

*Appel Citoyen est un mouvement indépendant et non-partisan.
Par le biais de documents de réflexion, Appel Citoyen veut enrichir
le débat démocratique autour de la nouvelle Constitution valaisanne.*

*Ces documents esquissent des scénarios sur les grands thèmes de la révision. Les auteur-es de ce
document s'expriment en leur nom propre et pas au nom du mouvement.
Les Constituant-e-s et le grand public sont invités
à discuter et nourrir ces réflexions.*

Ensemble, nous sommes meilleur-e-s.

L'ÉGALITE ET L'ÉQUITE DES DROITS ENTRE HOMMES ET FEMMES

Introduction

L'égalité est un terme polysémique et un droit fondamental qui recouvre différents domaines : l'égalité devant la loi ou égalité en droit, l'égalité sociale et l'égalité des chances. L'égalité et par conséquent le droit à la **non-discrimination** couvrent de nombreux domaines¹.

Par exemple, dans la déclaration de Fribourg (2007) sur les droits culturels, il est fait mention des aspects suivants : « *Ces droits sont garantis sans discrimination fondée notamment sur la couleur, le sexe, l'âge, la langue, la religion, la conviction, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'origine ou la condition sociale, la naissance ou tout autre situation à partir de laquelle la personne compose son identité culturelle* ».

Les chiffres parlent d'eux-mêmes (cf. document annexé : faits et chiffres), l'égalité hommes-femmes reste un domaine **primordial qui doit absolument** être thématiqué et traité par la Constituante, car il est absent **de la Constitution actuelle** (cf. 1.1.1 Historique). Toutefois, avant de documenter et d'argumenter ce point, il est important de rappeler que d'autres domaines devraient aussi être pris en considération à cette occasion. Notamment la question de la discrimination liée à l'orientation sexuelle et l'identité de genre (voir plus loin : Non-discrimination par rapport à l'orientation sexuelle et l'identité de genre). Les deux autres points importants sont la question du handicap ainsi que celle des convictions.

¹ Si nous prenons les quatre autres Constitutions romandes les aspects suivants sont mentionnés : l'origine / ethnie, la situation sociale, l'état civil, le mode de vie, le patrimoine génétique, l'aspect physique, le sexe (ou genre), l'orientation sexuelle, la langue, les convictions (religieuses, philosophiques, politiques), Les opinions, une déficience physique, mentale ou psychique / un handicap.

Généralités

Historique

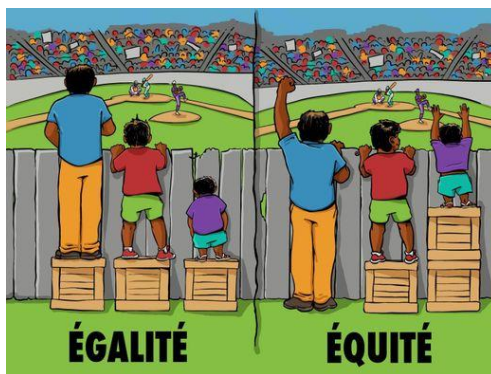
Dans la Constitution valaisanne de 1907 qui nous régit encore aujourd'hui, le terme « femme » n'existe pas. Celui de « citoyenne » y figure depuis 1991 seulement (à l'art 88), ainsi que celui d'« électrice ». Dès 1907 pourtant, l'article 3 de la Constitution affirme que « *tous les citoyens sont égaux devant la loi* ». Tous les citoyens ? A l'époque, le terme n'englobe pas les femmes puisque les hommes sont seuls habilités à voter, à élire et à gouverner. La seule égalité formellement prévue dans la Constitution concerne « l'égalité des langues » !

Il faudra attendre 1970 pour que le droit de vote et d'éligibilité soit reconnu aux femmes valaisannes (1971 au plan suisse) et 1981 pour que l'égalité en droit et en fait avec les hommes soit reconnue, dans l'art. 4 al.2 de la Constitution fédérale (aujourd'hui art 8 al.3). La loi valaisanne sur l'égalité adoptée en 1996 est par conséquent une loi d'application du droit fédéral.

A l'exception d'une correction purement cosmétique introduite en 1993 indiquant désormais que « *Dans la Constitution, toute désignation de personne, de statut ou de fonction vise indifféremment l'homme ou la femme* », rien n'a fondamentalement changé au niveau constitutionnel en ce qui concerne les femmes.

Autant dire qu'il est grand temps de revoir notre charte fondamentale et de réparer concrètement cette injustice.

Nous avons fait le choix de parler d'égalité **et d'équité**. En effet, traiter de manière égale ce qui est inégal peut aussi contribuer à des injustices (exemple du prélèvement fiscal qui s'opère différemment selon que le contribuable est riche ou pauvre, ou de la redistribution qui permet de donner davantage aux démunis).



Des droits qui doivent pouvoir se concrétiser

En l'absence de dispositions constitutionnelles cantonales explicites en ce qui concerne l'égalité des droits entre hommes et femmes, l'art. 8 al.3 de la Constitution fédérale **s'applique**, en tant que droit supérieur. Les révisions constitutionnelles cantonales ont cependant toutes intégré les dispositions adoptées au plan fédéral, à quelques nuances près.

L'article de la Cst fédérale sur l'égalité dit ceci :

Art. 8 Egalité

¹ *Tous les êtres humains sont égaux devant la loi.*

² *Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques, ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.*

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

On peut estimer que cet article couvre un champ très large. Cependant, on sait aussi que dans certains domaines et malgré cet article constitutionnel, les pratiques équitables tardent à suivre. Une réflexion doit se faire sur les moyens que devrait se donner le Canton pour mettre en œuvre ces principes généraux et pour vérifier qu'ils soient réellement appliqués.

Une thématique transversale

Comme on peut le constater, les inégalités entre femmes et hommes persistent encore dans de nombreux secteurs. C'est un problème transversal qui plonge ses racines dans de nombreuses pratiques et croyances et qui influence notre société dans tous les domaines - qu'ils soient économiques, politiques ou sociaux. Il faut donc adopter une approche globale qui tienne compte de la complexité du sujet (approche systémique).

La responsabilité de notre gouvernement est de combler le fossé qui subsiste entre la théorie et la réalité. Il ne suffit pas de créer un bureau de l'égalité pour atteindre les objectifs de parité attendus dans de nombreux secteurs où ils pourraient être atteints. La démarche doit impliquer l'ensemble des collectivités, qu'elles soient publiques ou privées.

Nous demandons une politique de mise en œuvre proactive qui tienne compte des éléments suivants :

- 1) Une promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes doit être **ancrée dans la Constitution** et doit définir une approche globale qui couvre tous les domaines de l'État (santé, éducation, orientation professionnelle, sécurité, assurances sociales, travaux publics, économie, etc.)².
- 2) La problématique de l'égalité des genres doit être intégrée dans toutes les politiques publiques, à tous les niveaux décisionnels.
- 3) La mise en oeuvre doit faire l'objet d'un suivi : récolte régulière d'informations et de données sexospécifiques.
- 4) Le résultat des analyses doit permettre de fixer de nouveaux objectifs prioritaires concrets et inciter à adopter des moyens performants visant à la parité.

Domaines particuliers

Représentation des femmes en politique

Dans ce domaine, on constate un solide retard : les femmes ne dépassent toujours pas la proportion de 20% au Gouvernement cantonal, au Conseil des États, dans les conseils communaux, dans les présidences de commune ou dans le pouvoir judiciaire. Elles sont à peine mieux représentées au Conseil national, au Grand Conseil et dans les législatifs des communes (Conseils généraux). En fait, lorsque les femmes ont obtenu le droit d'éligibilité (1970 et 1971), aucun siège ne leur était réservé. Chaque place a dû se gagner par la perte de siège pour un homme, ce qui explique la lenteur et la difficulté d'accéder pour elles aux fonctions électives. Près de cinquante ans après, on constate que l'évolution, loin de s'accélérer, a plutôt tendance à stagner.

Il s'agit donc d'imaginer des solutions qui permettent d'accélérer ce processus.

Notre système politique suisse est basé sur le principe de quotas. Nous avons des quotas linguistiques, des quotas par parti (quorum), des quotas par régions. Le problème est que la représentation des femmes n'est pas prise en compte. Il s'agit d'intégrer la représentation des femmes dans ce système de répartition des élu-e-s. On peut donc imaginer des quotas de candidatures ou des quotas d'élues, à titre provisoire ou permanent, par des mesures souples ou coercitives selon l'effet attendu. La refonte de la Constitution permet une réflexion approfondie dans ce domaine. Ces solutions doivent être envisagées dans tous les domaines où le déficit est perceptible, qu'il s'agisse des représentations régionales, des représentations des minorités de toutes sortes ou des représentations hommes-femmes dans les institutions.

D'une manière générale, l'accès des femmes aux postes à responsabilité pose les mêmes problèmes et mérite des mesures concrètes.

² Cf. *gender mainstreaming*.

Le gouvernement doit fixer des objectifs pour la représentation des femmes dans les directions des institutions aussi bien publiques que parapubliques ou privées lorsqu'elles bénéficient de mandats publics. Ceci est faisable, car l'Etat détient des parts importantes dans certaines institutions. Il détient 70% des parts dans la BCVS, 50% dans les force motrices valaisannes FMV, et il détiendra des parts importants dans la future société de l'aéroport. Il s'agit de réaliser des objectifs de représentation équitable dans toutes les sociétés liées à l'Etat par mandat.

Au niveau de l'élection au Conseil d'État, si nous considérons qu'il est important d'assurer que chacune des trois régions constitutionnelles soient représentées, nous estimons qu'il est primordial d'assurer une représentation équitable des femmes. L'article 52 al. 3 de l'actuelle Constitution stipule uniquement un quota par région. Nous pourrions également spécifier que le gouvernement ne peut pas être composé de moins de deux représentants de chaque sexe. Cette clause ne viserait ni les hommes ni les femmes, mais pousserait chaque parti politique à présenter des femmes sur leurs listes. Ceci les obligerait par conséquent à recruter et à préparer des femmes en amont pour une telle candidature.

Formation et orientation professionnelle

Le niveau de formation des filles s'est assez fortement accru au cours de ces dernières décennies, davantage que leurs chances de promotion dans les métiers choisis. L'égalité des chances face à la formation doit être affirmée.

En revanche, l'orientation professionnelle souffre encore d'un assez large déficit : les filles choisissent en majorité des professions dites féminines, moins nombreuses et moins valorisées que les métiers dits masculins. Il s'agit avant tout d'un problème de "représentations" et d'éducation dont l'école doit se préoccuper dès le plus jeune âge³.

Monde du travail : égalité salariale

Depuis 1981, le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale figure expressément dans la Constitution fédérale. Cette disposition a sans doute permis des progrès, mais elle n'a pas encore permis de résoudre l'ensemble des inégalités. Là aussi, laisser agir la concurrence naturelle ne permet pas d'abolir les différences de manière significative. Sans exigence d'aucune sorte, les entreprises, qu'elles soient publiques ou privées, ne changeront pas grand-chose à leur mode de faire et les femmes resteront confinées aux tâches de secrétariat qu'elles détiennent toujours majoritairement dans les administrations.

Ces inégalités se répercutent bien au-delà de la période active puisqu'elles conditionnent le niveau des retraites pour les femmes qui non seulement ont eu de faibles salaires mais qui en plus ont souvent interrompu leur carrière pour s'occuper des enfants.

³ Voir annexe 2.

Une mesure concrète a été proposée pour combattre l'inégalité salariale. A ce jour, 14 cantons, 50 communes et la Confédération ont signé la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public ; l'État du Valais l'a signée en 2017.

En ce qui concerne le secteur privé, le Conseil National a adopté une loi qui s'inspire de cette charte et s'appliquerait aux entreprises privées (le dossier est retourné au Conseil des États). En attendant qu'une loi fédérale soit finalement adoptée, le Valais pourrait déjà instaurer cette pratique d'audit salarial dans le secteur privé avec une approche plus rigoureuse. Par exemple : y soumettre les entreprises de 50 employé-e-s, et prévoir que les résultats des analyses soient rendus publics⁴.

L'on devrait aussi imaginer une meilleure parité dans les instances dirigeantes, surtout lorsqu'il s'agit des administrations publiques.

En juin 2018, le Conseil national a voté pour un quota minimum de 30% de femmes dans les conseils d'administration et de 20% dans les directions. On peut cependant trouver gênant de viser d'emblée une infériorité numérique pour les femmes. Est-ce que l'on admettrait, à l'inverse, que l'on envisage un quota minimum de 30% d'hommes dans ces fonctions ? Selon différentes études, il est avéré que les directions mixtes sont plus efficaces et obtiennent même un meilleur rendement (la loi doit encore passer par le Conseil des États)⁵.

Congé parental

Sachant que cette mesure contribuerait à une meilleure égalité hommes femmes, il s'avère également important d'y réfléchir dans le cadre de la Constitution. Le Canton de Vaud a par exemple fait cet exercice⁶. Plus récemment, une analyse mandatée par la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales montre qu'un congé parental a des répercussions positives sur la santé de la mère et de l'enfant, sur l'égalité entre hommes et femmes mais aussi sur l'économie. Les résultats de l'analyse confortent la commission dans son engagement de longue date en faveur de l'introduction d'un congé parental en Suisse⁷.

Rôle et tâches au sein de la famille

On pourra dire que la place qu'occupe chaque femme au sein de la famille ne relève pas fatalement des pouvoirs publics. Et pourtant. Lorsque les hommes sont convoqués au service de l'armée, ils sont rémunérés pour une tâche considérée comme d'intérêt public.

⁴ Voir annexe 2.

⁵ Voir Annexe 2: article Le Temps 14.06.18

⁶ Art. 64 Assurance maternité et congé parental

¹ En l'absence d'une assurance maternité fédérale, l'État met en place un dispositif d'assurance maternité cantonale.

² Il encourage le congé parental.

⁷ <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiqués.msg-id-71869.html>

Lorsque les femmes (et les hommes parfois) assurent l'entretien et l'éducation des enfants, on ne considère pas leur activité comme un service social à la communauté. Chaque famille doit donc se débrouiller pour réaliser ces tâches ou pour rétribuer les aides dont elle a besoin dans ce domaine.

Si l'éducation des enfants était considérée comme un travail important au service de la société, on trouverait sans doute des solutions plus équitables pour leur prise en charge, comme nos ancêtres ont su le faire dans le domaine de l'instruction publique. Il en est d'ailleurs de même pour les personnes (souvent des femmes) qui se chargent des handicapés ou des personnes âgées (travail des "proches aidants").

La situation des familles monoparentales, pourtant de plus en plus nombreuses, n'est toujours pas prise en compte à la hauteur des besoins qu'elle génère.

Les investissements dans des programmes de services éducatifs et de garde, accessibles et de qualité, peuvent contribuer à atteindre plusieurs objectifs relatifs à l'égalité des chances : en réduisant notamment le temps que les femmes consacrent aux soins non rémunérés à leurs proches - pour que ces soins soient prodigués par des tiers. Ceci permettrait d'accroître leurs chances de suivre des formations ou des études, et de trouver des emplois valorisants.

Fiscalité

Le système fiscal actuel, en additionnant les revenus de l'époux et de l'épouse pour le calcul du taux d'imposition, pénalise lourdement le travail des femmes, au point de décourager certaines d'exercer leur métier. Ce système est injuste dans la mesure où il traite différemment les couples mariés et les autres couples, les familles qui peuvent se suffire d'un seul salaire et celles qui doivent impérativement avoir deux salaires pour vivre.

Il est donc temps de réfléchir à un système d'imposition individuelle, moins pénalisant pour les familles et par conséquent plus équitable.

Terminologie et langage

De nombreux linguistes l'affirment : « *La valeur attribuée à la forme [...] (et au langage), guide la compréhension du discours [...], ainsi que les comportements qui y sont liés* »⁸.

Dans la mesure où le texte de la Constitution actuelle a, au départ, donné un genre exclusivement masculin aux termes désignant les personnes, les statuts ou les fonctions - plutôt qu'un sens générique qui aurait permis d'englober aussi bien les femmes que les hommes, la terminologie utilisée conserve une certaine ambiguïté qu'un simple rappel de bas de page ne parvient pas vraiment à éclaircir. Autrement dit, quand, durant des décennies les termes « membre du Gouvernement » ont concerné exclusivement des

⁸ « *Les Mots de l'égalité, Le guide du langage féminisé et épiciène, UNIL 2018.*

hommes, on peine à intégrer le changement intervenu depuis l'accès des femmes au droit d'éligibilité si ces termes demeurent les mêmes.

Au niveau suisse, le bureau de l'égalité fait la recommandation suivante: « *Les collectivités publiques se doivent de réaliser le mandat constitutionnel de pourvoir à l'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes. Le langage, écrit ou parlé, fait partie des outils permettant l'accès à cette égalité. C'est pourquoi les textes émanant des législatifs ou des administrations cantonales ou de toute la Suisse romande devraient être désormais rédigés de manière à respecter le principe d'égalité.* »

Il s'agira par conséquent d'être attentif à la terminologie utilisée dans la nouvelle Constitution dans ce domaine. Nous proposons par exemple l'utilisation du langage inclusif et épïcène⁹.

NON DISCRIMINATION EN RAISON DE L'ORIENTATION SEXUELLE ET IDENTITÉ DE GENRE

De quoi parle-t-on ?

Les droits sexuels et reproductifs font aussi partie des droits fondamentaux¹⁰. Il est très important de bien distinguer les deux notions et d'utiliser une terminologie adaptée. Pour cela, il faut avoir conscience que différents niveaux s'articulent. Il y a le **sexe biologique**, qui correspond aux organes génitaux avec lesquels chaque personne naît. Puis, le **genre assigné**, qui correspond au genre attribué à chaque enfant à sa naissance (féminin / masculin). Ensuite, il y a l'**identité de genre**, qui se réfère à comment la personne se sent par rapport à son genre (par exemple, une personne avec des organes génitaux féminins, assignée au genre femme, peut se sentir homme). Et enfin, il y a l'**expression de genre**, qui correspond à comment la personne exprime son genre au quotidien (choix des habits, d'une coiffure). Ces différents curseurs peuvent être tout à fait alignés, ou moins, ou pas du tout. C'est un continuum. Quand le sexe biologique et l'identité de genre convergent, on parle d'une personne cisgenre. Quand une personne ressent ou exprime des variations, elle peut se qualifier de trans-genre¹¹.

⁹ Un guide pour utiliser ou mieux connaître le langage épïcène peut être téléchargé sous ce lien : <http://www.egalite.ch/langage-epicene.html>

¹⁰ Ils sont défendus au niveau international par l'IPPF : https://www.ippf.org/sites/default/files/ippf_sexual_rights_declaration_french.pdf, et au niveau national par Santé Sexuelle Suisse.

¹¹ Pour info : pour une personne qui a effectué une transition, on utilise toujours le pronom (il/elle) qu'elle a choisi pour se désigner actuellement pour parler d'elle avant sa transition. Le plus simple, est de poser la question directement à la personne quand on n'est pas certain.e. Voir : https://www.researchgate.net/publication/312299428_Resume_du_rapport_PREOS [accessed Oct 19 2018].

L'**orientation sexuelle** est totalement indépendante de l'identité de genre. Elle se réfère à l'attrance qu'a une personne pour le sexe opposé, le même sexe, ou les deux sexes, et les genres qui vont avec¹².

Arguments

Les personnes non exclusivement hétérosexuelles et trans sont malheureusement encore victimes de nombreuses discriminations au quotidien, que ce soit dans leur droit à la santé, à la sécurité, au logement, à l'emploi. Il est très inquiétant notamment que les jeunes non exclusivement hétérosexuels aient quasi 5 fois plus de risques de commettre une tentative de suicide, très souvent en lien avec l'homophobie et les discriminations vécues¹³. Il nous semble donc primordial que la Constitution garantisse à ces personnes l'égalité des droits, notamment celui de ne pas être discriminées¹⁴. Genève, par exemple, a introduit cet élément dans sa Constitution : l'article 15 al 2 précise que « *Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa situation sociale, **de son orientation sexuelle**, de ses convictions ou d'une déficience* ». Les autres Constitutions romandes reprennent l'idée sous les termes "mode de vie". Nous estimons qu'il serait important d'être explicite dans la Constitution afin de ne plus "légitimer" les violences homophobes dont sont victimes celles et ceux dont l'orientation sexuelle ne correspond pas à la majorité¹⁵.

Domaines concernés

De très nombreux domaines sont concernés par cette thématique. S'il en est un qu'il faut mettre en avant, c'est bien celui de la santé des jeunes. Un rapport important pour la Suisse romande¹⁶ émet 37 recommandations aux autorités en charge de la santé, de l'action sociale et de l'instruction publique. « *Ces recommandations se répartissent en 6 axes prioritaires, à savoir : la formation des professionnel/le/s de la santé ; l'accès aux soins ; la prévention et la promotion de la santé ; la suppression des pratiques discriminatoires ; la santé scolaire ; la recherche* »¹⁷. Les mesures 26, 27 et 28 proposent notamment d'« *instaurer un climat scolaire favorable à l'expression et l'épanouissement des personnes LGBT et à celles issues de familles arc-en-ciel (familles dans lesquelles au moins un des parents est homosexuel, bisexuel ou transgenre)* ». Dans la même idée, les mesures 32 à 35 cherchent à « *instaurer une pratique de réseau dans la prise en charge des jeunes LGBT en*

¹² Voir Annexe 3 un schéma qui permet de bien se représenter ces dimensions

¹³ Voir Annexe 4 pour information statistique.

¹⁴ Ce qui n'est malheureusement pas encore garanti dans le droit pénal. Cf. Initiative parlementaire : Lutter contre les discriminations basées sur l'orientation sexuelle : <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20130407>

¹⁵ Il faudrait même aller jusqu'à ajouter "l'identité de genre" à la liste des alternatives qui ne justifient pas une inégalité de traitement.

¹⁶ PREOS. cf. Annexe 4

¹⁷ Idem.

milieu scolaire ». Assurément, un tel article dans la Constitution valaisanne serait un grand levier pour promouvoir la mise en oeuvre de mesures positives concrètes.

Conclusion

La nouvelle Constitution cantonale devrait affirmer quelques grands principes concernant l'égalité et l'équité entre hommes et femmes et veiller à ce que ces principes soient appliqués.

Quelques mesures devraient également y figurer concernant la non-discrimination des populations LGBT dont les droits non seulement ne sont pas reconnus mais qui sont encore victimes de discriminations et d'injustices.

Denyse Betchov, Cilette Cretton (Coordination), Jean Bonnard, Thierry Dewier, Madeline Heiniger, Eliane Launaz Perrin, Jo Piller, Natanaëlle Perrion, Martine Rouiller, Olivier Udriot

Vos réflexions sont les bienvenues : merci d'écrire à hello@appelcitoyen.ch !

ANNEXES ET NOTES

Annexe 1 : Exemples dans les autres Constitutions romandes sur l'égalité et la non-discrimination :

Les constitutions élaborées dans les autres cantons romands abordent ainsi ces domaines :
Par exemple à Genève : « *Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa situation sociale, de son orientation sexuelle, de ses convictions ou d'une déficience* » (art. 15.2 Const). A Fribourg, il est mentionné que « *Tous les êtres humains sont égaux devant la loi. Personne ne doit subir de discrimination* » (art. 9.1 Const), puis deux domaines sont détaillés : l'égalité hommes-femmes et les personnes vivant avec un handicap¹⁸. Dans le canton de Vaud, on parle ainsi : « *Art. 10.2 Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son état civil, de son mode de vie, de son patrimoine génétique, de son aspect physique, de son handicap, de ses convictions ou de ses opinions.* » Le domaine égalité hommes-femmes est ensuite détaillé dans deux articles. Enfin, à Neuchâtel, dans l'article 8.1, il est stipulé : « *L'égalité de droit est garantie. Nul ne doit subir de discrimination, notamment du fait de son origine, de son ethnie, de sa couleur, de son sexe, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ou du fait d'une déficience physique, mentale ou psychique* ».

Annexe 2 : Egalité salariale

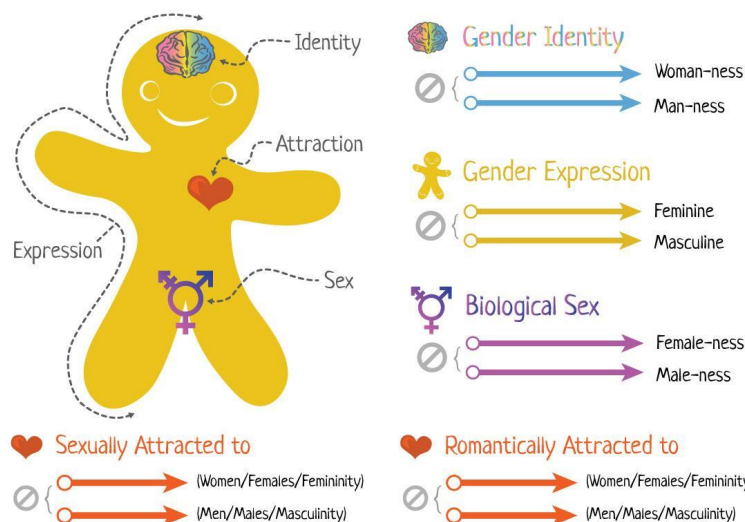
- 1) Le Temps, 23.02.18, par Lise Baillat, chiffres à l'appui : <https://www.letemps.ch/suisse/legalite-salariale-thriller-politique>
- 2) La Charte: <https://www.ebg.admin.ch/.../egalite-salariale/.../charte-pour-ega...>
- 3) Le Temps 14.06.18 Quotas dans les conseils d'administration:
<https://www.letemps.ch/suisse/quotas-feminins-sauves-justesse>

Annexe 3 : GenderBread personne

¹⁸ 9.2 La femme et l'homme sont égaux en droit. Ils ont droit en particulier au même salaire pour un travail de valeur égale. L'État et les communes veillent à l'égalité de droit et de fait, notamment dans les domaines de la famille, de la formation, du travail et, dans la mesure du possible, pour l'accès à la fonction publique.

9.3 L'État et les communes prennent des mesures en vue de compenser les inégalités qui frappent les handicapés et de favoriser leur autonomie et leur intégration économique et sociale. Constitution de Fribourg.

The Genderbread Person v3.3 by its pronounced METROsexual



Annexe 4 : Quelques données sur les discriminations subies par les personnes LGBT

Les données suivantes sont issues d'une enquête publiée par l'IUMSP en 2017 : Enquêtes populationnelles sur la victimisation et la délinquance chez les jeunes dans les cantons de Vaud et de Zürich. Les jeunes non-exclusivement hétérosexuel-le-s, populations davantage exposées ?¹⁹

Ces deux enquêtes se focalisent sur la violence, la consommation de substances psychoactives et la santé des répondant-e-s. Elles ont été menées en 2014 dans deux cantons suisses, auprès de plus de 5'000 élèves en dernière année de scolarité obligatoire.(...) Sur la totalité des jeunes ayant participé à ces enquêtes, 4.7% (7.0% de filles et 2.4% de garçons) ont indiqué avoir une **attirance non exclusivement hétérosexuelle**. (...)

Victimisation

Il s'avère que le taux de jeunes non exclusivement hétérosexuel-le-s à avoir été victimes de différentes formes de violences est plus important que le taux observé chez les jeunes exclusivement hétérosexuel-le-s. **Les jeunes non exclusivement hétérosexuel-le-s sont, en effet, proportionnellement plus nombreux-euses à avoir été victimes de brigandage/racket (8.7% vs 5.1%, respectivement), de lésions corporelles (11.5% vs 6.8%, respectivement) ou de violences sexuelles (8.7% vs 5.1%, respectivement).**

Santé

(...) Les jeunes ayant une attirance non exclusivement hétérosexuelle sont proportionnellement **plus nombreux-euses à rapporter être en mauvaise santé générale** (24.9% contre 9.9% chez les jeunes ayant une attirance exclusivement hétérosexuelle) au moment de l'enquête, à avoir plusieurs

¹⁹ Lucia S, Stadelmann S, Amiguet M, Ribeaud D, Bize R. Enquêtes populationnelles sur la victimisation et la délinquance chez les jeunes dans les cantons de Vaud et Zurich. Les jeunes non exclusivement hétérosexuel-le-s :populations davantage exposées ? Lausanne, Institut universitaire de médecine sociale et préventive, 2017 (Raisons de santé 279).<http://dx.doi.org/10.16908/issn.1660-7104/279>.

symptômes psychosomatiques plusieurs fois par semaine au cours des 6 mois précédents l'enquête (74.7% vs 51.9%, respectivement) et à annoncer des symptômes dépressifs au moment de l'enquête (56.3 % vs 35.5% respectivement).

Par ailleurs une autre étude montre que, malheureusement, par rapport à une population masculine hétérosexuelle (et cis-genre) de même âge, l'odd (= le risque) de faire une tentative de suicide (TS) est quasi 5 fois plus élevé chez les jeunes homosexuels!

Risque d'avoir déjà commis une TS environ 5 fois plus élevé

Table 5

Lifetime and 12-month odds ratios (OR) of suicidality among men 16–20 years by sexual orientation in ch-x and SMASH, 2002.

	ch-x		SMASH	
	OR	95% CI	OR	95% CI
Lifetime				
Suicide attempts				
Heterosexual men	1.00		1.00	
Homo/bisexual men	4.68	(3.06–7.15)	5.36	(2.57–11.2)

Wang J, Häusermann M, Wyder H, Meichun M-K, Weiss M. Suicidality and sexual orientation among men in Switzerland: Findings from 3 probability surveys. *Journal of Psychiatric Research*. 2012. 46 (8): 980-6

Voir également : (PDF) *Résumé du rapport PREOS*. Available from: https://www.researchgate.net/publication/312299428_Resume_du_rapport_PREOS [accessed Oct 19 2018].

VOIR ÉGALEMENT : ÉGALITE – FAITS ET CHIFFRES