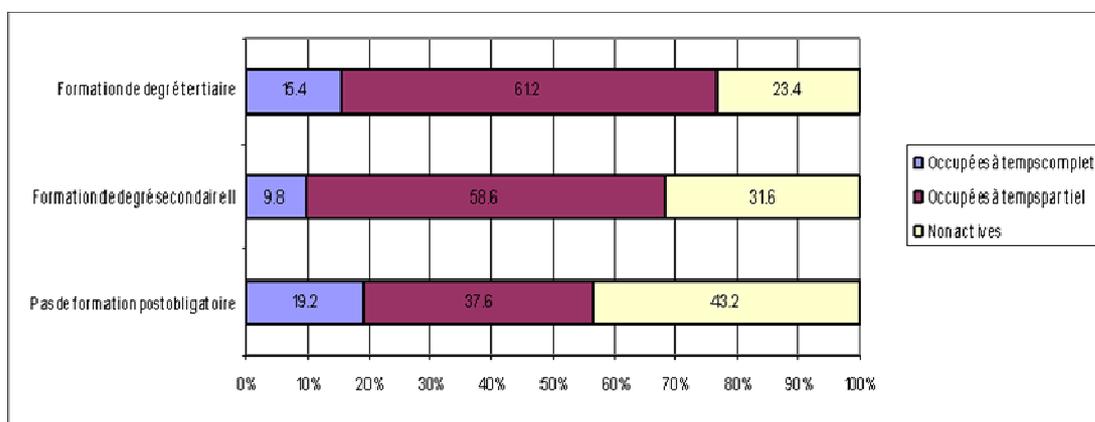
31. Répartition des temps de travail



32. Temps partiel et formation

### Mères de famille (avec au moins un enfant de moins de 15 ans) selon le statut sur le marché du travail et le niveau de formation, en %

Source: Office fédéral des statistiques.



On notera une autre corrélation importante. Il faut savoir qu'en Suisse plus vous êtes formés, plus vous allez travailler à temps partiel (fig. 32). Il est donc erroné de parler toujours du temps partiel qui est très précaire. Selon le SECO, les postes d'une précarité absolue ne représentent que 3,4%. On parle donc vraiment d'un très haut potentiel de femmes qui sont bien formées mais qui choisissent d'opter pour un temps partiel parce qu'elles peuvent se le permettre. Parce que leur salaire de réserve est plus élevé, elles peuvent se permettre de travailler à temps partiel tout en externalisant la garde de leurs enfants. C'est aussi un facteur important pour comprendre pourquoi on ne trouve que peu de femmes au sommet de la hiérarchie d'entreprise. Nous ne sommes que 6% de femmes dans les *management boards* d'entreprise.

Ma thèse, à savoir le livre que j'ai publié cette année, a été réalisée sous la direction du professeur Flückiger, lequel a si bien élaboré les équations salariales que ce travail peut juste ajouter quelque chose. Mon travail a consisté à analyser avec une très large base de données, constituée par l'enquête suisse sur les salaires, quel est l'impact du temps partiel sur les salaires et sur la probabilité d'accéder à des postes à responsabilité, et s'il existe éventuellement un segment spécifique pour le travailleur à temps partiel qui serait un segment plutôt secondaire où la valorisation du capital humain n'existe quasiment plus.

Donc au lieu de faire une comparaison hommes femmes dans deux grands échantillons, je me suis amusée à comparer des temps partiels et des temps complets avec la même équation salariale, soit avec différentes valeurs explicatives, donc des critères et des variables qui expliquent l'effet sur le salaire. Les conclusions sont intéressantes, puisque l'on retrouve aussi une différence salariale entre les travailleurs à temps partiel et à temps complet de presque 17%, dont 20% restent inexpliqués et pourraient être des discriminations. Cependant, on ne peut pas parler de discrimination dans ce contexte-ci parce que finalement, on choisit de travailler à temps partiel. Ce n'est pas par nature que l'on est un travailleur à temps partiel. Mais toute ma thèse montre aussi notre conditionnement social. Est-ce qu'une femme est réellement libre en Suisse de travailler à temps partiel ou n'était-elle pas victime d'un conditionnement social ? Malheureusement, je suis plutôt pour la seconde thèse. Beaucoup de femmes n'ont presque pas le choix et la question ne se pose pas beaucoup malgré des formations de plus en plus homogènes. En ce qui concerne la probabilité d'accéder à des postes à responsabilités, j'ai pu observer que presque 17% des personnes à temps partiel dans le secteur privé devraient être déplacées selon les critères de base de leur capital humain pour avoir une répartition égale entre temps partiels et temps complets dans les différentes hiérarchies de l'entreprise.

Alors quelles sont les solutions aujourd'hui ? Je crois que ce n'est pas une nouveauté de dire que beaucoup de personnes à temps partiel sont surqualifiées en Suisse et qu'elles en paient le prix sur les salaires. Quelles sont les options pour changer cette situation ? L'une des options fortement préconisée en Suisse a été d'encourager les femmes à reprendre un 100%. On sait aujourd'hui que c'est un peu utopique, car la plupart des personnes souhaitent concilier vie professionnelle et vie privée. Je voudrais vous rendre attentifs à une étude qui vient de sortir et qui démontre les attentes de la génération X, née après 1980, dont le critère principal dans le choix de l'entreprise reste cette conciliation : 56% est le taux donné à ce critère par la plupart des jeunes qui sont aujourd'hui à l'Université. Il faut donc trouver d'autres solutions et je préconise, dans ma thèse, principalement des modes qui favorisent le temps partiel à tous les niveaux de la hiérarchie : le *job-sharing* et le *top-sharing* qui sont beaucoup trop peu utilisés en Suisse et qui constitueraient une chance inouïe pour arriver à beaucoup plus de diversification à un niveau élevé des entreprises. Une autre solution serait

d'avoir un accroissement de la flexibilité fonctionnelle. Il faudrait que les firmes pensent un peu différemment et qu'elles arrivent à gérer le potentiel de capital humain au sein de l'entreprise en créant du *team work* dans différentes hiérarchies.

Je quitte ma casquette théorique pour vous mentionner que je suis active depuis dix-sept ans au SECO, où je pratique un *job-sharing* depuis quatre ans. Je pense personnellement que c'est une des formes de travail qui a le plus grand potentiel par rapport à un temps partiel normal. Je voudrais vous montrer un titre illustré provenant de la *Weltwoche* (fig. 33), qui est assez largement gérée par l'UDC. Il montre tout le conditionnement dans lequel nous sommes. Cet article, sorti il y a quelques mois, a été rédigé sur la base d'interviews menées avec différents partenaires en *job-sharing*, dont ma collègue et moi au SECO. C'est un article très bien écrit, mais vous voyez carrément la censure et le message très alarmiste : « Les modèles de partenariat pour les postes à responsabilités ne créent que le chaos et le roulage à vide ». Et c'est contre cela qu'il faut aussi maintenant un peu travailler !

### 33. Les modèles de temps partiels



**Mme Véronique Goy Veenhuys** : Je suis venue vous parler de la certification *Equal Salary* à laquelle M. Flückiger a fait allusion. Ce qui est intéressant par rapport à cette application, c'est d'amener des connaissances scientifiques au service de l'économie. Pourquoi une certification ? Vous avez entendu parler toute la journée de la problématique de l'égalité, de l'inégalité et de la discrimination. Elle existe dans des campagnes de toutes sortes, mais il y a un moment où cela se passe dans l'économie et au niveau des entreprises. Pour que ces entreprises puissent trouver une solution, il fallait bien leur proposer une solution pratique, alors que la plupart étaient assez ignorantes de cette problématique complexe. Souvent, ce sont des entreprises qui existent depuis de longues années et qui ne savent pas exactement où elles en sont. Elles ont hérité de cas, issus parfois de fusions ou

d'acquisitions, avec des politiques salariales qui se mélangent. Des efforts importants sont consentis au sein des entreprises pour avoir des outils de gestion efficaces au lieu de naviguer à vue. On sait aussi que l'inégalité est un facteur de démotivation. Il y a un autre problème. Un patron ou une patronne qui dit à son personnel qu'elle pratique l'égalité salariale, alors qu'à travers la presse ou les syndicats on constate des différences salariales, conduit à se demander qui croire. Il est bien connu que le collaborateur ou la collaboratrice aura plutôt tendance à croire la presse et les syndicats que le patron ou la patronne. Finalement, même si l'entreprise est assez convaincue de sa situation salariale, il lui faut un outil. Or une certification est ce qui correspond le mieux au fonctionnement d'une entreprise.

Il était très important pour nous de se focaliser sur le salaire car il est un indicateur. Avec une certification, réalisée en toute confidentialité et relativement facilement, une entreprise reçoit ainsi une preuve. J'aimerais insister sur les raisons qui poussent une entreprise à souhaiter s'engager dans une telle pratique. En premier lieu, la certification *Equal Salary* permet à l'entreprise de vérifier sa pratique salariale et de s'assurer qu'il y a effectivement une égalité des salaires entre hommes et femmes. Elle permet ensuite de pouvoir le communiquer à l'extérieur autant qu'à l'interne pour assurer la motivation, mais aussi pour attirer les talents dont toute entreprise a besoin pour assurer son développement durable. On sait que le salaire n'est pas l'unique facteur de motivation au niveau du travail. En revanche, le fait de ne pas être rémunéré de la même manière ne plaît à personne. Regardez un enfant qui reçoit un bonbon et pas l'autre. À mon avis, le plus grand défi est le défi démographique. À vingt ou trente ans, les projections démographiques pour la population active sont de -10% en Europe. Nous savons que les hommes travaillent à 100% et ont plutôt tendance à vouloir diminuer ce temps de travail, donc le réservoir des talents se trouvent chez les femmes. On peut bien sûr aussi parler de migration, mais la migration est valable pour tout le monde. Donc la population de talents se trouve dans cette population féminine qui est aussi bien formée que les hommes. C'est un défi auquel les entreprises doivent se préparer. M. FERRARY a parlé de consommateurs et de consommatrices et c'est une réalité, puisque 60% à 80%, voire 90% des décisions d'achat sont faites directement ou conjointement par des femmes. Ce n'est pas seulement à la Coop ou à la Migros que cela se passe, mais aussi dans les biens électroniques, les biens d'équipement, les produits financiers. Et qui mieux qu'une femme comprendra les besoins d'une autre femme. C'est donc là une question de marché. La certification touche également à l'exemplarité et à la bonne gouvernance, comme à la responsabilité sociale des entreprises. Il y a également un aspect assez intéressant qui est de rassurer d'éventuels donateurs. On pourrait prendre l'exemple d'une importante organisation internationale qui doit compter sur ses donateurs et qui pourrait ainsi s'assurer les dons de pays pour lesquels l'égalité entre les hommes et les femmes serait un aspect très important.

Il est essentiel que la certification réponde à un besoin et nous avons lancé une phase pilote. Ce qui est intéressant, c'est que nous n'avons pas eu à chercher des entreprises pour entrer dans cette dynamique, mais que ce sont les entreprises qui sont venues toutes seules parce que nous avons fait un peu de communication. Une quinzaine d'entreprises se sont approchées, sept ont fait la démarche, six ont été certifiées. Nous sommes maintenant dans une nouvelle dynamique, puisque le label *Equal Salary* est devenu un produit. Les entreprises qui ont fait partie de la phase pilote renouvellent leur certification et de nouvelles entreprises sont certifiées. Comme nous sommes à Genève, je dirai que le World Economic Forum est certifié et en renouvellement de certification. Nous avons également les Services industriels genevois qui portent le label *Equal Salary*. Vous

trouvez toutes les informations sur le site [www.equalsalary.org](http://www.equalsalary.org) et je vous demanderai à tous d'être des ambassadeurs et des ambassadrices *Equal Salary*, parce que finalement c'est ainsi que les choses passent du produit à la réalité.

**Mme Sabine von der Weid** : Ces interventions étaient très instructives et je vais vous donner un aperçu de ce qui se passe au sein des entreprises, de la situation et des solutions que l'on peut y apporter. Je crois que la réalité veut que l'on admette qu'il y a des inégalités salariales dans les entreprises. On peut simplement discuter sur les taux qui varient pour nous entre 7% et 8% et qui pour d'autres sont beaucoup plus importants. Mais le fait qu'il y ait des inégalités salariales de 1% ou de 30% ne change rien à la systématicité et au problème : il faut éradiquer ces inégalités de salaire. Je voudrais sortir des sentiers battus et des clichés qui consistent à dire que les femmes gagnent moins parce qu'elles sont moins compétentes, parce qu'elles font du temps partiel ou parce qu'elles sont moins formées. Je trouve cela un peu réducteur parce que les femmes ne sont pas différentes des hommes et qu'elles ont seulement des compétences parfois un peu différentes. Le problème des femmes est que souvent elles se sous-estiment, qu'elles donnent plus d'importance au poste qu'à la rémunération et qu'elles partent, à tort, du principe que certains postes sont réservés aux hommes. Et là, il y a beaucoup de travail à faire.

La première chose que j'aimerais dire c'est que les entreprises et les employeurs doivent engager des femmes, et pas seulement pour des tâches subalternes et des salaires inférieurs, mais pour des réalités factuelles avec lesquelles on doit composer. Tout d'abord, il faut savoir que les femmes représentent 50% de la population active. Vous savez que la population vieillit et que les entreprises devront trouver de la main-d'œuvre et qu'elles auront bien évidemment besoin de la recruter aussi auprès de la gente féminine. Il y a ensuite une légitimité constitutionnelle qui veut que les hommes et les femmes sont égaux. Il est en outre regrettable de former des femmes et de ne pas développer leur potentiel par la suite. Ensuite, il y a certains aspects, sur lesquels on peut discuter, mais qui différencient les femmes et les hommes. On constate que les femmes ont un rapport différent à l'argent. On dit qu'elles ont un sens des priorités et des dépenses meilleur que les hommes, qu'elles prennent des décisions plus sociables et plus durables, qu'elles ont une culture du dialogue différent, une bonne gestion des conflits et qu'elles ont une excellente capacité à travailler en équipe et en réseau. Que veulent les entreprises ? Il ne faut pas chercher loin. L'entreprise veut la meilleure personne pour le poste et il lui est égal que ce soit une femme ou un homme, abstraction faite des machos qui n'ont pas encore évolué. Mais celui qui dirige une entreprise, qui veut pouvoir la développer et assurer sa pérennité, recherche des personnes compétentes. Il y a aussi tout un tas d'autres raisons qui sont toutes très intéressantes. D'abord au niveau du rendement, la diversité contribue à la compétitivité et la compétitivité est importante dans une entreprise. Un comité composé d'hommes et de femmes se complète et ne peut être que positif. Les femmes contribuent aux performances de l'entreprise. Il est connu que les entreprises qui ont des directions mixtes durent plus longtemps et qu'elles obtiennent de meilleurs résultats financiers. Il semblerait qu'elles aient une performance plus élevée de 53% en termes de rendements de capitaux. Enfin, elles appréhendent mieux les attentes du marché. Je vous rappelle que les consommatrices représentent 50% du marché. Au niveau des spécificités propres, les entreprises ont besoin de certaines qualités de management qui se retrouvent parfois davantage chez les femmes. Les hommes prennent des risques, les femmes les évitent, dans certaines situations il faut les uns, dans d'autres il faut les autres. Les femmes font souvent preuve d'une plus grande créativité et ont souvent une meilleure compréhension des marchés.

Sur la base de ce constat, quelles sont les solutions pour lutter contre la discrimination salariale ? D'emblée, je vais peut-être vous surprendre, je suis absolument opposée aux quotas, que ce soit pour les femmes ou non. Les quotas sont une catastrophe, ils limitent le choix de l'entreprise, ils ont des effets pervers ; les femmes deviennent des alibis et on les engage parce qu'il faut un quota plutôt qu'en fonction de leurs compétences. C'est finalement très réducteur pour la femme. Je ne suis pas davantage pour la solution autrichienne où il y a des pourparlers entre le gouvernement, les syndicats et le patronat pour octroyer aux salariées femmes trois augmentations pendant les dix ans à venir, ce qui veut dire que les femmes seraient automatiquement augmentées quels que soient leurs compétences et leurs mérites au détriment des hommes. On ne peut lutter contre les inégalités salariales qu'avec l'aide des femmes, des autorités et des entreprises. Il faut apprendre aux femmes à ne pas se sous-estimer et à sortir des schémas traditionnels, à oser s'engager dans des fonctions à risques et à ne pas partir du principe que certaines professions sont réservées aux hommes. Elles doivent se former, se former encore, se former toujours, car comme vous le savez le marché du travail est tel que l'on ne reste pas toute une vie dans une même place. Au niveau privé, elles doivent s'arranger pour trouver des aménagements avec les tâches ménagères. Enfin, elles doivent développer les contacts personnels et les réseaux. Au niveau des employeurs, il faut effectivement modifier la mentalité de ceux qui n'ont pas encore évolué. Il faut aussi créer des places d'apprentissage. Je vous rappelle que 2'200 places d'apprentissage ont été créées à Genève l'an dernier. Il faut en particulier créer des places d'apprentissage pour des métiers qui sont semble-t-il réservés aux hommes, mais en les adaptant. Dans le bâtiment par exemple, il faut prévoir des vestiaires et des conditions qui permettent aux femmes d'exercer tout naturellement des métiers réservés aux hommes. Il faut trouver des solutions pour aider à concilier la vie professionnelle et familiale en offrant des horaires flexibles, en créant des crèches, en acceptant les temps partiels, en acceptant le partage des postes et en autorisant le télétravail. Il faut encore poursuivre tout ce qui se fait déjà au niveau des entreprises. Sans entrer dans les détails, beaucoup de choses sont déjà faites par l'Union patronale. Et il y a le label *Equal Salary* dont nous avons parlé.

En conclusion, on peut encore constater qu'il y a de plus en plus de femmes qui entrent en politique et qui jouent un rôle important et il faut espérer que, dans l'économie, les femmes suivent le même chemin, mais en admettant aussi qu'il a fallu un certain temps pour que les choses se fassent. À toutes les femmes qui sont ici, je dirais, allez-y, formez-vous, prenez des risques, choisissez des métiers qui ne sont peut-être pas traditionnels pour les femmes. C'est ainsi que l'on fera avancer la cause des femmes.

**Mme Fabienne Bugnon :** Je vous remercie pour cet appel. Nous allons toutes nous former dès demain matin. Merci à toutes et tous. Mme VON DER WEID m'a tendu une perche qui est un peu trop grosse pour que je ne la saisisse pas et je vous demanderais de me dire en trente secondes ce que vous pensez des mesures positives et des quotas, puisque Mme VON DER WIED nous a catégoriquement fait part de son opposition.

**M. Michel Ferrary :** Je suis *a priori* pour les quotas, mais il faut qu'ils soient accompagnés par les pouvoirs publics. La Norvège par exemple a imposé de manière assez brutale les quotas sans véritable préparation et ça a été un véritable casse-tête pour les entreprises qui ont dû recruter très rapidement des femmes pour les conseils d'administration. Il y a deux pays européens où l'on essaie de planifier à trois ans ou cinq ans en formant des femmes pour les placer dans les conseils d'administration. Donc oui pour les quotas, mais préparés. Cela va vous faire hurler, mais j'ai des

collègues dans une université américaine qui ont commencé à regarder l'impact de la féminisation des conseils d'administration en Norvège, et celui-ci est négatif sur la performance des entreprises. La raison en est - et je cite une femme norvégienne - que l'on « prenait le premier singe avec du rouge à lèvres ». À un moment donné il y a eu une chasse à la femme parce que la loi avait été mal faite. Donc ma réponse est oui, mais avec un encadrement et une planification.

**Mme Irenka Krone** : Je rejoins un peu ce que M. Ferrary a dit. Je ne suis pas tout à fait pour, mais je ne suis pas contre dans le sens que les quotas constituent un déconditionnement social dont on a besoin. Mais je ne pense pas que ce soit le critère le plus efficace, parce que le problème n'est pas vraiment là. En Suisse, nous avons beaucoup discuté l'introduction de quotas au Parlement. Imaginez que l'on ait des quotas en Suisse, est-ce que nous aurions sur le marché du travail vraiment beaucoup de femmes qui souhaiteraient postuler à 100% ? Le problème s'est posé en Norvège et on ne trouve pas vraiment les femmes que l'on cherche. Le problème est dans un autre domaine. On a actuellement sur le marché du travail beaucoup de personnes très compétentes et très bien formées mais qui ne veulent pas du modèle archaïque du 100% comme on l'a connu pendant trente ans, et c'est là-dessus qu'il faut débattre.

**Mme Véronique Goy Veenhuys** : Je suis plutôt pour les quotas « à force de », parce qu'à mon âge, après avoir été contre, je suis devenue plutôt pour à force de voir que les choses ne vont pas forcément mieux. J'observe dans le cadre d'*Equal Salary* des entreprises qui souhaiteraient avoir plus de femmes cadres mais ne les trouvent pas. Finalement, ce qui se cache là-dedans ce sont des femmes qui ne veulent pas monter parce qu'elles ne se sentent pas à l'aise dans la culture en place dans l'entreprise. Il faudrait finalement se demander quel type d'entreprise il faudrait mettre en place. La question cruciale est de se dire que si l'on veut que les femmes montent, elles doivent se sentir à l'aise d'accepter des responsabilités. Or on sait que pour une annonce qui demande dix points, un homme qui en remplit trois ou quatre se dit qu'il est fait pour le poste, alors qu'une femme à laquelle il manque deux points se dit qu'elle ne va pas y arriver. On peut se demander si c'est vraiment un manque de confiance ou seulement de l'honnêteté. Je vais dire que ce sont des façons différentes d'approcher les choses et qu'il faut en tenir compte. Au moment d'offrir une promotion au sein d'une entreprise, il faut aussi donner les moyens à la personne de faire ce saut avec confiance.

**Mme Fabienne Bugnon** : Alors nous en resterons aux quotas oui, mais...

**Mme Sabine von der Weid** : J'aimerais juste savoir quelle impression cela ferait aux femmes qui sont ici si on leur disait : « Madame, nous ne vous engageons pas parce que vous êtes compétente, mais parce que nous devons avoir treize femmes dans l'entreprise ».

**Mme Fabienne Bugnon** : L'un n'empêche pas l'autre.

**Mme Arielle Wagenknecht** (représentante à l'ONU de la fédération internationale des femmes diplômées des universités) : Je voudrais revenir sur la présentation de M. Flückiger puis de M. Ferrary pour dire que s'il pouvait y avoir une suite, et une suite légèrement différente, je trouverais cela très important. Je m'explique. Vous avez mis au point un outil extraordinaire de comparaison des inégalités salariales au sein de l'entreprise et je voudrais savoir pourquoi les postes où sont trouvées en masse des femmes sont toujours des postes dans les échelles inférieures des salaires, parce que dans le fond, on pousse les filles à aller dans les sciences, à faire des mathématiques ou à aller dans

le bâtiment, alors que dans le fond elles ont peut-être envie d'autre chose. Est-ce que quelqu'un le leur a demandé ? En fait, si elles ont besoin de gagner leur vie, elles ont peut-être besoin de gagner un peu plus que ce qu'elles vont gagner dans des postes typiquement féminins. Et ne vous y trompez pas, au sein des entreprises, c'est la même chose : vous avez les femmes réceptionnistes, les femmes dans le pool des secrétaires ou à la cafétéria, etc., des postes qui sont peu valorisés, peu payés. Mais qui a décidé une fois pour toutes que ce que faisaient les femmes devait être mal rémunéré ?

**Mme Lorena Parini** (Université de Genève) : Mme von der Weid, vous représentez les entreprises et vous avez une piètre opinion de la façon dont les entreprises pourraient présenter aux femmes leur engagement. Il est évident que la politique de quotas est une politique intérieure à l'entreprise, mais il me semble évident qu'on ne dirait pas à une femme « ma chère dame, il nous faut treize employées, vous n'êtes pas très compétente, mais on vous met là ». Je crois qu'il faudrait peut-être que vous représentiez un peu mieux les entreprises.

**M. Cruz Melchor Eya Nchama** (conseiller municipal, Grand-Saconnex) : Je suis contre les quotas parce que la question qui se pose dans les pays industrialisés pour les hommes et les femmes est certainement la même que celle des minorités ethniques. Je suis très minoritaire au Grand-Saconnex, mais je me suis présenté au Conseil municipal ; beaucoup de Noirs me disaient que je ne serais pas élu, mais j'ai été élu dès la première fois. Je crois que quand quelqu'un accepte un poste par un quota, il doit savoir qu'obligatoirement dans le fond des pensées, on le discrimine.

**Mme Muriel Golay** (Bureau de l'égalité, Genève) : Vous avez beaucoup parlé sous l'angle de l'égalité juridique. Les discours sur la diversité et le potentiel d'intérêts qu'il représente pour l'économie privée, et en particulier les grandes entreprises, sont aussi très intéressants. Je serais intéressée d'entendre de la part de M. Ferrary et de Mme von der Weid ce qui peut être à leur avis utilisé comme argumentaire pour les petites entreprises, qui sont le tissu économique principal dans nos régions, sachant que pour elles la pression est grande et que les questions d'égalité et de diversité n'entrent peut-être pas au premier plan.

**Mme Cosima Schenk** (Conseil national des femmes) : Je pense qu'il faut distinguer deux choses dans le système des quotas. Le principe est contestable, mais c'est une méthode et une béquille pour arriver plus vite à une meilleure représentation des femmes. Je pense surtout au cas de l'Amérique latine, et plus particulièrement du Chili où Michelle Bachelet a imposé le système des quotas dans le Parlement chilien avec des résultats extrêmement favorables en vue de l'égalité hommes-femmes.

**M. Michel Ferrary** : La première question était pourquoi les femmes restent cantonnées dans les emplois les plus mal payés. J'aimerais relativiser cela. Je travaille au niveau des entreprises et il faut savoir que les entreprises les plus féminisées sont aussi les entreprises dans lesquelles le salaire moyen est le plus élevé et qu'elles sont aussi actives dans les secteurs économiques qui connaissent une croissance. Vous avez tout le secteur bancaire, le luxe et la communication où l'on trouve entre 45% et 60% de femmes cadres. Il y a donc des secteurs qui sont très féminisés dans les postes d'encadrement et je suis prêt à parier que d'ici dix ans le PDG de L'Oréal et de LVMH sera une femme. C'est donc un peu plus compliqué que cela. Il y a une bipolarisation sexuelle de l'économie avec des entreprises qui sont de plus en plus féminines et d'autres de plus en plus masculines, et je pense que c'est là que se situera l'enjeu dans les pays ces dix prochaines années. Ce phénomène s'auto-renforce au sens où les entreprises qui sont très féminines sont plutôt des entreprises où les femmes veulent aller travailler et se forment pour aller y travailler, et vice-versa. Je vous donne

l'exemple d'une femme qui sort d'une école d'ingénieur, elle préférera aller travailler chez L'Oréal que chez Renault. À propos des PME, vous avez raison de dire que c'est un enjeu important pour un patron de PME. Je pense que c'est là que la recherche peut contribuer au débat, car ce que l'on peut faire sur de grandes entreprises parce que l'on a des données peut être adapté aux PME. Je pense qu'un patron de PME n'est pas plus macho, ni plus misogyne, mais il est vrai qu'il a la contrainte du compte de résultats à la fin de l'année, surtout dans la période actuelle. Si on arrivait demain à faire une recherche sur 500 PME de 100 à 500 salariés et qu'on arrivait à montrer que la féminisation a un effet positif, cela pourrait aider un dirigeant qui hésite à faire de l'égalité professionnelle une action pour son entreprise. Trouver des arguments économiques en faveur de la diversité vient donc aider ce débat, parce qu'il y a à côté de la dimension de justice ou d'équité une dimension économique qu'il ne faut pas négliger. Sincèrement, je pense que cela vaudrait le coup pour une fédération patronale - là je fais un appel du pied à Mme von der Weid - de faire cette étude, parce que je pense qu'il y aurait beaucoup de dirigeants qui en seraient ravis et que le lien entre féminisation et performances se retrouve à mon avis dans les PME.

**M. Yves Flückiger** : Pour répondre à la question de Mme Wagenknecht surtout, sur les différences liées aux secteurs économiques, je pense qu'il y a un premier facteur qui est tout simplement le marché. Et contre ces valeurs établies par le marché, je pense qu'il ne s'agit pas nécessairement d'intervenir de manière très systématique. Ce que l'on observe simplement, c'est que lorsque le marché rémunère très bien des places de travail données, c'est un secteur qui se masculinise très vite. À l'Université de Genève par exemple, le secteur le plus féminisé est la faculté de droit, et on en est très heureux, mais c'est aussi parce que l'alternative à un poste de professeur est un poste d'avocat dans une étude où les salaires sont beaucoup plus élevés qu'à l'Université. À l'inverse, la faculté des lettres, où il y a beaucoup de femmes, est celle où il y a le moins de femmes professeures parce que les salaires dans le domaine sont plus importants à l'Université que dans les secteurs alternatifs. On observe donc comme phénomène que lorsque les postes sont bien rémunérés, les hommes ont tendance à investir ces domaines au détriment des femmes. Il y a d'autres domaines où l'on est beaucoup plus dans la valeur que la société leur attribue. Pourquoi les métiers de la santé publique sont moins bien valorisés que le secteur de la sécurité ? C'est une question que l'on peut légitimement se poser. Et si l'on a aujourd'hui une importante pénurie de personnel dans le secteur de la santé, c'est aussi sans doute parce que ce secteur offre des rémunérations relativement faibles, alors que l'on sait que l'on aura de forts besoins dans ce domaine.

**Mme Sabine von der Weid** : Je vois que les quotas suscitent beaucoup de réactions et j'en suis ravie. J'aimerais d'abord préciser à Mme PARINI que je n'ai pas voulu dire qu'il était bien que les entreprises prennent des femmes pour respecter un quota, mais que justement ce serait très triste si on en arrivait à la solution où une entreprise devrait engager des femmes indépendamment de la valeur de ces personnes pour respecter des quotas. J'admets tout à fait que l'on puisse, lorsque l'on n'a pas d'autre solution, recourir aux quotas, parce que c'est probablement l'ultime moyen pour affirmer que les femmes ont leur place. En revanche, je pense qu'il y a d'autres solutions avant d'en arriver aux quotas, et des solutions qui préservent la dignité de la femme. Celles-ci passent aussi par un travail à faire dans les entreprises. Il ne faut pas rêver, tous les employeurs ne sont pas parfaits, toutes les employées ne sont pas parfaites. Mais je crois que si on arrivait à pousser les femmes à justement admettre qu'elles sont tout à fait compétentes pour faire n'importe quel travail, alors qu'elles sont souvent trop modestes et qu'elles doutent d'elles-mêmes, ce serait une mesure pour éviter de recourir aux quotas. L'autre mesure, c'est évidemment de pouvoir concilier la vie

professionnelle et la vie privée. Il n'y a pas de miracle, même si les pères s'occupent plus des enfants, même s'il y a un partage plus grand des tâches ménagères, il n'en demeure pas moins qu'occuper un poste-clé à responsabilités à plein temps en ayant deux enfants, avec le prix des crèches, les horaires, etc., ce n'est pas une chose aisée. Je suis donc contre les quotas, car il existe d'autres mesures et je pense qu'avant de recourir aux quotas, il y a encore beaucoup de choses à faire.

**Mme Fabienne Bugnon :** Je vous remercie pour ce premier débat et je voudrais vous inciter à regarder l'exposition proposée dans cette salle, qui a été conçue par le Service de l'égalité entre hommes et femmes.

## **Projection du film *Unknown Politics***

---

### **Les femmes en politique**

Par Mme Kareen JABRE, responsable du programme genre à l'Union interparlementaire

---

Je suis vraiment très heureuse d'être ici aujourd'hui et je voudrais remercier l'État de Genève d'avoir consacré ce 9<sup>e</sup> Rassemblement des droits humains à la question de l'égalité entre femmes et hommes et d'avoir accordé une place à la question des femmes en politique. C'est un sujet qui me passionne et sur lequel je travaille depuis plus de douze ans et je suis très contente de pouvoir contribuer à vos débats aujourd'hui. J'ai choisi de vous faire une présentation de l'état général de la situation des femmes en politique de manière globale en essayant d'identifier quelques tendances et quelques réponses qui émergent aujourd'hui au niveau mondial, et en tentant aussi de mettre en exergue les défis qui restent à examiner pour pouvoir avancer.

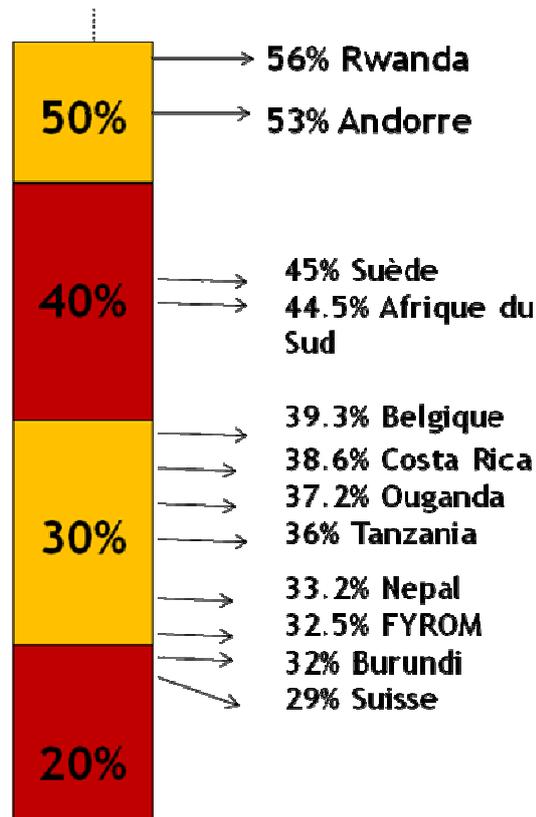
On ne peut pas dissocier démocratie et égalité des sexes. L'Union interparlementaire a consacré ce principe dans sa déclaration universelle de la démocratie qui dit dans son article 4 qu'« il ne saurait y avoir de démocratie sans un véritable partenariat entre hommes et femmes dans la conduite des affaires publiques, où hommes et femmes agissent dans l'égalité et la complémentarité, s'enrichissant mutuellement de leurs différences ». C'est donc une question de droit, d'efficacité, je dirais même de bon sens, et de bonne gouvernance et on ne peut pas avoir des institutions qui visent à répondre aux besoins des hommes et des femmes sans que les femmes soient représentées et contribuent par leur part de réalité aux processus politiques.

Je vais vous donner un aperçu très rapide de la situation actuelle. Je vais commencer par le suffrage des femmes et la question du droit à participer à la vie politique. Le premier pays à avoir accordé le droit de vote est la Nouvelle-Zélande en 1893 et, bonne nouvelle, plus d'un siècle plus tard, on va arriver à l'universalisme, puisque l'Arabie saoudite a annoncé il y a une semaine que le roi allait permettre aux femmes de voter aux prochaines élections municipales en 2015 et seront nommées au Parlement dès 2013. Avec cette mesure-là, si elle est bien mise en pratique, nous n'aurons plus de pays où il y a une discrimination des femmes en termes de droits de participation à la vie politique. Cela dit, ce ne sont que des droits, la pratique est bien entendu différente et de nombreuses femmes peinent encore à prendre part au processus politique ou parfois même à voter, soit parce qu'elles

font face à des pressions au sein de la famille, soit parce qu'elles ont des problèmes de sécurité pour se rendre aux bureaux de vote.

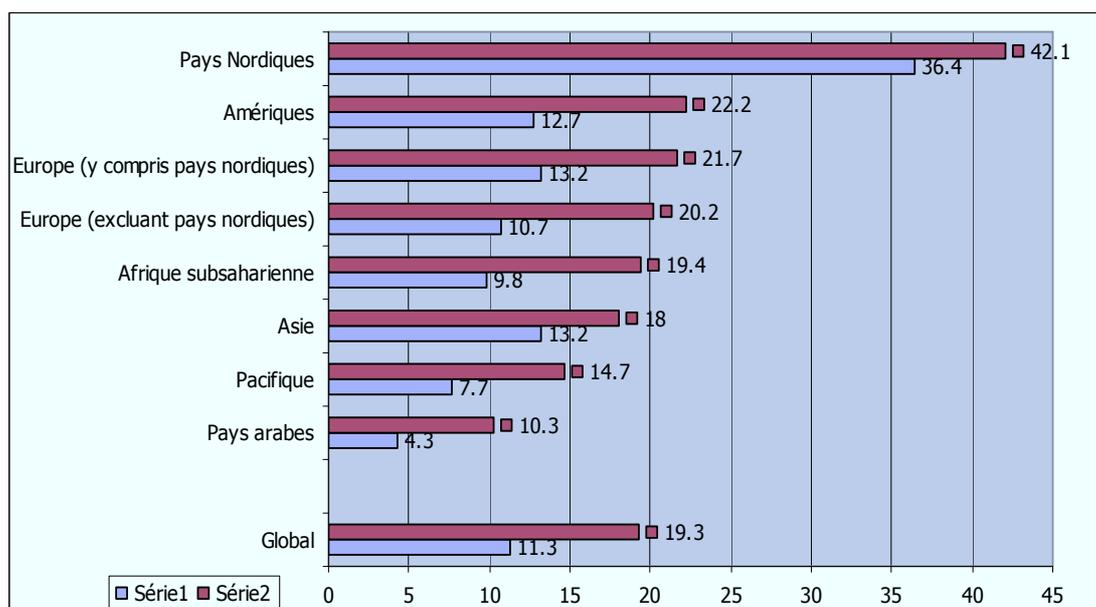
En termes de chiffres, nous étions en 1993 à 11,3% de parlementaires femmes dans le monde et nous sommes aujourd'hui à 19,3%. On est en progression constante et chaque année la moyenne mondiale augmente d'environ 0.8 point de pourcentage.

34. Participation des femmes aux parlements



En haut de la liste des pays qui ont la plus forte participation de femmes aux parlements (fig. 34), il y a le Rwanda avec 56% de femmes, soit une majorité, suivi par Andorre avec 53% et d'autres pays jusqu'à la Suisse avec 29% de femmes, ce qui n'est pas un mauvais pourcentage même s'il pourrait encore être amélioré.

### 35. Femmes et parlements – Diversité régionale



Il y a une grande disparité parmi les régions qui sont représentées. Si on regarde les tendances régionales (fig. 35), vous verrez que les pays nordiques ont aujourd’hui 42,1% de femmes parlementaires en moyenne, ce qui est extrêmement élevé. Ils sont suivis par l’Amérique latine avec 22,2%. Au bas de l’échelle, on trouve les pays arabes avec 10,3% de femmes aux parlements. Si je prends les îles pacifiques, où l’on a maintenant 14,7% de femmes, et si je retranche l’Australie et la Nouvelle-Zélande, on constate que le pourcentage tombe à 5% ou 6% de femmes parlementaires. Le point positif est qu’au cours de ces dernières années, il n’y a eu que des progressions et qu’une place plus grande est faite aux femmes dans les assemblées parlementaires à travers le monde.

Aujourd’hui, 44% des chambres parlementaires dans 37 pays comptent plus de 30% de femmes membres. Au bas de la liste, il y a aujourd’hui neuf chambres parlementaires qui n’ont aucune femme membre (notamment au Qatar, en Arabie saoudite et dans les petites îles du Pacifique). On peut distinguer parmi les pays du haut de la liste quatre groupes principaux. La majorité de ces pays sont des pays en développement, donc ce ne sont pas nécessairement les pays les plus développés qui sont les plus avancés en termes de représentation des femmes en politique. En second lieu, la grande majorité de ces pays ont un système électoral proportionnel. Presque 80% de ces pays ont adopté un système de mesures spécifiques pour favoriser la participation des femmes en politique, que ce soit des quotas légaux ou des mesures prises par les partis politiques eux-mêmes pour favoriser la participation des femmes en politique. Un système a donc été mis en place pour faire avancer la participation des femmes. Enfin, une grande partie de ces pays viennent de sortir d’un processus de transition (Afrique du sud, Ouganda, République de Macédoine, Burundi, Rwanda, Angola, etc.). Ce sont donc des pays qui ont su tirer parti d’un processus de transition et saisir les opportunités de redresser des inégalités. Ils ont su adopter de nouvelles mesures pour répondre à ces inégalités et ne pas les reproduire dans leur avenir politique. Je crois que ce qui se passe maintenant en Tunisie et en Égypte est tout à fait intéressant, mais qu’il faudra voir comment ces deux pays pourront tirer parti de cette période de transition pour faire avancer la cause des femmes.

On fait un peu le même constat au niveau des femmes dans les gouvernements. En janvier 2010, seulement 16% des postes ministériels étaient occupés par des femmes. On notera qu'il y a 8% de femmes dans les ministères des affaires sociales et de la famille, 6% dans les ministères égalité des sexes, 1,6% dans les ministères de l'économie et seulement 1 % dans les ministères de la défense. Il y a donc vraiment une répartition des femmes dans les *soft portfolios*, tandis que les ministères plus « durs » demeurent le bastion des hommes. Une fois encore, plus on grimpe les échelons, plus il est difficile aux femmes d'accéder à des postes de décision. Au niveau de l'exécutif, seulement 6% des chefs d'états étaient des femmes en 2010 (9 femmes sur 151 chefs d'état) et encore moins en termes de chefs de gouvernement (11 femmes sur 192 chefs de gouvernement). En 2011, il y avait 14% de femmes présidentes d'un parlement, et 22% de femmes vice-présidentes.

Quels sont les facteurs qui influencent la participation politique des femmes ? On va d'abord voir l'environnement politique dans lequel le recrutement se fait. Dans ce cadre-là, il faut prendre tout ce qui est relatif au degré de développement économique du pays, à la culture de la société dans laquelle les femmes évoluent et au système électoral. Il faut ensuite voir les structures de recrutement. Les partis sont au cœur de la participation politique des femmes, là où le noyau dur des difficultés se concentrent. Il faut observer le processus de recrutement sur lequel je vais me pencher un peu plus, où l'on passe de personnes éligibles qui deviennent des aspirants pour passer au stade de candidats, puis de parlementaires. Comment passe-t-on du statut de personne éligible au statut d'aspirant ? Pour les femmes, les éléments qui font qu'elles vont avoir l'ambition de se présenter sont différents de ceux qui motivent les hommes. Ce qui joue beaucoup pour les femmes, d'après les études que nous avons menées, c'est l'environnement social et culturel, l'ouverture de la société à la participation politique des femmes, l'équilibre entre la famille et le travail, le soutien financier (car dans de nombreux pays les femmes ne sont pas indépendantes économiquement), le soutien des organisations féminines, la confiance en soi et la sécurité, comme vous l'avez entendu dans le reportage. Une enquête de l'Union interparlementaire, dans laquelle nous avons demandé quels sont les facteurs dissuasifs pour entrer en politique, a montré que pour les femmes, ce sont en premier lieu les responsabilités familiales, alors que cela n'apparaît même pas chez les hommes. On voit qu'il y a là une différence de perspective. À la deuxième étape, les partis politiques jouent un rôle de filtre. Il faut noter que le système électoral majoritaire est moins favorable aux femmes que le système proportionnel. Pour pouvoir être choisie par un parti politique, il faut être visible au sein du parti, avoir des soutiens externes, il faut avoir un réseau fort pour être considérée comme une candidate viable. Souvent la procédure de sélection des candidats au sein des partis politiques n'est pas transparente, ce qui n'avantage pas les femmes qui sont souvent nouvelles venues au sein de ces structures. Enfin, le dernier élément qui joue un rôle, ce sont les frais pour financer une campagne. À la troisième étape, il faut compter encore une fois sur le degré de soutien que les femmes auront durant la campagne (et là on parle du soutien du parti politique, d'autres femmes, des médias et de la société civile), l'environnement culturel et sociétal, la question de la visibilité et le rôle des médias qui peuvent contribuer ou non à véhiculer des stéréotypes sur les femmes. Les médias mettent parfois en avant les robes ou les bijoux des femmes plutôt que le contenu de leurs discours, ce que l'on retrouve souvent dans des pays moins favorables à la participation des femmes. Il faut aussi compter sur la volonté politique affichée au sein d'un pays pour favoriser la participation politique des femmes. Et dans des pays moins démocratiques, cette volonté politique est d'autant plus importante.

Quelles ont été à ce stade les réponses apportées à ces différents défis ? Voilà ce que l'on note: il faut donner la priorité à une réforme du cadre législatif et électoral (le système proportionnel est beaucoup plus favorable aux femmes). Les pays qui ont un système proportionnel ont tendance à avoir six points de plus de femmes que dans les systèmes majoritaires. L'autre raison est qu'un système proportionnel est beaucoup plus ouvert à l'adoption de quotas, alors qu'un système majoritaire est beaucoup moins flexible et que la combinaison quotas et système majoritaire fonctionne moins bien. L'autre point à regarder, c'est le cadre législatif. Est-ce que la parité est un principe affiché dans la Constitution ? La loi sur le financement des partis politiques prévoit-elle un plafond, car sans cela les femmes sont défavorisées dans la course aux élections ? Il y a aussi l'adoption de quotas légaux qui est vraiment la grande tendance de la dernière décennie. Les quotas visent à répondre à une discrimination et pas seulement à mettre des femmes aux parlements. Le principe de ces quotas légaux adopté dans de nombreux pays, vise à rétablir une égalité. Le deuxième axe de travail, ce sont les partis politiques avec lesquels il faut travailler un peu plus afin de les sensibiliser aux objectifs en matière d'égalité entre hommes et femmes et de savoir s'il ont pris des mesures volontaires en termes de quotas internes, d'allocations et de formations pour les femmes. Tout cela existe dans de nombreux partis politiques, mais ce sont des tendances qui sont encore très faibles et on se rend bien compte que si les partis politiques ne jouent pas le jeu, on n'avancera pas en termes de participation politique des femmes. Le troisième secteur de travail réside dans la focalisation sur la campagne électorale. Les femmes ont besoin de formations, de soutiens financiers, du soutien de leurs réseaux, d'aide pour respecter leurs obligations familiales (dans certains pays, on finance les crèches et garderies pendant les campagnes électorales), d'avoir accès aux médias, de mentorat et d'un bon accès aux électeurs. Je voudrais relever que dans certains pays, il est difficile aux femmes d'accéder à une partie de l'électorat, par exemple dans une partie du monde arabe où les femmes ne peuvent pas avoir accès à des rassemblements uniquement masculins, ce qui rend leurs campagnes difficiles. Dans certains pays africains, les femmes ont du mal à aller dans les zones rurales qui sont plus difficiles d'accès et plus dangereuses. Enfin, il s'agit de changer les mentalités par des campagnes de sensibilisation, de l'éducation, une coopération avec les médias, un partenariat avec les hommes pour qu'ils défendent la cause de l'égalité. En adoptant des quotas sans changer les mentalités, on n'arrivera pas à un résultat soutenu et viable.

Pour quels changements ? On a souvent l'idée qu'une fois que les femmes sont arrivées dans les parlements, elles vont pouvoir changer le monde, défendre leurs priorités politiques, etc. Du coup, on a une attente extrêmement élevée envers les femmes et on s'attend à ce qu'elles apportent le changement. On s'attend moins à cela de la part des hommes. Mais une fois que les femmes arrivent au parlement, elles font face à de nouveaux défis. Il faut connaître les règlements qui ont été établis par des hommes, il y a des règles non écrites, des clubs d'hommes où les décisions se prennent et auxquels les femmes n'ont pas accès, les manœuvres politiques, les confrontations. Tout cela, ce sont des éléments que les femmes parlementaires ont identifié comme des difficultés auxquelles elles devaient faire face. Il y a aussi les comportements et les attitudes, les remarques sexistes, les attitudes conservatrices des collègues ou même des fonctionnaires parlementaires qui peuvent avoir une vision plus limitée du rôle des femmes et aussi le manque de connaissance des questions de genre de la part des collègues masculins. Ces obstacles pratiques ressemblent énormément à ceux que j'ai déjà signalés dans le processus électoral. Il faut encore évoquer les difficultés et les peurs personnelles. Souvent les femmes nous disent qu'elles ont un problème de confiance en elles. Il faut

aussi dire qu'il y a dans certains parlements une femme au milieu de 200 hommes et que l'on peut comprendre le poids que cette femme peut ressentir.

Il est difficile de mesurer le changement qu'apportent les femmes. Les études menées montrent que le premier changement réside dans les priorités législatives. Toutes les enquêtes montrent que les femmes vont mettre sur le tapis des questions que les hommes n'avaient jamais soulevées, et la première question est celle de la violence à l'égard des femmes. C'est systématiquement ce qui revient comme la première des priorités législatives soulevées et défendues par des femmes. Il en va de même des enfants et des questions sociales. Les femmes apportent leur réalité aux débats du parlement et c'est pour cela que l'on a un changement des priorités législatives. Il y a un second changement dans la manière de faire de la politique. Des enquêtes montrent que les femmes ont une manière plus inclusive et plus consultative de faire de la politique, donc moins de décisions unilatérales et plus de processus transparents. Il y a encore des changements dans la nature des débats et des échanges. On dit que du coup les hommes sont plus civils et que les débats sont plus courtois.

Je reviens à la responsabilité que l'on fait porter aux femmes en leur demandant d'être des leaders en ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes. Il est légitime de se dire que les femmes vont défendre les questions d'égalité, mais toutes les femmes ne le feront pas, et c'est normal. Il est important de dire qu'avoir plus de femmes dans les parlements ne signifie pas que ces femmes-là sont responsables de tout. C'est tout le processus politique qui doit se transformer pour devenir beaucoup plus sensible au genre. L'Union interparlementaire travaille actuellement sur les parlements sensibles au genre et nous regardons la structure des parlements dans leur ensemble, pas uniquement leur composition "genrée", mais aussi le cadre juridique, les modalités de travail, la culture, les infrastructures, les partenaires, tous ces éléments qui feront qu'un parlement sera l'un des acteurs qui défendra l'égalité entre les hommes et les femmes. Le changement ne viendra que s'il y a une prise de conscience et une action de tous les acteurs de la vie politique.

## **Table ronde 2 : Égalité en politique**

Modération par Mme Sylvie ARSEVER, journaliste au *Temps*

---

*Mme Suzette SANDOZ, professeure honoraire de droit à l'Université de Lausanne et ancienne conseillère nationale*

*Mme Lorena PARINI, professeure études genre à l'Université de Genève*

*Mme Martine CHAPONNIÈRE, docteure en sciences de l'éducation, spécialiste des questions de genre*

**Mme Sylvie Arsever** : Il y a déjà eu beaucoup d'exposés et nous allons directement entrer dans la discussion, puisque le cadre a été brillamment posé par Mme Jabre. J'aimerais commencer par demander aux participantes s'il faut faire quelque chose ou si l'on peut attendre que ça arrive, puisqu'il y a chaque année un peu plus de femmes dans les parlements.

**Mme Lorena Parini** : Je pourrais dire non et nous pourrions clore la journée. La question est intéressante, puisque Mme Jabre a expliqué au début de son exposé que c'est une question de droit,

mais il n'y a pas dans toutes les constitutions le droit d'être représenté en tant que catégorie. Et pour certains détracteurs des mesures positives, on peut dire que la politique ne se fait pas en fonction du fait que l'on soit homme ou femme, d'une catégorie sociale élevée ou basse ou de telle couleur de peau, mais se fait en fonction des idées. On pourrait donc dire que ce sont les idées qui priment et pas la catégorie sociale dans laquelle on se trouve. Ces questions ont donc été souvent soulevées au début des mouvements féministes. Maintenant qu'on a un peu précisé les choses grâce à des lois sur l'égalité, je crois que si les choses avancent, elles progressent tout de même un peu lentement quand on voit les chiffres qui ont été présentés. Donc en extrapolant un peu mathématiquement, si on ne fait rien, je pense que cela va durer encore des dizaines et des dizaines d'années. Et ce n'est pas une féministe qui pourra vous dire qu'il ne faut rien faire.

**Mme Suzette Sandoz** : Si c'est faire quelque chose pour faire quelque chose, je pense que c'est assez dénué d'intérêt. Si c'est faire quelque chose, il faut dire quoi. Je dirais en tout cas pas des quotas, parce qu'ils correspondent précisément à ce dont nous souffrons Mesdames - et je me bats depuis mon entrée en politique là-contre - à savoir que l'on nous enferme dans la catégorie des femmes. Nous avons le droit d'exister avec des différences d'opinion, de sensibilité, de culture. Nous ne sommes pas simplement le groupe des femmes. C'est cela qui me préoccupe. Est-ce que le but d'un parlement est d'avoir un nombre égal d'hommes et de femmes ? Je ne le crois pas. Je crois honnêtement que le but d'un parlement est d'avoir la meilleure représentation possible d'un ensemble de citoyens pour le meilleur service du pays. S'il y a une amélioration à apporter, elle concerne aussi bien, me semble-t-il, les *a priori* des hommes que ceux des femmes. Peut-être que nous avons un peu perdu la notion de service au nom d'un certain esprit de revendication.

**Mme Martine Chaponnière** : Je voudrais dire qu'il ne faut pas oublier que la démocratie de 1848 s'est construite sur l'exclusion des femmes, c'est-à-dire que l'exclusion des femmes de la sphère publique faisait intégralement partie de la démocratie. C'est normal que les femmes aient du mal à rattraper cette histoire. Ce qui me gêne plus, c'est justement que l'on reste dans une logique de rattrapage, et on ne sait pas quand on sortira de cette logique.

**Mme Sylvie Arsever** : Par logique de rattrapage, vous entendez les quotas ?

**Mme Martine Chaponnière** : Oui, clairement, comme la loi sur la parité en France qui marche moyennement bien. C'est un peu la même chose pour l'économie, mais en politique il est plus facile d'être volontariste, me semble-t-il.

**Mme Lorena Parini** : On ne doit pas nous enfermer dans la catégorie des femmes, je suis d'accord, et nous souffrons de cet enfermement. Historiquement, on nous a enfermées dans la catégorie des femmes en niant certains droits. Il est vrai que la logique de rattrapage nous pèse, mais finalement il faut aller un peu à rebrousse-poil de l'histoire, prendre cette catégorie et la retourner de façon positive pour en faire une catégorie qui va nous permettre de participer plus à la vie politique. Je crois que personne n'aime être enfermé dans des catégories. Malheureusement, la vie sociale et politique est faite aussi historiquement de ces enfermements catégoriels et il faut essayer peut-être d'en faire quelque chose de positif pour en sortir.

**Mme Sylvie Arsever** : Vidons complètement la querelle des quotas, puisqu'au fond c'est la grande querelle aussi au niveau du monde du travail. Mme SANDOZ, vous y êtes clairement opposée, pour ces

raisons d'enfermement ou parce qu'au bout du compte on aurait un moins bon Parlement avec des quotas ?

**Mme Suzette Sandoz** : Comme par bonheur on ne les a pas encore, je ne peux pas vous dire si le Parlement serait moins bon. Ce qui est intéressant, c'est que personne ne sait s'il serait meilleur ou moins bon avec des quotas parce que l'on n'a jamais eu la chance d'avoir le même avec et sans quota. Au fond, ce sont toujours les mêmes questions complètement oiseuses : Est-ce que oui ou non les quotas contribueraient à une meilleure participation de l'ensemble des citoyens à la vie politique de notre pays ? Je crois qu'en ce moment, nous allons parler de questions helvétiques, et je suis parfois gênée quand on parle d'égalité entre hommes et femmes et que l'on a l'air de vouloir proposer les mêmes solutions pour tous les pays du monde.

**Mme Sylvie Arsever** : Mme Chaponnière, vous avez dit que les quotas participaient de la logique d'enfermement. Cela peut tout de même contribuer à en sortir, ou bien c'est quelque chose que vous souhaiteriez éviter, ou actionner en dernier recours.

**Mme Martine Chaponnière** : Je suis en faveur des quotas. Comme l'a dit Mme Jabre, c'est une mesure transitoire. Je trouve que l'argument d'avoir été choisie parce que l'on fait partie d'un quota n'est pas un bon argument. Moi, j'ai été une femme alibi dans d'innombrables cas et cela ne m'a pas gênée du tout. Je restais moi-même et je faisais ce que j'avais à faire. Il en va de même avec les quotas. J'avais lutté à l'époque pour introduire des quotas dans la loi sur l'université ; les professeurs et le rectorat disaient alors que les quotas, c'était bien en politique, mais pas à l'université. C'est donc toujours bien ailleurs. Et finalement, puisque c'est bien partout ailleurs, ça peut l'être aussi en politique.

**Mme Lorena Parini** : Je ne suis pas forcément pour ou contre les quotas. S'ils étaient introduits, je n'y verrais pas d'inconvénient, mais il y a beaucoup d'autres choses que l'on peut faire en dehors des quotas, au sens de réserver un certain nombre de sièges pour les femmes. Par exemple au niveau du travail que l'on peut faire dans les partis politiques, je pense qu'il y a des choses qui n'ont pas encore été faites ou seulement partiellement. Par exemple, certains partis se sont dotés eux-mêmes de règles internes qui permettent une meilleure représentation des hommes et des femmes. Donc le quota pourrait être aussi une incitation plutôt envers les partis, qui sont d'après la Constitution les animateurs de la vie démocratique, c'est-à-dire qu'ils ont une grande responsabilité, pour que les différentes catégories sociales qui sont moins représentées au parlement puissent être mieux représentées. On pourrait encore trouver d'autres façons d'inciter qui seraient efficaces aussi.

**Mme Sylvie Arsever** : Vous voyez des actions que les partis pourraient entreprendre pour améliorer la situation ? On pourrait renverser la question : En tant que femme en politique, avez-vous rencontré des obstacles que votre parti par exemple aurait pu lever, en vous appuyant mieux par exemple ?

**Mme Suzette Sandoz** : Je crois que les partis n'appuient pas toujours très bien non plus certains hommes qui souhaiteraient l'être. Il faut le dire, il y a peu de sièges, et par conséquent la concurrence est énorme entre les hommes d'une part, entre les hommes et les femmes et entre les femmes elles-mêmes. Et sous cet angle-là, je regrette qu'on insiste sur une concurrence entre les sexes, alors qu'elle est fondamentale entre les concurrents. C'est déjà un état d'esprit de rivalité, alors que les campagnes sont de plus en plus individualisées. Et cette individualisation est

probablement le pire obstacle que l'on puisse poser notamment aux femmes, alors que la proportionnelle avec un esprit de listes pourrait être une manière de permettre aux concurrents, et notamment aux femmes, d'être portés par un parti. Je vous dirais que lors de la première élection que je n'ai pas ratée au Conseil national, j'ai été portée par la liste et que je n'aurais certainement pas été élue si je n'avais dépendu que de moi, comme c'est malheureusement trop la tendance actuellement, parce que c'est beaucoup plus médiatique d'avoir une personne plutôt qu'une liste. Et cela permet peut-être plus aux uns et aux autres de mettre les pouces dans les bretelles, c'est possible.

**Mme Sylvie Arsever** : Ce que vous mettez en évidence aussi, c'est qu'il y a peut-être des mesures générales d'amélioration de la vie politique. On a notamment mentionné la transparence sur le financement des partis et sur les procédures de désignation qui seraient potentiellement favorables aux femmes. Est-ce que ce ne serait finalement pas une voie ?

**Mme Lorena Parini** : Avant de répondre à cette question, je voudrais revenir sur le système proportionnel qui est un système de listes que l'on peut modifier. Forcément, vous devenez le concurrent de vos colistiers pour être le moins biffé possible. Peut-être qu'en réfléchissant au système électoral avec des listes « chabadabada » - à savoir un homme, une femme, un homme, une femme - peut-être que l'on arriverait à imposer un peu plus de parité. Les électeurs choisiraient ainsi une liste qui serait déjà formulée de manière paritaire. Effectivement, il n'y a pas en Suisse de loi sur le financement des partis, et je ne suis pas sûre que cela aurait une influence sur la question hommes-femmes. Pourtant, la transparence est aujourd'hui un concept tout à fait positif.

**Mme Sylvie Arsever** : En même temps, vous êtes pour une limitation assez draconienne du droit des citoyens, puisqu'au fond vous souhaitez qu'on lui impose des listes sans les laisser choisir leurs propres élus.

**Mme Lorena Parini** : Oui, mais les partis nous imposent déjà des listes. On a donc déjà un choix restreint. Il y aurait aussi une autre possibilité. On pourrait par exemple élire un parlement avec deux listes, l'une de 50 femmes et l'autre de 50 hommes, c'est-à-dire faire une double élection lors de laquelle on pourrait choisir parmi les femmes et parmi les hommes. Il faut une volonté politique et il faut aussi reconnaître que cette question est vraiment importante. Et on est loin, je crois, d'avoir reconnu partout que la question de l'égalité est primordiale en politique.

**Mme Sylvie Arsever** : Est-ce qu'il ne faudrait pas alors revenir à la conclusion de l'exposé : les femmes changent quelque chose, mais on a un peu de peine à dire quoi. Ce qui est intéressant d'ailleurs, c'est qu'elles changent quelque chose en introduisant apparemment dans la politique des qualités que l'on considère généralement comme féminines. Au fond, on retrouve d'une certaine manière le stéréotype. Est-ce que vraiment vous pensez que plus de femmes apporteraient des qualités particulières aux débats politiques ou bien est-ce seulement une question de principe et d'égalité ?

**Mme Martine Chaponnière** : Je pense que Mme Jabre l'a dit, les femmes changent les priorités législatives. Et je me suis demandée si les femmes plutôt que de changer les priorités législatives, n'ajoutaient pas des priorités aux priorités législatives déjà mises en place par les hommes. Il est clair que si l'on n'avait pas de femme en politique, on n'aurait jamais eu de loi sur la pénalisation du viol conjugal par exemple. Je pense donc qu'elles ajoutent des priorités. Vous avez d'ailleurs parlé des

violences faites aux femmes. Et la question des comportements, sincèrement elle ne m'intéresse pas. J'étais très étonnée de voir figurer dans la déclaration universelle sur la démocratie les mots « complémentarité » et « différences ». Moi, je n'entre pas dans ce discours-là. Je pense que les hommes et les femmes ne sont pas complémentaires, mais qu'ils sont des individus qui ont des caractéristiques individuelles, que la sociabilisation différente des hommes et des femmes fait que de temps en temps les femmes qui ont eu le droit de pleurer sont plus émotives, mais que l'on ne peut pas en faire une base du fonctionnement de la société. Je pense que la différence hommes-femmes n'a aucune légitimité pour être une base du fonctionnement de la société.

**Mme Sylvie Arsever :** Donc l'apport spécifiquement féminin serait aussi un phénomène transitoire, si on marchait vers plus d'égalité ?

**Mme Martine Chaponnière :** Il y a des problèmes qui sont spécifiques aux femmes, comme la question du viol conjugal.

**Mme Sylvie Arsever :** Mme Sandoz, vous partagez cette idée que les femmes ont quelque chose de particulier à apporter en politique ?

**Mme Suzette Sandoz :** Je crois que les femmes ont leurs spécificités et qu'il y a cette complémentarité entre les hommes et les femmes qui est un enrichissement fantastique. C'est la raison pour laquelle il est bon qu'en politique, comme dans d'autres domaines, il y ait et des hommes et des femmes. Le nombre en soi n'a pas tellement d'importance, parce que vous savez comme moi que quelquefois une personne d'une certaine influence peut avoir un effet bien plus grand que cinquante personnes qui bêlent derrière. Par conséquent, en soi le nombre n'est pas décisif, contrairement à la coexistence et en premier lieu à la découverte du fait que l'on peut avoir des préoccupations identiques et en discuter en voyant l'ensemble, tout en ayant une approche différente. Je suis convaincue que nous avons, les hommes et les femmes, une manière différente d'aborder certains problèmes, et on le voit aussi dans la vie professionnelle. C'est un enrichissement fantastique qui justifie la participation des uns et des autres, notamment à la gestion du pays. J'avoue ne pas partager l'avis de Mme CHAPONNIÈRE et je crois que c'est au contraire triste de nier cette complémentarité. Quand on utilise ce mot, on en voit toujours un qui est à 99% et l'autre qui est le 1% qui reste, mais ce n'est pas du tout vrai. La complémentarité permet de faire un ensemble harmonieux. Mais c'est évidemment toujours ce fétichisme du nombre et de l'égalitarisme - et non de l'égalité - qui fait que l'on n'ose même plus dire que l'on est complémentaire, alors que la complémentarité fait la perfection.

**Mme Lorena Parini :** Je pense aussi comme Mme Chaponnière que cette idée de complémentarité est peut-être très jolie et très romantique, mais je ne sais pas ce qu'elle fait en politique. Et ce n'est parce qu'il faut un homme et une femme, encore pour quelques temps, pour faire un enfant par exemple, que ceci serait une base politique pour déterminer des représentations. Je pense au contraire que la différence est une condition humaine, c'est-à-dire que l'on est tous différents et grâce à l'ADN, on sait même que l'on est unique. Les femmes entre elles sont différentes, comme les hommes, c'est une condition humaine. Maintenant l'égalité est un projet politique, et il ne peut pas être basé sur une complémentarité, si harmonieuse qu'elle soit. Je crois d'ailleurs que la politique, c'est beaucoup plus souvent des points de vue différents, des luttes, des batailles, des rapports de force aussi. Si on a quelque chose à apporter, si on a une conviction, il faut se battre. Je ne vois pas tellement la politique comme quelque chose d'harmonieux.

**Mme Suzette Sandoz** : Il est normal que la politique ne soit pas le règne de l'harmonie, puisque précisément elle va représenter une lutte et un conflit d'idées. Mais le but d'un pays n'est pas de faire éclater le parlement. En fin de compte, il faut bien trouver une solution et il est évident que cette complémentarité est le résultat de différences, car il ne faut pas imaginer que complémentarité signifie homogénéité. Nous sommes tous uniques, et c'est parfois sympathique comme idée, mais néanmoins nous avons une possibilité de complémentarité. La petite comparaison entre l'homme et la femme encore nécessaires, pour quelques temps encore dites-vous - moi j'espère pour toujours - pour fabriquer un bébé, je la trouve un tout petit peu superficielle. Je vous signale d'ailleurs qu'on ne fait pas beaucoup de bébés au Parlement, donc là il y a un problème. Mais je laisse à mes successeurs le soin de régler cette question.

**Mme Lorena Parini** : Mais là, c'est une question d'âge, pour le Parlement.

**Mme Sylvie Arsever** : Quand on voit les raisons qui s'opposent à ce que les femmes fassent de la politique, on en vient tout de même assez vite aux bébés, c'est-à-dire à toute une série de facteurs sociétaux tels que les responsabilités familiales, la dangerosité, le non-accès à certains endroits dans certains pays. Finalement, en se posant la question de la parité politique, est-ce que l'on ne prend pas le problème un peu trop par en haut ? Au fond, est-ce plus une société changeante qui permettrait une meilleure représentation politique, ou à l'inverse qu'est-ce que des femmes au Parlement peuvent faire pour que cela change au niveau de la société ?

**Mme Lorena Parini** : Effectivement, vous avez raison, on prend le problème par le haut et on sait bien qu'il y a plein de situations dans la vie sociale qui font qu'il serait bien de s'attaquer à cette question par le haut et par le bas. Je pense que s'attaquer à cela par le haut, peut-être seulement avec des quotas ou bien des lois de parité, ce n'est pas suffisant et qu'il faudrait s'attaquer aussi à ces questions sociales. J'ai toujours entendu que la conciliation est le problème des femmes : soit on s'arrange pour faire aussi les tâches domestiques et les soins aux enfants, soit, si on a plus d'argent, on engage des nounous et des femmes de ménage, qui viennent peut-être de pays en développement, soit encore l'État devrait faire plus et donc mettre à disposition plus de moyens, de crèches, etc. Mais attention, les enfants grandissent et il n'y a pas que les crèches, il y a aussi les horaires d'école, les horaires des parlements, etc. Il faudrait aussi dire que la conciliation devrait également concerner les hommes.

**Mme Martine Chaponnière** : On a vu dans l'exposé de Mme DURRER des affiches en faveur du suffrage féminin et contre le suffrage féminin. Vous voyez très bien dans les affiches contre le suffrage féminin des images telles qu'une petite fille avec les doigts dans le nez ou un père en train de laisser brûler le repas, qui prédisaient une société totalement apocalyptique si les femmes votaient. Et on a vu que la société ne s'est pas effondrée quand les femmes ont voté et sont devenues éligibles, et ce pour deux raisons. D'une part, les femmes ont gardé le monopole de la vie privée, ce qui signifie que la grande peur des anti-suffragistes ne s'est pas réalisée et que les femmes ont fait de la politique tout en faisant cuire la marmite. D'autre part, les femmes se sont fondues dans le moule masculin de la politique. On a bien vu dans l'intervention de Mary Robinson, que si l'on a des doutes, il ne faut pas les montrer, et ça c'est typique de la socialisation masculine. Je pense que c'est pour cela que la société continue à fonctionner relativement bien alors que les femmes font de la politique, parce qu'au fond cela n'a pas changé grand-chose.

**Mme Sylvie Arsever** : Donc si tout marchait comme vous le souhaiteriez, ce serait l'effondrement si je comprends bien ?

**Mme Martine Chaponnière** : Non, je dis juste que la première révolution serait que les hommes participent aux tâches ménagères, parce que cette révolution-là, on ne l'a pas encore vue.

**Mme Sylvie Arsever** : Mme Sandoz, est-ce que c'est la responsabilité des femmes qui ont accédé à un poste politique comme le vôtre d'avoir aussi cela en tête ? Au fond, comment peut-on favoriser la participation des autres femmes, notamment en ayant une influence sur leur statut dans la société ?

**Mme Suzette Sandoz** : Je dirais que l'avantage de notre système de milice, c'est qu'en dehors d'un certain nombre de postes d'exécutif, la politique ne s'exerce jamais qu'à temps partiel même si elle vous dévore. Donc comme on a entendu ce matin que les femmes aimaient beaucoup le temps partiel - et je le comprends d'ailleurs - je me dis qu'elles n'ont peut-être pas réalisé que la politique, grâce au système de milice, reste une activité à temps partiel. Alors bien sûr un temps partiel très spécial et où on est dévoré, mais après tout on est aussi dévoré lorsqu'il s'agit d'un temps partiel professionnel, puisque chacun sait que ce n'est jamais que le salaire qui est vraiment partiel. Je tenais à faire cette remarque, parce que c'est tout de même un élément très important de la vie politique dans notre pays, outre le fait que nous ayons différents niveaux - communal, cantonal et fédéral - ce qui permet aussi des activités politiques à des niveaux différents, peut-être dans certains cas plus conciliables avec certaines activités familiales notamment. Deuxième remarque que j'aimerais faire, c'est que le grand sacrifié - mais je vous fais part d'une préoccupation et pas d'un jugement - c'est l'enfant. Nous avons une société qui considère que l'enfant est un empêcheur de danser en rond. Il assure l'AVS, disent certains, mais en réalité il est le « gros problème » par rapport à un changement de la société. Il faut adapter l'école pour que les horaires conviennent aux parents, mais il est très rare que l'on se demande si c'est bon pour les enfants. Il faudrait organiser la société pour que les hommes et les femmes puissent exercer une activité professionnelle ou politique. Est-ce que c'est toujours compatible avec l'intérêt de l'enfant ? J'aimerais que quelquefois on pose le problème dans l'autre sens. Mais c'est vrai que cela implique dans tous les cas une discussion en couple. D'ailleurs, c'est peut-être ce qui manque le plus, parce qu'on se rend bien compte que quand l'homme et la femme sont très occupés professionnellement, voire politiquement, il y a peut-être une augmentation du taux de divorce. Je regrette que l'on ne pose la question que sous l'angle d'un droit à ceci ou cela et pas sous l'angle d'un ensemble d'éléments constitutifs d'une société dont nous sommes responsables dans la mesure où, si l'on ne s'occupe pas bien des enfants, c'est toute la société qui en souffrira. Je n'ai pas répondu à votre question, et volontairement, parce que je trouve qu'on ne la pose jamais ainsi. En fait, que faisons-nous dans notre société des enfants ? Et le simple fait qu'il y ait des crèches n'est pas une réponse à cette question qui me taraude.

**Mme Lorena Parini** : Effectivement, je suis d'accord qu'il faut penser à l'intérêt de l'enfant. Le problème est de savoir qui va déterminer quel est l'intérêt des enfants. Et bien, ce sont les adultes, et vous n'aurez personne qui soit d'accord sur ce qu'est l'intérêt de l'enfant. Parmi tous les spécialistes, vous en trouverez pour dire qu'il est très bon que les enfants soient sociabilisés très tôt, qu'ils aillent à la crèche très tôt, que l'ambiance familiale avec des enfants uniquement avec leurs parents n'est pas très bonne. Bien sûr, il y a certaines choses qui sont mauvaises pour les enfants et tout le monde le sait. Si on les bats tous les jours, effectivement, ce n'est pas bon. On ne peut pas vraiment dire ce qui est bon une fois pour toutes.

**Mme Sylvie Arsever** : Je vois que l'on s'est éloigné du sujet principal, mais ce n'est peut-être pas entièrement par hasard. Et c'est peut-être un peu de ma faute, parce que j'ai tendance à penser que tout est lié. Mais je constate aussi que l'on est arrivé à un résultat un peu paradoxal, avec d'un côté Mme SANDOZ qui nous dit que l'homme et la femme sont complémentaires et qu'il faut vraiment qu'ils participent tous les deux, avec des apports spécifiques, au débat politique et sociétal, mais qui considère qu'un nombre égal n'est finalement pas très important, et de l'autre côté Mme PARINI et Mme CHAPONNIÈRE qui nous disent que la complémentarité n'est pas entre les genres, mais entre toutes les personnes, mais aussi qu'il est absolument souhaitable qu'il ait une moitié de femmes dans les parlements. Je crois que c'est un paradoxe assez inhérent aux discussions autour du statut des femmes, et je souhaite maintenant aussi passer la parole à la salle.

**Mme Muriel Golay** (Bureau de l'égalité, Genève) : Ce débat nous intéressait particulièrement, parce qu'en collaboration avec l'Université de Genève, nous avons mené une étude qui a permis de mesurer dans notre Canton, depuis les années 60 jusqu'à l'heure actuelle, comment l'électorat votait pour les hommes ou respectivement pour les femmes par parti politique. Et il était fort intéressant de constater que dans le fond, il y avait une différence, pour simplifier un peu, entre les partis de la gauche de l'échiquier politique, où l'électorat était plutôt favorable aux femmes, voire même avec le temps de plus en plus favorable aux femmes - tant et si bien que l'on pourrait dire, mais c'est une simplification, qu'il est avantageux dans un parti de gauche dans le Canton de Genève d'être une femme - et les partis dits bourgeois où cette réalité n'était pas réalisée pleinement, alors même que le parti radical a été très actif en faveur des femmes en politique. Ma question à Mme SANDOZ, en tant que femme de ces partis bourgeois, est la suivante. J'ai souvent observé en travaillant avec les représentantes de tous les partis qu'elles partagent à 99% les mêmes opinions sur leur réalité de femmes en politique, mais divergent sur les moyens et solutions à trouver pour améliorer la représentation des femmes en politique. Dans la discussion, on était frappé de constater que c'était plutôt les femmes « bourgeoises » qui avaient tendance à dire qu'elles ne voulaient pas être une femme avec cette étiquette-là, mais avant tout la porteuse d'idées, de propositions et de solutions, alors même que leur électorat témoignait de la différence qu'il ressentait devant son bulletin de vote en ayant plutôt tendance à biffer les femmes et favoriser les hommes. Quels pourraient donc être à votre avis les mesures que l'on pourrait adresser à la direction d'un parti justement sur la base de ce constat pour favoriser l'image des femmes ?

**Mme Suzette Sandoz** : En réalité, si je pense à mon parti, en ce moment la présidente est une femme, il y a eu souvent des femmes présidentes et je pense que c'est plutôt un état d'esprit général. Peut-être que l'idée de l'importance de la famille et du couple joue un plus grand rôle dans certains milieux que dans d'autres. Peut-être que si vous n'avez pas l'obligation d'exercer une activité professionnelle, vous n'allez pas non plus songer forcément à consacrer du temps à une tâche politique. Peut-être qu'il y a un lien entre les deux, c'est possible, mais je ne peux pas vous répondre. En revanche, quand vous dites que l'on est d'accord sur les buts et que l'on diverge sur les moyens, je dirais que c'est la définition générale des partis politiques. Sur les buts, on veut tous le bien du pays, mais dès lors qu'il s'agit des moyens, on aura autant de solutions qu'il y a de personnes. Je ne pense donc pas que ce soit spécifique à un parti ou à un autre. Bien sûr, peut-être que dans certains partis, on se laisse plus guider par une idéologie que dans d'autres. Sans cela, je ne suis pas sûre d'avoir parfaitement compris votre question par rapport à la difficulté que vous soulignez, parce que je ne connais pas la raison pour laquelle une personne a biffé sur son bulletin de vote des noms de femmes. C'est vrai aussi que si vous ne votez pas systématiquement pour des

femmes, vous biffez après tout selon que vous connaissez les gens ou que vous avez une sympathie pour l'un ou l'autre. Chacun sait comment il toise son bulletin de vote, et que ce n'est pas seulement au sexe qu'on le toise.

**Mme Muriel Golay :** Je n'ai pas d'explication non plus. C'est une observation sur l'ensemble de l'électorat qui est donc significative statistiquement parlant. Et la question qui en découlait était de savoir ce qui peut être fait au sein des partis pour adresser cette observation sans parler du tout de quotas et s'il y a d'autres mesures que l'on peut proposer dans un parti en faveur de l'occurrence des candidates féminines.

**Mme Suzette Sandoz :** Ma réponse ne concerne peut-être pas que les candidates féminines, car il y aurait peut-être aussi des candidats masculins qui seraient concernés. Je crois qu'il faut accepter de jouer le jeu dès le début. Vous avez quelquefois des femmes qui disent « après tout j'arrive en politique, maintenant c'est moi ! », alors que vous avez un certain nombre de femmes et d'hommes qui ont commencé par mettre sous pli. On joue le jeu de la construction d'un parti et peut-être que dans certains cas il y a trop de prétention par rapport à des hommes qui auraient accepté de jouer le jeu depuis le début. Je crois qu'il y a tout un état d'esprit. On entre en politique et on accepte dans un parti de n'être pas tout de suite la grande gueule, mais d'abord peut-être la petite main. Il y a une culture pour entrer dans un parti et est-ce que certaines personnes ne l'ont pas ? J'ai constaté que certains hommes ne l'avaient pas non plus, et je crois qu'il y a là une égalité qui dépasse la complémentarité.

**Mme Martine Chaponnière :** Je voudrais juste ajouter qu'il est clair qu'il faut agir à l'intérieur des partis, mais il y a un autre grand domaine dont on n'a pas parlé et qui a un rôle très fort à jouer. Les médias ne sont souvent pas tendres avec les femmes en politique, ils ne les sonnent que sur les questions sociales, laissant de côté toutes les grandes questions bancaires en s'adressant aux hommes. Il y a une sensibilisation des médias à faire, et elle a été faite en ce qui concerne la TSR qui est très paritaire et respectueuse de donner le même temps aux différents candidats. Mais dans la presse écrite, ce n'est pas du tout le cas.

**Mme Sylvie Arsever :** La presse n'étant pas un organe des services publics, il n'y a pas tout à fait les mêmes conditions, mais je prends note.

**Une intervenante :** On parle souvent dans la presse de la dévalorisation de la classe politique due à l'augmentation de la participation des femmes, de même que les professions médicales où les femmes sont maintenant bien représentées mais qui ont tendance à être négligées par les hommes. Qu'en pensez-vous ?

**Mme Martine Chaponnière :** Je ne sais pas si on n'a jamais osé me le dire, mais je n'ai jamais entendu parler de la dévalorisation de la classe politique à cause de l'entrée des femmes en politique. J'en ai cependant entendu parler notamment parce que la classe politique n'a pas réussi à faire front à des problèmes économiques, comme les fusions des banques ou Swissair.

**Mme Suzette Sandoz :** J'ai entendu dire ceci par rapport à des activités professionnelles, mais pas par rapport à la politique. En revanche, la dévalorisation de la classe politique, qui tient peut-être en partie au fait que certaines personnes ne donnent pas la meilleure image que l'on puisse imaginer, tient aussi à la manière dont on ridiculise parfois dans les médias les hommes politiques. C'est une

façon de ridiculiser qui fait qu'en fin de compte, la politique a l'air d'être une activité qu'accomplissent des guignols, des clowns, des arrivistes, mais ça il y en a partout. Toujours est-il que le dernier fascicule que nous avons reçu pour les élections fédérales - je ne sais pas comment vous avez réagi – présentait les politiques comme ne faisant que de la cuisine. Excusez-moi, cela provient de la Chancellerie fédérale, et je crois même que ce n'est pas signé par un homme. Par conséquent, il faut tenir compte dans la représentation médiatique et même officielle de l'image que l'on donne de l'activité politique et des politiciens. On n'a pas besoin de dire que ce sont des génies, mais on sait que les politiciens donnent beaucoup de leur personne, même quelquefois en étant relativement muet parce que là encore quand les médias - ce n'est pas contre vous Mme Arsever et je lis toujours vos articles avec plaisir - écrivent que tel ou tel n'intervient jamais aux Chambres, ils ne connaissent rien du fonctionnement du Parlement fédéral et ils feraient mieux de se renseigner avant de distribuer des points en fonction du nombre d'interventions. Quand vous êtes dans des groupes où il y a des Suisses allemands et des Romands, pour que ces derniers puissent prendre la parole officiellement, notamment au Conseil national, je vous assure qu'il faut vraiment beaucoup de chance. Il faudrait donc quelquefois que les médias soient plus attentifs à ne pas ridiculiser les politiciens, même si les chansonniers le font parce que cela a toujours été leur fonction.

**Mme Sylvie ARSEVER :** Je constate que le moment est venu où cela commence à être la faute des médias pour tout. Et comme le moment est venu de passer à la suite, je vais mettre fin à cette table ronde, à moins qu'il y ait encore une question.

**M. Dominique LOUIS :** J'aimerais saisir cette occasion pour adresser des remerciements et un hommage particulier à M. André Klopmann, chargé de l'accueil des organisations non-gouvernementales en Chancellerie d'État et à toute son équipe, et en particulier à Mme Valeska Jeandupeux qui a été l'une des chevilles ouvrières du succès de cette journée.

## **Synthèse de la journée**

par Mme Franceline DUPENLOUP, secrétaire adjointe chargée des questions d'égalité au Département de l'instruction publique, de la culture et des sports (DIP)

---

Journée dense ! Une semaine en une journée, donc je vais reprendre les faits vraiment marquants.

On a donc eu ce matin une introduction sur l'éducation à Genève qui mettait l'accent sur deux points importants : la formation initiale des enseignants aux questions de genre et le rôle de la presse dans sa façon de valoriser malheureusement davantage le divertissement et la forme que le contenu. Ce mois, deux études montrent que la crédibilité du message politique des femmes est dévaluée à cause de cette tendance à l'information divertissement. Et les femmes trinquent au bout du compte, parce que l'on s'intéresse plus à leur coiffure ou à leur mise et que l'on finit par oublier ce qu'elles ont à dire. Les femmes ont ainsi tendance à être désenchantées par rapport au politique et à se porter moins candidates. On n'est pas tout à fait sûr des liens qui doivent encore être vérifiés, mais il faut explorer en tout cas cette piste.

Mme Prügl nous a ensuite fait une démonstration scientifique passionnante sur la question de l'égalité dans le monde entier avec des tableaux. Je dirais que cela nous a interpellé sur le fait qu'il faut faire attention aux préjugés et à une vision trop globalisante, car on a été très surpris de

découvrir que l'Italie est finalement mieux placée que l'Allemagne en matière d'écart salarial entre les hommes et les femmes. On a aussi découvert qu'il faut être très fin dans l'analyse des inégalités, puisqu'un pays peut être excellent dans un domaine et catastrophique dans un autre. Elle a pointé l'absence de lois cadres sur les violences domestiques et de genre dans un trop grand nombre de pays et dit à quel point il était important d'avoir des lois pour pouvoir s'appuyer sur elles. Elle a aussi donné une vision très analytique et très intéressante sur la définition de la violence contre les femmes, en disant que c'est aussi souvent une stratégie délibérée pour humilier et affirmer la suprématie des hommes. Cela doit donc se comprendre dans une culture encore très inégalitaire et foncièrement inéquitable pour les femmes. Il semble que la violence en soit une manifestation, d'où l'importance de la loi. Elle a rendu aussi hommage, ce qui est assez rare, à un acteur clé que l'on oublie souvent, le mouvement féministe dont on voit que quand il agit, quand il est dans la rue, on obtient aussi davantage de choses, alors que quand on est dans une phase où les femmes ont moins tendance à s'exprimer comme maintenant, on est aussi plus en difficulté pour défendre des choses.

Le directeur de l'OIM, M. Swing, nous a fait une démonstration extrêmement intéressante, subtile et parfois dérangeante, parce qu'au fond la vision des femmes migrantes est plus complexe qu'il n'y paraît. En fait, j'ai trouvé très courageux d'affronter le problème de cette manière, puisqu'il aurait pu en rester à la double discrimination. Il a dit qu'il y avait des risques épouvantables liés à la migration comme l'exploitation sexuelle, l'exploitation financière, la discrimination. Mais il a aussi dit que les femmes migrantes migrent toujours plus pour des raisons indépendantes et qu'elles apportent dans leur pays un retour financier considérable, mais aussi culturel sur leur propre émancipation. Et ça c'est quelque chose que l'on lit peu, peut-être parce que l'on voit les femmes migrantes dans une situation de vulnérabilité absolue. M. Swing a d'ailleurs parlé de risques redoutables. Il estime qu'il a encore beaucoup de travail à faire sur l'information au public qui n'est pas assez informé de la situation des femmes migrantes. Il dit aussi qu'il fait un grand travail d'information sur les risques de la migration dans les pays d'origine, qu'il travaille à accentuer les liens entre pays d'origine et pays de destination pour que les femmes n'aient pas un seul visa mais puissent faire des allers et retours, ce qui rendrait peut-être des situations moins douloureuses et moins inextricables. Il a rappelé que le travail de son organisation était de protéger, d'informer sur les risques, mais aussi de punir, parce qu'il a évidemment souligné cette horreur que sont les crimes de traite et le fait qu'il faut aller en justice pour punir ceux qui exploitent les 2'500'000 personnes victimes de la traite, parmi lesquelles les femmes sont les premières concernées. M. Swing a aussi dit qu'il était extrêmement inquiet de voir, à l'ouest, un climat très hostile à la migration, qui fait finalement que la précarité et la vulnérabilité des migrantes sont encore avivées. Il a aussi dit qu'il y a en Chine des problèmes de migration à l'intérieur du pays qui sont très compliqués à gérer.

Nous avons eu l'intervention très attendue de Mme Durrer qui a fait une très belle contribution scientifique, également très habile au niveau de la stratégie. C'est une chose de produire des chiffres, c'en est encore une autre de trouver des stratégies pour les propager et les mettre en perspective. Elle nous a tout d'abord montré des affiches et j'ai été très sensible à la visualisation de celles-ci. J'ai retenu ce slogan qui n'a pas pris une ride : « Un peuple libre a besoin de femmes libres ». On voit que l'on revient tout de même de très loin, et on mesure que l'on a progressé. Je trouve que la vision de l'égalité de Mme Durrer est très rassembleuse, parce qu'elle cherche à démontrer à chaque fois que l'égalité est un bénéfice pour l'ensemble de la société. Personnellement, j'aime beaucoup ce parti pris, c'est une stratégie. Ainsi elle rappelle par exemple que les entreprises ont davantage aujourd'hui

à engager du personnel qualifié parce qu'elles en manquent et qu'elles vont en manquer. C'est donc démontrer que la mixité est un plus et que l'on ne se bat pas seulement sur des questions de déontologie, d'éthique et de justice, mais qu'il y a une absurdité pour la société à se priver des compétences et des qualifications des femmes. Elle nous rappelle que le bastion des hommes reste l'ingénierie et la technique, celui des filles la santé et les services sociaux, et que la mixité professionnelle est inachevée dans notre pays. On a même été très mal à l'aise de se voir aux tréfonds des classements lorsqu'il s'agit de la représentation des femmes dans les conseils d'administration. On mesure à quel point, sur ces questions-là, on est quand même un pays encore très conservateur. Elle a ajouté que les femmes manquent de formation en précisant que l'on n'avait jamais pensé jusque-là à former les hommes pour entrer dans les conseils d'administration. Mme DURRER nous a rappelé que les femmes ont toujours travaillé et qu'elles ne s'y sont pas mises depuis Mai 68 ni depuis la dernière guerre mondiale. Leur travail a été souvent peu, mal ou même pas du tout rétribué. Elle a rappelé que le temps partiel reste une spécialité helvétique. J'ai été très choquée, et je crois que je n'ai pas été la seule, en constatant que les petits temps partiels ont diminué, mais surtout que les temps pleins ont diminué. On ne sait pas exactement pourquoi, mais c'est embêtant de voir que les femmes travaillent en 2007 encore moins à temps partiel qu'en 1991. Cette espèce d'adoration du temps partiel - je fais un peu de provocation - fait que la société se prive de compétences extrêmement précieuses. En ce qui concerne le temps partiel chez les hommes, c'est un échec total, puisque l'on ne retrouve même pas les pères parmi les 13% d'hommes employés à temps partiel. Donc visiblement, les hommes gagneraient à être convaincus de l'intérêt d'être des pères et de partager les tâches familiales et éducatives. On en revient à la première partie de la journée où l'on s'est intéressé à la représentation des rôles entre hommes et femmes. Il faut dire à quel point l'école a un rôle central pour que les garçons et les filles soient vraiment interpellés dans leurs rôles futurs. Aux filles de soigner leur formation professionnelle, aux garçons de s'intéresser à la vie familiale. Sortons aussi un peu des slogans lénifiants sur le temps partiel, car les conséquences sont tout de même néfastes sur la couverture sociale et sur la formation continue. Elle n'est pas indolore cette affaire de temps partiel. On a beaucoup parlé du temps partiel aujourd'hui, cela a été longtemps une revendication du mouvement féministe et il faut maintenant comprendre que c'est aussi un piège. Mme Durrer nous a aussi rappelé que l'égalité dans les faits nous permettra aussi de répondre à la pénurie du personnel qualifié et à la fuite des cerveaux féminins dont on a grand besoin pour construire l'avenir. Il y a trois autres alertes rouges lancées par Mme DURRER. 10% de jeunes hommes, 17% de jeunes femmes n'ont pas achevé ou engagé une formation professionnelle ; c'est une catastrophe de penser qu'autant de jeunes filles n'ont rien dans les mains pour affronter la vie. Énormément de femmes accèdent à l'université, mais on butte tout de même sur ces 15% de femmes professeuses sans parvenir à casser le plafond de verre. Elle nous a rappelé très utilement que l'article 8 de la Constitution fédérale pourvoit à l'égalité de droit mais aussi de faits. Il semble que c'était un scoop et qu'on ne savait pas que la Constitution fédérale avait pensé à l'inscrire ainsi.

M. Flückiger, vice-recteur de l'Université, a produit un concept d'une analyse multi-variée sous la forme d'une équation salariale. On a vu que les entreprises sont très preneuses de sa façon de traquer la discrimination, mais aussi que c'est une manière d'aider les entreprises à faire une sorte de check-up. Il est remarquable que les entreprises aient été si intéressées à améliorer leurs dispositifs. J'ai trouvé très intéressant aussi que son analyse soit positive et pas normative, mais peut-être devrions-nous la rendre normative ? Nous pourrions avoir une attitude plus offensive. Il nous a aussi parlé du cas d'une plaignante qui n'avait pas pris conscience de l'ampleur de la

discrimination dont elle était victime dès la première année d'embauche. Enfin, il a évoqué *Equal Salary* qui permet à l'entreprise de décrypter sa politique salariale. Voici des outils scientifiques au service de l'égalité. Ils existent, utilisons-les.

Nous avons été ensuite happés par des contributions très percutantes. Je pense à M. Ferrary qui nous a appris que le marché sanctionne la discrimination. Il nous a parlé des entreprises amazones, comme Danone, avec un grand nombre de femmes cadres. J'ai trouvé très intéressant sa façon de classer les entreprises. Son modèle est français parce qu'il y a une politique de transparence plus aiguë en France, où les entreprises informent plus. C'est dommage et on pourrait demander à la Suisse de faire de même, parce que cela donne un vrai terreau d'explications. Il a fait le lien entre diversité et rentabilité : ainsi s'il y a plus de femmes cadres, la rentabilité est au rendez-vous. Il a aussi dit que les hommes sont plus optimistes quand ils sont majoritaires dans les entreprises. Il nous a expliqué que Dexia, la banque qui a été démantelée ce week-end, n'avait que 20% de femmes cadres, alors que la BNP qui est la banque modèle en a 44%. Plaidoyer vibrant, évidemment, pour introduire la mixité dans les entreprises et dans les banques.

Mme Krone nous a bousculés avec sa proposition et son hymne au *job-sharing* qui paraît être une excellente manière de prendre à bras le corps ce problème du temps partiel auquel les Suisses tiennent visiblement comme à la prunelle de leurs yeux. Je me souviens que cela se terminait toujours assez mal quand Mme CALMY-REY allait faire des conférences dans les mouvements féministes, parce qu'elle disait toujours qu'elle était contre le temps partiel parce qu'elle y voyait un piège. Je comprends mieux maintenant pourquoi elle avait déjà anticipé ce problème. Mme KRONE observe que 57% des femmes travaillent à temps partiel contre seulement 13% d'hommes. Il n'y a de plus aucune corrélation entre le temps partiel des hommes et la paternité. Les femmes à temps partiel s'engagent pour le *care*, alors que les hommes à temps partiel s'engagent plutôt pour compléter leur formation. Je pense que l'on doit travailler sur cette affaire de *job-sharing* qui est effectivement une manière intelligente et partageuse de travailler autrement.

Mme GOY Veenhuys part de l'égalité des salaires pour avancer sur l'égalité. Bravo pour les expériences pilotes qui ont permis de certifier au label *Equal Salary* le WEF, les SIG et d'autres entreprises. Il faut effectivement l'aider à faire labéliser et à faire savoir quelles sont les entreprises qui sont les bonnes élèves.

La première table ronde a fait ressortir d'assez fortes divergences. J'ai trouvé que Mme von der Weid, comme Mme Sandoz, en appellent en fait à éradiquer les freins intérieurs chez les femmes. Elles estiment que les femmes ont intériorisé beaucoup de limites et qu'elles seraient priées de s'en dégager. Bien sûr, c'est une option volontariste, mais en même temps très intéressante à entendre. Mme von der Weid nous a dit que la mixité est un gage de rentabilité, qu'il faut apprendre aux femmes à ne pas se sous-estimer, à lutter pour une juste répartition des tâches entre hommes et femmes, ce qui revient à dire qu'elles devraient faire le ménage chez elles. Elle nous a aussi donné une série d'idées concrètes. Elle appelle les femmes à prendre des risques et à être plus audacieuses. Elle est contre les quotas, et enfin elle est parfaitement logique dans sa façon dynamique d'en appeler à la mobilisation des ressources des femmes.

L'idée de Mme Goy Veenhuys est très intéressante, quand elle dit que si les femmes n'ont pas envie de travailler à plein temps, c'est peut-être aussi parce que la culture d'entreprise ne leur convient pas. Ça, c'est tout de même un peu un tabou, parce que l'on se dit qu'on leur permet d'arriver au

faîte du pouvoir et qu'elles ne veulent pas y aller en restant bloquées sur leur temps partiel, mais c'est peut-être aussi parce qu'il y a un non-dit. Il y a peut-être bien quelque chose dans la culture d'entreprise qui froisse les femmes et qui fait qu'elles n'ont pas envie d'y aller. Avoir davantage de femmes permettrait de rendre la culture d'entreprise plus favorable à leur sensibilité, car il faut tout de même reconnaître que les femmes apportent d'autres choses et qu'elles ont des compétences, des valeurs féminines sur une gestion plus participative et sur davantage de dialogue.

Excellent exposé de Mme Jabre sur le fait que, dans les périodes de transition, il y a une opportunité pour les femmes de prendre le pouvoir. Au Rwanda, elles l'ont fait. Nous, nous sommes à la peine dans les parlements. Plaidoyer pour un système électoral proportionnel et aussi identification par Mme Jabre des obstacles comme par exemple les règles non écrites dans les parlements, les clubs d'hommes, les remarques sexistes forcément désagréables qui finissent par décourager les vocations. Et aussi le fait que les femmes changent la politique dans la mesure où elles apportent leur réalité : donc changement des thématiques, ajout de thématiques sur les questions existantes dans les parlements.

Je pense que la dernière table ronde est encore vibrante dans vos mémoires. Mme Chaponnière nous a dit que finalement il n'y a pas grand-chose qui a changé parce que les femmes ont tout assumé et qu'elles se sont fondues dans le moule masculin. Je trouve que c'est très provocateur et que cela aurait mérité encore une heure de débat. Je trouve que c'est une idée forte. Au fond, Mme SANDOZ la rejoint quand elle dit que les femmes ont moins tendance à mettre les pouces dans les bretelles. Cette expression est bien sûr amusante, mais elle n'est pas que cela. Elle montre qu'il y a tout de même un autre rapport au politique de la part des femmes et que là, il y a sans doute quelque chose à creuser. Et Mme Sandoz nous dit que le système de milice fait que l'on peut être à temps partiel dans la carrière politique, que peut-être que les femmes ne l'ont pas bien réalisé et que si elles le réalisaient, il y en aurait peut-être davantage. Dans l'aspect provocateur, je trouve sain et effervescent les avis de celles qui se sont exprimées. Prenons au vol tout cela. Et d'accord avec celles qui disent que la pénalisation du viol conjugal n'aurait sans doute jamais eu lieu si les femmes n'étaient pas arrivées dans les parlements. Quant à la complémentarité des hommes et des femmes, on pourrait rester jusqu'à deux heures du matin pour en parler. Mme SANDOZ nous rappelle de ne pas oublier l'esprit de service. L'esprit de revendication et l'esprit de service doivent pouvoir se marier à mon avis. Mme Parini a rappelé aussi, comme d'autres, que la question de la presse est tout de même un vrai sujet, une presse qui doit traiter équitablement les femmes. Mme Arsever a décidé que cela suffisait comme ça, mais il faut tout de même dire que le service public n'est pas toujours un bon élève sur le traitement des femmes politiques et que l'on a des progrès à faire.

## **Conclusion**

par Mme Isabel ROCHAT, conseillère d'État chargée du Département de la sécurité de la police et de l'environnement (DSPE)

---

Je n'ai pas d'autre choix que de vous annoncer qu'il y aura un 10<sup>e</sup> Rassemblement des droits humains, ne serait-ce que pour rendre hommage aux neuf premiers. Donc j'en viens à celui de ce jour pour vous remercier toutes et tous de votre participation. J'ai eu l'occasion d'avoir une très belle journée grâce à vous et j'ai un peu l'impression d'être en vacances parce que je n'ai pas mis les pieds

au bureau, mais il va falloir que je mette les bouchées doubles. Il me faut vous dire que je suis un très mauvais exemple parce que je suis effectivement juge et partie. Je ne sais pas s'il y aura beaucoup plus de femmes policiers après mon départ. En tout cas, une chose est sûre et certaine, il y aura un regard sur ce métier d'homme. C'est vrai qu'il y a une femme à la tête de la police, une femme cheffe du Département, mais je ne pense pas que ce soit très important que ce soit un homme ou une femme. Je pense qu'il est en revanche vraiment important d'avoir la notion du service public. Encore une fois, je pense que l'on fonctionne par modèle et j'ai eu la chance d'avoir une mère qui a toujours travaillé, qui a toujours élevé ses enfants tout en travaillant dans des situations pas toujours très faciles, et il faut dire qu'elle n'était pas suisse mais anglo-saxonne. Le modèle est, je crois, absolument essentiel. Et j'en viens à Mme Dupenloup et à la nécessité pour l'école de façonner nos enfants pour un monde meilleur.

J'en viens aux beautés de la fonction de conseillère d'État, puisque l'on peut mener plusieurs vies assez différentes dans une même journée. Et lorsque je vous ai quittés ce matin, c'était pour aller prononcer un petit discours pour une cause qui nous tient tous extrêmement à cœur, puisqu'il s'agissait de saluer l'arrivée à Genève de la Commission internationale pour l'abolition de la peine de mort. Voilà une cause magnifique qui a avancé dans le sang bien sûr et avec des coups d'éclats, et pour laquelle beaucoup trop de personnes ont payé de leur vie. Je crois que l'on n'en est pas là pour la cause des femmes, mais j'aimerais tout de même dire que Genève doit participer, grâce aux magnifiques synergies dont nous bénéficions, à la construction d'un monde meilleur. D'un monde meilleur avec les femmes bien sûr. Et je citais ce matin Victor Hugo qui, en 1864, disait qu'« il serait bon que Genève avançât ». Et il serait bon que nous puissions tous ensemble faire avancer cette belle cause d'une complémentarité, pour reprendre les propos de Mme Sandoz qui me plaisent bien, car je peux vous dire que quand je me retrouve face à vingt hommes syndiqués avec M. David Hiler, je suis tout de même assez contente d'être deux avec un regard différent. Je crois que c'est une réalité, il faut l'avouer. Il faut avouer que dans certaines situations, j'aimerais bien être un homme. Je crois que c'est une conclusion qui me semble importante. J'aimerais bien sûr dire que construire un monde meilleur, ce n'est pas seulement l'objectif du millénaire, c'est un objectif que l'on peut se souhaiter à tous. Et faire avancer la cause des femmes est une des plus belles causes, qu'on se doit de faire avancer sans distinction politique ou de classe.

À propos de cette journée, je remercie Mme Bugnon de l'avoir organisée et M. Louis de l'avoir orchestrée, en rappelant que ce n'est sûrement pas son dernier rassemblement. J'aimerais encore vous remercier tous en disant que le neuvième est mort, vive le dixième !

M. LOUIS : J'aimerais rendre un hommage tout particulier à Mme la conseillère d'État en vous citant Albert Camus : « L'homme n'est rien en lui-même. Il est une chance infinie, mais il est le responsable infini de cette chance ». Mme la conseillère d'État, vous nous avez permis bien sûr d'avoir la chance de vous avoir parmi nous, d'avoir la chance de vivre une journée particulièrement enrichissante sous le sceau de la tolérance, de l'humanité et de l'esprit de Genève que nous entendons servir en particulier avec vous. Merci beaucoup.