



Projet du 1^{er} et 2^e rapport du gouvernement suisse sur la mise en œuvre de la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)

Prise de position de la Commission fédérale pour les questions féminines (février 2001)

I. Généralités

La Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF) a pris connaissance avec intérêt du projet de rapport, qui fait le point de manière détaillée et complète sur la situation actuelle des femmes en Suisse. Le décalage entre la situation *de jure* et la situation *de facto* apparaît de façon très nette. Nous sommes persuadés que le projet constituera une bonne base sur laquelle pourra s'appuyer le travail encore à faire dans ce domaine.

La CFQF regrette que tant de temps se soit écoulé jusqu'à ce que ce projet soit disponible. Nous sommes bien conscients que la production d'un tel rapport représente une tâche globale et difficile. Selon nous, il ne faut pas attribuer ces retards au travail fourni par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes en tant qu'organisme directeur mais à l'insuffisance des ressources. Il est regrettable de constater que si le Conseil fédéral et le Parlement déclarent vouloir s'engager en faveur de l'égalité des sexes, dans les faits, ils ne sont pas prêts à mettre à disposition les ressources nécessaires.

Maintenant que la Suisse a ratifié la CEDAW, elle est liée par la convention. Cela implique qu'il faut s'attaquer à la mise en œuvre des différents articles. Il existe un autre instrument de promotion de l'égalité entre femmes et hommes, c'est le plan d'action de la Suisse¹. En dégageant 15 priorités, le plan d'action établit comment réaliser dans la pratique l'égalité entre femmes et hommes. Voici les domaines dans lesquels nous estimons nécessaire que la Suisse agisse :

- augmentation de la proportion de femmes dans les positions de pouvoir et à haute responsabilité décisionnelle, en particulier dans la politique, l'économie et la science
- création d'une assurance maternité
- lutte contre la violence envers les femmes
- 11^e révision de l'AVS/1^{ère} révision de la LPP
- concrétisation de l'égalité de salaires entre femmes et hommes
- prise en compte de la perspective de l'égalité des sexes dans tous les programmes, démarches et politiques à tous les niveaux de décision (*gender mainstreaming* ou approche intégrée de l'égalité).

II. Les thèmes

ART. 1 À 4 CEDAW : L'ÉGALITÉ DES DROITS, L'INTERDICTION DE DISCRIMINER ET L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES DANS L'ORDRE JURIDIQUE SUISSE : PRINCIPES

C.) L'interdiction de discriminer faite aux autorités étatiques (art. 2, lit. d, CEDAW)

- Les mesures prises par la Confédération, N 44 :
Il est certain que les premières initiatives en vue d'éliminer les discriminations linguistiques ont été prises par la voie de nouveaux décrets ou messages du Conseil fédéral au Parlement. Mais les actions manquent ici souvent de continuité, si bien que les textes relatifs à une langue moins sexiste manquent d'unité.

La CFQF souhaite que tous les textes soient rédigés dans un langage non sexiste, et notamment aussi en français et en italien.

- La politique internationale de la Suisse en faveur de l'égalité, N 52 :
En tant que membre du Conseil de l'Europe, la Suisse s'est fortement engagée en faveur de l'adoption par les délégués ministériels du Protocole additionnel no 12 à la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH2). A la différence de l'art. 14 CEDH, qui prévoit une interdiction non autonome de discriminer, que l'on ne peut invoquer que par rapport aux droits et libertés garantis dans la CEDH (et ses protocoles additionnels), le Protocole additionnel no 12 fait un pas de plus. Il contient une interdiction générale et autonome de discriminer, qui élargit de façon générale le champ d'application de l'article 14 CEDH. La CFQF ne comprend pas pourquoi la Suisse n'a à ce jour pas encore signé le Protocole additionnel.

Nous souhaitons que la Suisse signe sans plus attendre le Protocole additionnel n° 12, de même que, en toute logique, elle doit supprimer la réserve émise à l'art. 26 du Pacte II³ de l'ONU. Nous demandons au Conseil fédéral de prendre les mesures nécessaires à cet effet.

I.) La lutte contre la violence envers les femmes

- Généralités :
Il est réjouissant de constater que l'on tient aujourd'hui mieux compte de cette problématique. La violence contre les femmes est une forme très répandue de la violence et qui déploie des effets importants tant sur les personnes directement concernées que sur la société en général (voir N 84 et N 89). Il faut donc fixer l'élimination de la violence contre les femmes comme une priorité urgente. Les efforts actuels consentis dans ce domaine à différents niveaux sont plutôt sporadiques. Sur le plan cantonal, de bons résultats ont été atteints grâce à la création de projets d'intervention. Mais dans les domaines connexes, il manque une collaboration interdisciplinaire efficace entre les organismes publics et privés. Au niveau fédéral, il faut impérativement prendre des mesures dans les domaines de la prévention et de la coordination. Il est temps d'aller plus loin et d'instituer un service spécialisé au niveau fédéral qui centraliserait les informations et les données dans le domaine de la violence contre les femmes, ferait un travail de sensibilisation et d'information de l'opinion publique et qui organiserait aussi la formation continue des spécialistes (voir aussi le plan d'action de la Suisse sur l'égalité entre femmes et hommes, chapitre D, mesure 1).
- La violence envers les femmes en Suisse, N 87 :

Une grande part des violences faites aux femmes se produit dans le cadre du couple et de la famille. Certes, la police et la justice enregistrent les actes de violence commis contre des femmes, mais insuffisamment. Dans les statistiques de la police, les définitions de la violence contre les femmes et les critères de saisie des données varient d'un canton à l'autre. En outre, les voies de fait ne sont pas recensées. Et c'est justement ce type de délit qui se produit souvent dans le contexte de la violence domestique. Autre lacune : on ne recense pas le lien entre la victime et l'auteur de violence. Il est dès lors impossible de distinguer les délits commis dans le cadre du mariage et du compagnonnage de ceux commis sur des inconnues, ce qui revient à dire qu'on ne peut pas chiffrer l'ampleur de la violence domestique.

Nous demandons que le paragraphe N 87 soit complété comme suit :

... car seul un faible pourcentage de femmes concernées contactent la police. *Le fait de ne pas faire la distinction entre les délits de violence commis dans le cadre du mariage et du compagnonnage et ceux commis sur des personnes inconnues pose aussi problème. Cette lacune rend difficile une estimation chiffrée de la violence domestique.*

- Initiatives privées, N 119 :

Entre-temps, des organisations d'hommes traitant du problème de la violence contre les femmes ont peu à peu vu le jour en Suisse. Cet aspect devrait figurer dans le projet.

Nous demandons de faire figurer, à la suite du paragraphe N 119, un nouveau paragraphe numéroté et rédigé comme suit :

Depuis la fin des années 1980, il y a aussi des organisations d'hommes qui s'engagent en faveur de l'égalité des sexes et de la diminution de la violence contre les femmes. Au fil des ans, ces organisations ont créé des services de consultation pour hommes dans plusieurs villes de Suisse. Ils visent prioritairement à offrir des conseils aux personnes concernées et à éviter la violence dans le couple et le mariage. Il s'agit d'encourager les hommes à ne pas avoir recours à la violence lorsqu'ils se trouvent en situation de conflit.

ART. 7 CEDAW : L'ÉLIMINATION DES DISCRIMINATIONS DANS LA VIE POLITIQUE ET PUBLIQUE

C.) La collaboration des femmes et des hommes au sein des organisations non gouvernementales participant à la vie publique (art. 7, lit. c, CEDAW)

L'intégration des femmes dans des organisations non gouvernementales participant à la vie publique, N 195 :

Le projet de mentoring « De femme à femme » du Conseil suisse des activités de jeunesse (CSAJ) est prolongé. Démarré en janvier 2000, le projet sera suivi d'une deuxième tranche qui se déroulera de juin 2001 à juin 2002, en collaboration avec la CFQF.

Nous demandons de compléter le paragraphe N 195 comme suit :

... et de les soutenir dans leurs premières apparitions en public. *Une deuxième tranche a lieu de 2001 à 2002 en collaboration avec la CFQF.*

ART. 10 CEDAW : L'ÉLIMINATION DES DISCRIMINATIONS DANS LE DOMAINE DE L'ÉDUCATION

C.) L'accès aux mêmes programmes et institutions de formation à tous les niveaux (art. 10, lit. a et b, CEDAW)

- La situation de facto et de jure, N 251 :
Le projet observe que par rapport au nombre d'étudiantes dans les universités, il y a des différences considérables d'une université cantonale à l'autre. Mais il ne se préoccupe pas des causes. Est-ce dû à l'offre des cours, aux différentes possibilités de prise en charge des enfants, au système d'examens ? Comment expliquer que l'Université de Genève ait 57.2% d'étudiantes et celle de Saint-Gall seulement 24.1% ?

Nous demandons que le paragraphe N 251 soit complété de manière à ce qu'on comprenne pourquoi les différences cantonales relatives à la proportion de femmes étudiant dans les universités suisses sont si grandes.

ART. 11 CEDAW : L'ÉLIMINATION DES DISCRIMINATIONS DANS LA VIE PROFESSIONNELLE

B.) Aperçu général des bases légales applicables

- Le droit constitutionnel à l'égalité salariale, N 305 :
Bien que l'égalité des salaires entre femmes et hommes soit inscrite dans la Constitution fédérale depuis 20 ans, une grande différence persiste entre les salaires masculins et féminins. Certes, la loi sur l'égalité de 1995⁴ a facilité le dépôt de plaintes en la matière. Mais la procédure légale reste difficile et exige souffle et patience de la part des personnes concernées. En outre, du point de vue de la politique de l'égalité, la jurisprudence la plus récente du Tribunal fédéral en matière d'égalité de salaires a pris une direction pour le moins problématique. Dans son jugement du 17 mai 2000, le Tribunal fédéral estime que, en matière de traitement du personnel enseignant, on peut tenir compte des salaires versés dans l'économie privée. Il serait donc légitime qu'une infirmière-enseignante en psychiatrie soit moins payée qu'un maître d'apprentissage dans le domaine industriel. Et cela parce que les qualifications liées à la première profession seraient moins demandées (et, partant, moins payées) sur le marché (privé) du travail que celles liées à la seconde. Avec ce nouvel « argument du marché », on peut légitimer toutes les discriminations salariales dans les professions féminines sous-payées. Le principe constitutionnel de l'égalité de salaires se voit ainsi sacrifié sur l'autel de la loi du marché. Le rapport doit tenir compte de la récente jurisprudence du Tribunal fédéral et des conséquences possibles sur l'égalité des salaires entre femmes et hommes.

Nous demandons de compléter comme suit le paragraphe N 305 :

... dans la mesure où cela répond véritablement à un besoin de l'entreprise. Par son arrêt du 17 mai 2000, le Tribunal fédéral a consolidé l'argument selon lequel il faudrait rémunérer le travail en fonction de sa valeur sur le marché. Le Tribunal fédéral a en effet estimé que, en matière de traitement du personnel enseignant, on pouvait tenir compte des salaires versés dans l'économie privée et qu'il était dès lors justifié qu'une infirmière-enseignante en psychiatrie soit moins payée qu'un maître d'apprentissage dans le domaine industriel. Cela parce que les qualifications liées à la première profession seraient moins demandées (et,

partant, moins payées) sur le marché (privé) du travail que celles liées à la seconde profession. Cette argumentation a pour conséquence qu'à l'avenir, on pourra légitimer toutes les discriminations salariales dans les professions féminines sous-payées et qu'on aura sacrifié le principe constitutionnel de l'égalité de salaires sur l'autel de la loi du marché.

- La loi sur le travail, N 317 :
En son art. 36, la loi sur le travail prévoit que les employé-e-s ayant des obligations familiales peuvent avoir jusqu'à trois jours de congé pour s'occuper d'un enfant malade. Mais rien n'est dit sur le dédommagement de ces jours de congé. La jurisprudence a estimé que la prise en charge des enfants malades constituait un devoir fixé par la loi pour l'employé-e ayant des obligations familiales (art. 276 CC). Il s'ensuit que la prise en charge des enfants malades s'inscrit dans le cadre du devoir de l'employeur de continuer à verser le salaire, conformément à l'art. 324a CO. Ceci implique que le fait d'être empêché-e de travailler à cause d'un enfant malade diminue d'autant le droit d'un employé ou d'une employée à continuer de recevoir son salaire si, pour une raison qui lui est propre, il ou elle est empêché-e de travailler.

La CFQF est heureuse que ce thème important soit réglé dans la nouvelle loi sur le travail. Mais le problème demeure, à savoir qu'il faut que la maladie des enfants soit légalement traitée comme un empêchement de travailler pour les parents. **Dans le but d'améliorer la compatibilité entre vie familiale et vie professionnelle, la CFQF demande au Conseil fédéral et au Parlement de changer cette situation insatisfaisante.**

E.) Rémunération (art. 11, 1^{er} al., lit. d, CEDAW)

- La situation de fait, N 352
En juin de l'année dernière, la discussion sur des salaires minima d'existence a repris un nouvel élan. Les syndicats attirent l'attention sur le fait que la riche Suisse ne devrait pas avoir de « working poors » et ils demandent un salaire minimum d'existence de 3000 francs par mois. Etant donné que les femmes continuent d'être surreprésentées dans des professions où le plein temps est rémunéré à moins de 3000 francs par mois, ce sont essentiellement les femmes qui profiteraient d'un salaire minimum d'existence.

Nous demandons de compléter le paragraphe N 352 en faisant mention de la discussion actuelle sur le salaire minimum d'existence de 3000 francs et sur ses conséquences pour les femmes.

F.) La sécurité sociale (retraite, chômage, maladie, invalidité, âge, congés payés) (art. 11, 1^{er} al., lit. e, CEDAW)

- Les prestations de vieillesse et en cas de décès et d'invalidité, N 362 :
La CFQF soutient le principe de la retraite à la carte. Il faut cependant aménager celle-ci de manière à ce que les personnes disposant de petits revenus – en majorité des femmes – puissent aussi en profiter.

La CFQF demande au Conseil fédéral d'aménager sa proposition de retraite à la carte de manière à ce qu'elle soit possible pour toutes les couches de la population.

- La prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (deuxième pilier), N 378 : Il faut améliorer la couverture d'assurance du 2^e pilier pour les bas revenus. La réglementation en vigueur, qui ne tient pas compte du taux d'occupation des personnes assurées, ce qui défavorise de facto les femmes, représente une situation inacceptable.

Comme elle l'a déjà fait dans sa prise de position du 28 juin 2000 sur la 1^{ère} révision de la LPP, la CFQF demande au Conseil fédéral et au Parlement d'abolir la déduction de coordination, ou tout au moins de la diminuer.

I.) Le congé maternité rémunéré (art. 11, 2^e al., lit. b, CEDAW)

- Echecs répétés de l'assurance maternité, N 412 : L'absence d'assurance maternité reste aujourd'hui comme hier un problème non résolu.

La CFQF souhaite que le Conseil fédéral et le Parlement entreprennent le plus rapidement possible tout ce qui est nécessaire pour régler cette situation intenable.

- La réglementation actuelle du droit du travail, N 414 : Le système de calcul de l'obligation de continuer à verser le salaire, qui « récompense » les travailleurs et travailleuses très stables par une période plus longue de versement obligatoire du salaire, n'est pas seulement en contradiction avec le marché de l'emploi actuel lorsqu'on l'aborde sous l'angle de la grossesse. En principe, les travailleuses et travailleurs plus âgés changent moins souvent de place que les plus jeunes. Cela peut être dû aux chances moindres de trouver un emploi sur le marché du travail, mais aussi au fait qu'avec l'âge, le parcours professionnel est plus stable que dans les années de jeunesse. En plus, les employé-e-s plus âgés ont plus d'obligations familiales, ce qui rend plus difficile un changement de place, d'autant plus que celui-ci est souvent lié à un déménagement dans une autre région. Ce sont donc généralement seulement les employé-e-s plus âgés qui profitent de la plus longue période sur laquelle les employeurs doivent continuer de verser le salaire. Seulement il se trouve qu'aujourd'hui encore, la plupart des gens qui ont des enfants sont jeunes. Autrement dit, ils ont des enfants exactement au moment où ils ne peuvent pas bénéficier de l'obligation faite à l'employeur de verser le salaire sur une période plus longue.

Nous demandons que le paragraphe N 414 soit modifié et complété comme suit :

... Quoiqu'il en soit, ce système est assez en contradiction avec le marché de l'emploi actuel. D'un côté, le marché de l'emploi actuel exige toujours plus de flexibilité et de mobilité de la part des salariés, si bien que ceux-ci restent de moins en moins longtemps à un même poste de travail. D'un autre côté, la majorité des femmes continue de planifier l'arrivée des enfants lorsqu'elles sont encore jeunes. Cela a pour conséquence que lorsqu'elles sont enceintes, les femmes ont encore relativement peu d'années de service.

- La protection de la maternité dans les cantons, N 425 : A la suite de la décision positive du Grand Conseil genevois de décembre 2000 sur l'assurance maternité, l'Office fédéral des assurances sociales a aussi donné son accord, en janvier 2001, à une assurance maternité dans le canton de Genève. L'assurance maternité genevoise aura une durée de 16 semaines et est applicable aux mères qui ont

travaillé au moins trois mois dans le canton de Genève. Les femmes ont droit à 80% de leur revenu. La loi doit entrer en vigueur le 1^{er} juillet 2001.

Nous demandons d'adapter le paragraphe N 425 à la situation actuelle.

ARTICLE 12 CEDAW : L'ÉLIMINATION DES DISCRIMINATIONS DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ

B.) L'accès des femmes aux services de santé

- L'avortement, N 448 :
Le paragraphe doit être adapté à la situation actuelle.

Nous demandons de modifier et compléter le paragraphe N 448 comme suit :

Une intervention parlementaire de 1993 toujours pendante demande la dépénalisation des avortements au cours des premiers mois de la grossesse (solution des délais). En février 1995, le Conseil national a décidé de donner suite à cette initiative. Il décida de modifier la loi comme suit : l'avortement n'est pas punissable pendant les 14 premières semaines de la grossesse. Mais la question de savoir si une consultation avant l'intervention était obligatoire pour la femme enceinte n'était toujours pas réglée. En septembre 2000, le Conseil des Etats trancha en faveur d'une solution du délai de 12 semaines sans consultation obligatoire pour la femme enceinte dans un service de consultation. En décembre 2000, le Conseil national se rangea à l'avis du Conseil des Etats. Il supprima aussi le passage dans lequel la femme devait « invoquer une situation de détresse » si elle voulait interrompre sa grossesse. Le Conseil des Etats reprendra vraisemblablement la question à la session de mars 2001.

III. Remarques finales

Etant donné que la convention de 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) est le seul traité international qui se préoccupe spécialement et exclusivement de la discrimination des femmes, sa ratification revêt une très haute importance. En Suisse, la ratification de cette convention a contribué à augmenter la sensibilité aux discriminations et désavantages subis par les femmes, comme le montre d'ailleurs aussi ce projet de 1^{er} et 2^e rapport national sur la CEDAW. L'adhésion de la Suisse à cette convention a constitué un pas important pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes. Un autre pas important sur cette voie est la signature et la ratification du protocole additionnel de la CEDAW qui, de par la voie de plainte individuelle qu'il contient, contribue aussi beaucoup à la concrétisation de l'égalité. La Suisse a soutenu dans son principe l'élaboration de ce protocole facultatif et elle a également participé aux travaux préparatoires. La Commission fédérale pour les questions féminines souhaite dès lors que la Suisse signe et ratifie rapidement cet ajout.

¹ Plan d'action de la Suisse, Egalité entre femmes et hommes, travaux de suivi de la 4^{ème} Conférence de l'ONU sur les femmes, Pékin 1995, Berne 1999.

² Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH), *ndlt.*

³ Pacte international du 16 décembre 1966 relatif aux droits civils et politiques, RS 0.103.2.

⁴ Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995, RS 151.1.