

collectif pour la grève féministe



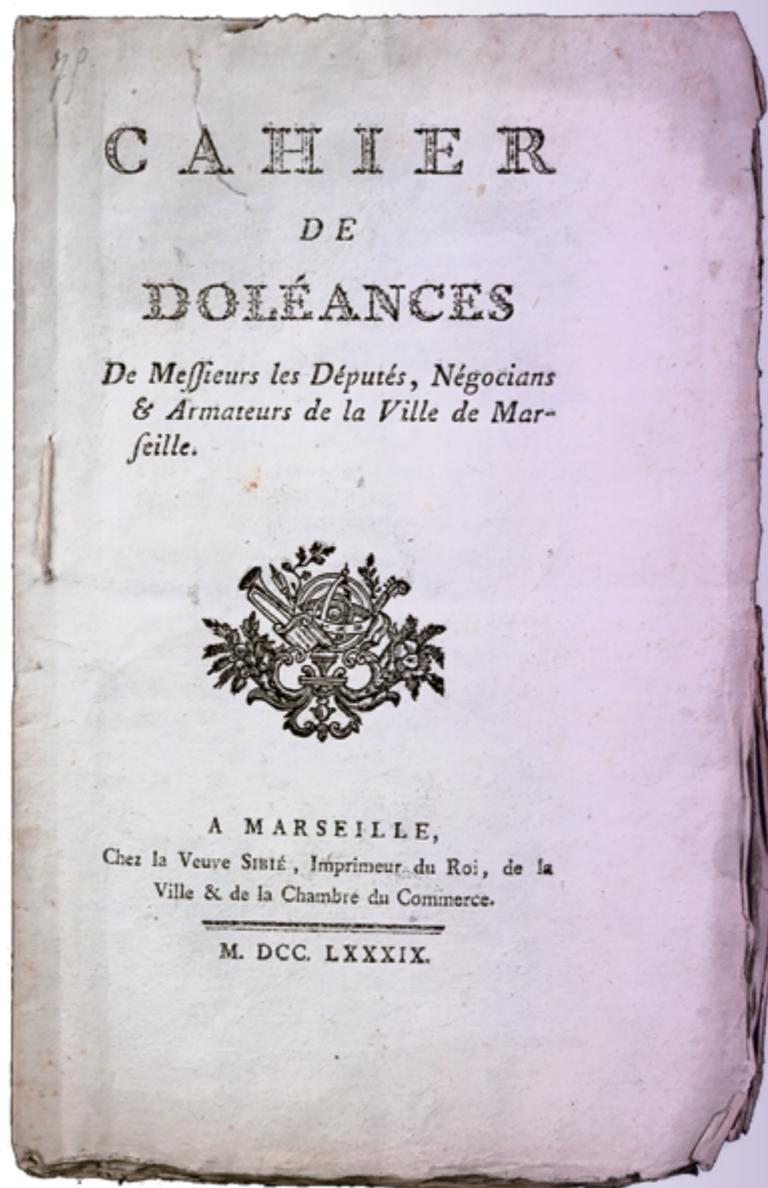
LES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Preuve par les chiffres

CAHIER DE DOLÉANCES
JUN 2023

Table des matières

Cahier de doléances	5
Introduction.....	7
1. Formation.....	9
2. Formation & emploi.....	13
3. Travail non rémunéré	17
4. Activité professionnelle	21
5. Conciliation emploi & famille	25
6. Positions influentes	29
7. Salaires	33
8. Précarité.....	37
9. Travail bénévole.....	41
10. Santé.....	45
11. Violences domestiques	49
12. Rentes	53
Conclusion.....	57



CAHIER DE DOLÉANCES



Cahiers de doléances de 1789:

Avant la Révolution française de 1789, on appelait « cahiers de doléances » les registres dans lesquels étaient consignés les plaintes, les souhaits et les demandes des assemblées ayant la charge d'élire les députés aux États généraux. Ces cahiers de doléances ont permis de témoigner de la situation du royaume ainsi que des aspirations du peuple français. Ils ont été à la base des discussions qui ont mené finalement à la nuit du 4 août 1789 pendant laquelle les députés de l'Assemblée nationale constituante, dans un bel élan d'unanimité, ont proclamé **l'abolition du régime féodal et des privilèges du clergé et de la noblesse**.

Cahier de doléance de 2023:

Avant le 14 juin 2023, le collectif pour la grève féministe voudrait témoigner des inégalités qui restent encore entre les femmes et les hommes en Suisse et présenter quelques-unes des revendications des femmes et des personnes LGBTQIA+ pour une société plus inclusive et égalitaire. Chaque semaine, une doléance et les revendications qui l'accompagnent, seront présentées, illustrées par des graphiques, des chiffres-clés et des commentaires. Ces informations seront publiées dans un cahier de doléances en ligne et en format papier.

Le but du cahier de doléances ?

Comme en 1789, le cahier de doléances permettra de faire remonter des thématiques souvent enfouies et parfois taboues à la surface. Il a pour but de faire inscrire les revendications féministes dans l'agenda du gouvernement.

Il permet aussi de rêver...

Les doléances féministes de 2023 mèneront-elles à une autre nuit du 4 août ?

La nuit du 14 juin 2023 pourrait-elle être celle de l'abolition du régime patriarcal et des privilèges de la masculinité ?

¹ Dans ce cahier de doléances, le terme « femme » inclut toute personne qui se reconnaît totalement ou partiellement dans le genre féminin.

² LGBTQIA+ : Lesbienne, Gay, Bisexuel-le, Trans, Queer et Intersexe et Asexuel-le ou Aromantique, + d'autres variantes d'identité de genre, de caractéristiques sexuelles ou d'orientation sexuelle.



INTRODUCTION

Le cahier de doléances se construira peu à peu (doléance après doléance, revendication après revendication) dans les semaines précédant la grève féministe.

Entre le 8 mars et le 31 mai 2023, le Collectif pour la grève féministe a publié régulièrement un nouveau chapitre du cahier de doléances. Sur la base des données les plus récentes de l'Office fédéral de la statistique (OFS), chaque chapitre expose un thème particulier. Le cahier de doléances complété présente ainsi un état des lieux des inégalités entre les femmes et les hommes en Suisse de même que les revendications des femmes pour que cette situation change.

**EN ROUTE
POUR LE 14 JUIN!**

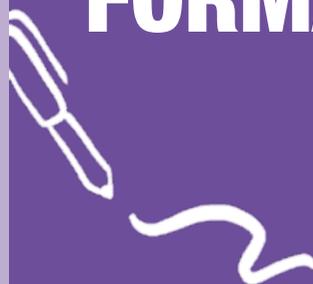
Les différents thèmes abordés donnent une vue d'ensemble des parcours des femmes et des hommes aux différentes étapes de leur existence (formation, vie familiale et professionnelle, retraite, etc.), ainsi que de leurs conditions de vie (conciliation vie professionnelle et vie de famille, salaire, santé, travail non rémunéré, précarité, etc.) en Suisse, aujourd'hui.

Représentation des communautés LGBTQIA+

Les statistiques de l'OFS se limitent aux deux catégories de genre « Hommes » et « Femmes ». Les graphiques présentés dans le cahier de doléances ne peuvent donc pas montrer de manière spécifique la situation des personnes LGBTQIA+ en matière de disparités et d'inégalités. Toutefois, nous soutenons que la société est plus complexe et dépasse la binarité du genre et reconnaissons les difficultés additionnelles et les discriminations rencontrées par les personnes LGBTQIA+ dans leur vie personnelle et professionnelle.

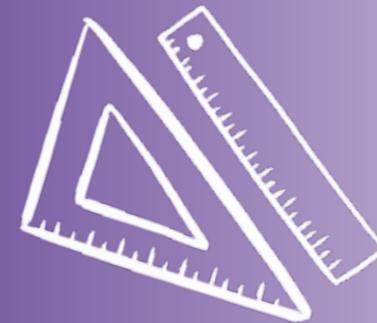


1. FORMATION



Les domaines de formation et les projets professionnels des élèves restent souvent conditionnés par des stéréotypes de genre, aux dépens des aspirations personnelles et des compétences réelles des jeunes. D'autre part, la discrimination des femmes et personnes sexisées dans la formation puis dans la vie professionnelle s'observe par la diminution de leur participation au fur et à mesure que l'on gravit les échelons de la carrière scientifique. Si elles sont aussi nombreuses que les hommes à obtenir un diplôme de degré tertiaire, les femmes ne représentent que 37% du corps enseignant des hautes écoles.

Collectif pour la grève féministe



Revendications sur la formation

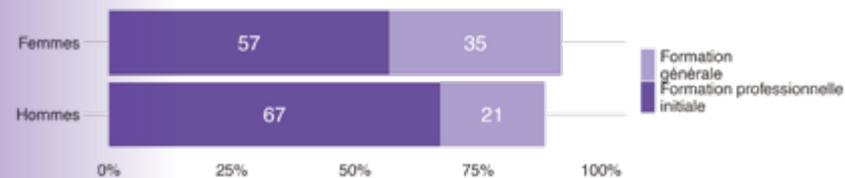
- 1 | Mise en place d'une éducation égalitaire (sensibilisation et formation du personnel enseignant, matériel pédagogique non genré) pour que les élèves puissent se développer en fonction de leurs capacités et désirs propres et non selon leur genre.
- 2 | Utilisation d'une langue inclusive qui signifie à tou-tes les élèves qu'elles et ils ont une place dans tous les domaines de formation et professionnels.

35%

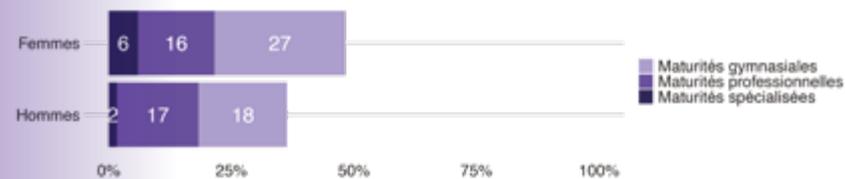
35% des diplômées du degré secondaire II obtiennent leur première certification d'une formation générale, contre seulement 21% chez les hommes. Les femmes sont surreprésentées dans la formation générale, les hommes dans la formation professionnelle.

Taux de diplômes en 2020

Taux de première certification du degré secondaire II (1)



Taux de maturités (2)



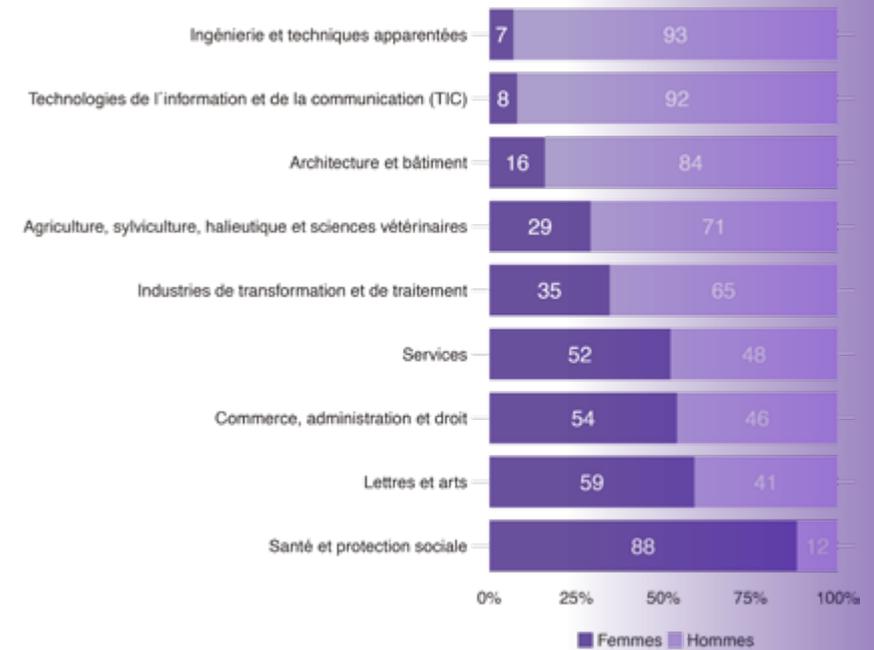
Taux de diplômes du degré tertiaire (3)



Sources: OFS, (1, 2) Analyses longitudinales dans le domaine de la formation; (3) Etudiant-e-s et examens finals des hautes écoles

Domaines de la formation professionnelle initiale

Elèves ayant débuté le degré secondaire II en 2020



Source: OFS, Analyses longitudinales dans le domaine de la formation

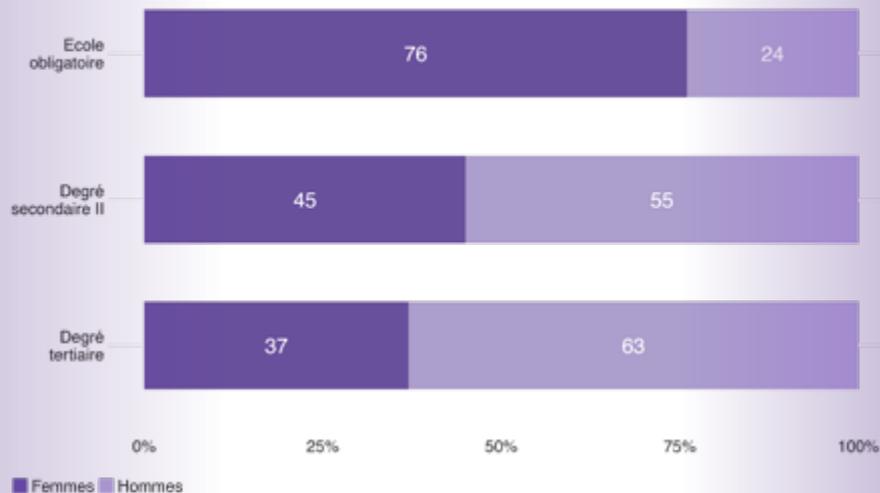
7%

Au sein du degré secondaire II, dans le domaine « Ingénierie et techniques apparentées », seulement 7% des élèves débutant une formation sont des femmes. Elles représentent 88% des entrées dans le domaine « santé et protection sociale ».

37%

Les femmes représentent 37% du corps enseignant du degré tertiaire. Elles constituent 76% des enseignant-e-s au niveau de l'école obligatoire.

Corps enseignant en 2020/2021



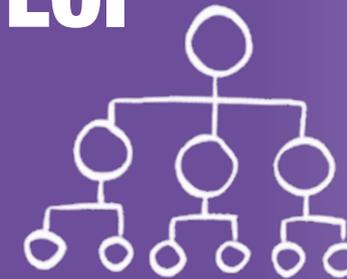
Source: OFS, Statistiques du personnel des écoles et des hautes écoles



Collectif pour la grève féministe



2. FORMATION & EMPLOI



Quel que soit le niveau de formation, les femmes travaillent plus souvent que les hommes à temps partiel et cela très tôt dans leur vie professionnelle. La garde d'enfants en bas âge et le besoin de conciliation entre vie de famille et vie professionnelle sont les motifs le plus souvent invoqués pour un emploi à temps partiel chez les femmes. Malgré des

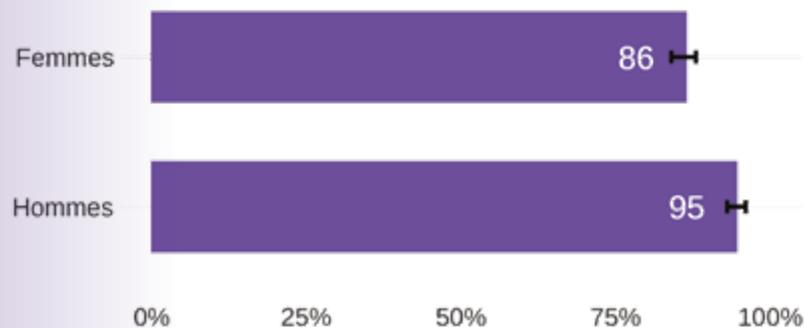
études équivalentes à celles des hommes, les femmes sont donc moins disponibles pour évoluer dans une carrière professionnelle et elles ont moins souvent accès à des postes de cadre. L'obtention d'un diplôme est un atout plus déterminant pour faire carrière chez un homme que chez une femme.

86%

18 mois après l'obtention d'un titre de secondaire II, **86% des diplômées ont un emploi à plein temps** contre 95% des diplômés. Déjà très tôt dans leur trajectoire, les femmes ont plus souvent un emploi à temps partiel que les hommes.

Proportion d'emplois à plein temps (90% – 100%) 18 mois après l'obtention d'un titre du degré secondaire II

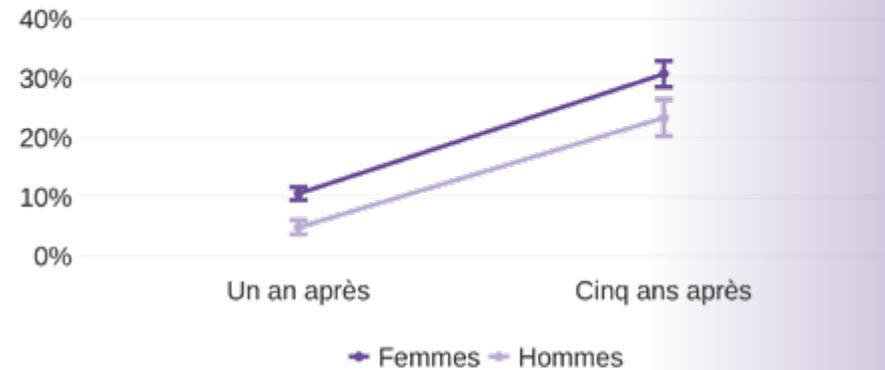
Personnes ayant obtenu un titre de 2017 à 2019 et n'étant pas en formation dans les 18 mois suivants, en %



Source: OFS, Analyses longitudinales dans le domaine de la formation

Temps partiel dû à l'encadrement des enfants et/ou tenue du ménage

Situation un et cinq ans après l'obtention du diplôme des titulaires d'un master d'une haute école universitaire, année de diplôme 2016



Source: OFS, Enquête auprès des personnes diplômées des hautes écoles

31%

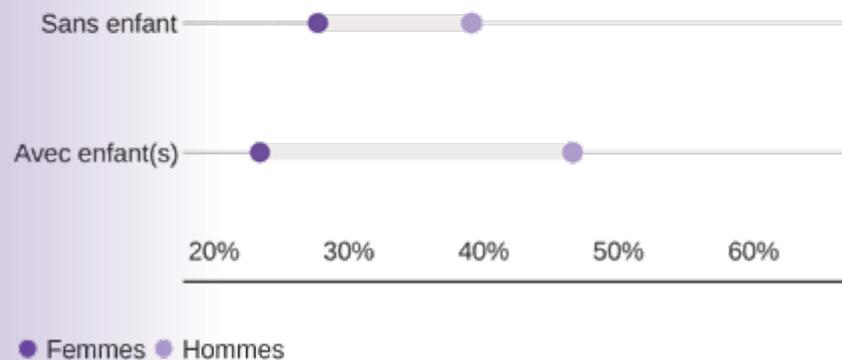
Parmi les titulaires d'un master d'une haute école universitaire, cinq ans après l'obtention du diplôme, **31% des femmes travaillent à temps partiel pour concilier famille et emploi** contre 23% chez les hommes.

23%

Cinq ans après l'obtention du diplôme, **23% des femmes avec enfant(s) occupent une position de cadre** contre **47% d'hommes** dans la même situation.

Taux de cadres entre femmes et hommes, selon le statut parental

Situation cinq ans après l'obtention d'un master d'une haute école universitaire ou d'un bachelor d'une haute école spécialisée, année de diplôme 2016



Source: OFS, Enquête auprès des personnes diplômées des hautes écoles



3.

TRAVAIL NON RÉMUNÉRÉ

Le travail non rémunéré est un domaine crucial pour les femmes et constitue la base des discriminations qu'elles subissent. Le travail non rémunéré – que l'on a souvent tendance à considérer comme une activité annexe, périphérique – est pourtant indispensable au fonctionnement de la société; il y a d'ailleurs plus d'heures de travail non rémunéré que d'heures de travail rémunéré effectuées en Suisse. Mais ces deux types de travail sont répartis très inégalement entre les femmes et les hommes.

Définition du travail non rémunéré

Ce sont des activités non rétribuées qui théoriquement pourraient être accomplies contre rémunération par une tierce personne: travail domestique et familial, travail bénévole organisé ou informel.

Le travail bénévole comprend les activités non rémunérées en faveur d'une organisa-

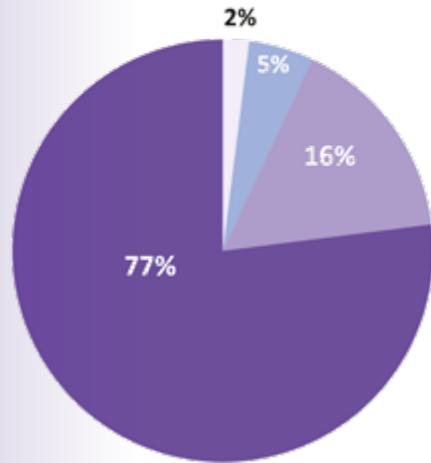
tion, d'une association ou d'une institution publique (travail bénévole organisé) et les prestations non rémunérées fournies à titre volontaire à des personnes qui ne vivent pas dans le même ménage (travail bénévole informel).

Revendications sur le travail non rémunéré

- 1 | Partage égal du travail non rémunéré (principalement le travail éducatif, domestique et de soin) entre les femmes et les hommes, permettant une réelle reconnaissance de ce travail.
- 2 | Prise en compte du travail domestique et familial dans les assurances sociales, en particulier en ce qui concerne les retraites, sur le modèle de l'AVS (bonus éducatif, splitting des rentes).
- 3 | Renforcement des services publics.

Type de travail non rémunéré, en 2020

En % (millions d'heures par année)



- Travail domestique
- Garde et soins enfants, adultes dépendants
- Travail bénévole informel
- Travail bénévole organisé

Source : OFS, Enquête suisse sur la population active (ESPA) : Module Travail non rémunéré

93%

Le travail domestique et familial (garde et soins des enfants, adultes dépendants) représente 93% du volume de travail non rémunéré.

Volume de travail rémunéré et non rémunéré selon le sexe, en 2020

en millions d'heures par année



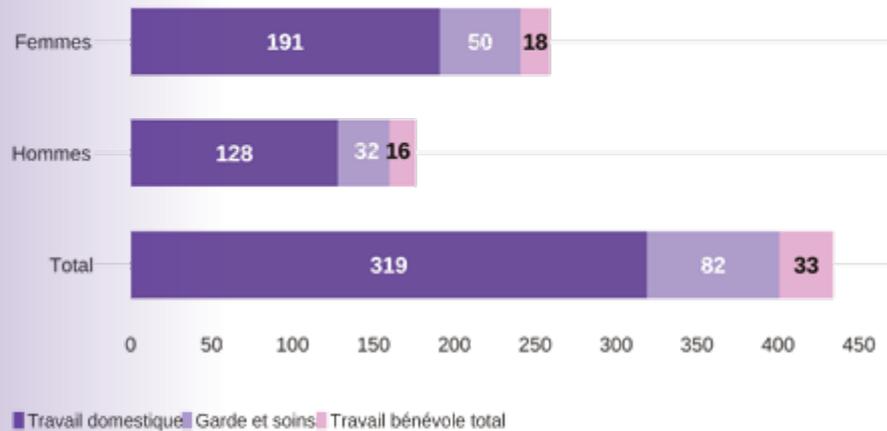
Sources: OFS, Enquête suisse sur la population active (ESPA) : Module Travail non rémunéré ; Statistique du volume du travail (SVOLTA)

60%

En 2020, 9,8 milliards d'heures de travail non rémunéré ont été effectuées, contre 7,6 milliards d'heures de travail rémunéré. Les femmes ont accompli 60% du volume de travail non rémunéré et les hommes 61% du volume de travail rémunéré.

Évaluation monétaire du travail non rémunéré, en 2020

Méthode des coûts du marché sur la base des coûts de la main-d'oeuvre en milliards de francs par année



Sources : OFS, ESPA ; Module Travail non rémunéré ; Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) ; Statistique structurelle des coûts de la main-d'oeuvre (ECM)

259 milliards

La valeur du travail non rémunéré – c'est-à-dire combien les ménages devraient payer une personne pour exécuter ces tâches – se montait à 434 milliards de francs en 2020. Avec un total de 259 milliards de francs, le travail des femmes représente 60% de ce montant.



4.

ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE



La vie professionnelle des femmes est caractérisée par des ruptures, des interruptions d'activité, des temps partiels, des difficultés à accéder à des positions plus élevées ou à des domaines dits « masculins ».

Revendications sur l'activité professionnelle

1 | La réduction généralisée du temps de travail rémunéré sans perte de salaire ni intensification des tâches,

afin de faciliter le partage des responsabilités familiales et sociales entre les femmes et les hommes.

2 | Mixité des métiers et des emplois.

3 | Congé parental égalitaire et obligatoire.

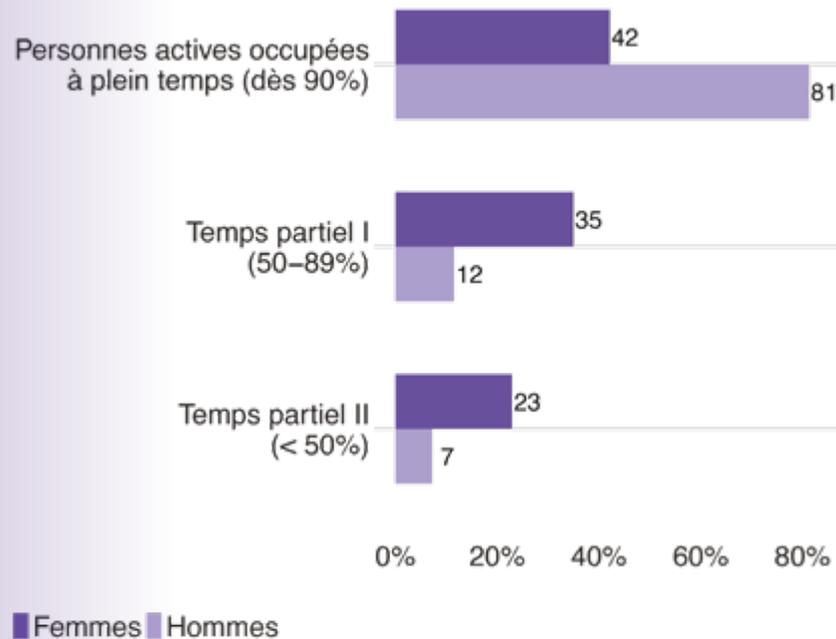


42%

42% des femmes actives occupées ont un emploi à plein temps (90%-100%) contre 81% des hommes.

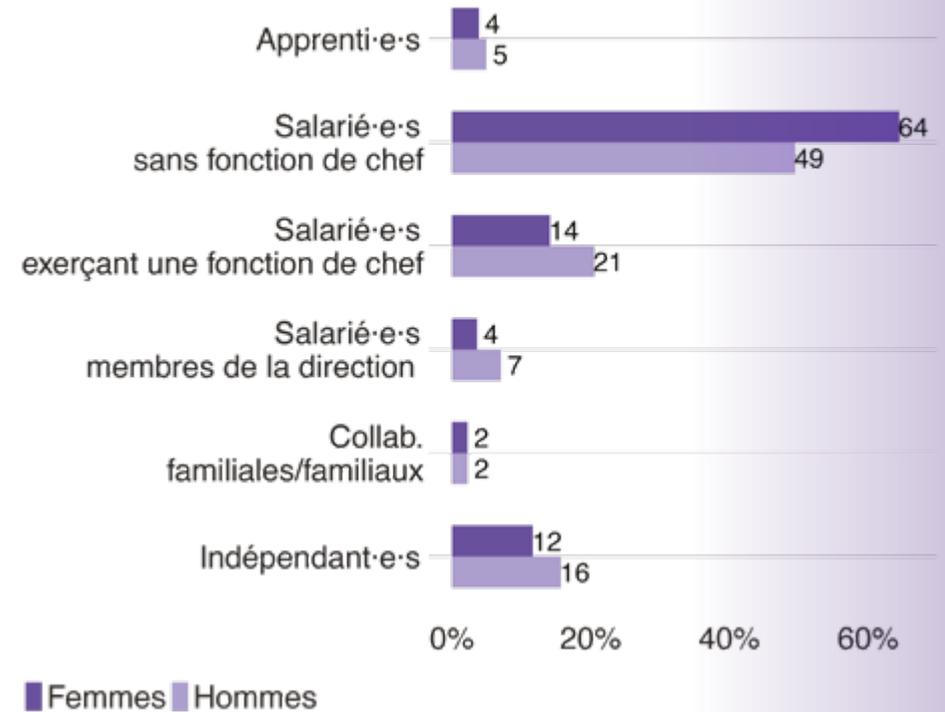
À l'inverse, les hommes sont 7% à occuper un poste à un taux inférieur à 50% tandis que cette part est de 23% chez les femmes.

Taux d'occupation, en 2022



Source: OFS, Enquête suisse sur la population active (ESPA)

Situation dans la profession, en 2022

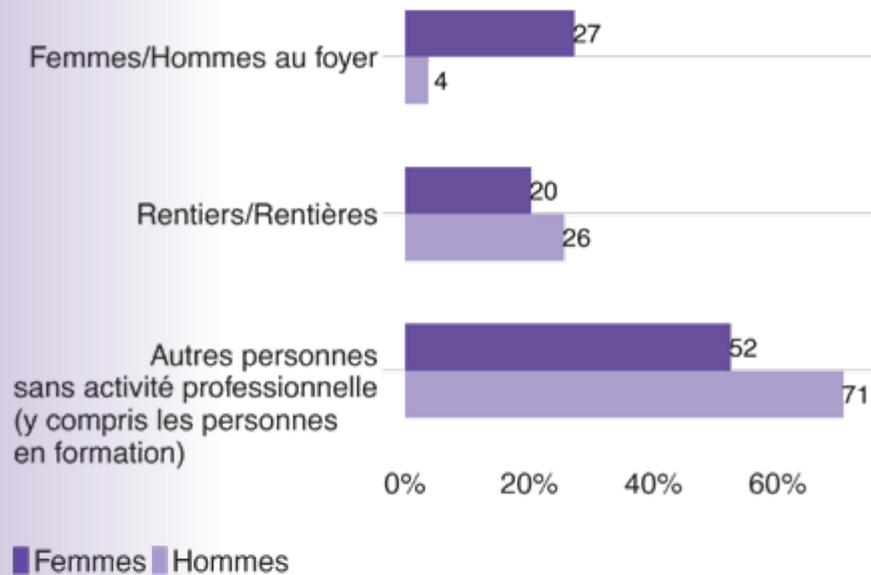


Source: OFS, Enquête suisse sur la population active (ESPA)

64%

64% des femmes actives occupées n'ont pas de fonction de cheffe. Cette part est de 49% chez les hommes.

Personnes âgées de 15 à 64 ans sans activité professionnelle selon le statut, en 2022



Source: OFS, Enquête suisse sur la population active (ESPA)

27%

Parmi les personnes sans activité professionnelle âgées de 15 à 64 ans, 27% des femmes sont des femmes au foyer contre 4% chez les hommes.



collectif pour la grève féministe



5. CONCILIATION EMPLOI & FAMILLE



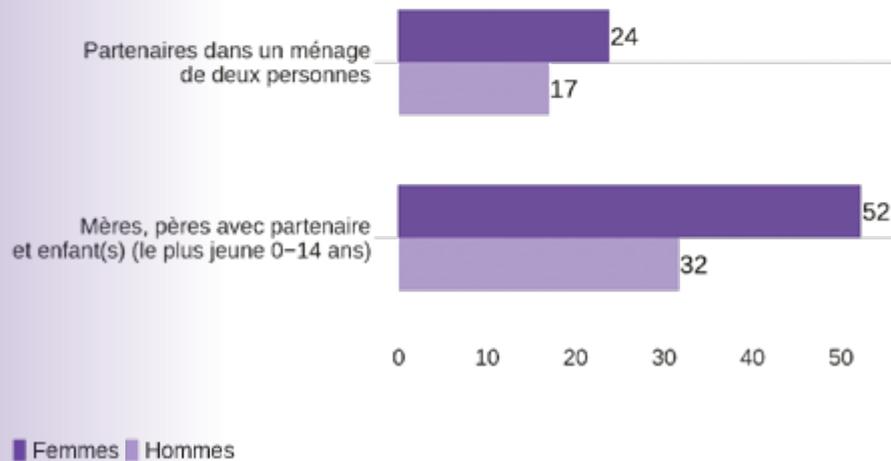
Malgré l'entrée en vigueur en 1988 du nouveau droit matrimonial, qui abolit les rôles masculin et féminin définis a priori (le mari entretient la femme et les enfants, la femme dirige le ménage), la majeure partie du travail domestique et de la prise en charge des enfants est encore effectuée par les femmes. Et la nécessité de concilier emploi et famille se pose avant tout pour elles.



Revendications sur la conciliation emploi et famille

- 1 | Partage du travail domestique et familial entre les hommes et les femmes, de sorte que la conciliation emploi et famille s'applique à chacun-e.
- 2 | Congé parental pour chaque personne chargée de l'éducation des enfants, d'au moins un an par personne et par enfant.
- 3 | Développement de services publics de qualité: structure d'accueil pour les enfants et infrastructure pour la prise en charge de personnes âgées et dépendantes.

Nombre d'heures consacrées en moyenne par semaine au travail domestique et familial, en 2020

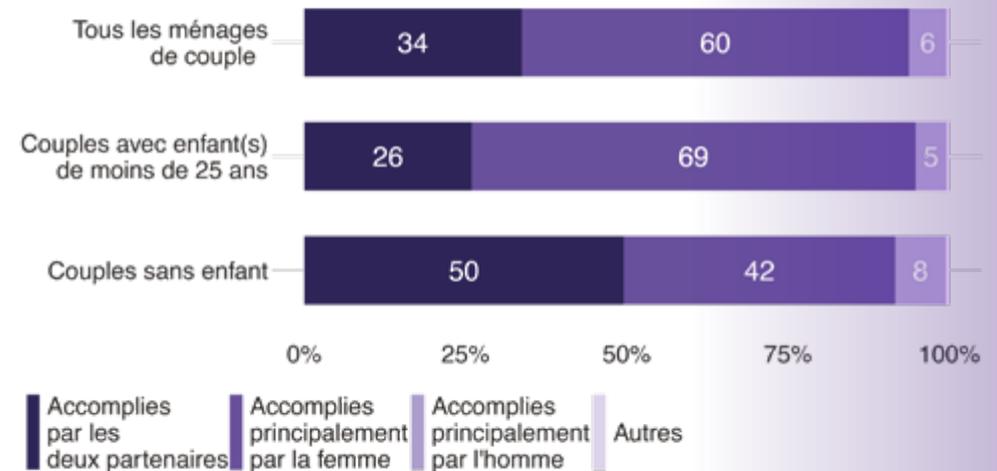


Source: OFS, Enquête suisse sur la population active (ESPA) : Module Travail non rémunéré

52 h

En moyenne, les mères accomplissent 52 heures de travail domestique et familial par semaine contre 32 heures pour les pères.

Répartition des tâches domestiques dans les ménages de couple, âge des deux partenaires entre 25 et 54 ans, en 2018



Source: OFS, Enquête sur les familles et les générations (EFG)

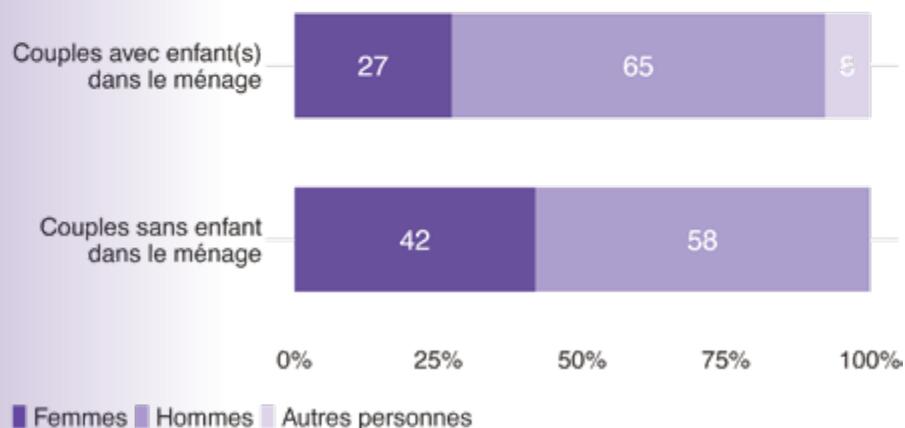
60%

Parmi les couples âgés de 25 à 54 ans, dans 60% des cas, les tâches domestiques sont accomplies principalement par les femmes.

27%

En moyenne, dans les couples avec enfant(s), les femmes contribuent à 27% au revenu du travail du ménage contre 65% pour les hommes.

Contribution individuelle au revenu du travail du ménage, en 2020



Source: OFS, Enquête sur les revenus et les conditions de vie, SILC-2020 version 21.02.2022



6.

POSITIONS INFLUENTES



Une illustration de la difficulté des femmes à accéder à des fonctions supérieures, que l'on voit déjà dans la vie professionnelle (thème 4), et qui apparaît ici dans les domaines politique, judiciaire et de la formation.

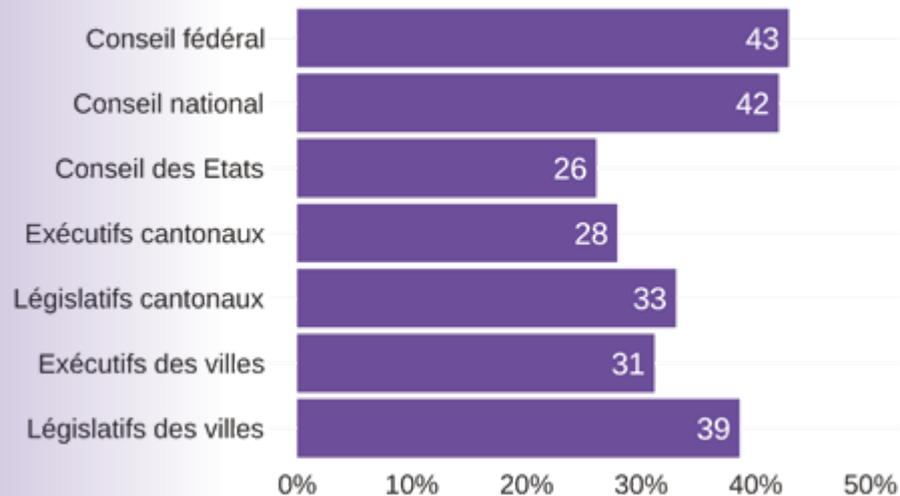
Revendication sur les positions influentes
Augmentation de la représentation des femmes et personnes LGBTQIA+ dans les institutions du pays.

26%

Seules 26% de femmes siègent au Conseil des États. Parmi les 7 membres du Conseil fédéral, 3 sont des femmes.

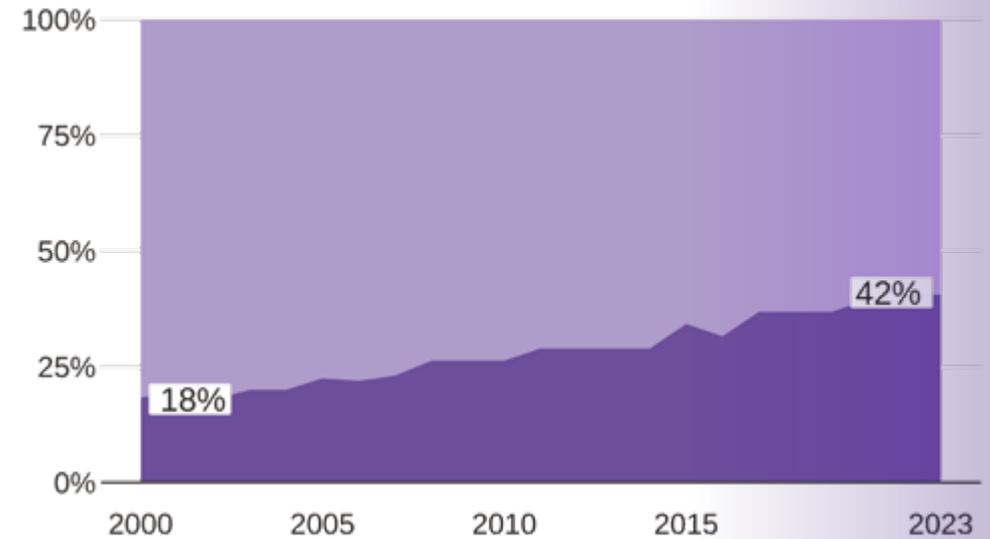
La représentation des femmes dans les institutions politiques

Part de femmes au niveau fédéral, cantonal et communal



Source: OFS, Statistique des élections: 2019 (CN, CE), 2021 (villes), 2022 (cantons), 2019 (CF)

Part de femmes parmi les juges fédéraux État au 7.4.2023



■ Femmes ■ Hommes

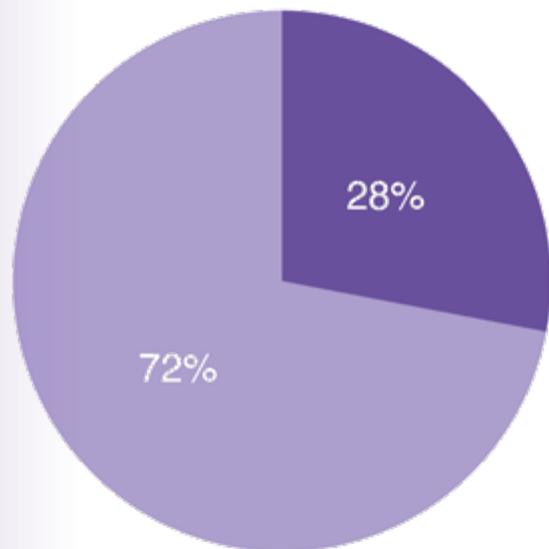
Source: www.bger.ch > Juges et personnel

42%

En 2023, parmi les 38 juges fédéraux, 42% sont des femmes. La part de femmes était de 18% en 2000.

Part de femmes dans les rectorats des hautes écoles*

Etat au 15.01.2021



■ 14 Femmes ■ 36 Hommes

*hautes écoles universitaires, spécialisées et pédagogiques

Source: Homepages des hautes écoles

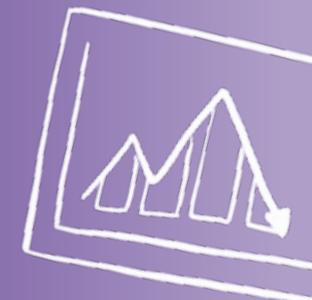
28%

28% des rectorats des hautes écoles sont dirigés par des femmes. 8 des 14 rectrices exercent dans une haute école pédagogique.



7. SALAIRES

Collectif pour la grève féministe



Les salaires découlent des caractéristiques de la vie professionnelle des femmes, de l'obligation qui leur est faite de concilier emploi et famille et des discriminations qu'elles subissent.

Revendications sur les salaires

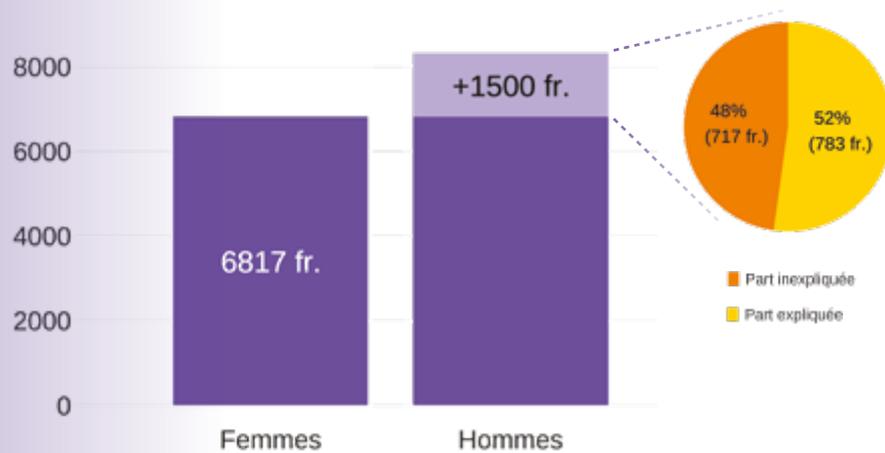
- 1 | Renforcement de la loi sur l'égalité : contrôles réguliers de toutes les entreprises avec sanctions et publication de la liste des entreprises qui pratiquent la discrimination.
- 2 | Pérennisation des contrôles et des sanctions au-delà du 30.06.2032.



Part expliquée et inexpliquée de la différence salariale entre femmes et hommes, en 2020

Economie totale, moyenne

Résultats sur la base de la nomenclature NOGA 2008



Sources: OFS, Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS); Calculs: BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG

En 2020, dans l'économie totale (privée et publique), les femmes gagnent 1500 francs de moins que les hommes. Une partie de cette différence est inexpliquée, c'est-à-dire

que l'on ne peut pas la mettre en relation avec des facteurs tels que l'âge, la formation, la branche économique, la position professionnelle.

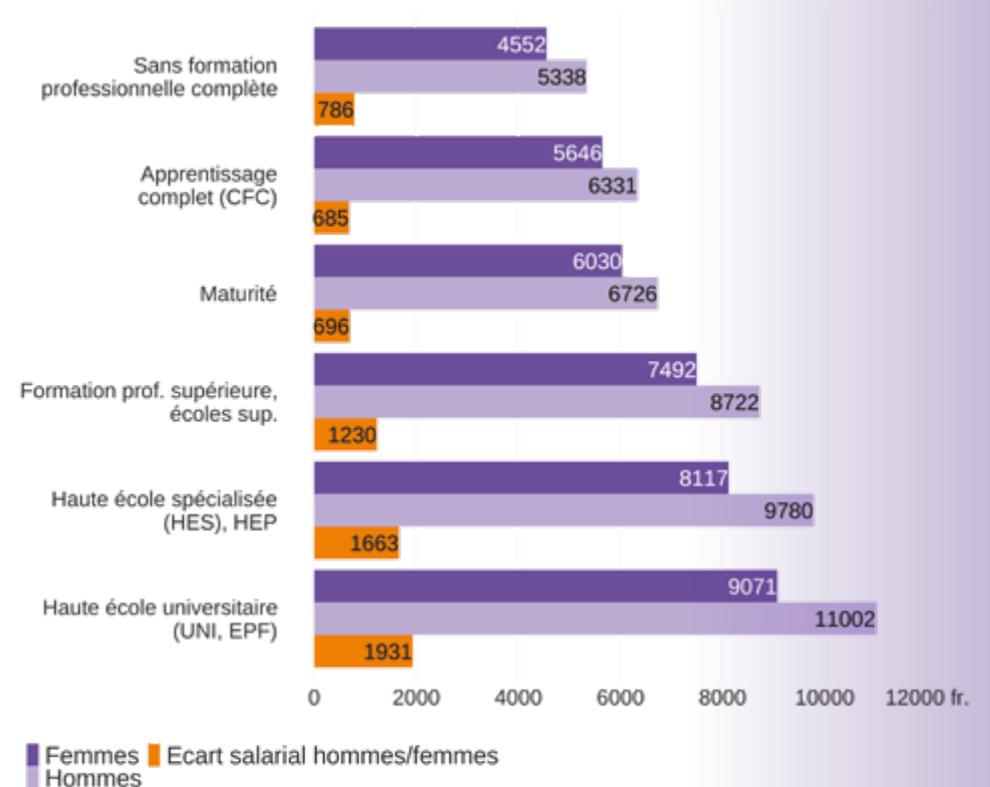
SALAIRES

48%

La part inexpliquée de l'écart salarial entre les femmes et les hommes est de 48%, soit 717 francs. Cette part a encore augmenté depuis 2016 où elle était de 44% soit 642 francs.

Salaires mensuel brut selon la formation, en 2020

Valeur centrale (médiane), en francs – Economie totale



Source: OFS, Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)

1931 fr.

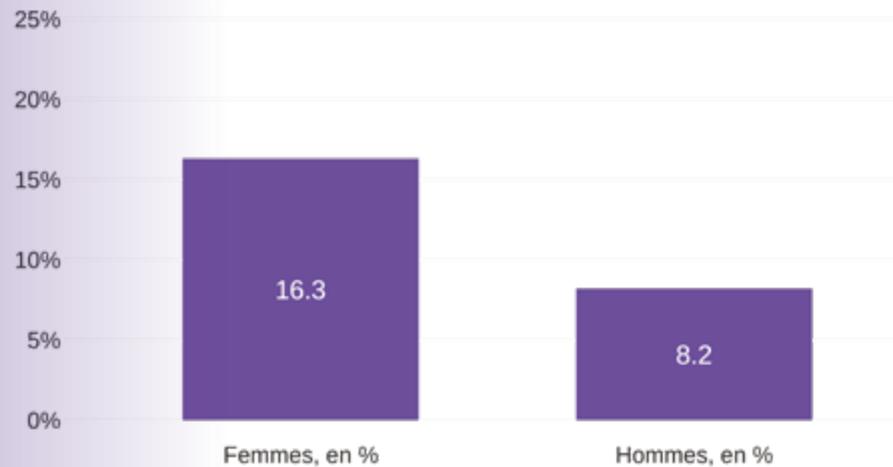
Parmi les personnes diplômées d'une haute école universitaire, les femmes gagnent 1931 francs de moins par mois que les hommes. Plus la formation est élevée, plus l'écart salarial augmente.

16%

16% des femmes ont un bas salaire, contre 8% des hommes. En 2020, un bas salaire équivaut à 4443 francs par mois.

Personnes salariées avec un salaire inférieur à 4443 fr., en 2020

Economie totale



Source: OFS, Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS)



8. PRÉCARITÉ

Collectif pour la grève féministe



Des bas salaires, des trajectoires professionnelles discontinues peuvent amener à des situations de précarité à différentes périodes de la vie.

Revendications sur la précarité

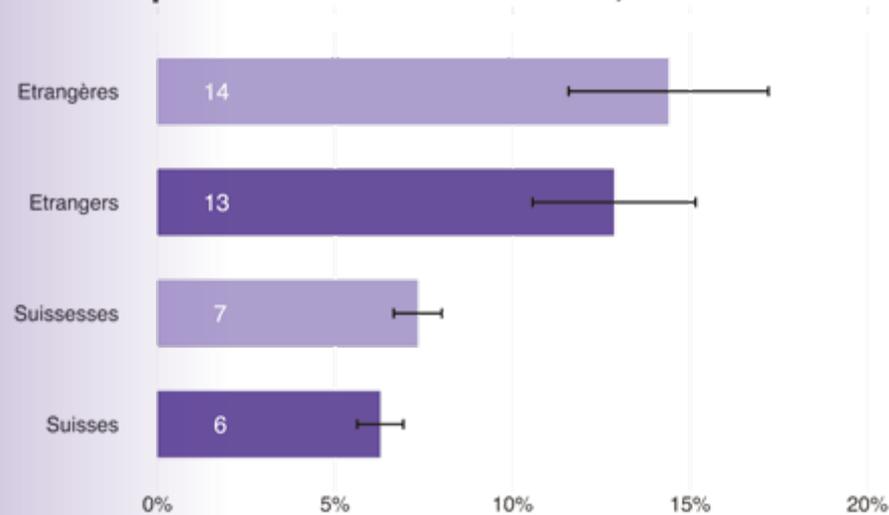
- 1 | Revalorisation des métiers où les femmes sont majoritaires : augmentation des salaires et amélioration des conditions de travail.
- 2 | Extension de la loi sur le travail au secteur de l'économie domestique (femmes de ménage, personnel domestique dans les ménages).



14%

14% des femmes étrangères sont pauvres contre 7% des Suissesses.

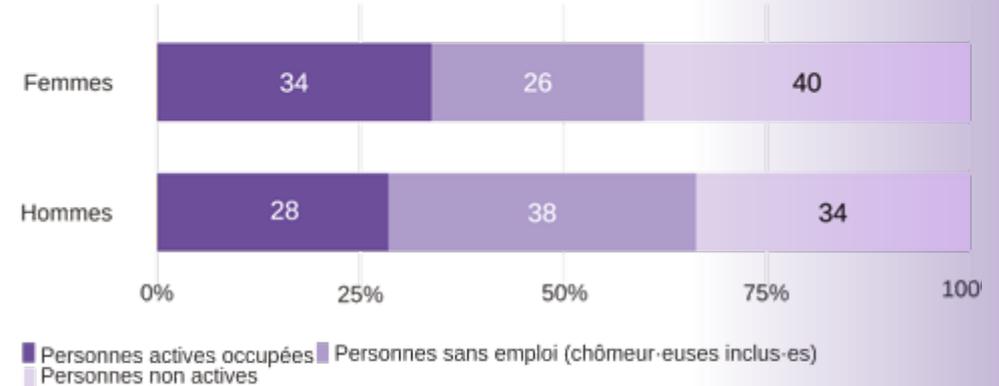
Taux de pauvreté selon la nationalité, en 2020



Source: OFS, Enquête sur les revenus et les conditions de vie, SILC-2020

Taux de pauvreté: Part de personnes vivant dans un ménage dont le revenu disponible se situe au-dessous du seuil de pauvreté déterminé selon les normes de l'aide sociale.

Situation d'activité des personnes bénéficiaires de l'aide sociale dès 15 ans, en 2021

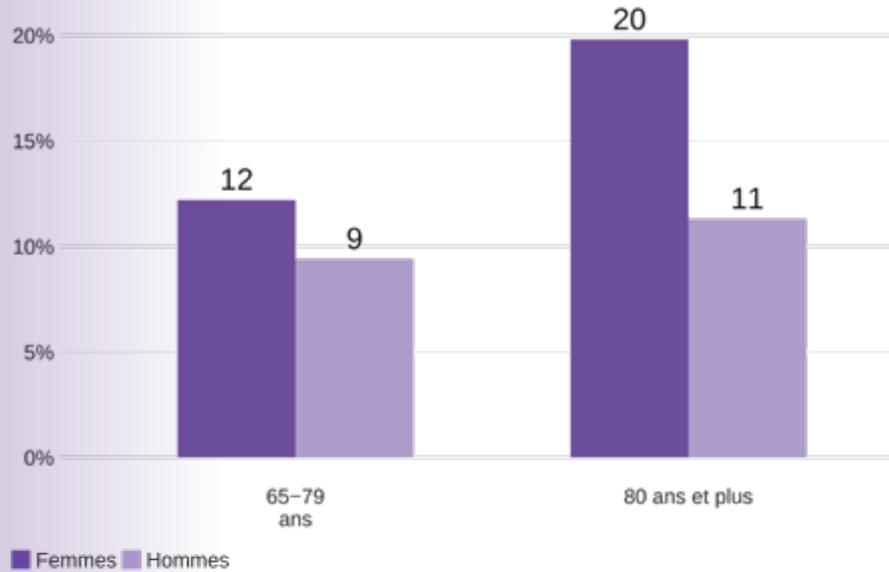


Source: OFS, Statistique des bénéficiaires de l'aide sociale (SHS)

34%

Un tiers des femmes (34%) recourant à l'aide sociale ont un emploi. Cette situation est moins fréquente chez les hommes (28%), qui sont plus souvent que les femmes à la recherche d'un travail.

Taux de bénéficiaires de prestations complémentaires à l'assurance-vieillesse de l'AVS, rentier·ères vivant à domicile, en 2021



Source: OFAS – Statistique des prestations complémentaires à l'AVS et à l'AI

12%

12% des femmes âgées de 65 à 79 ans recourent aux prestations complémentaires, contre 9% des hommes. Avec l'avancée en âge, les femmes touchent ces aides plus fréquemment.

9.

TRAVAIL BÉNÉVOLE



Le travail bénévole ne représente qu'une petite partie du travail non rémunéré (7%, voir chapitre 3), mais il contribue également au bon fonctionnement de la société. Que l'on pense aux grands-parents qui accueillent leurs petits-enfants ou aux personnes qui s'engagent dans des associations caritatives, d'entraide, culturelles ou politiques.

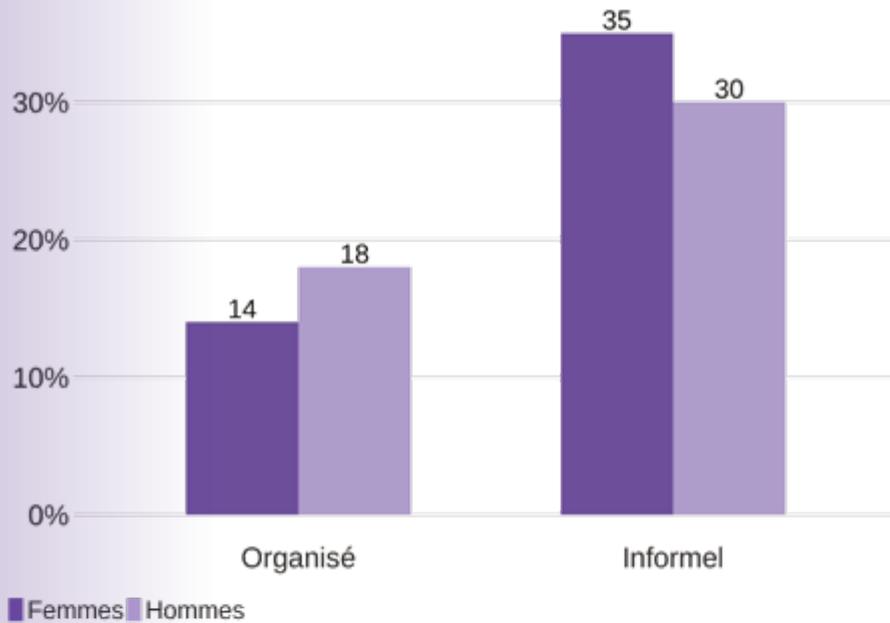


Le travail bénévole peut s'effectuer de manière informelle (aide aux voisin·e-s, aux ami·e-s, à la parenté vivant dans un autre ménage) ou organisée (activités honorifiques et associatives). Et là aussi, les femmes et les hommes ne font pas tout à fait la même chose...



Participation au travail bénévole, 2020

En % de la population âgée de 15 ans et plus



Source: OFS, Enquête suisse sur la population active (ESPA): Module travail non rémunéré

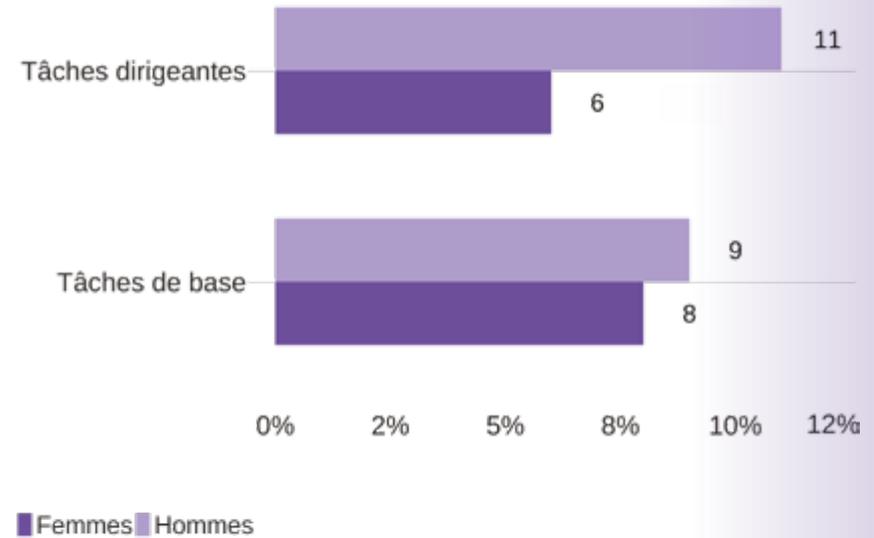
35%

Plus de femmes (35%) que d'hommes (30%) s'engagent dans le travail bénévole informel, p. ex. s'occuper d'autres personnes. En revanche, plus d'hommes (18%) que de femmes (14%) effectuent du travail bénévole organisé.

Travail bénévole organisé, en 2020

Type de tâches

En % de la population âgée de 15 ans et plus



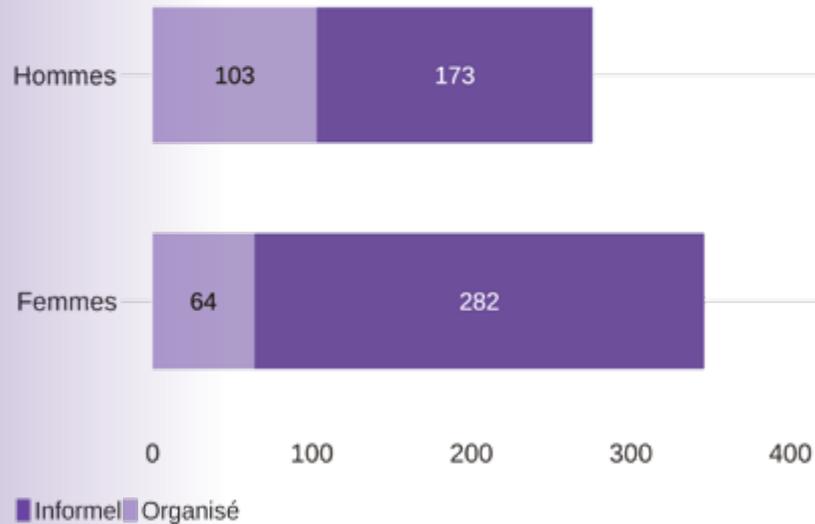
Source: OFS, Enquête suisse sur la population active (ESPA): Module travail non rémunéré

6%

Avec une part d'environ 6%, les femmes accomplissent moins souvent de tâches dirigeantes dans le cadre du travail bénévole organisé.

Volume de travail bénévole, en 2020

En millions d'heures par année, population âgée de 15 ans et plus



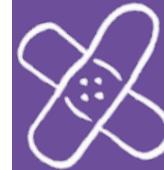
Source: OFS, Enquête suisse sur la population active (ESPA): Module travail non rémunéré

282 millions

Les femmes consacrent 282 millions d'heures par an au travail bénévole informel. Cela correspond à 148'000 postes à plein temps.

10. SANTÉ

Collectif pour la grève féministe



Le genre est un déterminant social de la santé. Il l'influence au même titre que d'autres caractéristiques sociales et il crée des inégalités de santé entre les femmes et les hommes. Traditionnellement, la recherche a omis d'inclure les femmes et les personnes queer dans les études, avec un risque de connaissances incomplètes, voire erronées, se répercutant négativement sur leur prise en charge. Par exemple, les maladies cardiovasculaires sont souvent sous-diagnostiquées chez les femmes ou les personnes sexisées.

Les femmes jouent un rôle décisif dans la fourniture de soins. Elles contribuent bien

plus que les hommes au travail de care bénévole, en particulier pour aider des compagnons ou des parents âgés. Et ce sont des femmes qui constituent la très grande majorité du personnel soignant. Mais plus on monte dans la hiérarchie, en particulier chez les médecin-e-s, plus les femmes deviennent minoritaires.

Revendication sur la santé

Abolition du système d'assurance maladie privé et création d'une caisse unique et publique d'assurance santé, dont les primes sont fixées en fonction de la capacité économique des assuré-e-s.

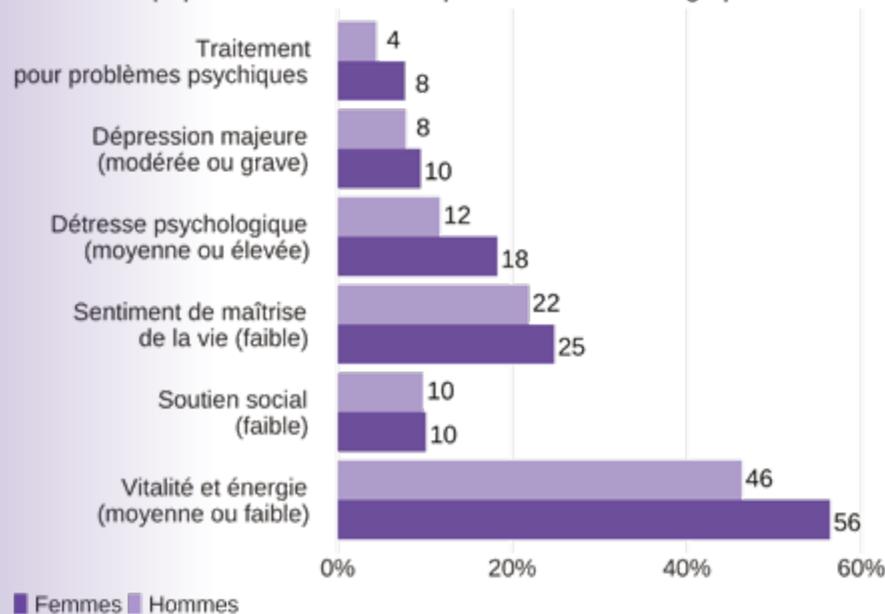


18%

Les femmes sont davantage touchées par des problèmes de santé psychique que les hommes. **18% des femmes présentent des symptômes de détresse psychologique moyenne ou élevée (hommes : 12%).**

Indicateurs de la santé psychique, en 2017

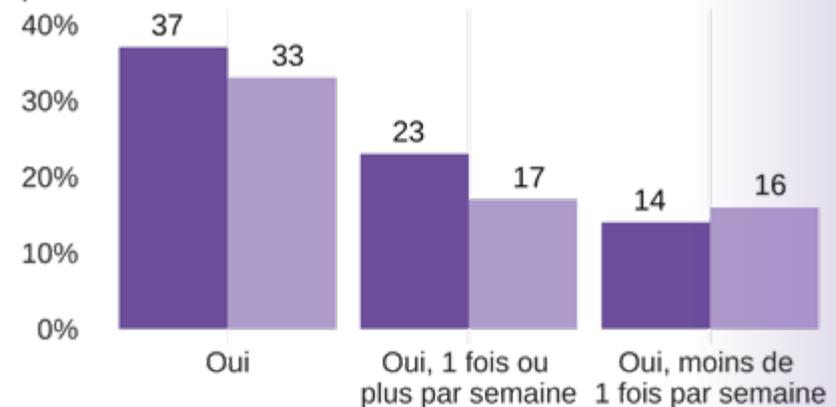
En % de la population de 15 ans et plus vivant en ménage privé



Source : OFS, Enquête suisse sur la santé (ESS)

Aide informelle apportée à des tiers, en 2017

En % de la population de 15 ans et plus vivant en ménage privé



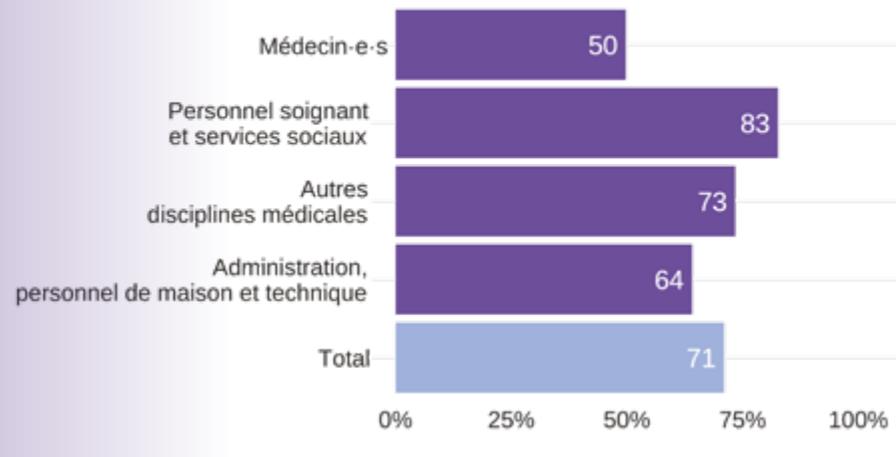
■ Femmes ■ Hommes

Source : OFS, Enquête suisse sur la santé (ESS)

23%

23% des femmes aident bénévolement au moins une fois par semaine d'autres personnes ayant des problèmes de santé (hommes : 17%). Elles contribuent ainsi à réduire les coûts de la santé.

Part des femmes employées dans les hôpitaux selon la fonction, en 2021



Source : OFS, Statistique des hôpitaux (KS)

71%

71% des emplois (en EPT) dans les hôpitaux sont occupés par des femmes. Ces dernières représentent 83% du personnel soignant, mais atteignent tout juste la parité parmi les médecin-e-s (49,8%).



Collectif pour la grève féministe



11. VIOLENCES DOMESTIQUES



Les violences exercées à l'encontre des femmes et des minorités de genre sont la conséquence ultime de la société patriarcale. Elles sont de nature structurelle et touchent tous les âges et toutes les catégories sociales de la population. Exercées très majoritairement par des hommes contre des femmes, ou des hommes contre des enfants ou d'autres hommes, on les dénomme également les violences sexistes. C'est à cause d'une éducation genrée, qui reproduit les stéréotypes de la virilité, apprend et légitime l'usage de la violence par les hommes en tant que catégorie sociale que ces violences perdurent et permettent de maintenir les victimes dans une position de subordination.

En Suisse, les violences sexistes et sexuelles sont très peu documentées.

Il n'existe aucune enquête systématique afin d'en mesurer l'ampleur. Les données à disposition proviennent de la statistique policière de la criminalité qui sous-estime très largement la réalité des violences.

Revendications sur les violences sexistes

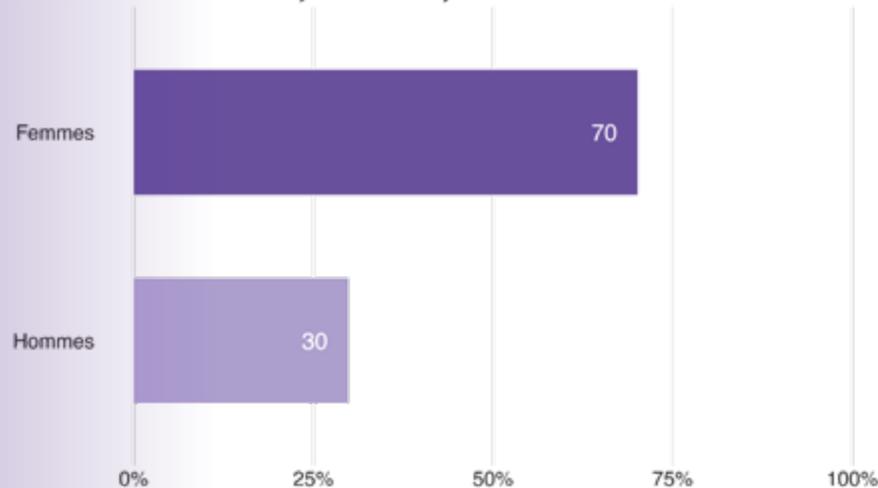
- 1 | Plan national de lutte doté de réels moyens financiers contre les violences sexistes et sexuelles.
- 2 | Mise en œuvre sans réserve de la Convention d'Istanbul.
- 3 | Enquête auprès de la population pour obtenir des données permettant de comprendre la réalité des violences et de mieux les prévenir.



70%

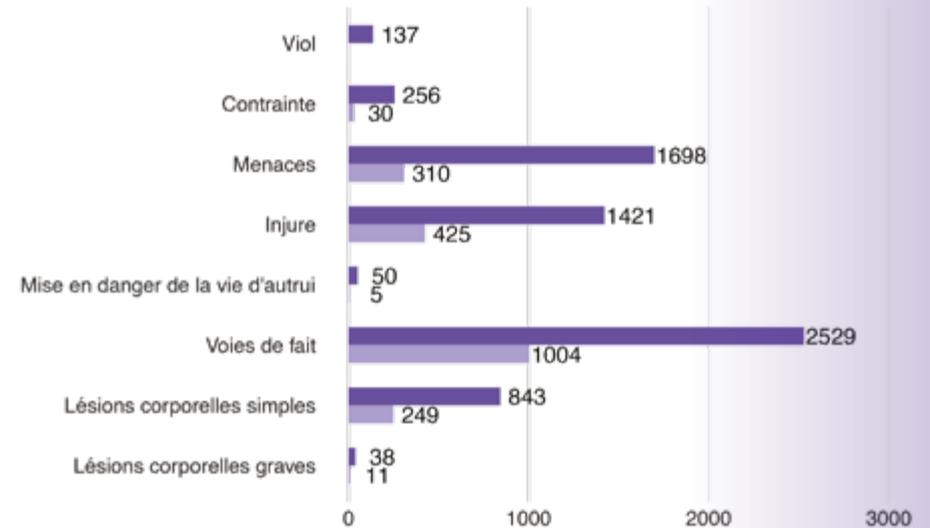
Parmi les personnes victimes de violence domestique, **70% sont des femmes et 30% sont des hommes.**

Personnes lésées, en 2021, en %



Source: OFS – Statistique policière de la criminalité (SPC)

Personnes lésées dans le couple, selon le type d'infraction, en 2021



■ Femmes ■ Hommes

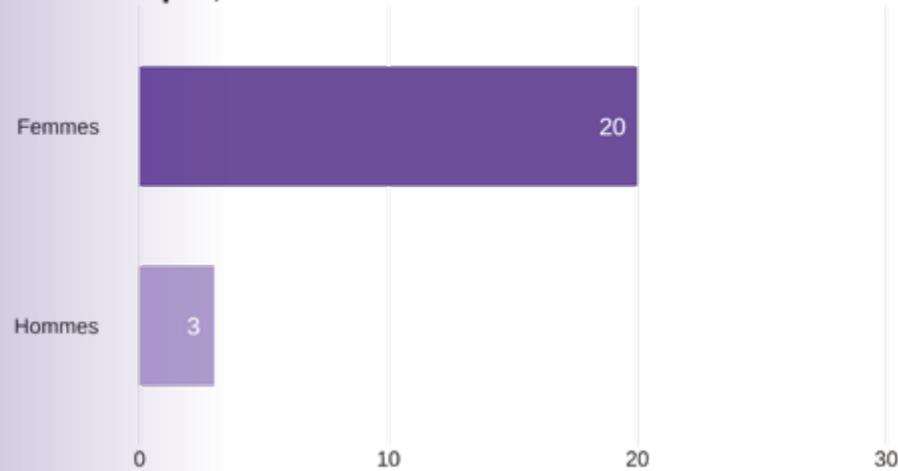
Légalement, seules les femmes peuvent être victimes de viol.

Source: OFS – Statistique policière de la criminalité (SPC)

2529

Quel que soit le type d'infractions, les femmes sont plus souvent victimes de violence domestique. On voit par exemple que, **sur 3533 personnes victimes de voies de fait, 2529 (72%) sont des femmes.**

Personnes décédées dans le cadre de violence domestique, en 2021



Source: OFS – Statistique policière de la criminalité (SPC)

20

En 2021, 20 des 23 personnes décédées en Suisse dans le cadre de violence domestique sont des femmes. Cela correspond à près de 2 féminicides par mois.

12. RENTES



collectif pour la grève féministe



La situation des femmes et minorités de genre retraitées dépend de leur trajectoire professionnelle et de leur vie familiale, ainsi que du système de retraites suisse, conçu au départ pour une activité professionnelle typiquement masculine (emploi à plein temps et sans interruption). Si l'AVS a introduit depuis des mécanismes qui prennent en compte le travail domestique et familial (bonus éducatif, splitting des rentes), le 2^e pilier reste strictement basé sur les revenus professionnels individuels.

Revendications sur les rentes

- 1 | Renforcement de l'AVS avec l'adoption d'une 13^e rente.
- 2 | Pas de coupures dans les rentes de veuves. Harmonisation vers le haut des rentes de veuves et de veufs.
- 3 | Pas de réforme de la LPP (LPP21) qui augmente les cotisations et baisse les rentes.
- 4 | À terme, remplacement du système de retraite des 3 piliers par un seul pilier de retraite public et solidaire selon le modèle de l'AVS.

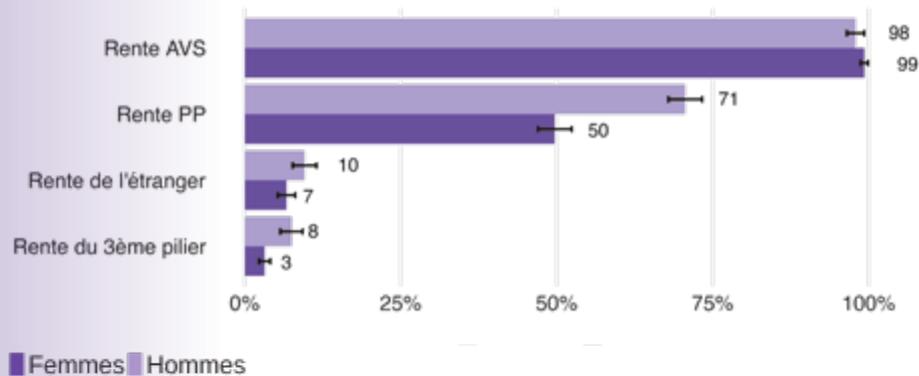


50%

Près de 50% des femmes retraitées perçoivent une rente de la prévoyance professionnelle. Cette part est d'environ 71% chez les hommes.

Part de bénéficiaires d'une rente, selon le type de prestation, en 2020

En % de tous les bénéficiaires d'une rente dès 65 ans

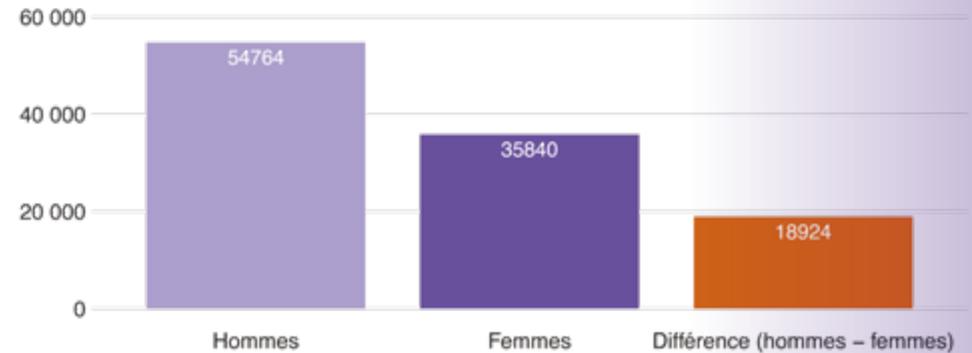


AVS = assurance-vieillesse et survivants; PP = prévoyance professionnelle
Les bénéficiaires d'une rente sont des personnes qui reçoivent au moins une rente de l'un des trois piliers du système suisse de prévoyance vieillesse ou de l'étranger.

Source: OFS – Enquête sur les revenus et les conditions de vie, SILC-2020

Rentes annuelles moyennes de la prévoyance vieillesse, en 2020 (en francs)

Bénéficiaires dès 65 ans



Les bénéficiaires d'une rente sont des personnes qui reçoivent au moins une rente de l'un des trois piliers du système suisse de prévoyance vieillesse ou de l'étranger.

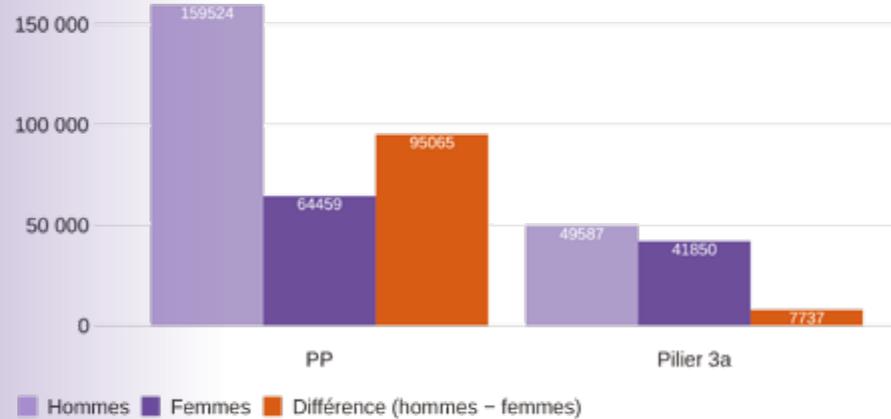
Source: OFS – Enquête sur les revenus et les conditions de vie, SILC-2020

35%

Le montant moyen des rentes versées aux hommes s'élève à 54'764 francs par an. Les femmes reçoivent 35'840 francs ce qui correspond à 65,4% du montant reçu par les hommes. L'écart de rentes entre les sexes = Gender pension gap est de 35%.

Niveau des prestations en capital de la PP et du pilier 3a, en 2021

Médiane en francs



PP = prévoyance professionnelle
Sont prises en compte les prestations en capital qui ont été touchées comme prestations de vieillesse.

Source: OFS - Statistique des nouvelles rentes (NRS), version du 12.01.2023

64'000

Dans le cadre du passage à la retraite, les hommes reçoivent un versement en capital du 2^e pilier d'environ 160'000 francs (médiane); les femmes reçoivent environ 64'000 francs (40,4%).



CONCLUSION

Le panorama que constituent les douze thèmes traités dans ce cahier n'est guère réjouissant. **Les inégalités entre les sexes restent très marquées en Suisse aujourd'hui** – la plupart des données datent de 2020-2021 – et la parité demeure une exception.

Le seul domaine où l'on peut véritablement parler de progrès est la représentation des femmes dans les institutions politiques et plus généralement dans les positions influentes (chapitre 6). Aux niveaux communal, cantonal et fédéral la proportion de femmes élues aux exécutifs et législatifs a augmenté, mais on est encore loin de la parité. Rappelons aussi que si une minorité de femmes peut accéder désormais à des positions supérieures, elles ne s'engageront pas forcément de manière déterminée dans la défense des droits des femmes.

Ailleurs, pour la grande majorité des femmes, la situation n'a guère évolué et l'on retrouve les caractéristiques déjà mises en évidence en 2019: manque de partage du travail domestique et familial entre femmes et hommes, activités professionnelles féminines discontinues et réduites, ségrégation horizontale et verticale sur le marché du travail rémunéré, discriminations salariales, retraites inférieures.

En résumé, on constate des fluctuations, une stagnation, voire une dégradation dans certains domaines. Par exemple, **la part inexpliquée de l'écart salarial dans l'économie totale est passée de 44% en 2016 à 48% en 2020** (chapitre 7). Ceci alors que la loi sur l'égalité est en vigueur depuis 27 ans (1996).

Cet exemple illustre bien l'absence de volonté politique de réaliser l'égalité dans les faits. En effet, la dernière révision de la loi sur l'égalité, entrée en vigueur en 2020 ne prescrit des contrôles que pour les entreprises comptant plus de 100 travailleur-euses (soit moins de 1% des entreprises et même pas la moitié des salarié-es en Suisse) et ne prévoit aucune sanction en cas de violation de la loi! Qui pourrait croire que c'est ainsi qu'on imposera l'égalité salariale?

Mentionnons aussi le projet de réforme de la loi sur la prévoyance professionnelle **(LPP 21) qui, contrairement aux promesses faites lors de la campagne sur AVS 21, n'améliorera en rien les rentes des femmes.**

La grève féministe du 14 juin est l'occasion d'une prise de conscience de cette réalité et de la mise en avant des revendications propres à la changer.

Les informations du cahier de doléances sont présentées également, sous forme de slides instagram et de posters à imprimer, sur le site de la Coordination romande des collectifs de la grève féministe :

www.grevefeministe.ch/campagnes/les-inegalites-en-2023

Graphisme : Sophie Gagnebin

Éditions : Grève féministe 2023

Collectif pour la grève féministe Neuchâtel :

www.grevefeministene.com

Neuchâtel, juin 2023

