

Etudes genre

Aspects sociaux et culturels du féminin et du masculin

# L'ÉGALITE HOMMES/FEMMES COMME HORIZON POLITIQUE

Comment une collectivité publique locale  
peut-elle instaurer les bases  
d'une égalité entre les sexes?

Bernadette GASPOZ  
Avril 2007

# SOMMAIRE

<b>I Introduction</b> .....	<b>3</b>
<b>II Analyse</b> .....	<b>6</b>
<b>1. Politique</b> .....	<b>6</b>
1.1. Problématique.....	6
1.2. Propositions .....	8
<b>2. Economique</b> .....	<b>12</b>
2.1. Problématique.....	12
2.2. Propositions .....	15
<b>3. Sociale</b> .....	<b>18</b>
3.1. Problématique .....	18
3.2. Propositions .....	21
<b>4. Culturelle</b> .....	<b>28</b>
4.1. Problématique.....	28
4.2. Propositions .....	30
<b>III Conclusion</b> .....	<b>33</b>
<b>IV Bibliographie</b> .....	<b>36</b>
<b>V Annexes</b> .....	<b>39</b>

## I INTRODUCTION

### Comment assurer aux Droits Humains<sup>1</sup> leur universalité?

Depuis 1981 la Constitution suisse, fondement de la démocratie, garantit l'égalité entre hommes et femmes : « *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. (...)* ». <sup>2</sup>

Si en Suisse les femmes ont acquis des droits (droit de vote en 1971, égalité constitutionnelle en 1981, capacité civile et disparition de la notion de chef de famille en 1988, protection contre les discriminations salariales en 1996, décriminalisation de l'avortement en 2002), il n'en demeure pas moins vrai que l'égalité hommes/femmes dans les faits n'est pas encore une réalité dans notre société. Les femmes ne disposent pas des mêmes pouvoirs de décision, des mêmes ressources, des mêmes possibilités, de la même indépendance, de la même liberté, des mêmes capacités d'expression que les hommes.

Comment assurer aux Droits Humains leur universalité, comment permettre aux femmes d'être des Hommes comme les autres, des citoyennes à part entière ? Comment arriver à la parité de décisions (politique), à davantage de justice sociale dans l'accès et la redistribution des richesses (économique), à une qualité de vie égale pour tous (sociale), à la construction de représentations collectives mixtes et non plus androcentrées (culturelle)? Comment parvenir à une égalité non seulement des chances (droits), mais une égalité de résultats (faits) ?

Et comment s'y prendre ? Faut-il convaincre ou imposer ? Convaincre en modifiant les mentalités par l'éducation de la jeunesse ou imposer en impulsant une politique volontariste ?

Si l'optique de ce travail s'attache à la dimension politique de la transformation sociale, notamment en ce qui concerne les rapports sociaux de sexe, ma pratique quotidienne s'inscrit dans les modifications des représentations collectives de notre jeunesse de part mon rôle d'enseignante, de formatrice d'enseignant-e-s. Il est dès lors évident que je ne peux concevoir les deux mouvements que simultanément.

### Objectifs de ce mémoire

Ce mémoire a pour objectif de démontrer aux collectivités publiques locales qu'elles peuvent viser des transformations sociales par la mise en place de politiques concrètes au niveau local dans différents domaines : politique, économique, social et culturel. L'égalité hommes/femmes est un horizon vers lequel une politique consciente des enjeux et volontariste doit tendre, car c'est au niveau local que la vie quotidienne des hommes et des femmes s'organisent. C'est au niveau local que la convivialité, le confort, la sécurité et la qualité de vie de tous et de toutes sont assurés.

---

<sup>1</sup> Traduction française de « Human Rights » (anglais), de « Diritti umani » (italien), de « Derechos humanos » (espagnol). « *Amnesty International a pris la décision d'adopter un discours des droits qui s'accorde avec son mandat, ses objectifs et sa vision. Trois expressions ont été identifiées qui remplaceront dorénavant l'expression "droits de l'homme", à l'exception des documents historiques. Il s'agit de : "droits de la personne humaine", "droits humains", et "droits de l'être humain" ».* Agnès Callamard, « Le sexisme à fleurs de mots », *Le Monde diplomatique*, mars 1998.

<sup>2</sup> Article 8, alinéa 3.

Il faut pour se faire, commencer par prendre conscience des rapports sociaux de sexe, prendre conscience que les catégories hommes/femmes qui apparaissent comme « naturelles », sont en réalité « construites » socialement, sont le produit d'une idéologie sexiste : le patriarcat pour lequel « *la construction des identités a produit et produit encore des effets discriminatoires dans le monde vécu des femmes. L'essence d'un groupe social ne se loge pas dans sa biologie, mais dans l'identité qui lui a été assignée par le groupe dominant* »<sup>3</sup>. La catégorie « femmes » dans ce travail est donc à prendre non pas au sens biologique du terme, mais social. Ce mot ne recouvre pas d'ailleurs une catégorie comme les autres, puisque l'on trouve des femmes dans toutes les classes sociales, dans toutes les cultures, dans toutes les religions, et qui plus est « les femmes » ne sont pas une minorité. Elles ont toutefois une identité commune qu'elles partagent toutes : elles vivent dans un système patriarcal dont le fondement est la domination masculine sur les femmes.<sup>4</sup> De ce fait, elles restent exclues des sphères du pouvoir confisquées par les hommes.

Aussi le « genre », (catégorie d'analyse qui définit un « *système d'inégalités fondé sur la construction sociale des différences biologiques de sexe, fonctionnant principalement au détriment des femmes* »<sup>5</sup>) va permettre d'analyser les rapports sociaux de sexe et de dépasser la catégorie « femme » pour aller questionner aussi la masculinité, la virilité<sup>6</sup>. De ce fait il faut entendre par « égalité » un concept qui ne cherche pas à obtenir l'indifférenciation des sexes au point qu'il n'y aurait plus que des personnes castrées ou asexuées, mais la disparition des sexes sociaux (du genre) et de leur « valence différentielle »<sup>7</sup>, c'est-à-dire la disparition du patriarcat et donc du sexisme.

## Démarche

Pour ce faire je me suis posée les questions suivantes : comment une collectivité publique locale peut-elle supprimer les inégalités sans effacer les différences, tout en évitant qu'elles n'aboutissent à des discriminations entre les sexes? Comment construire ensemble hommes et femmes une Cité égalitaire ?

La prise de conscience politique au niveau international, européen est acquise comme le démontre de multiples programmes. Au niveau national quelques pays sont actifs, mais au niveau local tout reste encore à faire malgré quelques initiatives pionnières.

Les collectivités locales jouent pourtant un rôle majeur dans l'organisation et la gestion sociale par leur proximité avec les citoyens, les citoyennes, que ce soit par les choix politiques en matière d'allocation de budget, d'aménagement du territoire, de la mise à disposition de services publics, d'infrastructures. Ses décisions ont des incidences directes sur la qualité de vie des individus, et ce très différemment selon que l'on est un homme ou une femme. Les collectivités publiques, en tant que détentrices de la légitimité démocratique, doivent appliquer les principes constitutionnels et donc lutter contre les inégalités.

---

<sup>3</sup> Lorena Parini, *Le système de genre, introduction aux concepts et théorie*, Seismo. 2006.

<sup>4</sup> Françoise Héritier, *Le masculin, féminin, la pensée de la différence*, Odile Jacob 1996. + Pierre Bourdieu, « Nouvelles réflexions sur la domination masculine », séminaire du Gesdist du 14 juin 1994, *Cahier du genre*, n°33, Paris 2002.

<sup>5</sup> Anouk Guine, "Multiculturalisme et Genre: Entre la sphère publique et la sphère privée," *Cahiers du Genre* n° 38, Paris, 2005.

<sup>6</sup> Je conserve le terme courant de « genre » malgré les réserves qu'implique son usage, notamment le fait qu'il ait tendance à masquer « *que le sexe fonctionne effectivement comme paramètre dans la variabilité des rapports sociaux concrets et des élaborations symboliques.* » Helena Hirata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré, Danièle Senotier (sous la coordination de) *Dictionnaire critique du féminisme*, PUF, 2004.

<sup>7</sup> Françoise Héritier, *ibidem*.

Ce travail propose des lunettes qui permettront aux collectivités locales de compenser leur myopie actuelle afin de regarder leur microcosme tel qu'il est pour mieux ajuster leurs pratiques vers une réelle égalité entre les sexes.

J'ai opté pour un découpage de la problématique en quatre parties (politique, économique, social et culturel) car dans le monde politique, que ce soit au niveau du Conseil municipal dans la répartition des commissions ou au niveau du Conseil administratif dans la répartition des dicastères, le partage des tâches se fait bien souvent encore selon ces catégories sociologiques.

Il apparaît pourtant que cette option, pratique parce qu'adaptée au monde politique, est un outil d'analyse qui manque de pertinence. En effet les inégalités hommes/femmes sont partout et sont toutes intimement liées, car elles sont l'aboutissement d'enchaînements provenant d'une source unique qui est idéologique, culturelle. Ainsi, par exemple, la division sexuée du travail a des implications politiques (ostracisme politique), économiques (dépendance), sociales (espaces/violences), culturelles (aliénation). Ce qui explique pourquoi ce travail est sujet à quelques répétitions.

Chaque partie commencera par dégager des constats d'inégalités hommes/femmes. Ces constats, non exhaustifs, seront choisis en fonction du degré de pertinence de l'action politique possible au niveau local. Ces inégalités seront expliquées à la lumière des recherches scientifiques.

A partir de ces constats je dégagerai des propositions collectées au fil de ma recherche dans des ouvrages, des revues, mais également sur la toile internet, outils privilégié pour connaître les récentes initiatives dans le domaine de la promotion de l'égalité hommes/femmes en Europe, mais aussi au Canada, pionnier dans le domaine et en Suisse. De plus un catalogue d'exemples d'initiatives concrètes mises en place en Europe et au Canada, puisées entre autre dans une Etude du Conseil des Communes et des Régions de l'Europe (CCRE)<sup>8</sup>, s'ajoutera ensuite pour montrer que la prise de conscience a non seulement déjà commencé, mais que des actions concrètes existent.

---

<sup>8</sup> Etude du Conseil des Communes et des Régions d'Europe, *La ville pour l'égalité*, Conseil de l'Europe, 2005.

## II ANALYSE

### 1. POLITIQUE

#### 1.1. PROBLÉMATIQUE

##### **Une démocratie mutilée**

Alors que les femmes forment la majorité de la population et de l'électorat (52%) leur participation aux instances décisionnaires en Suisse tant au niveau fédéral, cantonal que municipal est minimale (la proportion des femmes élues reste inférieure à 25% en moyenne dans les parlements et les gouvernements au niveau cantonal comme au niveau fédéral). Plus le pouvoir décisionnaire est hiérarchiquement élevé plus la présence des femmes se raréfie, les différences sont notables entre le législatif et l'exécutif, sans parler du judiciaire !

Pourquoi faudrait-il des femmes, les hommes ne sont-ils pas à même de représenter l'ensemble de la société ?

Les féministes divergent sur la réponse entre universalistes et différentialistes. Le courant universaliste pense que la différence des sexes longtemps synonyme d'oppression devrait être relativisée, voire suspendue plutôt que réaffirmée. Il faut considérer les hommes et les femmes comme des individus humains indifféremment. La revendication de la parité pour ces féministes n'a pas de sens, elle est même contre productive, seul le mérite doit être considéré. A l'inverse le courant différentialiste pense que l'expérience du corps induit chez les femmes une différence telle qu'elle doit non seulement être reconnue, mais affirmée d'où la nécessité de la parité dans la représentation.

Entre ces deux conceptions contradictoires une troisième pense que la construction sociale, donc idéologique des genres (masculin/féminin) organise un vécu de la réalité différent selon que l'on est un homme ou une femme. Elle implique des discriminations qui nécessitent des corrections d'où la légitimité de défendre une représentation féminine dans les instances du pouvoir au moins jusqu'au renversement de l'ordre social de la domination masculine. L'objectif serait d'atteindre la parité dans toutes les instances décisionnaires, à tout le moins, d'atteindre la masse critique d'au moins 30%<sup>9</sup> en dessous de laquelle les élues en sont souvent réduites à se conformer aux thèses dominantes, à «singer» les attitudes masculines.

De fait, à l'heure actuelle les hommes ne peuvent pas parler au nom des femmes. Ces dernières doivent pouvoir faire valoir à partir de leur réalité leurs préoccupations, leurs analyses, leurs intérêts, mais elles doivent éviter la contradiction entre une exigence d'intégration au pouvoir politique par leur assignation sociale et une exigence d'intégration en tant qu'individu, donc autonome par rapport à la logique de genre. Elles doivent surtout éviter de consolider par des revendications différenciées la perpétuation des assignations de genre.

##### **Les obstacles**

Les Suissesses n'obtiennent le droit de cité qu'en 1971, cet accès tardif aux droits politiques peut partiellement expliquer cet ostracisme. Toutefois il est des pays où les

---

<sup>9</sup> Janine MOSSUZ-LAVAU, *Femmes/Hommes. Pour la parité*, Presses Universitaires du Mirail, Toulouse 1998 + l'Organisation des Nations Unies qui appelle à atteindre la masse critique de 30% de femmes dans les assemblées législatives pour s'assurer que les politiques publiques reflètent les besoins des femmes.

femmes ont acquis ces droits plus tôt et dans lesquels elles n'ont pas un accès plus conséquent (France, Italie, Grèce, Turquie). D'autre part des pays qui ont octroyé ces droits plus tardivement ont quelques fois une meilleure représentation féminine (Namibie, Afrique du sud). C'est donc seulement, comme nous le verrons, une politique résolument volontariste qui peut impulser le changement comme ce fut le cas des pays scandinaves (Finlande, Suède par exemple).

La gestion du temps est un obstacle à l'engagement politique. La division sexuée du travail qui assigne aux femmes en priorité la sphère domestique occasionne une surcharge de travail quand il s'agit d'organiser et de gérer des mandats politiques en plus des activités professionnelles et des charges familiales. La difficulté à concilier les horaires de réunion et le rythme de vie des enfants ne favorise pas leur participation politique. Encore qu'il faille nuancer car des études ont montré que les femmes s'investissent pour les causes collectives mais dans des activités bénévoles, des services non rémunérés, alors que les hommes sont plus actifs dans des activités institutionnelles et honorifiques<sup>10</sup>. Les types et les lieux d'engagement pour les causes collectives sont encore fortement liés au sexe.

La confrontation à un monde d'hommes, calibré par eux, pour eux, est un obstacle majeur. Tant au niveau des horaires des réunions que de la culture politique. En effet cette dernière est très compétitive, fondée sur les rapports de force ; les conflits qui en découlent ne sont pas très attractifs aux femmes socialisées dans une culture plus proche de la collaboration, de la conciliation, de la médiation.

Les stéréotypes sexistes du monde politique et des médias jouent en défaveur des femmes<sup>11</sup>. Les qualités traditionnellement reconnues chez les femmes sont souvent en contradiction avec les qualités attendues d'une personnalité politique<sup>12</sup>. On ne pardonne rien à une femme<sup>13</sup>. Forcer la porte de ce monde où elles sont encore minoritaires et minorisées peut décourager plus d'une femme.

L'invisibilité des femmes politiques dans les médias ou leur dénigrement concourent au manque de modèles positifs auxquels les femmes peuvent s'identifier pour vaincre leur crainte de s'engager<sup>14</sup>.

Le manque d'assurance en matière de communication et le manque de maîtrise technique de certains dossiers sont des facteurs qui culpabilisent plus les femmes que les hommes. Le manque de réseaux de sociabilité également ne facilite pas les choses et ce au détriment des femmes.

De fait les ressources matérielles et symboliques qui permettent l'accès au politique ne sont pas réparties de façon égalitaire.

---

<sup>10</sup> « Du travail, mais pas de salaire. Le temps consacré aux tâches domestiques et familiales, aux activités honorifiques et bénévoles et aux activités d'entraide ». Office fédéral de la statistique (OFS), 1999.

<sup>11</sup> L'éditorial du Figaro du 21 août 2006 titrait sur la candidate socialiste à l'élection présidentielle française, non sans misogynie, « *Le bavardage de Ségolène* ». Le journaliste écrit : « *Fidèle à une recette qui, il faut bien l'admettre, fait sa fortune politique, Ségolène Royal continue d'occuper le terrain avec une ligne de conduite simple et efficace : parler beaucoup, manier des formules, mais ne rien dire.* »

<sup>12</sup> Edith Cresson : "Lorsque vous êtes une femme [...] on ne vous attaque pas sur votre politique, mais on dit : "Pourquoi elle est coiffée comme ça, pourquoi elle est habillée comme ça, pourquoi elle a dit ça, pourquoi elle a fait ça?" "La première fois que je suis arrivée devant les agriculteurs, il y avait une grande banderole où il était écrit : "Édith, on t'espère meilleure au lit qu'au ministère !" J'ai dit : "Cela tombe bien que je sois à l'Agriculture parce que vous êtes des porcs et je vais pouvoir m'occuper de vous." (Allocution au Sénat 8 mars 2004).

<sup>13</sup> Françoise Giroud : «*Il y aura égalité entre les hommes et les femmes, le jour où on nommera des femmes incompétentes à des postes de responsabilité.*»

<sup>14</sup> Sibylle Hardmeier et Anita Klöti, «*Doing gender dans les médias pendant la campagne électorale ? Analyse de la représentation des personnes des deux genres dans la couverture médiatique des élections fédérales 2003*», *Questions au féminin*, commission fédérale pour les questions féminines 2.2004.

## 1.2. PROPOSITIONS

### Mixité des décisions

Aujourd'hui, la démocratie est mutilée, privée de l'apport spécifique de la moitié de sa population. Or le respect du pluralisme démocratique devrait donner aux représentants des deux moitiés de la société la chance de construire l'avenir pour toutes et tous et mettre ainsi fin à l'effacement d'un sexe au profit d'un autre.

Encourager la participation des femmes aux décisions politiques c'est augmenter leur nombre dans toutes les instances de décision. C'est garantir leur participation réelle à la décision municipale sans les cantonner à des postes traditionnellement liés au social, à l'éducation et au culturel, au lieu des finances, de l'urbanisme ou des transports, c'est rompre avec une répartition stéréotypée des fonctions.

Les solutions<sup>15</sup> passent premièrement et avant tout par une impulsion des partis politiques (avec ou sans loi qui les y obligent). Ils devraient présenter davantage de femmes tout en accentuant l'effort de préparation et de soutien aux candidates et aux élus. Ils devraient leur offrir plus de formations continues ciblées.<sup>16</sup>

Les solutions passent par une réorganisation des activités politiques, c'est-à-dire une adaptation des horaires de commissions à la vie de famille avec pour corollaire une meilleure répartition des tâches domestiques entre homme et femme au sein de la famille. Elles passent aussi par un soutien financier aux différents modes de garde des enfants pendant les activités politiques (crèche, garde à domicile) s'il n'y a pas de compagnon pour prendre la relève.

Les femmes devraient se soutenir entre elles, développer le mentorat.

### Exemples d'initiatives concrètes

#### Quotas

Dès les années 1970, sans que la loi l'oblige, des partis dans les pays nordiques (puis en Allemagne) décident d'introduire un pourcentage minimum de chaque sexe sur les listes de candidats aux élections de tout niveau. Désormais, des partis, dans tous les pays de l'Union européenne, s'engagent à respecter des quotas ou même une parité de candidature.

Plusieurs pays européens se sont dotés de lois qui imposent un pourcentage minimum de l'un et l'autre sexe sur les listes présentées au suffrage des électeurs, soit même une parité absolue de candidatures dans les élections au scrutin de liste.

#### **Belgique**

*La loi du 24 novembre 1994 a introduit l'obligation d'un quota minimum de candidats de l'un ou l'autre sexe sur les listes présentées pour tous les scrutins, notamment pour les élections locales. La mesure devait s'appliquer progressivement. Entre 1996 et 1999 les listes devaient comporter au minimum 25 % de candidates. Il était prévu qu'à compter de 1999 le seuil serait de 33 %. La loi a été révisée en 2002. Elle impose désormais la parité hommes/femmes sur les listes des candidats, pour toutes les élections, nationales, régionales ou locales et l'alternance aux deux premières places.*

#### **France**

*La loi du 6 juin 2000 "relative à l'égal accès des femmes aux et fonctions électives" impose 50 % de candidats des deux sexes sur les listes municipales dans les communes de plus de 3500 habitants où le scrutin se déroule dans le cadre de la proportionnelle. Les listes étant "bloquées" (les électeurs et les électrices votent pour une liste sans pouvoir rayer un nom), celles-ci, pour être acceptées, doivent comporter autant de femmes que d'hommes par tranche de six candidats. Les listes qui ne respectent pas cette règle sont exclues de la compétition électorale. Les élections municipales de mars 2001 ont vu, dans les communes soumises à la loi, le nombre d'élues passer de 22 % à 47,5 %.*

---

<sup>15</sup> Cf. Exposition « Femmes et politique » réalisée par la Commission consultative de l'égalité entre homme et femme suite aux enquêtes de 2004 sur l'implication des femmes en politique. Site : Service pour la promotion de l'égalité (SPPE).

<sup>16</sup> Cf. Annexe 1.

Par effet de contagion, les petites communes où la loi ne s'applique pas ont également vu le nombre de candidates et d'élues augmenter.

### **Grèce**

Aux termes de l'article 116.2 de la Constitution révisée par la loi de mai 2001, une participation équilibrée des candidatures de chaque sexe sur les listes électorales au plan local et régional est souhaitée. Les listes qui ne compteront pas un tiers au moins de femmes seront refusées. Il s'agit toutefois d'un vote préférentiel et non de listes "bloquées". Aussi l'augmentation de la proportion de femmes élues à l'occasion des dernières élections de 2002 a-t-elle été limitée, passant de 7 % à 12 % (et, dans la mesure où le principe de quotas ne s'appliquait pas à l'élection du maire, on ne compte toujours encore que 16 femmes sur 900 maires – 14 précédemment). Toutefois, l'un des résultats positifs de l'adoption de quotas est que le nombre de conseils municipaux ne comptant aucune femme a fortement régressé, passant de 372 à 116 sur 900. Ce qui n'est pas négligeable d'un point de vue symbolique.

## **Sensibilisation**

Exemples d'actions de sensibilisation par des ONG et des municipalités auprès des femmes pour les inciter à se porter candidates.

### **France**

L'association « Elles Aussi » organise, depuis 1994, des séminaires à travers tout le pays pour inciter les femmes à se porter candidates aux élections, notamment locales.

**Source :** Association Elles Aussi

**Site :** <http://perso.wanadoo.fr/ellesaussi/index.htm>

### **Asten (Pays-Bas)**

#### **Campagne pour aider les femmes à être élues :**

Un an avant les élections locales, un groupe a mené une campagne (« campagne pour aider les femmes à être élue ») pour augmenter le nombre de femmes élues. Ses membres ont écrit un article chaque semaine dans le journal local. Chaque semaine un résident de la ville a donné son opinion sur l'importance des femmes dans la politique. Les lecteurs ont été sensibilisés à l'importance de voter pour des femmes et les partis politiques à présenter des femmes en position éligible sur les listes de candidats.

**Source:** Document: Gender and Local Government SNV (Organisation Néerlandaise pour la Coopération).

**Sites :** [www.snvworld.org](http://www.snvworld.org), [www.asten.nl](http://www.asten.nl)

### **Heidelberg (Allemagne)**

Une enquête a été menée avec les femmes engagées dans des associations, des partis politiques et d'autres regroupements destinés à répertorier les difficultés rencontrées par les femmes et les changements nécessaires pour qu'elles s'engagent sur la scène politique. Un projet a été élaboré et lancé pour augmenter la participation des femmes à la vie politique, centré sur le développement des compétences, la présentation de sa propre personne, la gestion des objectifs et du temps, l'habilité à participer à une discussion et à argumenter les interventions en réunion, la gestion des projets, la communication, la prévention du découragement. La formation a été divisée en deux parties. La première porte sur l'apprentissage de base de la politique locale, la seconde sur la mise en pratique des compétences nouvellement acquises.

**Source :** Deutscher Städtetag: Le Mainstreaming des Genres, Exemples de Bonne pratique relevés dans les communes.

**Sites :** [www.staedtetag.de](http://www.staedtetag.de), [www.heidelberg.de](http://www.heidelberg.de)

### **Venise (Italie)**

L'École Politique : La ville de Venise a promu, dans le cadre du projet « Sister Cities Going Gender » une école de politique destinée aux femmes. L'école, qui doit débiter ses cours en janvier 2005, s'est fixée deux objectifs: d'une part la formation des employées de la mairie pour soutenir leur carrière, d'autre part la formation des femmes du territoire pour les encourager à prendre une part active dans la vie de la cité et en particulier à la vie politique. Le projet de la ville de Venise est de rendre cette école permanente.

**Source :** Mairie de Venise et Projet Sister Cities Going Gender.

**Sites :** [www.comune.venezia.it](http://www.comune.venezia.it), [www.sister-cities-going-gender.org](http://www.sister-cities-going-gender.org)

### **Bologne (Italie)**

Ecole Politique Hannah Arendt : cette Ecole Politique réalise une série de cours et séminaires pour promouvoir la participation des femmes à la prise de décision dans le domaine publique. La formation se déroule à travers des rencontres, des témoignages et des discussions entre les femmes. L'école fait partie de l'Association Orlando qui a une convention avec la ville de Bologne et le Centre de documentation de la commune.

**Source :** Association de femmes Orlando et Mairie de Bologne.

**Sites :** [www.women.it/arendt](http://www.women.it/arendt), [www.comune.bologna.it](http://www.comune.bologna.it)

## **Mentorat**

Pour faciliter l'accès des femmes à la vie politique locale et éviter qu'elles n'éprouvent des difficultés à remplir leur mandat et y renoncent, un système de *mentoring*, c'est à dire de soutien individualisé, a été instauré dans différents pays, notamment

nordiques. Une femme qui envisage d'être candidate et/ou qui est une nouvelle élue, bénéficie de l'assistance et des conseils d'une élue ancienne.

#### **Suède**

« Le livre du pouvoir » (*The power book*) : Ce petit livret, largement distribué et traduit en plusieurs langues, a été élaboré par les femmes du Parti social-démocrate suédois. Il recense les difficultés principales auxquelles les femmes dans les partis et dans les assemblées élues, à tous les niveaux, sont confrontées et les solutions pour les surmonter.

**Source** : Fédération Suédoise des Conseils de Comtés

**Sites** : [www.lf.se](http://www.lf.se), [www.socialdemokraterna.se](http://www.socialdemokraterna.se)

#### **Ostergotland (Suède)**

Le projet "The Changing Role of Politicians" a été créé en 1995 pour aider les femmes élues dans le Comté d'Ostergotland pour un premier mandat afin de les intégrer dans l'équipe municipale. Il a aussi pour objet d'utiliser mieux les qualifications, expertise et savoir faire des femmes politiques, de faire prendre conscience aux jeunes et nouvelles élues qu'elles ont les compétences nécessaires pour essayer d'avoir des postes plus importants dans les prochaines élections, de développer les qualités de leadership des femmes qui ont déjà une expérience politique, de faire prendre conscience aux hommes politiques qu'ils doivent comprendre et mieux utiliser les compétences des femmes et de changer les mécanismes de prise de décision pour les encadrer dans le mainstreaming.

**Source**: Booklet: *The Changing Role of Politicians* – (Fédération Suédoise des Conseils de Comtés).

**Sites** : [www.lf.se](http://www.lf.se), [www.ostergotland.se](http://www.ostergotland.se)

## **Représentation**

Plus on monte dans la hiérarchie des responsabilités locales plus les femmes se raréfient. Les hommes dominent dans les exécutifs municipaux, là où se concentre le pouvoir de décision. On constate cependant des exceptions. En Finlande, la loi sur l'égalité de 1995 qui stipule que les instances non directement élues doivent comporter un minimum de 40% de personnes de l'un ou l'autre sexe trouve son application au niveau local. À la ségrégation verticale s'ajoute la ségrégation horizontale dans les exécutifs.

#### **Danemark**

Une loi de 1985 stipule que la représentation des femmes et des hommes dans tous les organes dont les activités ont une portée politique sur la société doit être équilibrée et que les organisations habilitées à proposer des personnes pour une désignation doivent présenter au moins un candidat et une candidate.

#### **Suède**

Le programme gouvernemental, adopté en 1987, intitulé "Partage du pouvoir, influence et responsabilité dans toutes les sphères de la société" prévoit que la proportion de femmes dans les conseils et commissions publiques doit atteindre 30 % en 1992, 40 % en 1995 et la parité en 1998.

**Source** : Monique Leijenaar, en collaboration avec le réseau européen d'expertes "Les femmes dans la prise de décision", Comment créer un équilibre entre les femmes et les hommes dans la prise de décision politique, Communautés européennes, 1997.

**Site** : [www.ifrance.com/oiphf/biblio.htm](http://www.ifrance.com/oiphf/biblio.htm)

## **Politique des ressources humaines**

La commune est un employeur, souvent important. Les femmes représentent, dans la majorité des cas, plus de la moitié des employés de la commune. Mais, comme partout, elles demeurent rares dans les fonctions de direction et, quand elles en occupent, elles sont davantage chargées des domaines considérés comme féminins (l'action sociale ou la petite enfance plutôt que les transports et l'équipement). De nombreuses collectivités publiques disposent désormais de politiques de promotion et ont adopté des plans d'égalité, voire des mesures d'action positive.

#### **Jonkoping (Suède)**

##### **Féminisation des postes de cadres au plus haut niveau :**

L'administration municipale a été réorganisée afin d'aider les femmes employées de la ville à intégrer les différentes directions de l'administration et à bénéficier des politiques de formation interne pour améliorer leur position statutaire.

**Source** : Guide pour l'intégration de l'égalité des sexes dans les politiques locales.

**Site** : [www.jonkoping.se](http://www.jonkoping.se)

### **Växjö (Suède)**

#### **Sensibilisation du personnel municipal et des élus à l'égalité dans la gestion du personnel :**

La commune incite ses fonctionnaires, femmes et hommes, à faire carrière au sein de l'administration municipale et cherche ainsi à s'assurer une base de recrutement de femmes dirigeantes. Une vidéo a été produite où des employés, élus et fonctionnaires municipaux ainsi que des acteurs amateurs locaux mettent en scène les diverses discriminations dont les femmes sont souvent victimes dans le cadre des prises de décision. Les nouveaux employés et fonctionnaires sont incités à visionner le film.

**Source :** Guide pour l'intégration de l'égalité des sexes dans les politiques locales.

**Site :** [www.vaxjo.se](http://www.vaxjo.se)

### **Berlin (Allemagne)**

#### **Mentoring pour les fonctionnaires municipaux :**

Avec l'aide de l'organisation EAF-Berlin (Académie Européenne pour les femmes) la ville de Berlin a développé un projet pour aider les employées de la ville à améliorer leur participation dans l'ensemble de l'administration municipale et à arriver à des positions de plus haut niveau.

**Source :** Académie Européenne pour les femmes en politique et économie (EAF-Berlin)

**Sites :** [www.eaf-berlin.de](http://www.eaf-berlin.de), [www.berlin.de/verwaltungsakademie](http://www.berlin.de/verwaltungsakademie)

### **Rennes (France)**

#### **Aide aux femmes employées par la ville :**

En 1990 une étude faisait apparaître qu'au sein des services municipaux, seulement 6 % des cadres étaient des femmes. La municipalité étant le second employeur (en effectif) de la ville, le Maire a souhaité réagir afin de voir évoluer la situation. Un groupe de femmes cadres, présidé par une déléguée à l'égalité des chances, a été constitué afin d'établir des propositions de changement en matière de parité professionnelle, conditions de travail (aménagement du temps de travail), recrutement, formation et communication. Ainsi, la ville de Rennes a développé un dispositif dont la spécificité est de permettre la professionnalisation de savoir-faire développés par les femmes dans certains domaines (entretien, restauration, soins aux enfants et aux personnes âgées) et d'obtenir des diplômes par la reconnaissance de leurs compétences et expériences.

**Source :** Ville de Rennes

**Site :** [www.ville-rennes.fr](http://www.ville-rennes.fr)

### **Turin (Italie)**

La ville de Turin a effectué une recherche, "the glass ceiling", basée sur la méthode de la psychologie cognitive afin d'étudier les mécanismes conduisant aux inégalités dans les lieux de la prise de décision. L'enquête se concentre sur les inégalités hommes/femmes au niveau décisionnel telles qu'elles se créent au moment des négociations.

L'objectif de l'étude est de parvenir à des propositions pour que les femmes puissent surmonter leurs difficultés propres pour accéder à des fonctions de haut niveau dans les lieux publics et privés.

L'étude a été réalisée dans les organismes publics, dans les ONG et dans les entreprises de la ville de Turin.

**Source :** Projet Sister Cities Going Gender et Mairie de Turin.

**Sites :** [www.comune.torino.it](http://www.comune.torino.it), [www.sister-cities-going-gender.org](http://www.sister-cities-going-gender.org)

### **Vienne (Autriche)**

#### **Managing E-quality**

Le projet "Managing E-Quality" a été développé pour permettre aux employeurs d'harmoniser le mainstreaming du genre et les critères de conciliation du travail et de la famille de l'Union européenne. Son but est de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, mais également de prendre en compte la diversité du personnel. C'est un programme de formation, d'expertise et de mise en œuvre, qui aide les administrations ou les organisations publiques à progresser et à apporter des solutions dans les domaines où elles reconnaissent un besoin d'amélioration vers l'égalité. Des sessions de formation et des séminaires sont organisés dans cette perspective.

**Source :** Département des Femmes de la Ville de Vienne

**Sites :** [www.genderlink.com/index\\_meqe.htm](http://www.genderlink.com/index_meqe.htm), [www.frauen.wien.at](http://www.frauen.wien.at)

## 2. ECONOMIQUE

### 2.1. PROBLÉMATIQUE

#### Plus lourde charge de travail, plus faible revenu

Dans les pays occidentaux, le statut social d'un individu dépend fortement de son intégration dans le monde du travail. Le marché du travail est le lieu de la répartition des privilèges et des avantages sociaux.

En Suisse si les femmes sont toujours plus nombreuses sur le marché du travail (44% des actifs en 2000), les salaires féminins restent toujours de 21% inférieurs à ceux des hommes, et plus les femmes sont diplômées, plus l'écart s'agrandit, ainsi chez les cadres la différence peut aller jusqu'à 39%<sup>17</sup>. Le bilan après les dix premières années de l'entrée en vigueur de la LEg<sup>18</sup> (1996-2006) ne montre pas une nette amélioration des conditions malgré les injonctions légales!<sup>19</sup> Les femmes sont très nombreuses parmi les salariés aux revenus les plus faibles (en 2000 une femme sur cinq travaillant à plein temps gagne moins de 3'000.- francs situation que seul un homme sur vingt connaît) et rares dans les postes les mieux payés (plafond et mur de verre<sup>20</sup>).

Plus de la moitié des femmes actives le sont à temps partiel, solution qui n'est pas toujours souhaitée malgré l'opinion qui veut croire qu'il s'agit d'un libre choix permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle, d'autant que le travail à temps partiel a des effets clairement négatifs sur le revenu évidemment, mais aussi sur les possibilités de carrière et les prestations des assurances sociales (AI, AVS, LPP). En travaillant à temps partiel bien des femmes n'atteignent pas le salaire minimum d'affiliation obligatoire à la LPP<sup>21</sup>, (en 2000 une femme sur deux n'a pas de 2<sup>ème</sup> pilier) et comme les prestations dépendent des cotisations versées, la rente moyenne des femmes est de 1'337.- (actuellement une femme sur deux touche moins de 833.- francs par mois)<sup>22</sup>. Ainsi les femmes se retrouvent dans la cohorte des plus petites retraites (en 2000 la rente AVS moyenne touchée par les femmes s'élevait à 1'663.- francs par mois), bien souvent insuffisantes (les deux tiers des bénéficiaires de prestations complémentaires (OCPA) sont des femmes. Les dernières révisions de l'AVS, malgré de petites avancées (splitting éducatif<sup>23</sup>), ont chaque fois cherché à faire des économies financières sur le dos des femmes sous prétexte d'égalité entre hommes et femmes (augmentation de l'âge de la retraite, suppression de la rente de veuve<sup>24</sup>).

---

<sup>17</sup> Didier Benetti, *Communications statistiques, femmes et hauts salaires dans le canton de Genève, résultats de l'enquête sur la structure des salaires 2004* (LES 2004), Office cantonal de la statistique (OCSTAT), Genève 2006. + Office fédéral de la Statistique (OFS).

<sup>18</sup> Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, entrée en vigueur le 1 juillet 1996.

<sup>19</sup> Elise Gogniat, «Comment faire respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes», rapport établi pour les Bureaux de l'égalité romands, 14 juin 2006.

<sup>20</sup> «**Le plafond de verre**» illustre les entraves rencontrées par les femmes pour accéder aux postes à hautes responsabilités. Il permet aux femmes de « voir » vers le sommet de la hiérarchie, sans qu'elles puissent y accéder, leur carrière étant bloquée à partir d'un certain niveau. »

«**Le mur de verre**» illustre les difficultés des femmes à accéder aux métiers les plus rémunérateurs, majoritairement masculins, en particulier pour les postes à hautes responsabilités. Le « mur de verre » leur permet de « voir » ces métiers plus rémunérateurs sans qu'elles puissent y accéder. » (Didier Benetti, ibidem)

<sup>21</sup> Le seuil s'élevait jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2005 à 25'230.- frs par an ; en 2007 il a été abaissé à 19'890.- frs par an.

<sup>22</sup> Collectif du 14 juin, argumentaire contre la 11<sup>ème</sup> révision de l'AVS.

<sup>23</sup> La 10<sup>ème</sup> révision a introduit :

- le partage des revenus (splitting) : on répartit par moitié les revenus réalisés par les époux durant les années civiles de mariage commun.
- Pour tâches éducatives: les années pendant lesquelles un assuré a exercé l'autorité parentale sur un ou plus enfants âgés de moins de 16 ans. Les montants sont splittés
- Pour tâches d'assistance : prise en charge de parents ⇒ une demande; pas cumulables avec les précédentes.

<sup>24</sup> «Le Conseil fédéral a évoqué plusieurs thèmes relatifs aux prestations susceptibles de faire partie de la révision, mais qui doivent encore être examinés plus à fond. Parmi les mesures envisagées : porter l'âge de la retraite des

Non seulement il y a plus de chômage chez les femmes, 4.4% contre 3.8% pour les hommes en 2003<sup>25</sup>, mais on remarque depuis 1970 que le risque pour elles de se retrouver sans emploi a considérablement augmenté<sup>26</sup>. A cela s'ajoute que de nombreuses femmes qui perdent leur emploi ne vont pas s'inscrire au chômage et donc ne touchent pas les allocations auxquelles elles auraient droit, ce qui les fait disparaître des statistiques.<sup>27</sup>

Nombreuses sont les femmes parmi les travailleuses sans statut légal qui assument des travaux indispensables, mais très mal rétribués et sans protection sociales ou juridiques. Si l'externalisation du travail domestique («care») par les couples qui ont les moyens financiers permet une baisse de tension dans les couples, une flexibilité des femmes envers la demande des entreprises et un déni des besoins en structures d'accueil (enfants et personnes âgées) de la part des collectivités publiques, elle permet surtout de faire l'économie d'une réflexion sur le travail domestique en transférant l'exploitation et la domination des femmes du Nord aux femmes du Sud. Ainsi aux rapports inégaux de sexes se superposent des rapports de classe, voire des rapports ethniques.

Deux personnes sur trois qui travaillent sur appel ou ayant un contrat à durée déterminée sont des femmes. Ce qui signifie petit salaire, disponibilité permanente et incertitude de fin de mois.

A l'autre extrémité de la répartition salariale, un «plafond de verre» et un «mur de verre» font obstacle à un égal accès aux fonctions d'encadrement et de décisions comme aux métiers les plus valorisés. Les femmes représentent moins du tiers des cadres. Les conseils d'administration des sociétés suisses les plus importantes du marché cotées en bourse comptent 9% de femmes. Dans 38% de ces sociétés aucune femme ne siège au conseil d'administration. Elles sont 11% à être professeures dans les universités.

En conclusion, bien que les femmes dans tous les pays passent plus d'heures à travailler que les hommes -travail rémunéré et non rémunéré- la pauvreté se féminise tous les ans davantage<sup>28</sup>.

---

*femmes à 65 ans, comme pour les hommes, dès le 1er janvier (...) Vu le refus opposé aux limitations apportées par la 11<sup>ème</sup> révision de l'AVS à la rente de veuve, une proposition moins ambitieuse est étudiée cette fois. La rente de veuve serait ainsi supprimée pour les veuves sans enfants. Cette mesure permettrait de réaliser des économies de 124 millions de francs par an.*, février 2005. [http://www.admin.ch/cp/f/421caea0\\_1@fwsrvq.html](http://www.admin.ch/cp/f/421caea0_1@fwsrvq.html)

<sup>25</sup> Collectif 14 juin.

<sup>26</sup> Elisabeth Bühler, Corinna Heye, *Avancée et stagnation dans la problématique de l'égalité entre hommes et femmes de 1970 à 2000*, OFS Statistique de la Suisse Neuchâtel, 2005.

<sup>27</sup> «Pour des raisons structurelles et culturelles, le chômage dissimulé touche bien plus les femmes que les hommes. Les conditions posées par les offices du travail, qui exigent des demandeurs d'emploi qu'ils acceptent tout de suite un poste convenable qui leur serait offert, est une des principales raisons structurelles de cet état de fait. Les femmes qui s'occupent d'enfants en bas âge, étant donné le manque de structures d'accueil pour enfants auquel elles sont confrontées, peuvent se trouver dans la quasi impossibilité de remplir cette exigence. Quant aux raisons culturelles, elles se retrouvent surtout dans la division traditionnelle des rôles, qui n'accorde pas à la femme qui vit en couple le même droit à l'indépendance financière qu'à l'homme, ou confie à l'homme le rôle de «gagne-pain». Ainsi, de nombreuses femmes qui perdent leur emploi ne vont pas s'inscrire au chômage, mêmes si elles auraient en principe droit à des allocations de chômage» Elisabeth Bühler, Corinna Heye, *Avancée et stagnation dans la problématique de l'égalité entre hommes et femmes de 1970 à 2000*, OFS Statistique de la Suisse Neuchâtel 2005.

<sup>28</sup> «70% des 36 millions d'Européens vivant au-dessous du seuil de pauvreté sont des femmes», Antoinette Fouque, *Les droits des femmes et l'Union européenne*, 1997. <http://www.helsinki.fi/science/xantippa/wle/wlf13.html>

«Quant aux femmes qui travaillent, elles ont plus de chance d'être des travailleuses pauvres — qui ne gagnent pas de revenu suffisant pour s'affranchir avec leurs familles de la pauvreté. Au moment où le monde constate de plus en plus que le travail décent et productif est le seul moyen viable d'échapper à la pauvreté, l'analyse du rôle des femmes dans le monde du travail revêt une importance particulière. Des avancées dans la promotion du plein-emploi productif et décent — une nouvelle cible des objectifs du Millénaire pour le développement — ne seront possibles que si les besoins spécifiques des femmes sont pris en compte». Rapport mars 2007 du Bureau International du Travail (BIT).

## Dépendance

La domination masculine au travers du système patriarcal est un universel qui date de milliers d'années et qui passe par la valorisation des activités masculines<sup>29</sup>. Si les femmes ont toujours travaillé, si la division sexuée du travail est inscrite depuis longtemps dans l'histoire, ce sont les économistes capitalistes lors de la révolution industrielle qui ont théorisé, justifié cette ségrégation. Leurs discours visaient à légitimer la séparation entre production et reproduction, activités salariée et activités domestiques parce que cette division était nécessaire au capitalisme<sup>30</sup>. Dès lors le travail des femmes à l'extérieur du foyer sera considéré comme une regrettable nécessité ou une occupation, mais pas comme un droit. Le salaire de l'homme devait suffire non seulement à assurer sa propre existence, mais aussi celle de sa famille. Le salaire d'une femme mariée, au contraire puisqu'elle devait s'occuper des enfants, était supposé couvrir simplement ses propres besoins<sup>31</sup>. Les femmes non mariées seront considérées de la même façon, car il n'existe qu'un statut reconnu pour une femme : celui d'épouse et mère, les autres statuts n'étant que transitoires. Ainsi toutes les femmes restent dépendantes d'un homme qu'il soit père ou mari.

Cette représentation donne lieu à deux lois différentes concernant les salaires qui mènent à deux systèmes d'évaluation du travail et donc à la ségrégation sexiste des emplois. Ce qui explique la difficulté à combler l'écart des salaires entre homme et femme, écart qui s'explique à l'heure actuelle à près de 60%<sup>32</sup> par une attitude sexiste.

Aujourd'hui malgré un accès à la formation acquis pour les filles, le choix des filières, du métier, reste souvent marqué par les stéréotypes de genre. Ce pourquoi encore aujourd'hui une majorité de femmes travaillent dans des secteurs d'emploi dits féminins, peu qualifiés, peu payés malgré un bon niveau d'étude. 45% des actives se retrouvent dans seulement 20 professions<sup>33</sup>. Il est à relever quand même, que le nombre de femmes qui n'ont pas suivi de formation après l'école obligatoire, était encore de 23% pour les femmes contre 13% pour les hommes en 2005 en Suisse.<sup>34</sup>

Si les femmes sont massivement entrées dans le monde du travail salarié cela n'a pas donné lieu à une meilleure répartition des tâches professionnelles et familiales au sein du couple. La participation accrue des mères au marché du travail a été soutenue par la création de crèches, garderies, écoles de jour, etc., mais a souvent eu comme conséquence une double charge de travail pour les mères, vu que les pères n'ont jusqu'à maintenant que très peu modifié leurs comportements.<sup>35</sup> Ce qui explique qu'en Suisse, comme ailleurs en Europe, de plus en plus les femmes renoncent à avoir des enfants.

En effet si la présence d'enfants favorise la carrière professionnelle des pères, elle entrave celle des mères. Aujourd'hui la maternité n'exclue pas du monde du travail, mais limite de façon décisive les possibilités d'ascension professionnelle.

---

<sup>29</sup> Françoise Héritier, *Masculin, féminin, la pensée de la différence*, Odile Jacob 1996.

<sup>30</sup> Joan Scott, « la travailleuse », *Histoire des femmes*, le XIXème siècle, Plon 1991.

<sup>31</sup> Adam Smith, *la richesse des nations*, 1880.

<sup>32</sup> Site du Bureau fédéral de l'égalité : <http://www.equality-office.ch/f/erwerbsleben.htm>

[http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/einkommen\\_und\\_lebensqualitaet/gleichstellung/blank/kennzahle\\_n0/loehne.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/einkommen_und_lebensqualitaet/gleichstellung/blank/kennzahle_n0/loehne.html)

<sup>33</sup> Margaret Maruani, Emmanuele Reynaud, *Sociologie de l'emploi*, Ed. La Découverte 1993.

<sup>34</sup> Office fédéral de la statistique (OFS).

<sup>35</sup> « Dans l'ensemble, les femmes consacrent presque deux fois plus de temps que les hommes au travail domestique et familial (en moyenne 30 heures par semaine contre 17 heures) », OFS 2004.

Et là encore une division sexuée existe dans le cadre domestique : les pères collaborent très peu à la lessive, au repassage, au nettoyage, au rangement ainsi qu'à la préparation des repas. En revanche ils participent aux jeux avec les enfants, à leurs devoirs scolaires, ils s'occupent du bricolage, du jardinage, de la voiture. Cf. Sabine Rivier, *Parentalité et travail familial en France et en Allemagne*, thèse de doctorat, 2002.

site : <http://webdoc.sub.gwdg.de/diss/2003/rivier/rivier.pdf>

L'instabilité des mariages rend les femmes d'autant plus vulnérables à la paupérisation étant donné la répartition traditionnelle des rôles : ce sont elles qui ont la charge, dans la grande majorité encore, des enfants avec, en compensation, des pensions plus souvent dues que réellement versées<sup>36</sup>. Si l'on peut souhaiter que le phénomène déclenche une salutaire redistribution des rôles et par conséquent des ressources, la situation est encore par trop défavorable à une majorité des femmes.

## 2.2. PROPOSITIONS

### « Gender mainstreaming »

Si les collectivités publiques locales ont peu de pouvoir sur le monde économique, il n'en demeure pas moins vrai qu'elles peuvent susciter par leurs actions des exemples à suivre. C'est notamment le cas de la politique d'engagement du personnel, des appels d'offre externes qu'elles peuvent conditionner à l'exigence d'égalité<sup>37</sup> et surtout la mise sur pied de projets politiques volontaristes. Cette stratégie, le «gender mainstreaming», appliquée au niveau international, a pour objectif de réaliser l'égalité entre femmes et hommes dans tous les secteurs de l'administration publique. Chaque projet, chaque mesure doit être conçue de façon à profiter tant aux femmes qu'aux hommes et à favoriser la progression de l'égalité entre les sexes.

### « Gender budgeting »<sup>38</sup>

Dans les collectivités publiques, encore aujourd'hui, la gestion des ressources ne tient pas suffisamment compte des femmes. La difficulté provient du caractère même des référents économiques : la pensée économique dominante, le capitalisme, « *suppose un comportement de l'individu guidé par l'intérêt personnel et orienté vers le marché. Cet individu n'a pas de sexe, ni d'âge, ni d'appartenance sociale ou ethnique. Il vit en dehors de tout milieu social. Ainsi on a affaire à une collection d'individus qui sont censés prendre des décisions en toute liberté, indépendamment des relations de pouvoir inégales qui s'expriment* »<sup>39</sup>. Les spécificités et les différences hommes/femmes ne sont pas reconnues en vertu du présupposé que les objectifs et les moyens sont universels et n'ont donc pas d'incidences en termes de genre.

Ce pourquoi les budgets sont formulés par les responsables politiques de façon à répondre aux besoins de toutes et de tous, de manière uniforme, apparemment neutre, sans distinctions ignorant que les résultats seront différents selon les genres.

Ainsi donc si l'un des objectifs du budget est de garantir la redistribution des richesses et des ressources, on peut constater qu'actuellement il participe à la transmission et à la reproduction des préjugés sexistes. Toutefois, il est un levier extraordinaire pour agir sur les inégalités. La distribution équitable des ressources entre hommes et femmes doit devenir un objectif politique central, le genre demeurant l'un des axes d'inégalité les plus persistants. Ceci implique de reconnaître les différents besoins,

---

<sup>36</sup> Cf. Explosion des demandes d'assistance du Service d'avances et recouvrement des pensions alimentaires (SCARPA) ces dernières années à Genève.

<sup>37</sup> Cf. annexes 2 et 3.

<sup>38</sup> «La traduction en français du terme anglais «gender budgeting» pose certains problèmes et il ne semble pas exister de terme consacré utilisé dans tous les travaux francophones sur le sujet, différentes expressions ayant été utilisées par la Commission européenne, le Parlement européen et différents pays ou autres acteurs francophones. Nous avons donc choisi d'utiliser l'expression «intégration de la dimension de genre dans les budgets», qui nous semblait à la fois explicative et complète et qui renvoie également à la traduction souvent utilisée du «gender mainstreaming» ou intégration de la perspective de genre». Source : Lobby européen des femmes.

<sup>39</sup> Helena Hofbauer Balmori, *Genre et budget, panorama*, Bridge development gender, 2003.

préférences et préoccupations qui font que les hommes et les femmes ne bénéficient pas de la même façon d'une même politique.

L'analyse budgétaire en termes de genre et d'égalité hommes/femmes («gender budgeting») vise à évaluer les budgets publics (dépenses et recettes) sous la perspective du genre, à mesurer l'impact de ceux-ci sur les hommes et les femmes, pour prendre en compte leurs spécificités ainsi que les rapports sociaux entre les sexes. L'analyse doit déboucher ensuite sur la formulation de budgets sensibles à la dimension du genre qui visent à promouvoir l'égalité entre les sexes. Selon ce principe, les budgets sensibles à la dimension du genre ne sont pas des budgets séparés, conçus pour les femmes, ni limités à l'objectif d'obtenir une augmentation des ressources spécifiquement destinées aux femmes.

L'intégration de la dimension de genre dans les budgets a été inaugurée pour la première fois en Australie au cours des années 80, l'Afrique du Sud et les Philippines lui ont emboîté le pas au milieu des années 1990. Après la conférence de Beijing (1995), les gouvernements et les organisations de femmes se sont intéressés à cette démarche et des initiatives ont été lancées, dans plusieurs pays du Commonwealth, notamment. À ce jour, plus de 40 pays ont mené un type ou une autre d'initiative en ce sens dans le monde. Si des initiatives sont entreprises au niveau national, elles peuvent aussi être entreprises au niveau local, qui offre de plus grandes possibilités d'encourager la participation active des femmes.

En 1995, le Programme des Nations Unis pour le Développement (PNUD) estimait à environ 11 trillions ( $10^{18}$ ) de dollars par an la valeur du travail gratuit des femmes (calculé d'après les salaires majoritairement en vigueur). En Suisse et dans les pays développés, le travail non rémunéré produirait l'équivalent d'au moins la moitié du produit intérieur brut (PIB)<sup>40</sup>.

Pour être pris au sérieux, les engagements des gouvernements concernant l'élimination des inégalités actuelles devront reconnaître la contribution des femmes à l'économie dans leurs rôles tant productifs que reproductifs.

Intégrer la dimension genre dans les budgets peut conduire à reconnaître la contribution des femmes à l'économie, à les intégrer dans le secteur productif, à leur participation aux prises de décision, à accéder aux structures politiques, à réduire la pauvreté, à demander des comptes, à promouvoir la transparence, etc.

Les budgets qui intègrent cette dimension permettent aussi d'évaluer les conséquences des réductions des dépenses sociales implicitement inscrites dans les tendances politiques et économiques néolibérales actuelles. Ces réductions entraînent un transfert des coûts des collectivités publiques sur les ménages et il va sans dire que ce sont les femmes qui prennent majoritairement à leur charge ce transfert de coûts<sup>41</sup>.

### **Exemples d'initiatives concrètes**

---

<sup>40</sup> Rapport annuel 2007 du Bureau International du Travail (BIT).

<sup>41</sup> Travail non rémunéré et dépenses sociales dans la ville à Bâle, en Suisse : Un sous-projet de l'analyse budgétaire sexospécifique de Bâle, en Suisse, est de définir les liens qui s'établissent entre les décisions budgétaires et le travail non rémunéré. Les réformes politiques comme le choix de réduire les prestations sociales entraîneront le report de certaines tâches sur le travail non rémunéré des femmes. Ce projet identifie les domaines de dépenses qui auront un impact sur le travail non rémunéré (comme l'offre de places en crèches et les services de santé). Il compare également la valeur financière relative du travail non rémunéré effectué à Bâle aux montants des recettes fiscales ou des dépenses sociales de l'état. Dans une prochaine étape, l'initiative comparera le travail volontaire et les dépenses de l'Etat dans le domaine de la protection infantile. Source : Helena Hofbauer Balmori, *Genre et budget, panorama*, Bridge development gender, 2003.

## **Union européenne / Lobby européen des femmes**

### **Un guide pour l'intégration du genre dans les budgets publics :**

Le lobby européen des femmes qui regroupe plus de 4'000 organisations de femmes en Europe a publié un document particulièrement utile en matière d'intégration du genre dans les pratiques et techniques budgétaires. Si ce document ne traite pas de façon particulière des budgets locaux il est particulièrement utile pour comprendre l'intérêt du gender budgeting pour la bonne gouvernance et la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes.

**Source :** L'introduction de la dimension du genre dans les budgets : une vue d'ensemble par le lobby européen des femmes, 2004

**Site :** [www.womenlobby.org](http://www.womenlobby.org)

## **Bâle (Suisse)**

### **Une méthodologie de gender budgeting :**

La ville de Bâle a mis au point une méthodologie permettant de mesurer l'affectation des dépenses selon le sexe. Les résultats de l'analyse montrent que, globalement, les hommes reçoivent environ 15 % de plus d'allocations budgétaires que les femmes. L'analyse par âge révèle que ce n'est qu'au delà de 65 ans que les femmes reçoivent davantage que les hommes. Ces analyses sont utilisées comme instrument de planification.

**Source :** "La petite différence" dans les finances de l'Etat, Une analyse comparée par genre dans le canton de Bâle et CCRE, L'égalité dans les villes d'Europe, séminaire de Paris, 7-8 mai 2004.

**Site :** [www.basel.ch](http://www.basel.ch)

## **Italie**

### **Des expérimentations de gender budgeting dans plusieurs villes :**

Des expériences de gender budgeting sont en cours dans les provinces de Modène, Sienne et Gènes, avec une mise en réseau de ces initiatives. La région d'Emilie Romagne a demandé une étude de faisabilité sur ce thème afin de mesurer la différence des dépenses municipales pour les hommes et pour les femmes et de repérer les domaines les moins bien dotés à l'échelle locale dans une optique de genre, notamment ceux qui concernent l'accueil des enfants, les allocations parentales et les transports publics.

**Source :** Guide pour l'intégration de l'égalité des sexes dans les politiques locales, Commission Européenne, 5e PCRD.

**Site :** [www.eurete.it](http://www.eurete.it)

## **Göteborg (Suède)**

### **Le gender budgeting comme instrument de correction des inégalités :**

Un des conseils d'arrondissement de Göteborg, en Suède, a analysé la manière dont la ville subventionnait les ONG du secteur social. Il s'est rendu compte qu'en dehors des associations gérant des hébergements, les associations à dominante féminine ne recevaient qu'un cinquième des subventions municipales dans le domaine associatif. Certes, il apparaissait que les centres hébergeant des femmes battues recevaient des subventions légèrement plus élevées par place que les associations d'hommes gérant des centres de cure contre l'alcoolisme. Mais en tenant compte du fait que les femmes hébergées sont la plupart du temps accompagnées de leurs enfants, la subvention allouée aux hommes était de fait plus importante. A la suite de cette analyse, le conseil d'arrondissement en question a rééquilibré ses subventions, non sans avoir examiné l'intérêt social et la nécessité de chaque activité.

**Source :** Guide pour l'intégration de l'égalité des sexes dans les politiques locales, Commission européenne, 5e PCRD

**Site :** [www.goteborg.se](http://www.goteborg.se)

### **Le gender budgeting dans les villes du réseau "Sister Cities Going Gender"**

Dans le cadre du réseau Sister Cities Going Gender mis en place par la ville de Francfort, des villes européennes ont mené des projets pilotes sur le gender budgeting.

#### **● Rotterdam (Pays-Bas)**

La ville de Rotterdam mène un projet pour voir appliqué le gender budgeting aux politiques de la jeunesse, notamment des jeunes âgés de 12 à 18 ans.

**Source :** Mairie de Rotterdam et projet Sister Cities Going Gender

**Sites :** [www.stadhuis.rotterdam.nl](http://www.stadhuis.rotterdam.nl), [www.sister-cities-going-gender.org](http://www.sister-cities-going-gender.org)

#### **● Rome (Italie)**

La ville de Rome mène un projet de mise en œuvre de gender budgeting dans un district de la ville qui applique la règle du "budget participatif".

**Source :** Ville de Rome et projet Sister Cities Going Gender

**Sites :** [www.comune.roma.it](http://www.comune.roma.it), [www.sister-cities-going-gender.org](http://www.sister-cities-going-gender.org)

## **Finlande**

**L'Association des pouvoirs locaux et régionaux finlandais** tient des statistiques désagrégées par genre sur les conseils municipaux, les commissions, etc. La Commission des Autorités Locales en tant qu'employeur de l'Association des pouvoirs locaux et régionaux finlandais tient des statistiques désagrégées par genre pour le personnel municipal.

**Source :** Association des Pouvoirs Locaux et Régionaux Finlandais

**Site :** [www.kunnat.net](http://www.kunnat.net)

## **Finlande**

**Le Ministère des Affaires sociales et de la Santé** a créé une base de données comportant des indicateurs pour surveiller l'égalité du genre au niveau local et régional. Les indicateurs représentent une variété de domaines : population et famille, éducation, vie professionnelle, personnel municipal, revenu, prise de décisions locales, soins des enfants, santé et personnes âgées. Les statistiques peuvent être obtenues aux niveaux national, régional et municipal.

**Source :** Sari Pikkala. Indicateurs de l'égalité des genres pour les municipalités et les régions. Helsinki 2003. Rapports des affaires sociales et de la santé. 2003 : 12.

**Sites :** [www.stm.fi](http://www.stm.fi), [www.tasa-arvotietopankki.fi](http://www.tasa-arvotietopankki.fi)

### 3. SOCIALE

#### 3.1. PROBLÉMATIQUE

##### Le temps volé

La deuxième moitié du XXème siècle a été porteuse de transformations sociales majeures : les femmes ont gagné le droit à l'éducation et à la formation mixte, elles ont investi massivement le monde professionnel. Elles ont conquis la liberté de disposer de leur corps (le droit à la contraception 1961, droit à l'avortement décriminalisé en Suisse en 2002), la maternité est désormais un choix et non plus un destin. Si ces mutations ont sérieusement affecté les relations entre femmes et hommes, et quelque peu déstabilisés ces derniers, ont-elles pour autant réussi à effacer la domination masculine ?

Malgré des avancées sociales importantes, les discriminations persistent envers les femmes. Les normes sociales continuent d'imposer des rôles à chacun des sexes en les séparant (il y a des travaux d'homme et des travaux de femme) et en les hiérarchisant (un travail d'homme « vaut » plus qu'un travail de femme). La division sexuée du travail sépare le monde masculin du monde féminin, sépare l'espace public et l'espace privé, le travail rémunéré et le travail domestique. Or si les femmes partent à la conquête des espaces jusque là exclusivement masculins, l'inverse n'est pas vrai. L'espace privé, lieu privilégié du travail domestique, assigné presque exclusivement aux femmes, est dévalorisé : il n'est ni rémunéré ni considéré comme un vrai travail, alors que les calculs effectués en 2000 ont montré que le travail non rémunéré des femmes atteignait 160 milliards de francs<sup>42</sup>. La norme sociale veut que les femmes assument à part entière le travail reproductif, réalisé dans la sphère familiale et cela indépendamment de leur activité salariale qui se fait en plus. Or « *le modèle dominant n'est plus celui du choix (travail ou famille), ni celui de l'alternance (travail /arrêt /travail), mais du cumul* »<sup>43</sup>.

Désormais les femmes cumulent travail rémunéré avec tâches domestiques et éducatives non rémunérées. Qu'elles occupent ou non un emploi salarié, qu'elles vivent ou non en couple, les femmes continuent d'assumer l'essentiel des tâches domestiques (soins donnés aux enfants, aux personnes âgées de la famille, courses pour la maison, démarches administratives, etc.). Une étude du Bureau fédéral de l'égalité « Fair-play-at-home » montre que « *les femmes consacrent au total 27 heures par semaine aux tâches domestiques, les hommes 13.5 heures, soit deux fois moins. Les pères collaborent très peu à la lessive et au repassage (7%), au nettoyage et au rangement (17%) ainsi qu'à la préparation des repas (24%)* ».

Ce cumul pèse sur la vie quotidienne des femmes<sup>44</sup> : la gestion du temps est un véritable casse-tête, il plombe leur qualité de vie, empêche leur participation aux activités de la vie civile (notamment aux fonctions politiques), aux loisirs. Et la vague libérale actuelle, partisane du moins d'Etat, accentue le fardeau des femmes par report de charges d'assistance, de santé, d'infrastructures sociales.

---

<sup>42</sup> Micheline Calmy-Rey, présidente de la Confédération, discours prononcé au Théâtre de la comédie, Genève, 8 mars 2007 basé sur une étude de l'Office fédéral de la statistique (OFS) de 2004. (PIB en 2003 : 434.6 milliards, Source: La Suisse en chiffres 2006 (UBS)).

<sup>43</sup> Margaret Maruani, « l'emploi féminin à l'ombre du chômage », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1996.

<sup>44</sup> Voir le succès de librairie du livre de Michèle Fitoussi : *Le ras-le-bol des superwoman*, Calmann-Lévy 1987. + « *Les femmes d'aujourd'hui, pour la plupart, ont en tête les deux modèles d'excellence que sont l'indépendance par le travail, d'une part, et le lien conjugal et matrimonial d'autre part. Cette duplication de modèles entraîne à la fois une double possibilité de satisfaction (le bonheur dans le travail, le bonheur dans l'amour) et une double contrainte dès lors qu'il faut réussir dans des registres très différents, sinon incompatibles* » (Heinich 2003).

En naturalisant la différence sexuelle les hommes des Lumières (notamment Rousseau avec « *l'Emile* ») ont justifié l'exclusion des femmes de l'espace public. Ils ont radicalisé la vocation domestique des femmes et leur confinement à la maternité en l'ancrant dans la biologie. La prégnance des stéréotypes sexués, au travers desquels les hommes perçoivent les femmes et au travers desquels les femmes se perçoivent elles-mêmes encore trop fréquemment, entrave une transformation de la norme sociale sexuée. Les femmes ont donc intériorisé les normes de genre, leur indiquant quels sont les comportements les plus appropriés pour les hommes et pour les femmes<sup>45</sup>.

Ainsi la division sexuée du travail représente un obstacle à la progression professionnelle des femmes et leur indépendance financière et ce d'autant plus quand la famille s'agrandit puisque pour une femme l'arrivée du troisième enfant, dans la majorité des cas, représente le seuil critique pour l'interruption définitive de la carrière, alors que pour un homme l'élargissement de la famille induit une tendance inverse favorisant son implication professionnelle et sa progression en termes de carrière (stabilité affective et besoins pécuniaires sont considérés comme des atouts) .

### **Insécurité physique**

La violence masculine<sup>46</sup>, qu'elle soit psychologique, physique ou sexuelle, qu'elle se révèle par l'assassinat, les mutilations sexuelles, le viol, la traite des femmes, la prostitution, le mariage forcé, les violences familiales, les violences conjugales, qu'elle s'exprime dans l'espace public ou au sein de la famille, dans la relation de couple, la violence envers les femmes, envers les filles est un véritable fléau dans nos sociétés. Elle est une des principales causes de décès des femmes en Europe.

Selon une étude de l'Ecole des sciences criminelles de l'Université de Lausanne (2004), plus de 20% des femmes en Suisse ont été victimes de violences sexuelles au cours de leur vie, dont plus d'une sur dix d'un viol ou d'une tentative de viol. Les abus sexuels sur des enfants sont également très nombreux. «*Sur 1'200 filles, âgées de 16 à 17 ans, interrogées lors d'une étude effectuée à Genève en 2003, 20% ont répondu avoir été au moins une fois abusées sexuellement*»<sup>47</sup>.

### **Les violences dans l'espace privé**

La violence conjugale est devenue un phénomène endémique en Europe où chaque semaine une femme est tuée par son mari ou son concubin, selon le Conseil de l'Europe<sup>48</sup>. Pour les femmes de 16 à 44 ans, la violence conjugale est la principale cause de décès et d'invalidité avant le cancer, les accidents de la route et la guerre, selon des statistiques citées par un rapport du Conseil de l'Europe. Dans neuf cas sur dix, cette violence est le fait d'un homme.

---

<sup>45</sup> Margarita Sanchez-Mazas, Annalisa Casini, « Egalité formelle et obstacles informels à l'ascension professionnelle : les femmes et l'effet "plafond de verre" », *Social Science information*, 2005.

<sup>46</sup> L'Organisation Mondiale de la Santé, reprenant les termes adoptés par l'Assemblée générale des Nations Unies, donne la définition suivante de la violence à l'égard des femmes : « *tous actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée* ».

<sup>47</sup> <http://www.amnesty.ch/fr/themes/droits-des-femmes/faits-et-chiffres-1>

<sup>48</sup> <http://www.humanrights.coe.int/equality/Eng/MainActivities/violence.htm>

En 1997, une étude du Fonds national suisse de la recherche scientifique<sup>49</sup> révélait qu'une femme sur cinq subit au moins une fois dans sa vie des violences physiques ou sexuelles de la part de son partenaire. La violence corporelle est presque toujours accompagnée de violence psychique. Dans cette enquête, 40% des femmes ont indiqué avoir subi de la violence psychique par leur partenaire ou conjoint. Cette recherche a, en outre, estimé à plus de 400 millions de francs par année le coût de la violence (maladie, absentéisme, isolement social, etc.) en Suisse. Elle relève enfin que de nombreuses victimes ne témoignent pas de peur de représailles ou par sentiment de honte vis-à-vis de leur situation, pas davantage qu'elles ne portent plainte (dépendance économique, amour, mésestime de soi). Malgré cela, elle affirme qu'il y a chaque année en Suisse 10'000 femmes qui font appel à la police pour des problèmes de violences domestiques.

Toutes les enquêtes sur le sujet font constamment apparaître que la violence conjugale touche des femmes de tous les milieux, des plus aisés aux plus modestes, et de toutes les catégories, jeunes comme âgées, suissesses comme étrangères.

Possédé, marchandé, brutalisé, mutilé le corps des femmes est le lieu privilégié de la domination masculine<sup>50</sup>. La violence exercée par les hommes sur les femmes est à la fois le signe et la conséquence de cette domination. Les hommes intègrent cette violence dès leur plus jeune âge, elle fait ensuite partie intégrante de l'identité masculine et devient pour eux le mode principal de règlement des conflits. Le viol, symptôme de la domination masculine est aussi encouragé par la représentation des femmes comme objets sexuels. Si la violence à l'égard des femmes est la plupart du temps l'expression d'un déséquilibre dans les rapports de pouvoir au sein du couple dans la culture traditionnelle, elle est non seulement tolérée, mais justifiée par la répartition des rôles sexués et d'une certaine image de la virilité et de l'honneur.

### ***Les violences dans l'espace public***

Les violences dans l'espace public, même si elles sont moins répandues que les violences domestiques, ne sont pas négligeables. Pour de nombreuses femmes les lieux déserts ou fréquentés par un seul groupe social, les bâtiments vides, les parcours mal éclairés, mal dégagés, les « no woman's lands » sont ressentis comme dangereux. Par conséquent vulnérables, elles doivent faire attention, être vigilantes, prendre garde d'éviter certains lieux, certaines situations, à certaines heures. Ainsi l'espace comme le temps est sexué.

L'espace public est pensé, conçu aménagé selon la norme masculine, le contrôle social des femmes par la peur d'une agression est une construction idéologique (une femme a bien plus de risque à se faire agresser dans l'espace privé par une personne de connaissance que par un inconnu dans l'espace public, c'est l'inverse pour les hommes), un moyen pour contrôler et soumettre les femmes à la domination masculine, leur rappeler leur rôle. Les transgressions aux normes sexuées établies sont ainsi sanctionnées. Dans un même mouvement le sentiment d'insécurité qui restreint les déplacements des femmes permet de reproduire la dimension masculine de l'espace public. Ainsi les femmes intériorisent les normes et s'autoexcluent, optent pour des stratégies d'évitement. La violence envers les femmes dans l'espace public conditionne leur liberté et leur autonomie.

---

<sup>49</sup> L. Gillioz, J. DePuy, V. Ducret, *Domination et violence envers la femme dans le couple*, Lausanne 1997.

<sup>50</sup> «Les femmes appartiennent aux hommes et ne peuvent avoir comme eux le libre usage de leur sexualité, de leur corps et de leur esprit», Françoise Héritier, «La domination masculine est encore partout», *le Point* 01/11/02+ Françoise Héritier, *Masculin/féminin*, vol I et II, Odile Jacob, 1996.

Or les collectivités publiques, si elles mettent en garde les femmes sur des comportements, des précautions à prendre, des attitudes à éviter<sup>51</sup>, ne remettent pas en question les limites que ces violences imposent à la liberté et à l'autonomie des femmes et donc ne les considèrent pas comme relevant de l'intervention publique. La plupart des politiques publiques mises en place pour lutter contre la violence distinguent la sécurité dans l'espace public (neutres d'un point de vue du genre) et les violences faites aux femmes dans l'espace privé. Ainsi les politiques publiques reproduisent la distinction espace public/hommes et espace privé/femmes et occulte ainsi les violences envers les femmes dans l'espace public et marginalise la violence domestique qui reste une affaire de femmes<sup>52</sup>. Nombreux d'ailleurs sont les acteurs qui pensent que la sphère privée doit être protégée de l'intervention publique alors même que bon nombre de politiques publiques régulent l'espace privé que ce soit la politique familiale ou le nouveau droit du divorce<sup>53</sup>.

L'assignation prioritaire des femmes à l'espace et au travail domestique, le recours à la violence dans l'espace public, au travail (harcèlement sexuel), au sein du couple, est un moyen pour contrôler et soumettre les femmes à la domination masculine, leur rappeler leur rôle<sup>54</sup>.

### 3.2. PROPOSITIONS

La qualité de vie est l'objectif principal de toutes collectivités publiques. La distinction encore très marquée des rôles féminins et masculins dans la société doit conduire une collectivité publique à prendre en compte cette dimension dans le cadre de son action. Dans une société égalitaire tous les individus qu'ils soient hommes ou femmes devraient pouvoir choisir librement leur vie indépendamment de leur genre. Autrefois du ressort du privé, aujourd'hui de la responsabilité sociale, les collectivités publiques locales ont un rôle déterminant à jouer pour permettre à tout un chacun de sortir des stéréotypes de genre et se construire en tant qu'individu, que ce soit par la promotion de nouveaux comportements, par l'aménagement d'espaces, par la mise en place de structures.

#### Partage des charges

La gestion du temps est un des facteurs qui empêchent les femmes d'accéder à la citoyenneté, de participer à la vie locale au même titre que les hommes. Concilier vie professionnelle et vie personnelle suppose que les hommes prennent leur part aux activités non rémunérées qui aujourd'hui reposent majoritairement sur les femmes. Il faut partager les tâches entre homme et femme en invitant les hommes à prendre leur place, toute leur place au sein de la famille, auprès des enfants, il faut transformer les modèles construits en fonction des genres pour un aménagement en

---

<sup>51</sup> «"Conseils de sécurité aux femmes" émanant de la Direction centrale de la sécurité publique en France en 2000. Elle incite les femmes à prendre " des précautions élémentaires" : " Dans la rue, si vous êtes isolée, marchez toujours d'un pas énergique et assuré. Ne donnez pas l'impression d'avoir peur. [...] Chez vous, ne mentionnez pas sur votre boîte aux lettres votre condition de femme seule. Évitez d'indiquer : "Mademoiselle", "Madame Veuve", ou votre prénom". Si cette fiche a pour but évident de prévenir les femmes de certains dangers qu'elles courent, elle met surtout en évidence qu'une femme seule ne devrait pas flâner sur la voie publique ou s'afficher trop ostensiblement au risque de se faire agresser». <http://www.erudit.org/revue/lsp/2002/v/n47/000340ar.html>

<sup>52</sup> Sauf à Genève où l'attribution du poste de responsable est revenue à un homme au grand dam des associations féministes.

<sup>53</sup> Intervention d'Anne-Marie Barone, avocate, juge au Tribunal tutélaire et à la Justice de paix, dans le cadre des Etudes genre à l'Université de Genève, 2006.

<sup>54</sup> Maryse Jaspard, *Les violences contre les femmes*, La Découverte, coll. "Repères", juillet 2005.

fonction des individus : les hommes, les femmes doivent être considérés comme des partenaires égaux sans distinction de sexe.

Pour transformer ces normes socialement construites de comportement, les politiques doivent premièrement assurer un remplacement de revenu suffisant en supprimant les inégalités salariales entre hommes et femmes pour stimuler la participation encore beaucoup trop faible des pères aux congés parentaux. Deuxièmement, les politiques en faveur du partage des tâches ou du partage des charges doivent offrir non seulement des congés (maternité et paternité équivalent, soit un congé parental), mais également des moyens de maintenir à jour les compétences et de rester en contact avec un emploi en particulier et avec le marché du travail en général. Troisièmement, il faut des moyens pour garder ouvertes les voies de l'avancement professionnel ou au moins des moyens pour préserver la position d'un travailleur ou d'une travailleuse au sein de l'équipe. Quatrièmement, les travailleurs et travailleuses doivent avoir accès à des modalités de travail flexibles.

## Exemples d'initiatives concrètes

### Les campagnes promotionnelles pour modifier les comportements

#### Berne (Suisse)

##### Projet pour les pères

Pro Juventute Berne et le groupement d'intérêts du canton de Berne pour la formation des parents (VEB) lancent, à l'intention des pères, le projet «HalloPA!». La mise en place de cours, de conférences et de films, centrés sur la pratique, doit encourager les pères à se consacrer davantage à leur famille. Plusieurs projets pilotes sont prévus pour sensibiliser aussi les responsables de personnel à un meilleur équilibre entre profession et famille.

**Source :** le Bureau fédéral pour l'égalité entre femmes et hommes

**Site :** [http://www.frauenkommission.ch/geschichte\\_2001\\_chance\\_f.htm](http://www.frauenkommission.ch/geschichte_2001_chance_f.htm)

#### Berne (Suisse)

##### Un coaching pour concilier famille et profession

Information et consultations gratuites pour des couples et des hommes de la région de Bienne-Seeland et du Jura bernois

Pas toujours facile pour les hommes et les femmes de concilier les tâches familiales et l'activité lucrative. Le Centre UND activité familiale et professionnelle pour hommes et femmes informe et conseille des couples et plus spécialement des hommes qui souhaitent trouver une solution personnalisée en matière de conciliation.

Le centre UND informe et conseille autour de thèmes tels que:

- **Tâches familiales** garde d'enfants ou de proches parents, partenariat etc.
- **Activité professionnelle** modèles de temps de travail, soutenir une argumentation etc.
- **Travaux ménagers** répartition, modèles, qualité et compétences etc.
- **Devenir père ou mère** conséquences au quotidien, gestion du temps etc.
- **Organisation de la garde des enfants** modèles / offres etc.
- **Equilibre entre travail et loisirs** prévoyance au niveau de la santé, détente etc.
- **Formation continue / parcours professionnel** quitter son emploi ou se réinsérer professionnellement, plan de carrière etc.
- **Finances et assurances sociales** temps partiel, budget familial etc.
- **Environnement** réseau privé, ressources etc.

**Source :** Le Centre UND activité familiale et professionnelle pour hommes et femmes

**Site :** [http://www.und-online.ch/02\\_Dienstleistungen/choaching\\_f.html](http://www.und-online.ch/02_Dienstleistungen/choaching_f.html)

#### Suisse

##### Campagne «Fairplay-at-home» et «Fairplay-at-work»

Lancée en 2002 sous «Fairplay-at-home» et destinée à sensibiliser à la compatibilité entre travail et famille, la campagne du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, dans sa deuxième phase, met l'accent sur l'aspect vie professionnelle avec le slogan «Fairplay-at-work». La campagne «Fairplay-at-work» a pour but d'inciter les entreprises à prendre des mesures pour améliorer la compatibilité entre profession et famille. Elle est aussi destinée aux pères de famille qui veulent assumer une responsabilité active dans la famille et dans la profession.

**Source :** Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.

**Site :** [www.fairplay-at-work.ch](http://www.fairplay-at-work.ch)

### Le congé paternité, le congé parental et les structures d'encadrement

Si l'octroi d'un congé paternité sur le modèle du congé maternité est une affaire fédérale, voire cantonale, les collectivités publiques locales peuvent dans le cadre des

assurances sociales municipales prévoir pour leur personnel un congé paternité. En initiant une pratique elles stimulent l'imitation par l'exemple.

L'existence de jeunes enfants suppose que les collectivités publiques mettent au service des parents des structures d'encadrement de qualité (crèches jardins d'enfants, cuisines scolaires, centre de loisirs pour les mercredis après-midi, centres de vacances) si possible mixtes, avec des horaires flexibles pour tenir compte des besoins des parents, même si c'est encore particulièrement les mères que ces structures soulagent.

## Exemples d'initiatives concrètes

### **Suède**

#### **Le "paradis" des enfants et des parents !**

*En Suède il existe un vaste réseau de services pour les enfants qui est à la base de "l'Etat providence" suédois. Le congé parental, financé uniquement par des fonds publics, est garanti pendant dix-huit mois à partir du moment de la naissance de l'enfant. Des places dans des crèches de bonne qualité, des écoles maternelles, etc. sont garanties. Cette approche de la politique familiale a amené certainement, parmi d'autres facteurs, à un taux d'emploi des femmes égal à celui des hommes. Les services assurés par les municipalités jouent un rôle primordial dans l'Etat providence suédois.*

**Source :** Association suédoise des pouvoirs locaux et Projet " Sister Cities Going Gender".

**Sites :** [www.svekom.se](http://www.svekom.se), [www.sister-cities-going-gender.org](http://www.sister-cities-going-gender.org)

### **Finlande**

*En Finlande, les municipalités sont responsables de presque tous les services aux citoyens tels que les soins sociaux et médicaux, c'est à dire les soins pour les enfants, les personnes âgées, l'éducation primaire et secondaire et l'infrastructure urbaine. Cette politique de la famille vise à donner aux parents des possibilités égales de s'occuper de leurs enfants. Les parents peuvent obtenir des congés maternels, paternels et parentaux (avec 70 % du salaire) jusqu'à ce que l'enfant ait dix mois.*

*Tous les enfants ont un droit subjectif aux soins journaliers municipaux jusqu'à ce qu'ils soient scolarisés. Les parents paient ce service en fonction de leur revenu. Les jardins d'enfant dont les parents ont des heures irrégulières de travail suivent des horaires flexibles.*

*Dans les centres de soins de jour, les jardins d'enfants, les écoles primaires et secondaires, les centres de formation et les collèges, les municipalités fournissent chaque jour des repas gratuits pour les enfants. Les municipalités conviennent avec les ONG la prise en charge des enfants de 7 et 8 ans dans l'après midi, après l'école. Dans les villes de Turku et Raisio, des nouveaux modèles de services pour les soins sociaux et partiellement de santé ont été développés en coopération avec les ONG.*

**Source :** Association des Pouvoirs Locaux et Régionaux Finlandais, Ministère de la Santé et des Affaires Sociales

**Sites :** [www.kunnat.net](http://www.kunnat.net), [www.turku.fi](http://www.turku.fi), [www.raisio.fi](http://www.raisio.fi), [www.stm.fi](http://www.stm.fi)

### **Paris (France)**

#### **Des structures d'accueil adaptées aux besoins et aux disponibilités financières des familles**

*La ville de Paris propose différentes formes d'accueil pour la petite enfance – outre un accueil attentif, y compris pour les enfants handicapés, des crèches municipales, des jardins d'enfants, mais aussi des crèches familiales, des gardes temporaires de dépannage à la maison, etc. Quel que soit le problème, ces structures aident à concilier la vie familiale et la vie professionnelle ainsi que la sécurité, le bien être et la santé des enfants. S'y ajoutent en plus la possibilité d'aides financières allouées par la ville en fonction de la situation familiale.*

**Source :** Mairie de Paris

**Site :** [www.paris.fr](http://www.paris.fr)

## Accessibilité de l'emploi

Les collectivités publiques locales sont limitées en matière d'aide à l'emploi. Elles peuvent néanmoins mener des actions destinées à aider spécifiquement les femmes à la recherche d'un emploi, à la création d'entreprises, à la formation professionnelle ou encore à la réinsertion sur le marché du travail après une interruption d'activité.

Les collectivités locales, en tant qu'employeurs, peuvent être exemplaires. Elles peuvent mettre en œuvre des mesures d'action positive afin de corriger les déséquilibres existant entre les sexes dans toutes les fonctions municipales par exemple. Ce qui peut d'ailleurs signifier qu'un rééquilibrage soit réalisé aussi au profit d'hommes dans les secteurs où ils sont sous-représentés, par exemple dans ceux de la petite enfance ou de l'action sociale. Les collectivités locales doivent, dans le choix

des entreprises, donner la préférence à celles qui respectent les lois sur l'égalité professionnelle<sup>55</sup>.

Les objectifs d'une politique communale devraient pouvoir permettre aux femmes comme aux hommes de combiner le plus harmonieusement possible leurs diverses charges. Les statistiques européennes montrent, contrairement à des idées encore trop souvent reçues, que les pays qui connaissent le plus fort taux de natalité sont aussi ceux qui ont un fort taux d'emploi salarié féminin et que celui-ci est d'autant plus élevé que les modes publics de gardes d'enfants sont développés, adaptés et diversifiés<sup>56</sup>.

## Exemples d'initiatives concrètes

### **Milan (Italie)**

#### **Aider les femmes à intégrer le marché du travail**

Un service avait été créé, à titre provisoire, pour aider les femmes à entrer sur le marché du travail ou à y revenir après une interruption d'activité. Depuis 2000 le service a aidé plus de 2 200 femmes dans la ville. En raison du succès de ce service, il est devenu permanent.

**Source :** Mairie de Milan

**Site :** [www.comune.milano.it](http://www.comune.milano.it)

### **Gijón (Espagne)**

#### **Le guide "femmes et travail"**

La ville de Gijón a édité un guide pour l'égalité des chances au travail. C'est un document didactique qui donne des informations sur les problèmes qui doivent être surmontés par les femmes pour accéder aux postes de cadres de haut niveau dans les entreprises et également dans les services publics. Il s'agit d'un guide d'information sur les discriminations dont les femmes sont victimes dans la vie professionnelle. Il fournit également les lignes directrices de politiques pour plus d'égalité dans l'entreprise ou l'administration.

**Source :** Fédération Espagnole des Municipalités et Provinces

**Sites :** [www.femp.es](http://www.femp.es), [www.ayto-gijon.es](http://www.ayto-gijon.es)

### **Turin (Italie)**

#### **La promotion des femmes sur le marché du travail**

La ville de Turin cofinance des projets de la Région du Piémont et du Fonds Social Européen pour la promotion de femmes sur le marché de travail. Dans ce cadre les projets suivants ont été réalisés par la ville :

- Inclusion sociale et emploi des transsexuels
- Inclusion des femmes étrangères
- Recherche des éléments qui influencent les stéréotypes dans le choix professionnel
- Rejet des images stéréotypées dans les livres scolaires.

**Source :** Bureau pour l'égalité de la ville de Turin

**Site :** [www.comune.torino.it](http://www.comune.torino.it)

### **Conseil général du Finistère (France)**

#### **Projet sur l'emploi féminin et retour à l'emploi des femmes victimes de violences**

Le Conseil Général du Finistère développe depuis 2000 une politique volontariste en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Une chargée de mission "égalité des chances entre les femmes et les hommes" est mobilisée à temps plein sur ces missions et en particulier sur un projet Equal que le Conseil général du Finistère pilote avec huit autres partenaires. L'objectif de ce projet est d'aider au décloisonnement entre le monde politique, économique et social afin de répondre de manière adaptée et réactive aux enjeux de la conciliation des temps de vie posés en premier lieu par les femmes souhaitant accéder ou développer une activité professionnelle. Ce projet a permis de mettre en place, en septembre 2003, une plate-forme "entreprendre au féminin" qui propose aux femmes : information sur la création d'entreprise, formation en développement personnel, accompagnement et mise en réseau. Dans le domaine de l'agroalimentaire, une démarche visant l'amélioration des conditions d'emploi et la mise en œuvre de la loi Génisson sur l'égalité professionnelle est engagée avec cinq entreprises du département.

**Source :** Conseil général du Finistère

**Site :** [www.cg29.fr](http://www.cg29.fr)

### **Suisse**

#### **Manuel PME Travail et famille**

La cheffe du Département fédéral de l'économie (DFE), la conseillère fédérale Doris Leuthard, invite les PME à mieux concilier travail et famille et, à cet effet, met à leur disposition un manuel réalisé spécialement à leur intention. Cet instrument de travail axé sur la pratique a été conçu par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) en 2006. Il apporte une aide ciblée aux PME pour mettre en place, au quotidien, des mesures favorables à la famille. L'Union suisse des arts et métiers et l'Union patronale suisse apportent leur soutien à cette initiative.

**Source :** Département fédéral de l'économie

**Site :** <http://www.seco.admin.ch/index.html?lang=fr>

<sup>55</sup> Cf. Annexes 2 et 3.

<sup>56</sup> Statistiques européennes :

site : [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?\\_pageid=1996,39140985&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL&screen=detailref&language=fr&product=Yearlies\\_new\\_population&root=Yearlies\\_new\\_population/C/C1/C12/cab12048](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=fr&product=Yearlies_new_population&root=Yearlies_new_population/C/C1/C12/cab12048)

## Déplacements facilités

Une meilleure gestion du temps passe par l'amélioration des déplacements. Les femmes et les hommes ne disposent pas des mêmes possibilités et du même confort d'accès aux transports individuels ou collectifs, privés ou publics. Les itinéraires, les horaires, le sentiment de sécurité, ou d'insécurité, dans les transports collectifs, la facilité d'accès aux bus ou aux trams, notamment lorsqu'on voyage avec des enfants sont des éléments sur lesquels les collectivités peuvent apporter des améliorations.

## Exemples d'initiatives concrètes

### Montréal (Canada)

#### **Des transports publics tenant compte du genre**

La ville de Montréal, qui a été pionnière en matière de lutte contre l'insécurité et le sentiment d'insécurité a instauré un partenariat entre les instances de la ville et les groupes de femmes pour "intégrer une perspective de genre dans les transports publics". A Montréal les femmes représentent plus de 60 % des usagers des transports collectifs. A la suggestion des femmes, la Société de transport de la Communauté Urbaine de Montréal a mis en place, depuis 1996, un service qui permet aux femmes de demander un arrêt, en soirée, entre deux stations d'autobus afin de se rapprocher de leur destination. La ville de Montréal a par ailleurs rendu plus sûres les entrées du métro. D'autres villes canadiennes comme Toronto et Laval ont également mis en place des politiques favorisant la sécurité en matière de transports publics.

**Source :** Une ville à la mesure des femmes, Fédération canadienne des municipalités, 2004 CCRE, L'égalité dans les villes d'Europe, séminaire de Paris, 7-8 mai 2004

**Site :** [www.ville.montreal.qc.ca/femmesetville](http://www.ville.montreal.qc.ca/femmesetville)

### Helsinki (Finlande)

#### **Les personnes voyageant avec des petits enfants en poussette sont libérées de tout paiement :**

Les femmes sont souvent plus nombreuses à utiliser les transports publics. Les personnes qui voyagent avec un enfant en poussette dans les transports publics de la région métropolitaine d'Helsinki ne paient pas leur billet. Avec cette politique, les mères mais aussi les pères sont encouragés à utiliser les transports collectifs.

**Source :** Mairie d'Helsinki

**Site :** [www.helsinki.fi](http://www.helsinki.fi)

## Espace de vie aménagé

Pour ce qui est de l'aménagement du territoire, du cadre de vie, de l'urbanisme, de l'architecture, les femmes sont concernées au moins autant que les hommes. Leurs préoccupations, leurs points de vue et leurs expériences, spécifiques ou non, doivent être pris en considération au même titre que ceux des hommes. Or les professionnels de l'aménagement, architectes, urbanistes ont été, et demeurent souvent, majoritairement des hommes. Les femmes y ont accédé tardivement et demeurent minoritaires dans ces professions. Les responsabilités des élues comme celles des fonctionnaires locaux chargés de ce dossier sont, encore aujourd'hui, rarement confiés à des femmes. Ce qui fait que seules les valeurs et les préoccupations masculines, posées a priori comme universelle, sont considérés. Pourtant les importantes mutations en cours dans nos sociétés, les nouveaux types et mode d'organisation du travail, la diversification des modèles familiaux, la mobilité accrue des personnes, concernent autant les femmes que les hommes, mais ne sont que rarement évoqués dans une perspective genre lors de l'élaboration d'un plan d'aménagement du territoire. Or créer un nouveau quartier, aménager un espace de loisir, bâtir un nouveau parking suppose que les attentes et les besoins de tous les citoyens soient pris en compte. La prise en considération des besoins spécifiques des fonctions que les femmes assument est rarement intégrée dans l'organisation locale<sup>57</sup>. Cela suppose

---

<sup>57</sup> Jean-Bernard Racine, professeur à l'Ecole des HEC de Lausanne : «On commence à s'en rendre compte : les femmes ne se répartissent pas au hasard dans une ville. Selon qu'elles vivent seules ou en couple, qu'elles ont ou non des enfants, et, bien sûr, selon leur lieu d'origine, selon la classe sociale à laquelle elles appartiennent. Tout se passe comme si certains espaces, mais aussi certains types de mobilité spatiale, toujours vécus de manière plus difficile que ne vivent les hommes, étaient dévolus, imposés aux femmes de par leurs fonctions de reproductrices biologiques et sociales de la force de travail.» (2004)

une politique volontariste notamment d'écoute des femmes, qu'il s'agisse de professionnelles ou d'usagères. Pour se faire il faut une participation accrue des femmes au niveau des instances politiques, une féminisation accrue des services de l'aménagement et l'adoption d'une démarche participative des citoyens au niveau local.

Cette politique passe par la prise en considération de la sécurité avec une modération de la circulation, un développement de l'écomobilité, de la mixité sociale des quartiers en prenant soin d'éviter que les plans de quartiers et les logements ne traduisent une reproduction des rôles traditionnels. Elle passe par une prise en considération de la qualité et du confort des logements adaptés aux femmes, par le nombre et la beauté des espaces verts, par la lutte contre le bruit, contre la pollution, par la préservation du patrimoine historique. Elle passe par une politique axée sur le développement durable (social, économie, environnement), comme par exemple la mixité entre logements et emplois pour éviter les déplacements inutiles et permettre un gain de temps, elle évite les cités dortoirs ou les zones villas localisées, de plus en plus éloignées du centre.

Enfin, avant toute création d'un nouveau quartier, les collectivités publiques devraient faire une étude d'impact « femmes » tout en évitant l'écueil de conforter les différences sexuées.

### **Exemples d'initiatives concrètes**

#### **Berlin (Allemagne)**

##### **Schémas directeurs d'aménagement et d'urbanisme et plans d'occupation des sols tenant compte des genres :**

*Dans le cadre du projet "Friedrichswerder West" le schéma directeur d'aménagement et d'urbanisme, le concours des paysagistes, les projets pour les espaces publics et les procédures d'offre et d'attribution pour l'acquisition des terrains ont été analysés et réalisés sous l'angle du mainstreaming des genres. Il en a été de même pour le plan d'occupation des sols. Dans le cadre de la procédure de participation avec la société civile un catalogue de critères est proposé. Par exemple les possibilités différentes, selon les genres, de s'approprier l'espace, la possibilité de concilier travail rémunéré et travail en famille, la protection devant la violence physique et psychique.*

*Dans le domaine "structure et destination des bâtiments", la question a par exemple été posée de savoir s'il existe assez d'espace pour la communication. Dans le domaine des réseaux des chemins et des routes, l'examen a porté sur la question de savoir s'il existe des déficits ou des potentialités pour les hommes et les femmes de s'approprier l'espace. Une autre thématique concerne les espaces angoissants.*

**Source :** *Deutscher Städtetag, Le mainstreaming des genres, exemples de bonne pratique relevés dans les communes.*

**Sites:** *www.staedtetag.de, www.berlin.de*

#### **Vienne (Autriche)**

##### **Participation des femmes à la conception du logement**

*"Frauen-Werk-Stadt" est un projet expérimental destiné à prendre en considération les besoins des femmes dans la conception de l'urbanisme et des logements. Une partie de la ville a été sélectionnée pour être dessinée exclusivement par des femmes architectes. En raison du grand succès de ce plan, la ville a entamé un suivi du projet en février 2000. Outre les objectifs généraux de construction de logements tenant compte des besoins des femmes, 42 appartements (sur 140) ont été spécialement conçus pour les personnes âgées. Frauen-Werk- Stadt II s'est terminé en août 2004.*

**Source :** *Nations Unies "Best Practices Database", Mairie de Vienne*

**Sites :** *www.wien.at, www.bestpractices.org*

### **La sécurité et la lutte contre toutes formes de violences**

Les luttes contre les violences ne supposent pas seulement des lieux d'accueil pour les femmes qui en sont les victimes, mais également une sensibilisation des hommes à l'élimination de toute forme de violences.

Les collectivités publiques doivent à la fois prendre en considération non seulement les violences perpétrées dans l'espace domestique, mais également le sentiment d'insécurité éprouvé par les femmes, dans divers lieux de la ville (les parkings par exemple), et à différents moments de la journée.

La mise en place d'un service d'aide aux victimes de violences domestiques (un numéro de téléphone d'urgence), des logements de secours pour les femmes victimes de violence sont généralement du ressort des collectivités locales, même si la solution passe plutôt par l'exclusion du domicile et la mise à l'écart du « violenteur »<sup>58</sup>. Celles-ci peuvent en outre contribuer à la formation et à la sensibilisation des agents publics chargés de recevoir les plaintes des victimes de violences. Lorsqu'il existe une police municipale, les collectivités locales peuvent adopter des mesures d'action positive pour viser à la mixité de la profession.

### **Exemples d'initiatives concrètes**

#### **Montréal (Canada)**

*Montréal, lors des consultations publiques sur les orientations d'aménagement du plan directeur de l'arrondissement Centre, en 1998, des citoyennes et des groupes de femmes ont mis en lumière la nécessité de se doter d'une politique sécuritaire. La ville de Montréal, a instauré le programme femmes et ville, en 1990, et la sécurité des femmes est rapidement devenue une question prioritaire. La ville a d'abord voulu dresser l'état de la situation. Des différences importantes sont apparues : quatre fois plus de femmes (60 %) que d'hommes (15 %) disent avoir peur de se promener seules dans leur quartier le soir. La ville a pris un certain nombre d'engagements pour améliorer la sécurité des femmes sur son territoire et une stratégie d'action a été élaborée, inspirée notamment des expériences de Toronto.*

*Dans les années 1990 et 2000, les réalisations montréalaises ont fait l'objet d'un intérêt grandissant à l'échelle internationale. Des activités de partage d'information et de transfert d'expertise donnent ainsi lieu à l'adaptation des stratégies montréalaises tant en Europe qu'en Afrique ou en Amérique du Sud.*

**Source :** *Une ville à la mesure des femmes, Fédération canadienne des municipalités, 2004*

**Sites :** *www.ville.montreal.qc.ca/femmesetville, www.femmesetvilles.org*

#### **Vienne (Autriche)**

##### **Ligne d'urgence 24/24 pour les femmes**

*Les femmes et jeunes filles qui souffrent de violence sexuelle ou physique peuvent contacter le centre de crise 24 heures sur 24. La ligne est fournie par le service municipal des questions concernant les femmes.*

*La possibilité d'utiliser ces services de conseils de manière anonyme et gratuite est l'une des mesures clés de première assistance mises en place par la ville de Vienne. Durant ces neuf dernières années, plus de 40 000 personnes ont utilisé cette ligne de secours par téléphone ou par rendez-vous.*

*En plus de cette ligne d'assistance, le premier refuge pour les femmes d'Autriche a été ouvert en 1978. Pour la première fois, les femmes maltraitées et leurs enfants ont eu la possibilité de quitter le coupable temporairement ou définitivement. Actuellement, Vienne compte quatre refuges pour les femmes dans lesquels 160 unités d'habitation sont disponibles. Tous les refuges sont entièrement financés par la municipalité.*

**Source :** *Département des Femmes de la Ville de Vienne*

**Site :** *www.frauenhaeuser-wien.at/hilfe\_engl.htm*

---

<sup>58</sup> Cf. La Loi genevoise 9452 de 2005 permet des mesures d'éloignement administratives immédiates de la personne violente.

## 4. CULTURELLE

### 4.1. PROBLÉMATIQUE

#### **Stéréotypes sexistes**

Si les femmes ont acquis des droits politiques, économiques et sociaux, l'application dans les faits est encore loin d'être réalisée. L'obstacle majeur, originel, tient à la prégnance des stéréotypes de genre dans les mentalités, dans les représentations collectives toujours androcentrées. La domination symbolique du masculin sur le féminin est d'autant plus perverse qu'elle aliène celles sur qui elle s'exerce. « *La domination symbolique est une domination qui s'exerce avec la complicité du dominé, ou plus précisément avec la complicité des structures que le dominé a acquises dans la confrontation prolongée avec des structures de domination (...); il est évident qu'il ne suffit pas de prendre conscience de ces structures; il faut transformer profondément les dispositions acquises, par une sorte de rééducation - celle qui est nécessaire pour perdre un "mauvais pli" (...) et on sait combien c'est long et difficile - et inséparablement il faut changer les conditions de production de ces structures incorporées, et il faut donc changer l'ordre symbolique* »<sup>59</sup>

Nous avons vu que les femmes et les hommes ont un sexe biologique, mais qu'ils ont surtout un genre social. C'est-à-dire que non seulement il y a des rôles qui sont attribués aux femmes et aux hommes dans la société, qui changent selon les époques et selon les cultures, mais il y a la représentation que l'on a de ce que sont ou doivent être les femmes et les hommes. L'acquisition des stéréotypes de genre, la construction de l'identité sexuée commence dès avant la naissance et s'élabore tout au long de l'enfance et de l'adolescence par une socialisation différentielle des sexes<sup>60</sup>. Or, même si la distribution des rôles a perdu un peu de sa rigueur, les représentations de ce qui est typiquement masculin ou typiquement féminin continuent d'exister. Ces représentations, ces stéréotypes de genre ont pour effet d'enfermer les femmes comme les hommes dans l'idée qu'ils ont de leur rôle, renonçant de ce fait à mettre à profit tout leur potentiel. Par exemple il y a des injonctions de type: « *...tu auras des enfants et ce sera central dans ta vie* », « *...tu prendras soin d'autrui* » « *...tu seras discrète et tu ne te plaindras pas* »<sup>61</sup>. Partout, dans tous les domaines on retrouve ces stéréotypes dans le magasin de jouets, dans la publicité, dans le monde professionnel, dans les loisirs. Or comme l'a démontré Françoise Héritier, ces deux catégories sociales sont universellement hiérarchisées avec une dominance du masculin sur le féminin (« la valence différentielle des sexes »)<sup>62</sup>. Ainsi la représentation, notre représentation du monde est androcentrée, elle reflète et propose un monde qui est l'expression de l'idéologie dominante, le patriarcat.

#### **Un monde androcentré**

##### ***Le langage, la parole usurpée***

Le langage est un moyen d'expression important : il construit et reflète la réalité, il influence et conditionne la manière de percevoir le monde, il est un moyen de transformer le monde. Il joue donc un rôle fondamental dans la formation de l'identité sociale des individus. Or, dans le cas de la langue française, le masculin prime sur le

<sup>59</sup> Pierre Bourdieu, « Nouvelles réflexions sur la domination masculine », séminaire du Gesdist du 14 juin 1994, *Cahier du genre*, n°33, Paris 2002.

<sup>60</sup> Anne Dafflon Nouvelle (dir.), *Filles-garçons, socialisation différenciée ?*, Presses universitaires de Grenoble, 2006.

<sup>61</sup> « Des préjugés aux discriminations, questions féminines égalité ds chances », Université de Genève : <http://www.unige.ch/rectorat/egalite/informations/prejuges.html>

<sup>62</sup> Françoise Héritier, *Le masculin, féminin, la pensée de la différence*, Odile Jacob 1996.

féminin.<sup>63</sup> Un seul homme parmi une assemblée de femmes oblige à désigner l'ensemble au masculin. L'usage du masculin comme genre neutre, susceptible de servir de référence, de modèle au genre humain, de représenter l'universel, n'est pas neutre : il est le produit d'une histoire qui a décidé à un moment donné que « *la forme masculine a prépondérance sur le féminin parce que plus noble* »<sup>64</sup>. A la Révolution française « La Déclaration des Droits de l'homme » n'a recouvert qu'un seul genre : le masculin ! « *La relation d'englobement et d'assimilation est au fondement même du pouvoir politique, c'est-à-dire, du pouvoir pour une partie de la société de représenter le tout* »<sup>65</sup>. La langue est la représentation des relations de pouvoir, elle les légitime par leur intériorisation. C'est ainsi que Françoise Héritier<sup>66</sup> l'illustre en racontant l'anecdote suivante : « *un article du monde racontait les dernières minutes d'un bureau de vote du XIII<sup>e</sup> arrondissement de Paris avant la fermeture : trois minutes avant la clôture, arrivent précipitamment, de retour sans doute de la campagne, cinq électeurs dont l'un était accompagné d'un chien et de deux femmes* ». Ainsi « *dans la catégorie des électeurs, il y a des individus électeurs de droit naturel et qui bénéficient d'un substantif masculin, lequel ne pouvait, semblait-il être appliqué de par une certaine apparente logique grammaticale, mais surtout une évidente logique symbolique des représentations, à la catégorie féminine.* » La relation linguistique du masculin au féminin est hiérarchique, la langue française est donc sexiste.

### **Le sport, le corps colonisé**

Des données européennes<sup>67</sup> montraient qu'en 2003 le sport était l'une des principales activités de loisirs des Européens, mais que la pratique sportive était davantage masculine que féminine : 63% des garçons de 15 à 24 ans déclaraient pratiquer régulièrement une activité physique ou sportive contre 37% des filles de la même tranche d'âge. Au-delà de 24 ans, l'écart reste important : 29,5% des hommes et seulement 16% des femmes pratiquent une activité sportive.

En conséquence, si les femmes sont de plus en plus nombreuses à pratiquer un sport, à participer à des compétitions de haut niveau, s'il est loin le temps où Pierre de Coubertin, créateur des J.O., affirmait « *une olympiade femelle est impensable, elle est impraticable, inesthétique et incorrecte* » (1896), le sport reste largement tributaire d'une vision stéréotypée des genres. Non seulement il perpétue la représentation sexuée des rôles en société, mais il les conditionne. Dès l'enfance les jeux des filles et des garçons diffèrent afin de les préparer à des comportements pour les uns de domination pour les autres de sujétion.<sup>68</sup> Aux hommes les grands espaces, aux femmes l'intimité, aux hommes les sports d'équipe qui permettent de se confronter, de se mesurer, de battre l'adversaire. Aux femmes la répétition, la patience, la concentration. Les hommes apprennent à gagner, les femmes à faire du sur place. Il y a une homologie entre le sport et la division sexuée du travail dans le cadre professionnel et domestique. La manière de pratiquer le sport est aussi radicalement différente : aux hommes la compétition, aux femmes un loisir. Le temps consacré n'est pas le même, comme le nombre et le choix des disciplines : aux femmes les disciplines gracieuses, réputées entretenir la forme (la danse, la natation synchronisée, la gymnastique rythmique et sportive, l'équitation), aux hommes les

---

<sup>63</sup> Dossier préparé par Sylvie Durrer, « Y a-t-il du sexisme dans la langue française ? », *Genre, culture et médias*, Université de Genève, études genre, 2006. p. 62 et suivantes.

<sup>64</sup> Le grammairien Vaugelas en 1647.

<sup>65</sup> Maurice Godelier, « Du quadruple rapport entre les catégories de masculin et de féminin », *La place des femmes*, Ed. La Découverte, 1995.

<sup>66</sup> Françoise Héritier, *Masculin/Féminin, la pensée de la différence*, Odile Jacob, 1996.

<sup>67</sup> Résolution sur la place des femmes dans le sport, Parlement européen, 5 juin 2003.

<sup>68</sup> C. Zaidman, *L'école primaire en France*, L'Harmattan, Paris 1996.

disciplines d'affrontement, les sports collectifs sur de grand terrain, les sports motorisés ou liés aux armes. Les femmes comme partout ailleurs restent invisibles des instances dirigeantes des clubs sportifs, oubliées des médias quand elles ne sont pas dévalorisées ou discriminées dans le cadre des rétributions financières<sup>69</sup>. En bref la massification des activités sportives et des loisirs n'a pas entraîné une uniformisation des pratiques et encore moins une indifférenciation.

## 4.2. PROPOSITIONS

### Eduquer

Les collectivités publiques soucieuses d'égalité doivent, dans ses domaines de compétence, faire en sorte que dès le plus jeune âge, les stéréotypes sexués soient éliminés. Elles doivent promouvoir des campagnes d'information destinées tant au grand public qu'aux professionnels de la petite enfance dès les premières années de socialisation de l'enfant en institutions préscolaires ou scolaires (crèches, jardin d'enfants, écoles, centres de loisirs, centres de vacances). Elles doivent informer les différents acteurs concernés, parents, éducateurs, éducatrices, enseignant-e-s, psychologues, des différentes étapes de la construction de l'identité sexuée et l'acquisition des stéréotypes de genre par lesquelles passent les enfants. Il est important de rendre conscientes toutes personnes qui gravitent autour d'eux que la socialisation différentielle des filles et des garçons péjore essentiellement la gente féminine et ce afin de sortir des choix de vie et des choix professionnels stéréotypés. En effet, souvent les adultes ont l'impression d'agir de manière égalitaire envers les enfants des deux sexes, alors que leurs comportements sont en réalité nettement différenciés<sup>70</sup>.

### Exemples d'initiatives concrètes

#### Haute-Savoie (France)

##### « Les p'tits égaux »

L'action propose un répertoire d'activités visant la promotion dans le contexte scolaire de conduites non sexistes entre filles et garçons âgés de 5 à 8 ans (pour plus d'informations

**Source :** mission départementale aux droits des femmes et à l'égalité.

**Site :** <http://www.lespitsegaux.org/index.html>).

#### Gävle (Suède)

##### Education à l'égalité dès le plus jeune âge :

Un établissement de la ville de Gävle, à la fois crèche et école maternelle, accueille des enfants de un à six ans.

L'égalité des sexes y est définie comme un des objectifs de l'action pédagogique. Chaque enfant doit être vu comme un individu et non pas comme le reflet d'un stéréotype sexué et doit pouvoir développer ses compétences propres. Il doit être encouragé à dépasser les qualités et les défauts habituellement associés à chaque sexe et pouvoir être fier d'appartenir à son sexe. Le personnel a produit un film sur sa manière de travailler en faveur de l'égalité des sexes.

**Source :** *Guide pour l'intégration de l'égalité des sexes dans les politiques locales*, op. cité.

**Sites :** [www.skola.gavle.se/bjornmtomten](http://www.skola.gavle.se/bjornmtomten), [www.gavle.se](http://www.gavle.se)

#### Vienne (Autriche)

##### Une éducation qui tient compte du genre

En 1999 un jardin d'enfants particulier, situé dans le 15<sup>ème</sup> district de Vienne, a été ouvert, portant une attention particulière sur la sensibilisation au genre. En raison du succès considérable de ce projet modèle – l'évaluation a montré des résultats entièrement positifs – des plans sont en cours pour appliquer ce concept à d'autres établissements de soins journaliers et se concentrer sur d'autres questions clés dans le cadre de l'enseignement sensible au genre.

**Source :** Département des Femmes de la Ville de Vienne

**Site :** [www.frauen.wien.at](http://www.frauen.wien.at)

---

<sup>69</sup> « Jeudi, les organisateurs de Wimbledon ont annoncé la parité salariale entre hommes et femmes du premier tour à la finale du tournoi dès cette année - à l'instar de l'Open d'Australie et de l'US Open - alors que jusque-là, le tournoi anglais s'y était toujours refusé. De fait, Roland-Garros est désormais le dernier Grand Chelem à maintenir une différence. Sévèrement critiqué par la WTA et de nombreuses joueuses, Wimbledon a donc décidé de faire un virage à 180° pour s'aligner jeudi sur l'US Open et l'Open d'Australie. Roland-Garros, où la parité ne concerne que les vainqueurs du tournoi, devient ainsi le dernier tournoi du Grand Chelem à ne pas placer hommes et femmes sur un pied d'égalité. » AFP 24.04.2007.

<sup>70</sup> Anne Dafflon Nouvelle (dir.), *Filles-garçons, socialisation différenciée ?* Presses universitaires de Grenoble, 2006.

## Romandie (Suisse)

### **Un label «albums attentifs aux potentiels féminins»**

La littérature enfantine oublie souvent de valoriser les filles et véhicule encore de nombreux clichés. C'est pour cette raison qu'un label a été créé pour rendre visibles les albums illustrés, destinés aux enfants de 0 à 10 ans, racontant une histoire avec au moins un des personnages suivants: filles dans des rôles actifs, volontaires et valorisés, garçons dans des rôles, activités, sentiments habituellement attribués à l'univers féminin, femmes dans des rôles de mères non stéréotypés ou des rôles professionnels diversifiés, hommes dans des rôles, activités, sentiments habituellement dévolus à l'univers féminin ou associés à un réel partage des tâches entre les sexes.

**Source :** Association lab-elle

**Site :** <http://www.lab-elle.org/>

## Visibilité

Les collectivités publiques doivent s'efforcer de corriger le sexisme, de lutter contre les stéréotypes.

Pour ce faire elles peuvent agir à plusieurs niveaux, à commencer par permettre, au niveau des ressources humaines, l'accès aux femmes et aux hommes à tous les niveaux de la hiérarchie. Ce qui peut signifier qu'il faudra aussi engager plus d'hommes dans ce qui reste actuellement des bastions féminins (petite enfance notamment).

Une politique active doit donner une visibilité aux femmes en promouvant la féminisation du langage en sortant du « neutre universel » qui rend les femmes invisibles et en féminisant les noms de fonction<sup>71</sup>. Avec la Belgique et le Québec, la Suisse est exemplaire dans ce domaine puisque le Conseil fédéral dès 1986 a été favorable à la rédaction administrative et législative « *qui rende justice aux réalités sociales de notre temps* ». En juin 1991 la Chancellerie fédérale publiait un guide de « formulation non sexiste des actes législatifs et administratifs ». Le terme « non sexiste » indique bien que nos plus hautes autorités ont constaté le sexisme du langage et ont trouvé légitime d'y remédier. A Genève, le règlement relatif à l'usage de la forme féminine des noms de métier, de fonction, de grade ou de titre dans les actes officiels est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1989<sup>72</sup>.

Les collectivités publiques doivent donner à voir des femmes, honorer des actrices de l'histoire en donnant des noms de femmes à des rues, des places, des bâtiments publics, en créant des espaces dédiés aux femmes dans des lieux tels que les bibliothèques, les musées, les espaces culturels.

## Exemples d'initiatives concrètes

### **Bâle / Saint Gall (Suisse)**

#### **Radios locales**

Les deux émetteurs de Bâle et de Saint-Gall Radio X et toxic.fm, qui s'adressent à la jeunesse, lancent une campagne d'information sur le thème de l'égalité. Une série de six émissions intitulée *gleichfalls.ch* introduit dans des pièces radiophoniques comiques des situations qui méritent une discussion sérieuse – non sans proposer des solutions.

**Source :** Le Bureau cantonal de l'égalité entre la femme et l'homme

**Site :** <http://www.sta.be.ch/site/fr/gleichstellung>, <http://www.gleichfalls.ch/home.php>

---

<sup>71</sup> Thérèse Moreau :

- *Pour une éducation épïcène. Guide de rédaction et de ressources pour documents scolaires s'adressant aussi bien aux filles qu'aux garçons, Réalités sociales*, Lausanne, 1994.
- *Le Nouveau Dictionnaire féminin-masculin des professions, des titres et des fonctions*, Genève, Métropolis, 1999.
- *Écrire les genres : guide d'aide à la rédaction administrative et législative épïcène*. Genève: Canton et République de Genève, 2001

<sup>72</sup> Cf. Annexe 4.

## **Equité sportive**

C'est au sein de leur commune que les jeunes s'initient à une ou plusieurs pratiques sportives. Ce sont les collectivités publiques locales qui offrent aux hommes et aux femmes les équipements qui leur permettent de pratiquer le sport de leur choix. Parce que les femmes ont, plus tardivement que les hommes, eu accès au sport et parce que les financements locaux privilégient les sports considérés comme masculins, une collectivité publique locale soucieuse d'égalité doit veiller à offrir aux femmes comme aux hommes l'accès aux sports de leur choix. Elle doit encourager les filles à pratiquer le sport, y compris les sports considérés comme masculins et les garçons et les filles à pratiquer des sports ensemble. Elle doit veiller, à travers ses investissements en matière d'équipements à ce que les sports considérés comme féminins ne soient pas désavantagés. La politique de subventionnement aux différents clubs de sport doit prendre en considération les critères de participation ou non de femmes, afin d'éviter comme c'est le cas aujourd'hui de subventionner majoritairement des sports masculins.

## **Exemples d'initiatives concrètes**

### **Belgique**

#### **Union des villes et communes belges**

L'Assemblée des élues locales de l'Union des villes et communes belges a mené une enquête auprès des communes belges portant sur le budget consacré par les communes au sport, la répartition par sexe du personnel engagé dans les services communaux des sports, la répartition des clubs sportifs selon leur genre et le type de sport.

**Source :** *L'égalité dans les villes d'Europe*, Séminaire de Bruxelles, 11-13 décembre 2003 et séminaire de Paris

**Site :** [www.uvcv-vbvg.be](http://www.uvcv-vbvg.be)

### III CONCLUSION

*« S'il est vrai que le principe de la perpétuation de ce rapport de domination ne réside pas véritablement - ou, en tout cas, principalement - dans un des lieux les plus visibles de son exercice, c'est-à-dire au sein de l'unité domestique, sur laquelle un certain discours féministe a concentré tous ses regards, mais dans des instances telles que l'Ecole ou l'Etat, lieux d'élaboration et d'imposition de principes de domination qui s'exercent au sein même de l'univers le plus privé, c'est un champ d'action immense qui se trouve ouvert aux luttes féministes, ainsi appelées à prendre une place originale, et bien affirmée, au sein des luttes politiques contre toutes les formes de domination ».*<sup>73</sup>

#### **Vers un nouveau Contrat social**

Les luttes féministes se sont attachées au XX<sup>ème</sup> siècle à la conquête de droits égaux à ceux des hommes, désormais la société est conviée à réaliser le passage de l'égalité de droit, de l'égalité des chances à l'égalité de fait, à l'égalité de résultat. Il est essentiel de prendre conscience que les conditions de vie des hommes et des femmes aujourd'hui sont différentes. Le problème n'est pas l'existence d'une telle différence, mais le fait qu'elles induisent des discriminations. Les rapports sociaux de sexe, fondés sur la différence anatomique, mais construits socialement, déterminent, hiérarchisent l'attribution des tâches, des fonctions et des rôles propres à chacun des sexes dans la société, dans la vie publique et privée.

Prendre l'égalité hommes/femmes comme horizon politique, c'est ratifier un nouveau contrat social. Un contrat qui viserait à la correction des inégalités selon le sexe, à l'élimination de toutes les discriminations sur cette base. Il impliquerait de libérer la société de la hiérarchisation des rapports sociaux entre hommes et femmes. Le sexe ne serait plus un marqueur des rôles sociaux. La variable sexe n'aurait pas plus d'importance que la couleur des yeux<sup>74</sup>. La société ne serait pas pour autant habitée par des personnes castrées ou asexuées, toutes identiques les unes aux autres, ce serait une société où tout un chacun peut mettre pleinement en valeur ses talents indépendamment de ses organes sexuels. L'égalité ne se mesurerait pas non plus à l'aune des normes masculines.

*« L'égalité est une affaire de démocratie et de droits fondamentaux, elle nous concerne tous. »*<sup>75</sup>.

Comme dépositaire des valeurs de la société et principal responsable de leur concrétisation, l'autorité politique à tous les niveaux, doit affirmer fermement sa volonté politique d'inscrire l'égalité parmi les objectifs fondamentaux de son action et réunir les moyens et les conditions nécessaires à sa réalisation avec une conviction qu'elle s'efforcera de faire partager à l'ensemble des acteurs

---

<sup>73</sup> Pierre Bourdieu, « La lutte féministe au cœur des combats politiques », *Le Monde diplomatique*, août 1998.

<sup>74</sup> « Comment décréter que le fait d'être née fille au lieu de garçon doit plus décider de la position d'une personne toute sa vie que le fait d'être né noir au lieu de blanc, ou roturier au lieu de noble » John Stuart Mill, *De l'assujettissement des femmes*, 1869.

<sup>75</sup> M. Padraig Flynn de la Commission européenne, Commission européenne, *100 mots pour l'égalité : un glossaire de termes sur l'égalité entre les femmes et les hommes*, Luxembourg, 1998.

sociaux aussi bien qu'aux citoyennes et citoyens. Cela implique de mettre à la disposition des ressources humaines et financières, faute de quoi il sera difficile d'obtenir des résultats satisfaisants. Les initiatives politiques volontaristes en matière d'égalité hommes/femmes aussi variées soient-elles, montrent également que sans les outils d'évaluation nécessaires on en reste souvent aux intentions.

Alors pour que l'égalité devienne un fait, les collectivités publiques locales, doivent promouvoir une représentation paritaire entre hommes et femmes dans toutes les instances de décisions et de gestion. Elles doivent s'assurer d'une participation équilibrée des femmes et des hommes au processus de décision à tous les niveaux de la vie politique, économique, sociale et culturelle. Les femmes doivent être partie prenante au même titre que les hommes aux débats et aux décisions.

Elles doivent assurer l'égalité économique par une redistribution des richesses en tenant compte des genres. Elles doivent en tant qu'entreprise publique et partenaire économique montrer l'exemple en luttant contre la discrimination salariale et toutes les injustices qui en découlent. Elles doivent faciliter l'intégration des femmes sur marché de l'emploi par des mesures permettant aux deux parents de concilier vie de famille et vie professionnelle.

Elles doivent améliorer le bien-être quotidien des individus sans discrimination de sexe (d'où l'importance d'en tenir compte) en promouvant une meilleure articulation des temps sociaux, en éliminant les violences subies en raison du sexe, en transformant le travail non rémunéré des femmes par une offre de services publics (prise en charge des personnes dépendantes, enfants et séniors).

Et tout particulièrement, les collectivités publiques locales doivent engager une lutte sans merci contre le sexisme par la promotion de valeurs et de comportements égalitaires. Elles doivent combattre les stéréotypes pour transformer les rapports sociaux dans un contexte où l'on assiste à une résurgence de rôles sociaux de sexe qui peut prendre des formes aussi opposées que l'hyper sexualisation des filles ou le voilement des corps au nom d'impératifs religieux. Or tant que les hommes et les femmes seront enfermés dans des représentations traditionnelles des rôles assignés à l'un et l'autre sexe, et tant que sera maintenue la hiérarchisation des modèles sexuels on ne peut espérer atteindre l'égalité ni dans le domaine privé, ni dans le domaine public.

Si bien des réglementations sont cantonales ou fédérales et échappent de ce fait à l'initiative des collectivités publiques locales, il n'en reste pas moins vrai, étant donné leur proximité avec la population, que ces dernières ont suffisamment de compétences pour répondre aux besoins et aux attentes de leurs citoyens et de leurs citoyennes. Elles peuvent donc, en coopération avec l'ensemble des acteurs locaux, entreprendre des activités concrètes en faveur de l'égalité hommes/femmes. Il est vrai toutefois qu'il peut y avoir quelques réticences car les collectivités publiques locales sont plus susceptibles de s'attirer les foudres conservatrices, réactionnaires puisque leurs actions débouchent davantage sur des transformations immédiates, là où, au niveau national ou cantonal, les intentions affichées se limitent parfois à des intentions de lois gardant souvent un caractère formel.

L'intégration de l'égalité des sexes dans les politiques locales nécessite aussi d'avoir à l'esprit certains écueils.

Le premier consiste à vouloir prendre en compte la spécificité féminine, la différence de vécu, notamment en tant que mère, ce qui équivaut à naturaliser et à conforter les différences de sexe. Comment sortir de ce paradoxe ? *« Quand une réflexion sur le genre apparaît en filigrane, c'est la plupart du temps pour considérer qu'on a affaire à une différence naturelle, une « spécificité » féminine plutôt qu'à une inégalité socialement construite. Dès lors, inclure la question du genre dans les politiques publiques équivaudrait, selon une majorité d'élu(e)s, à porter un « regard féminin » sur la sécurité ou l'urbanisme, et non à adopter des mesures permettant de remédier aux inégalités hommes femmes. Or l'approche en termes de spécificités, loin de déboucher sur une compréhension plus complexe de la réalité sociale, équivaut au contraire à naturaliser et à conforter les différences de sexe. (...) Tout le problème réside dans les moyens mis en œuvre pour répondre à cette contradiction. Des moyens qui ne marginalisent pas les femmes en les assignant à une sphère à part (celle de l'univers domestique), mais qui intègrent dans la définition de la citoyenneté des dimensions qui, jusque-là en étaient absentes parce que renvoyant au domaine privé. Cela suppose d'admettre l'existence de discriminations à l'égard de certaines catégories sociales, à commencer par les femmes, et de se doter d'instruments pour commencer à les éradiquer »<sup>76</sup>.*

Le deuxième écueil, que démontrent les expériences européennes et canadiennes, est le risque de réification de la dimension genre de ces politiques, le risque de la considérer comme un donné, une réalité fixée une fois pour toute. Il faut pour pallier à ce problème appréhender le politique, l'économique, social et le culturel en terme de discriminations à abolir.

Le troisième écueil, et non des moindres, est dû aux structures mentales actuelles qui partagent les tâches politiques selon le traditionnel découpage en politique, économique, social et culturel. En effet, les rapports sociaux de sexe inégalitaires sont transversaux à la société, il faut pour les combattre des mesures pensées et conçues également de manière transversale. Un peu comme ce fut le cas pour l'écologie, il a fallu repenser les concepts et créer celui de « développement durable » il est nécessaire de concevoir des outils conceptuels adaptés.

Les inégalités ne s'évanouiront pas toutes seules, nous devons avoir la volonté de les faire disparaître et agir en conséquence. Il n'y a pas de potion magique. Il s'agit surtout de mettre en œuvre avec compétences, créativité et persévérance mille et unes idées pour propager des modes de vie respectueux de l'égalité hommes/femmes.

Puisque *« dans une société où les droits des femmes sont limités, aucun homme ne peut être vraiment libre »<sup>77</sup>*, améliorer la vie des femmes c'est transformer celle des hommes. Casser les genres, les rôles, c'est permettre à chacun, à chacune de conquérir sa liberté en tant qu'individu.

---

<sup>76</sup> Jacqueline Heinen (dir.), *Genre et gestion locale du changement dans sept pays de l'Union européenne, rapport final de recherche*, Commission européenne, 2004.

<sup>77</sup> Mary Robinson, haute-commissaire des Nations unies aux droits humains, citée par Florence Montreynaud, « Utopie au féminin », *Label France*, N°39, avril 2000.

## IV BIBLIOGRAPHIE

Laurence BACHMANN, Natalie BENELLI et Marta ROCA i ESCODA, « les exclues du chômage », *Sphères d'exclusion*, L'harmattan, 2003.

Didier BENETTI, *Communications statistiques, femmes et hauts salaires dans le canton de Genève, résultats de l'enquête sur la structure des salaires 2004* (LES 2004), Office cantonal de la statistique (OCSTAT), Genève 2006.

Pierre BOURDIEU, *La domination masculine*. Paris, Seuil, 1998.

Elisabeth BUHLER, Corinna HEYE, *Avancée et stagnation dans la problématique de l'égalité entre hommes et femmes de 1970 à 2000*, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel avril 2005.

Agnès CALLAMARD, «Le sexisme à fleurs de mots», *Le Monde diplomatique*, mars 1998.

CONSEIL DES COMMUNES ET DES REGIONS DE L'EUROPE (CCRE), *La ville pour l'égalité*, Etude pour le Conseil de l'Europe, 2005.

Anne DAFFLON NOVELLE (dir.), *Filles-garçons, socialisation différenciée ?*, Presses universitaires de Grenoble, 2006.

Christine DELPHY, « la parité en France : exemple d'un mauvais débat sur une bonne question », *Genre et politique, histoire et enjeux actuels*, cycle 2001-2203, Université de Genève, études genre, 2002.

Christine DELPHY, « Droits de l'homme ou droits humains ? Les mots sont importants ! », *Politis*, n° 935, 18 janvier 2007.

Beatrice DESPLAND, *Femmes et assurances sociales*, Ed. Réalités sociales 1992.

Lucienne GILLIOZ, Chkoufeh SAMII, Jeannie CORAY, *Femmes pauvres dans ville riche*, F-information, bureau de l'égalité Genève, 1991.

Maurice GODELIER, «Du quadruple rapport entre les catégories de masculin et de féminin», *La place des femmes*, Ed. La Découverte, 1995.

Elise GOGNIAT, *Comment faire respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, rapport établi pour les Bureaux de l'égalité romands*, 14 juin 2006.

Dominique GRISARD, «Le mentoring : un guide pour les associations qui souhaitent utiliser ce moyen de promotion de la relève féminine dans la vie politique et associative», *Questions au féminin*, Commission fédérale pour les questions féminines 1.2001.

Anouk GUINE, « Multiculturalisme et Genre: Entre la sphère publique et la sphère privée », *Cahiers du Genre* n° 38, Paris, 2005.

Sibylle HARDMEIER et Anita KLOTI, «Doing gender dans les médias pendant la campagne électorale? Analyse de la représentation des personnes des deux genres dans la couverture médiatique des élections fédérales 2003», *Questions au féminin*, Commission fédérale pour les questions féminines 2.2004.

Jacqueline HEINEN, (dir.) assistée de Marylène LIEBER, *Genre et gestion locale du changement dans sept pays de l'Union européenne, rapport final de recherche*, Commission européenne, 2004.

Nathalie HEINICH, *Les Ambivalences de l'émancipation féminine*, Albin Michel, 2003.

Françoise HERITIER, *Masculin / féminin, la pensée de la différence*, Odile Jacob, 1996.

Françoise HERITIER, *Masculin / féminin, dissoudre la hiérarchie*, Odile Jacob, 2002.

Helena HIRATA, Françoise LABORIE, Hélène LE DOARÉ, Danièle SENOTIER (sous la coordination de), *Dictionnaire critique du féminisme*, PUF, 2004.

Helena HOFBAUER BALMORI, *Genre et budgets*, BRIDGE, service d'informations en genre et développement basé à l'Institute of Development Studies au Royaume-Uni, 2006.

Christina HOLTZ-BACHA, «La couverture médiatique des politiciennes, un propos sur les interrelations entre la politique, les médias et le public», *Questions au féminin*, commission fédérale pour les questions féminines 1.2003.

Maryse JASPARD et l'équipe Enveff (Elizabeth Brown, Stéphanie Condon, Jean-Marie Firdion, Dominique Fougeyrollas-Schwebel, Annik Houel, Brigitte, Lhomond, Marie-Joséphine Saurel-Cubizolles, Marie-Ange Schiltz), «Nommer et compter les violences envers les femmes : une première enquête nationale en France », *Population et Sociétés*, n° 364, janvier 2001.

Maryse JASPARD, *Les violences contre les femmes*, La Découverte, 2005.

LE LOBBY EUROPÉEN DES FEMMES, *L'intégration de la dimension du genre dans les budgets une vue d'ensemble*, 2004.

Marylène LIEBER, «Le sentiment d'insécurité des femmes dans l'espace public : une entrave à la citoyenneté ?», *Nouvelles questions féministes*, vol 21, N°1, 2002.

Marylène LIEBER, «Femmes, violences et espace public : une réflexion sur les politiques de sécurité», *Lien social et politiques : Les politiques publiques ont-elles un genre?*, n°47. 2002,

Margaret MARUANI, Emmanuelle REYNAUD, *Sociologie de l'emploi*, La Découverte 1993.

Claudia MEIER, Pia TSCHANNEN, Edith LEIBUNDGUT-FISCHER, Beat SOTTAS, «Santé et besoin en matière de santé des femmes touchées par la pauvreté», *Questions au féminin*, N°1 2004, Commission fédérale pour les questions féminines 2004.

Thérèse MOREAU, *Pour une éducation épïcène. Guide de rédaction et de ressources pour documents scolaires s'adressant aussi bien aux filles qu'aux garçons*, Réalités sociales, Lausanne, 1994.

Thérèse MOREAU, *Le Nouveau Dictionnaire féminin-masculin des professions, des titres et des fonctions*, Genève, Metropolis, 1999.

Thérèse MOREAU, *Écrire les genres : guide d'aide à la rédaction administrative et législative épïcène*. Genève: Canton et République de Genève, 2001

Janine MOSSUZ-LAVAU, *Femmes/Hommes, pour la parité*, Presses Universitaires du Mirail, Toulouse 1998.

Eva NADAI, « Plus un sou en poche, et la fin du mois est encore loin – les pauvres en Suisse », *Questions au féminin*, N°1 2004, Commission fédérale pour les questions féminines 2004.

OFFICE FEDERAL DU DEVELOPPEMENT TERRITORIAL, Forum du développement territorial, «L'espace construit a-t-il un sexe? : L'aménagement du territoire au féminin est un travail de longue haleine », *Bulletin d'information* N°1, 2003.

Michèle RIOT-SARCEY, «De la représentation et de ses multiples usages», *Démocratie et représentation*, Ed. Kimé, 1995.

Florence ROCHEFORT, « L'accès des femmes à la citoyenneté politique dans les sociétés occidentales, essai d'approche comparative », *Féminisme et identités nationales*, Yolande Cohen et Françoise Thébaud (dir.), Ed. Recherches en Sciences Humaines, 1998.

Margarita SANCHEZ-MAZAS, Annalisa CASINI, « Egalité formelle et obstacles informels à l'ascension professionnelle : les femmes et l'effet « plafond de verre » », *Social Science information*, 2005.

Walter SCHMID, « Lutte contre la pauvreté et situation des femmes », *Questions au féminin*, N°1 2004, Commission fédérale pour les questions féminines 2004.

Joan SCOTT, « la travailleuse », *Histoire des femmes, le XIXème siècle*, Plon 1991.

## SITES INTERNET

Bureaux romands de l'égalité, *Ecrire les genres. Guide romand d'aide à la rédaction administrative et législative épïcène*, 2002. <http://www.geneve.ch/egalite/doc/guide-epicene.pdf>

Commission générale de terminologie et de néologie, Rapport sur la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre, octobre 1998.  
<http://www.culture.gouv.fr/culture/dglf/cogeter/feminisation/sommaire.html>

Egalité des droits entre femmes et hommes : la politique institutionnelle de l'égalité, [http://www.frauenkommission.ch/pdf/f\\_3\\_1\\_recht.pdf](http://www.frauenkommission.ch/pdf/f_3_1_recht.pdf)

Sandra FREDMAN, *La maîtrise de son temps et la conciliation travail-vie : perspective théorique et perspective comparative, rapport à la Commission Conciliation travail-vie, gouvernement canadien*, Octobre 2005. <http://www.fl-s-ntf.gc.ca/doc/re-rpt-17f.pdf>

Jacqueline HEINEN, «Genre et démocratie locale», *Lettre d'information du laboratoire PRINTEMPS*, CNRS février 2005. <http://www.printemps.uvsq.fr/lalett11.pdf>

Office fédéral des assurances sociales  
<http://www.bsv.admin.ch/aktuell/highlight/f/index.htm>

Sabine RIVIER, *Parentalité et travail familial en France et en Allemagne*, thèse de doctorat, 2002 site : <http://webdoc.sub.gwdg.de/diss/2003/rivier/rivier.pdf>

Louise TOUPIN, *Les courants de pensée féministe*, 1998,  
<http://netfemmes.cdeacf.ca/documents/courants0.html>

## **V ANNEXES**

**Annexe 1** : Dix conseils importants pour les partis voulant avoir davantage de femmes au Parlement.

**Annexe 2** : Protocole additionnel à l'Annexe P1 des procédures AIMP pour les marchés publics.

**Annexe 3** : Label Egalité Professionnelle - France

**Annexe 4** : Règlement relatif à l'usage de la forme féminine des noms de métier, de fonction, de grade ou de titre dans les actes officiels (Genève)

## Annexe 1



Eidgenössische Kommission für Frauenfragen  
Commission fédérale pour les questions féminines  
Commissione federale per le questioni femminili  
Cummissiun federala per dumondas da las dunnas

Elections fédérales 2007

### **Dix conseils importants pour les partis voulant avoir davantage de femmes au Parlement**

**1) Objectifs.** La direction du parti fait savoir avec clarté qu'elle vise une représentation paritaire des femmes et des hommes à tous les niveaux et décide de mesures destinées à atteindre cet objectif ou, le cas échéant, les renforce. Elle doit naturellement veiller aussi à la parité des sexes au sein de ses propres organes. En outre, elle mise sur la continuité, car rares sont les succès rapides remportés sans un long travail préalable et un suivi approprié.

**2) Structure des listes.** Pour avoir une véritable chance d'être élues, les candidates figurent en bonne place sur les listes du Conseil national. Lors d'appareillages de listes et de listes séparées (p. ex. listes féminines), les chances et les risques concernant les candidatures féminines sont étudiées. En ce qui concerne le Conseil des Etats, les candidates sont désignées de façon ciblée, car la nomination est l'obstacle décisif pour cette élection.

**3) Sphère publique.** Lors de réunions du parti et de manifestations publiques, les femmes participent au moins aussi souvent que les hommes et s'expriment sur tous les sujets sans exception.

**4) Présence médiatique.** Les candidates sont présentes dans tous les événements médiatiques consacrés aux élections et y représentent au moins la moitié des membres du parti.

**5) Appui.** Les femmes candidates obtiennent un franc soutien de leur parti dans la campagne électorale sur le plan des idées, mais aussi sur les plans personnel et financier.

**6) Présentation.** Les candidates reçoivent suffisamment tôt un entraînement qui les prépare à bien se présenter sur la scène publique et dans les médias.

**7) Compétence genre.** Dans des cours de formation continue, femmes et hommes traitent des questions d'égalité et de parité des sexes, conditions de la justice et d'une véritable démocratie.

**8) Synergies.** L'échange d'informations et d'expériences entre les partis renforce les efforts de promotion de l'égalité à l'intérieur de chaque parti.

**9) Mise en œuvre.** Un ou une responsable de l'égalité ou un organe correspondant font en sorte que les mesures décidées soient appliquées. Ils disposent du soutien actif de la direction du parti.

**10) Controlling.** La direction du parti contrôle régulièrement ce qu'elle a déjà fait pour la participation égale des femmes en politique – et ce qui reste à faire. Un controlling régulier garantit la mise en œuvre des mesures décidées.

Berne, septembre 2006

**Information:** Vous trouvez des études et recommandations sur le thème Femmes et politique à l'adresse [www.comfem.ch](http://www.comfem.ch), Rubrique Publications

Schwarztorstrasse 51, CH-3003 Bern, Telefon 031 322 92 75 / 76, Fax 031 322 92 81, [ekf@ebg.admin.ch](mailto:ekf@ebg.admin.ch) [www.frauenkommission.ch](http://www.frauenkommission.ch) / [www.comfem.ch](http://www.comfem.ch)

### EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE FEMMES ET HOMMES

En signant ce document, l'entreprise soumissionnaire (ci-après : l'entreprise) confirme sur l'honneur qu'elle respecte **toutes les dispositions légales et les conditions ci-dessous** et qu'elle s'engage à les respecter pendant la durée de la procédure de mise en concurrence jusqu'à la décision d'adjudication et pendant la durée de l'exécution du marché depuis la signature du contrat. Ce respect ne donne cependant pas un droit à l'adjudication d'un marché public.

#### **Bases légales :**

En vertu de l'art. 11 let. f de l'Accord intercantonal sur les marchés publics (AIMP), l'autorité adjudicatrice n'adjudique les marchés qu'aux soumissionnaires qui respectent l'égalité de traitement entre hommes et femmes. La loi fédérale sur l'égalité (LEg) interdit concrètement toute discrimination professionnelle en général, et salariale en particulier.

#### **Sous-traitance :**

L'entreprise, par sa signature, s'engage également à vérifier que ses sous-traitantes respectent l'égalité de salaire entre femmes et hommes. A cette fin, elle peut, par exemple, faire signer à ses sous-traitantes une déclaration ad hoc qui devra être présentée à l'instance de contrôle, le cas échéant.

#### **Contrôle :**

L'autorité adjudicatrice se réserve le droit de faire contrôler l'observation des dispositions relatives à l'égalité de salaire entre femmes et hommes. Cet examen peut être confié au Bureau cantonal de l'égalité entre hommes et femmes ou à tout autre office cantonal spécialisé dans cette tâche (ci-après : l'instance de contrôle).

L'entreprise a une obligation de collaborer : elle est notamment tenue de produire les données nécessaires au contrôle. Les données salariales sont fournies sous forme individuelle, mais anonyme.

En cas de non-respect de l'égalité de salaire entre femmes et hommes, l'instance de contrôle :

- convient avec l'entreprise des objectifs et des mesures qui permettent d'appliquer l'égalité de salaire, et
- vérifie, après un délai convenu, si les objectifs sont atteints et les mesures concrétisées.

Si les mesures convenues entre l'instance de contrôle et l'entreprise ne sont pas respectées, l'autorité adjudicatrice peut décider de son exclusion immédiate de la procédure, ou de la résiliation du contrat en cours d'exécution du marché. Pour pouvoir à nouveau participer à un marché public, cette entreprise doit présenter une attestation de l'instance de contrôle confirmant qu'elle a concrétisé avec succès les mesures convenues.

A compléter par l'entreprise :

**Raison sociale de l'entreprise :**

**Date :**

**Signature(s)\* :** \_\_\_\_\_

*\* Ne sont valable que les signatures des personnes possédant le pouvoir de représenter et d'engager l'entreprise, voire le consortium d'entreprises, le cas échéant.*

## Annexe 3

Label Egalité Professionnelle - France

Source: AFAQ

---

Créé à l'initiative de Nicole Ameline, Ministre de la Parité et de l'Egalité Professionnelle, le label Egalité, part avant tout d'une volonté politique forte : celle de valoriser l'égalité homme-femme et la mixité professionnelles au cœur de l'entreprise comme de l'administration. Inscrit depuis mars 2004 dans la Charte pour l'Egalité entre les hommes et les femmes, ce label représente la marque distinctive qui récompense l'exemplarité des entreprises, associations et administrations engagées durablement sur la voie de l'égalité professionnelle.

L'obtention de ce label est conditionnée au suivi d'une démarche simple mais rigoureuse. L'entreprise élabore tout d'abord un dossier de candidature présentant les éléments qu'elle juge nécessaires pour illustrer ses actions. L'organisme de labellisation étudie le dossier et élabore un rapport d'évaluation qu'il transmet à une commission externe tripartite, constituée de représentants de l'Etat, de représentants des instances patronales et des partenaires sociaux. Cette commission émet un avis qui permet de ratifier la décision de labellisation. Le label égalité est délivré pour une durée de 3 ans, avec un contrôle intermédiaire à 18 mois, permettant de vérifier que le labellisé satisfait toujours aux critères du cahier des charges et qu'il évolue dans une logique d'amélioration continue.

Le cahier des charges du Label Egalité comprend 18 critères, qui s'articulent autour de trois champs :

- les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle : ces actions sont évaluées en tenant compte de l'information et de la sensibilisation à la mixité et à l'égalité des dirigeants, des salariés ainsi que de leurs représentants ;
- la gestion des ressources humaines et le management : ils s'apprécient au regard des actions menées pour renforcer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue et de l'analyse des indicateurs relatifs aux conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise ;
- la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel : les actions de l'entreprise permettant une articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale sont évaluées.

[http://www.ilo.org/public/french/employment/skills/hrdr/init/fra\\_30.htm](http://www.ilo.org/public/french/employment/skills/hrdr/init/fra_30.htm)

## Annexe 4

### **Règlement relatif à l'usage de la forme féminine des noms de métier, de B 2 fonction, de grade ou de titre dans les actes officiels 05.13**

du 7 septembre 1988 (Entrée en vigueur : 1<sup>er</sup> janvier 1989)

---

Le CONSEIL D'ETAT de la République et canton de Genève,  
vu l'article 2A de la constitution de la République et canton de Genève, du 24 mai 1847;  
vu l'article 20A de la loi sur la forme, la publication et la promulgation des actes officiels,  
du 8 décembre 1956,  
arrête :

#### Art. 1 Principe

La forme féminine des noms de métier, de fonction, de grade ou de titre est utilisée simultanément à la forme masculine lorsque la langue française le permet.

#### Art. 2 Terminologie

<sup>1</sup> Le féminin des noms de métier, de fonction, de grade ou de titre est, dans tous les cas où cela est possible, au moins marqué par la présence d'un déterminant féminin.

<sup>2</sup> Lorsque la forme spécifique du féminin est possible, elle doit être créée selon les modèles existant dans la langue française.

#### Art. 3 Consultation

Dans les cas où pour un même métier, une même fonction, un même grade ou un même titre existent plusieurs formes féminines, la profession concernée est consultée afin de déterminer un féminin unique.

#### Art. 4 Professions féminines

Pour les noms féminins de métier qui n'ont pas de masculin, une forme masculine correspondante est dérivée selon les règles du français.

#### Art. 5 Champs d'application

<sup>1</sup> La forme féminine des noms de métier, de fonction, de grade ou de titre est adoptée simultanément à la forme masculine dans :

- a) les règlements;
- b) les circulaires, les directives et les instructions du Conseil d'Etat;
- c) les offres d'emploi et les définitions de fonction type.

<sup>2</sup> La même règle est appliquée dans les documents des établissements de droit public et organismes dépendant de l'Etat ou placés sous son autorité.

<sup>3</sup> Les départements concernés veillent à ce que les arrêtés, la correspondance ainsi que les ouvrages d'enseignement, d'orientation et de formation professionnelles et tout autre document interne ou externe emploient les formes féminine ou masculine adéquates.

#### Art. 6 Entrée en vigueur

Le présent règlement entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1989.