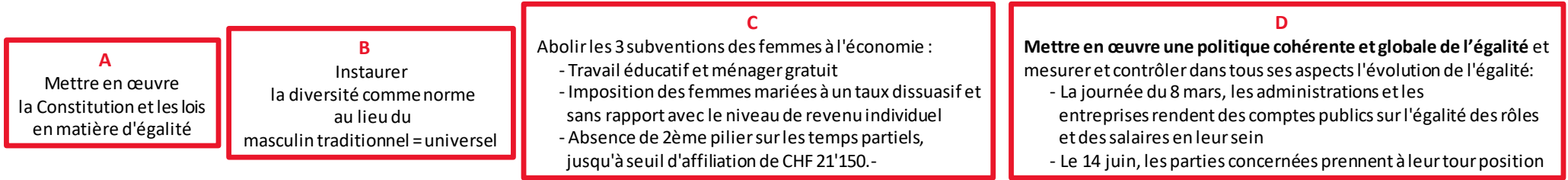


65 NO PEANUTS!
Egalité complète, pas de cacahuètes!

Feuille de route pour une mise en œuvre d'une politique de l'égalité cohérente et globale avant toute hausse de l'âge de la retraite des femmes



Feuille de route pour une mise en œuvre d'une politique de l'égalité cohérente et globale avant toute hausse de l'âge de la retraite des femmes

ETAPES FONDAMENTALES	ARGUMENTAIRE
OBJECTIF	RECULER LA VOTATION SUR LE RELEVEMENT DE L'ÂGE DE L'AVS DES FEMMES JUSQU'À LA MISE EN ŒUVRE ACCEPTABLE DE LA LISTE CONCRETE DES ACTIONS
A - METTRE EN ŒUVRE LA CONSTITUTION ET LA LOI SUR L'ÉGALITÉ DANS TOUS LES DOMAINES AFFIRMATION DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI SUR L'ÉGALITÉ ET DE LA CONSTITUTION PAR UNE VOLONTÉ EXPLICITE ET EXPRIMÉE PUBLIQUEMENT PAR TOUTES LES INSTANCES DE POUVOIR PUBLIQUES ET PRIVÉES.	IL N'Y A AUCUNE JUSTIFICATION À NE PAS APPLIQUER LES LOIS. LE SEXISME N'EST PLUS À NÉGOCIER, NI LE RACISME NI L'HOMOPHOBIE. LA CONSTITUTION, DONC LA SUISSE, AFFIRME L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES ET, AU-DELÀ, ENTRE TOUTES LES PERSONNES. L'ÉGALITÉ DOIT MAINTENANT ÊTRE ACTIVEMENT ET RÉSOLUMENT SOUTENUE PAR CHACUN·E. L'HEURE EST À SA MISE EN ŒUVRE.
B – INSTAURER LA DIVERSITÉ COMME NORME AU LIEU DU MASCULIN = UNIVERSEL	IL N'EST PLUS ACCEPTABLE DE RECOURIR À « L'UNIVERSEL=LE MASCULIN TRADITIONNEL» COMME NORME DE DÉPART ET DE RÉFÉRENCE, NORME REFLÉTANT L'ANDROCENTRISME DE NOTRE SOCIÉTÉ. EN EFFET, À PARTIR DU MOMENT OÙ IL Y A UNE SEULE NORME PUIS DES VARIATIONS ÉVENTUELLES SUR CETTE NORME, LES DISCRIMINATIONS ET STÉRÉOTYPES SONT GRAVÉS, NOTAMMENT, DANS LES COMPORTEMENTS, LE LANGAGE, LES LOIS, LES ASSURANCES, DANS LA FISCALITÉ, L'ÉDUCATION AINSI QUE LA MÉDECINE.
C - ABOLIR LES 3 SUBVENTIONS DES FEMMES À LA SUISSE : TRAVAIL GRATUIT, IMPOSITION CUMULÉE DES PERSONNES MARIÉES, ABSENCE DE 2^{ÈME} PILIER SUR LE TRAVAIL PARTIEL	IL N'Y A AUCUNE JUSTIFICATION À CES 3 SUBVENTIONS DES FEMMES À L'ÉCONOMIE- LE RÉSULTAT, AUJOURD'HUI LES FEMMES TOUCHENT 63% DE LPP DE MOINS QUE LES HOMMES, AUTREMENT DIT, LES HOMMES TOUCHENT 3 FOIS PLUS DE LPP QUE LES FEMMES: POUR 1000.- DE LPP VERSÉS AUX HOMMES LES FEMMES TOUCHENT 370.- SEULEMENT.
D - MESURER ET CONTRÔLER DANS TOUS SES ASPECTS L'ÉVOLUTION DE L'ÉGALITÉ EN SUISSE AVEC UN OBSERVATOIRE DÉDIÉ	L'ADMINISTRATION DOIT SURVEILLER L'ÉVOLUTION DE L'ÉGALITÉ DANS SA GLOBALITÉ ET SES ASPECTS SYSTÉMIQUES AVEC UNE GRILLE DE CRITÈRES PERTINENTS ET GLOBAUX. LA JOURNÉE DU 8 MARS, LES ADMINISTRATIONS ET LES ENTREPRISES DOIVENT RENDRE DES COMPTES PUBLICS SUR L'ÉGALITÉ DES RÔLES ET DES SALAIRES EN LEUR SEIN. LE 8 MARS N'EST PAS LA ST-VALENTIN ! LE 14 JUIN, LES PARTIES CONCERNÉES PRENNENT À LEUR TOUR POSITION.
CRITÈRE DE MESURE DE L'ÉGALITÉ : LE MONTANT ÉGAL DES RETRAITES. LE CRITÈRE DE MESURE DE L'ÉGALITÉ DOIT ÊTRE UN MONTANT ÉGAL DES RETRAITES (AVS ET LPP) CAR ELLES RÉSUMENT TOUT LE PARCOURS D'UNE PERSONNE	LE MONTANT ÉGAL DES RETRAITES EST LE CRITÈRE EST CELUI QUI DONNE LA MEILLEURE VUE D'ENSEMBLE DE L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES. L'ÉGALITÉ IMPLIQUE DE TRAITER ENSEMBLE LA RÉVISION DE L'AVS ET DE LA LPP.

Feuille de route pour une mise en œuvre d'une politique de l'égalité cohérente et globale avant toute hausse de l'âge de la retraite des femmes

ETAPES FONDAMENTALES	ARGUMENTAIRE
CHECKLIST EN 6 AXES	
10 - AVS et LPP	L'ÉGALITÉ IMPOSE DE TRAITER ENSEMBLE AVS ET LPP.
20 - PARTAGE ÉGAL DU TRAVAIL ÉDUCATIF, MÉNAGER ET DE CELUI DE PROCHE AIDANT-E	IMPORTANCE CRUCIALE D'UN PARTAGE DU TRAVAIL DOMESTIQUE ET DES SOINS AUX PERSONNES DÉPENDANTES, DE LA RECONNAISSANCE DE LEUR VALEUR FAMILIALE, ÉCONOMIQUE ET SOCIALE. L'INÉGALITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EST LA CONSÉQUENCE DU PARTAGE INÉGAL DE CE TRAVAIL DOMESTIQUE ET DE SOINS.
30 - ACCÈS ÉGAL ET NON BIAISÉ AU MARCHÉ DU TRAVAIL	L'ACCÈS ÉGAL AU MARCHÉ DU TRAVAIL EST CLEF ET INTERVIENT EN AMONT DE L'ÉGALITÉ SALARIALE
40 - EDUCATION ET STÉRÉOTYPES	DES MESURES FERMES SUR LE FRONT DES DISCRIMINATIONS CONSCIENTES ET DE CELLES ENCORE ACTUELLEMENT INCONSCIENTES OU INTÉGRÉES PERMETTRONT D'ATTEINDRE UN POUVOIR ÉGAL ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, ET POUR D'AUTRES DISCRIMINATIONS (APPARTENANCE ETHNIQUE, ORIENTATION SEXUELLE, APPARENCE PHYSIQUE PAR EX.)
50 – PRÉVENTION VIOLENCES ET SANTÉ	LES VIOLENCES PHYSIQUES ET MORALES FAITES AUX FEMMES EN PARTICULIER, MAIS AUSSI À TOUT AUTRE GROUPE DISCRIMINÉ, SONT INACCEPTABLES. LA PRISE EN COMPTE CORRECTE ET INFORMÉE DU GENRE ET DU CORPS DANS LES DOMAINES DE LA SANTÉ, DU DROIT ET DE L'ÉDUCATION SEXUELLE ET AFFECTIVE SONT INDISPENSABLES.
60 - FINANCEMENT	L'INÉGALITÉ NE PEUT ÊTRE JUSTIFIÉE PAR UN MANQUE DE MOYENS : EXAMEN DE SOURCES DE FINANCEMENT DURABLES ET EN PHASE AVEC LE MONDE ACTUEL

Feuille de route pour une mise en œuvre d'une politique de l'égalité cohérente et globale avant toute hausse de l'âge de la retraite des femmes

ACTIONS CONCRETES	ARGUMENTAIRE
CHECKLIST EN 6 AXES	
10 - AVS et LPP	L'ÉGALITÉ IMPOSE DE TRAITER ENSEMBLE AVS ET LPP. LE MONTANT TOTAL DES RETRAITES DONNE LA MEILLEURE VUE D'ENSEMBLE DE L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES PUISQU'IL RÉSUME LES PARCOURS DE VIE ENTIERS.
#11 Ne pas séparer AVS et LPP : assurer l'égalité du montant des retraites comme reflet du parcours de vie	Des retraites d'un montant égal sont le critère principal de mesure de l'égalité. Tout le reste en découle puisque l'inégalité dans les retraites résume toutes les inégalités : dans l'accès et la participation au travail rémunéré et au travail non rémunéré (soins), dans les différences de formations, dans les salaires, dans les systèmes de valorisation des métiers et dans l'accès aux postes de pouvoir.
#12 Cotiser à la LPP dès le 1^{er} franc	Ceci permet de diminuer les effets négatifs du temps de travail partiel en constituant une retraite dès le 1 ^{er} franc.
#13 Appliquer un taux de cotisation unique à la LPP	Toute variation du taux présuppose un parcours de vie. L'actuelle progression des taux est calquée sur un parcours de vie traditionnel masculin et marqué par l'époque de sa création, les années 70 : la retraite devait être constituée entre 45 et 65 ans surtout, car les revenus étaient à leur maximum à ce moment, et les enfants avaient quitté le nid. Un taux unique donne la même chance à tous les parcours de vie (femmes, reprise d'études, parentalité jeune ou plus tardive par ex). Le taux croissant actuel discrimine en particulier les personnes plus âgées travaillant dans l'économie actuelle.
#14 Créer un fond de compensation du 2^{ème} pilier pour les personnes ayant eu un accès restreint au travail rémunéré.	La disparité entre les retraites du 2 ^{ème} pilier entre les femmes et les hommes est vertigineuse : les femmes reçoivent 63% de rentes de moins : pour 1000.- touchés par un homme, en moyenne, une femme reçoit 370.-. Inversement les hommes reçoivent 3,125 fois plus de LPP que les femmes. L'AVS est plus égalitaire avec une disparité de 2.7% en moyenne grâce au bonus éducatif et au splitting des personnes mariées. Il faudra toutefois vérifier l'évolution de cette disparité due aux divorces, aux non-mariages et dans les nouveaux partenariats. En combinant AVS et LPP, la disparité des retraites reste de 37% en défaveur des femmes : pour 1000.- touchés par un homme, une femme touche 630.- ; ceci reste très important et dépasse de loin la disparité salariale (18% de moins pour les femmes ou 23% de plus pour les hommes). Cette différence démontre le cumul des effets de l'accès restreint au travail rémunéré, du partage inégal des tâches domestiques et de <i>caring</i> , des inégalités salariales et constitue ainsi le meilleur critère de mesure de l'égalité. Un fond de compensation pour payer une base LPP à chacune et chacun viendrait élégamment compenser cette discrimination et la subvention historique des femmes à l'économie.
#15 Modifier la LPP pour intégrer la couverture des risques pour les responsabilités de care et les situations de chômage	Quel accès aux assurances risque pour les personnes exerçant des responsabilités de care ? Permettre l'accès aux assurances risque (accident, maladie, invalidité) prévu par la LPP par un fond actif même en cas d'interruption de l'activité lucrative ou en cas de réduction temporaire du taux d'activité en raison de responsabilités de care. Quelle LPP pour les personnes qui arrivent à la retraite hors caisse d'un employeur ? Créer une caisse de compensation LPP pour les femmes et les hommes qui arrivent à l'âge de la retraite sans faire partie de la caisse de pension d'un employeur (chômage, fin de droits par exemple) afin de pouvoir bénéficier des avantages de la mutualisation des risques d'une caisse de pension.
#16 Quid de l'AVS ? Est-elle aussi égalitaire en cas de non-mariage, divorce, partenariats ?	L'AVS se base sur le mariage pour compenser le travail non rémunéré à travers le bonus éducatif et le splitting. Quid de la progression des couples non mariés et des divorces ainsi que des nouveaux partenariats ? Avec ces nouvelles configurations, le risque est que l'écart de 2.7% de l'AVS se creuse de façon significative pour les nouvelles générations.
#17 Renforcer l'AVS par rapport au 2^{ème} pilier	Transfert vers l'AVS de cotisations du 2 ^{ème} pilier car l'AVS tient compte dans une certaine mesure des activités de soin. Mais attention à d'abord analyser le point #15 « Quid de l'AVS ? » sur l'équité de l'AVS pour les nouvelles générations et familles dans toute leur diversité.

Feuille de route pour une mise en œuvre d'une politique de l'égalité cohérente et globale avant toute hausse de l'âge de la retraite des femmes

ACTIONS CONCRETES	ARGUMENTAIRE
20 - PARTAGE ÉGAL DU TRAVAIL ÉDUCATIF, MÉNAGER ET DE CELUI DE PROCHE AIDANT-E	<p>IMPORTANCE CRUCIALE D'UN PARTAGE TOTAL DU TRAVAIL ÉDUCATIF ET MÉNAGER AVEC LA RECONNAISSANCE DE SA VALEUR. L'INÉGALITÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EST LA CONSÉQUENCE DU PARTAGE INÉGAL DE CE TRAVAIL DOMESTIQUE.</p>
#21 Donner sa juste valeur au travail éducatif, ménager et de proche aidant-e	<p>Réaliser l'importance pour la société et valoriser l'image des responsabilités parentales, éducatives, de santé familiale pour les hommes et pour les femmes.</p> <p>Valoriser les compétences nécessaires et acquises dans ce domaine.</p> <p>La Suisse doit prendre la mesure de l'importance des tâches domestiques pour les prendre en compte dans ses assurances sociales, lois, comportements et pour instaurer une norme de temps de travail compatible avec ces responsabilités domestiques, pour toutes et tous.</p> <p>Les autres mesures de cette catégorie, découlent toutes de cette valeur.</p> <p>La relégation de ces tâches en mains féminines et non payées a entraîné la méconnaissance de leur valeur pour le bon fonctionnement de la famille et pour la société. Le soin physique et l'attention aux besoins psychologiques des personnes dépendantes, le soutien et l'encadrement des jeunes, la connaissance des aliments et de leur préparation équilibrée constituent un investissement en temps important et sont des contributions essentielles et exigeantes au quotidien.</p> <p>Ces compétences doivent être valorisées également dans les sphères publiques et professionnelles. Elles doivent être enseignées à l'école aux garçons et aux filles.</p>
#22 Instaurer un congé parental rémunéré de 1 an à partager	<p>Congé parental rémunéré de 1 an pour un partage de l'expérience domestique et un retour au travail des deux parents à un taux d'activité équivalent. Diminution du coût des crèches.</p> <p>Ce congé est indispensable à l'égalité entre femmes et hommes : il encourage la responsabilisation et l'expérience des deux parents à la naissance de leur enfant, l'allaitement s'il est souhaité, la santé maternelle, le retour en forme à une activité professionnelle, la diminution des coûts des crèches. La présence du père, du ou de la partenaire durant au moins les deux premières semaines de retour à la maison est indispensable pour qu'elle ou il puisse aussi prendre sa place auprès de l'enfant.</p> <p>L'articulation de la suite du congé parental peut se faire soit successivement avec un temps minimum pour que la mère puisse se remettre en forme. En cas d'allaitement, l'OMS recommande 6 mois d'allaitement. Alternativement, le père ou le ou la partenaire pourrait étendre sa présence en adoptant un 80% durant et après le congé maternité pour un équivalent d'un congé de 2 à 4 mois environ. Ceci permettrait une implication continue et une transition vers un 80% permanent pour les deux parents.</p> <p>Pour la mère, ce plus long congé qu'actuellement et ce partage permettent un retour à l'emploi à un taux d'activité plus élevé, ce qui est aussi un résultat gagnant pour les entreprises.</p> <p>Ces mesures évitent une grande partie des coûts des crèches qui sont les plus élevés pendant la première année de crèche dû taux d'encadrement par enfant par des professionnel-le-s le plus élevé.</p> <p>L'enfant y gagne également en santé, en calme et en proximité avec ses deux parents.</p>
#23 Introduire le droit à un horaire réduit pour les hommes et les femmes après le congé parental	<p>Droit à un horaire réduit pour les deux parents au retour du congé parental ou pour la prise en charge de proches dépendants</p> <p>Cet horaire réduit permet la poursuite du partage des tâches dans le couple, la diminution du stress familial, le retour en emploi viable sur la longueur qui est bon pour l'investissement public et individuel dans le capital humain, la diminution du coût des crèches.</p>

Feuille de route pour une mise en œuvre d'une politique de l'égalité cohérente et globale avant toute hausse de l'âge de la retraite des femmes

ACTIONS CONCRETES	ARGUMENTAIRE
	<p>Possibilité pour chacun des parents de travailler à un taux d'activité plus élevé plutôt qu'à un petit temps partiel pour celle ou celui qui ne fait que compenser la « suractivité » professionnelle de l'autre.</p> <p>Cette mesure peut s'appliquer aussi à l'assistance aux personnes proches âgées ou en situation de handicap.</p> <p>Le financement de cette mesure pourrait être envisagé pour un plafond de salaires à définir afin de la rendre accessible à toutes et tous et pour un temps défini.</p> <p>Cette mesure est compatible avec celle demandant le passage à une norme à plein temps de travail correspondant à un 80% actuel (cf #24).</p>
<p>#24 Instaurer une norme de travail équivalente à « 100% = un équivalent de 4 jours » pour tous et toutes, compatible avec les responsabilités éducatives / « 5 jours = 125% »</p>	<p>Passage pour toutes et tous à un horaire de référence compatible avec les responsabilités domestiques de « caring » par exemple notre 80% actuel (4 jours ou 32 heures). Des contrats à 125% pour 5 jours ou 40 heures demeurent possibles mais ne sont plus la norme. Passage à une norme de six semaines de vacances.</p> <p>Possibilité de combiner cette mesure avec l'introduction d'un RBI (revenu de base inconditionnel).</p> <p>La norme actuelle de 40-42h et 4-5 semaines de vacances présuppose la présence d'une personne en soutien qui prend la responsabilité du travail domestique.</p> <p>La nouvelle norme de l'engagement à 100% (4 jours/ 32 heures et 6 semaines de vacances) est atteignable pour toutes et tous et permet à chacun-e d'avoir des responsabilités de « caring » envers les jeunes, les personnes âgées ainsi que des activités associatives utiles.</p> <p>Cette vie plus équilibrée ainsi que la multi-activité amènent une polyvalence certaine, bénéfique au marché actuel, de plus riches expériences, une meilleure santé et plus de motivation.</p> <p>L'égalité dans le couple, la réalisation privée et professionnelle, l'engagement citoyen améliore le bien-être des individus et la richesse du pays.</p> <p>La transition vers les 32 heures/6 semaines pourrait être financée par le recours à un revenu de base inconditionnel (RBI) ou, pour les plus bas revenus, par une compensation partielle ou complète à définir.</p>
<p>#25 Education civique des jeunes dès l'école aux effets du couple, de la parentalité et du parcours professionnel</p>	<p>Education (des jeunes,...) aux effets de l'engagement en couple et de la parentalité ainsi que sur les conséquences de parcours professionnels à temps plein, partiel et des retraits en termes de droits, de devoirs et d'assurances sociales.</p> <p>Les jeunes doivent être instruit-e-s à l'école obligatoire, puis plus tard, par exemple en cours de citoyenneté ou de droit/économie, sur les effets de la parentalité, de la vie en couple (mariage ou non, partenariat, divorce, monoparentalité, garde partagée) dans toutes ses configurations possibles ainsi que sur les effets du temps partiel et du retrait du marché du travail, du chômage sur les assurances sociales. Ceci afin de leur permettre de prendre des décisions en toute connaissance de cause.</p> <p>Ces formations ont lieu à l'école puis dans les lieux de formation : apprentissages, Universités/HES, et sont offerts plus tard dans la vie lors d'unions civiles ou d'étapes de vie importantes.</p>
<p>#26 Transformer la fêtes des pères en une célébration du papa responsable et pleinement impliqué</p>	<p>Mettre en valeur des modèles de pères attentifs, compétents, présents, responsables et actifs dans tous les aspects du soin physique et psychologique et de l'organisation domestique, portant également la charge mentale de la famille.</p> <p>Offre de cours de cuisine, alimentation/ consommation durable, soin aux enfants ou psychologie.</p> <p>Ceci rejoint la mesure :</p> <p>#21 Donner sa juste valeur au travail domestique</p>
<p>#27 Eduquer à l'école aux travaux ménagers et éducatifs</p>	<p>Les garçons comme les filles doivent avoir des connaissances en alimentation durable, hygiène et soins aux enfants, ainsi qu'en travaux manuels. La suppression de travaux ménagers participe de la dévalorisation du travail domestique au sens large.</p>

Feuille de route pour une mise en œuvre d'une politique de l'égalité cohérente et globale avant toute hausse de l'âge de la retraite des femmes

ACTIONS CONCRETES	ARGUMENTAIRE
<p>30 - ACCÈS ÉGAL ET NON BIAISÉ AU MARCHÉ DU TRAVAIL</p> <p>#31 User de quotas pour contrebalancer la cooptation basée sur des stéréotypes - Qui accepterait d'être évalué-e par un jury biaisé ?</p>	<p>L'ACCÈS ÉGAL ET NON BIAISÉ AU MARCHÉ DU TRAVAIL EST CLEF ET INTERVIENT EN AMONT DE L'ÉGALITÉ SALARIALE. IL DÉPEND DE MULTIPLES FACTEURS : LA FORMATION, L'IMPOSITION, LES CRÈCHES, LES NORMES ET LES STÉRÉOTYPES DE GENRE ENTRE AUTRES.</p> <p>Les quotas sont nécessaires dans les lieux de pouvoir (instances politiques, conseils d'administration, entreprises, directions...) pour lutter contre les stéréotypes discriminants. La cooptation au masculin est un fait et les quotas sont un juste rééquilibrage ; ils ne sont pas dévalorisants pour les femmes</p> <p>Les représentations négatives mettent les femmes ainsi que d'autres groupes à l'écart de certains postes de pouvoir. Aujourd'hui la co-optation des hommes dans des mondes majoritairement masculins ne relève pas forcément des compétences de ces derniers mais plutôt des stéréotypes en leur faveur.</p> <p>Les quotas rendent l'équilibre nécessaire entre femmes et hommes dans les lieux de pouvoir et contribuent ainsi à mettre fin aux stéréotypes. En rendant typique cet équilibre des genres, les quotas mettent en place un cercle vertueux qui les rendront peut-être inutiles à l'avenir. Le même principe s'applique dans les métiers « féminins », avec la réserve que des hommes occupent souvent les postes de pouvoir même dans ces milieux.</p> <p>Ces quotas s'appliquent aussi en matière de « modèles » : intervenant-e-s dans des émissions ou des conférences, noms de rue, d'école, figures sur les billets de banque, classements des 100 meilleurs écrivain-e-s, artistes, personnes influentes par exemple.</p> <p>Face à la critique du supposé manque de femmes, il suffit souvent de se référer à un réseau plus féminin ou mixte pour avoir accès à quantité de candidates ou de noms de référence.</p>
<p>#32 Garantir l'égalité salariale</p>	<p>L'égalité salariale entre femmes et hommes et entre métiers connotés « féminins » et « masculins » doit être assurée, ainsi que toute discrimination salariale touchant d'autres groupes de personnes.</p> <p>La discrimination salariale est la conséquence de normes différentes appliquées aux personnes comme aux métiers connotés différemment selon qu'ils sont exercés majoritairement par des femmes ou des hommes.</p> <p>Des mesures contraignantes et une surveillance indépendante dans les entreprises et les administrations sont nécessaires pour éliminer l'inégalité salariale entre personnes exerçant la même fonction ou entre personnes déployant des compétences équivalentes dans des métiers différents. Ce contrôle des discriminations salariales s'étend à d'autres groupes de personnes pour lesquelles il s'agit d'être alerte (discriminations liées à l'appartenance ethnique, l'orientation sexuelle ou l'apparence physique, par exemple).</p>
<p>#33 Généraliser le télétravail, le top- et le job-sharing, les horaires souples</p>	<p>Mesures de flexibilisation des modes et des temps de travail pour les femmes et les hommes nécessaires au partage des responsabilités. Les horaires souples, le top- et le job-sharing, le travail à distance pour les femmes et les hommes sont des mesures plébiscitées pour améliorer l'articulation des temps privés et professionnels et qui peuvent augmenter la motivation et la productivité au travail.</p> <p>Le top- et le job-sharing permet l'accès à des postes à responsabilité à temps partiel.</p> <p>Dans certains cas, ils correspondent à une économie de coûts en termes de locaux.</p> <p>Ces modèles entraînent plus de confiance et d'autonomie des employé-e-s, augmentant ainsi leur productivité et leur loyauté.</p> <p>Il ne s'agit pas de travail sur appel ni de formes où il y a abus de pouvoir.</p>
<p>#34 Mettre fin à la pénurie de crèches et garantir leur financement</p>	<p>Développer massivement les modes de garde des 0-12 ans</p> <p>Investissement rapide et financièrement garanti dans les modes de garde des enfants de 0 à 12 ans.</p> <p>Engagement politique fort.</p> <p>Pérennisation des fonds fédéraux de démarrage, nouveaux fonds fédéraux et cantonaux, participation des entreprises aux structures d'accueil. Ecole à journée continue.</p>

Feuille de route pour une mise en œuvre d'une politique de l'égalité cohérente et globale avant toute hausse de l'âge de la retraite des femmes

ACTIONS CONCRETES	ARGUMENTAIRE
	<p>La parentalité est le facteur majeur d'inégalité sur le marché du travail. La naissance d'un enfant est un tournant décisif de la suite de la vie professionnelle.</p> <p>Examiner le retour de « l'employé-e à domicile » comme mode de garde complémentaire, subventionné et offrant de bonnes conditions d'emploi. Création d'emploi et réponse au besoin de certaines familles.</p>
<p>#35 Garantir des tarifs de crèche abordables pour les fratries</p>	<p>Tarifs des crèches abordables comparables à ceux pratiqués en Europe avec plusieurs enfants à charge.</p> <p>Les tarifs actuels sont dissuasifs et contre-productifs par rapport à l'investissement public et privé dans l'éducation. Le cumul des tarifs des crèches et des impôts peuvent actuellement dépasser le 100% du deuxième revenu. Ceci alors que la Suisse fixe un maximum d'impôts à 60% (bouclier fiscal). Le revenu disponible après impôts et pensions de garde, avec un ou plusieurs enfants, doit rester attractif.</p>
<p>#36 Imposer de façon juste et non-dissuasive les personnes mariées</p>	<p>Imposition juste et non-dissuasive basée sur la réelle capacité économique de chacun-e.</p> <p>La « deuxième personne » d'un ménage marié subit une pénalisation financière et un effet dissuasif à l'emploi rémunéré dus au cumul des revenus du ménage.</p> <p>Son imposition est sans rapport avec sa propre capacité économique; cette pénalisation est d'autant plus grande que l'écart entre les deux revenus du ménage est important.</p> <p>Un revenu disponible minime ou même négatif a pu être constaté après impôt et frais de garde.</p> <p>De là la réflexion « qu'il ne vaut pas le peine de travailler ». Cet effet dissuasif n'est pas compatible avec la liberté économique prônée en Suisse.</p> <p>L'imposition individuelle permet l'accès au travail rémunéré non biaisé par un poids excessif de l'impôt.</p>

Feuille de route pour une mise en œuvre d'une politique de l'égalité cohérente et globale avant toute hausse de l'âge de la retraite des femmes

ACTIONS CONCRETES	ARGUMENTAIRE
40 - ÉDUCATION ET STÉRÉOTYPES	<p>PRISE DE CONSCIENCE DES STÉRÉOTYPES COLLECTIFS TOUCHANT TANT LES FEMMES QUE LES HOMMES.</p> <p>DES MESURES FERMES SUR LE FRONT DES DISCRIMINATIONS CONSCIENTES ET DE CELLES ENCORE ACTUELLEMENT INCONSCIENTES OU INTÉGRÉES PERMETTRONT D'ATTEINDRE UN POUVOIR ÉGAL ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.</p> <p>TOUTE UNE SÉRIE D'ATTITUDES RELEVANT DES HABITUDES, DE L'INCONSCIENT COLLECTIF, DES STÉRÉOTYPES ENTRAÎNENT DES DISCRIMINATIONS RÉPÉTÉES ET PARFOIS INCONSCIENTES QUI FREINENT FORTEMENT LES AVANCÉES VERS L'ÉGALITÉ.</p> <p>LA MISE EN LUMIÈRE DE CES PRIVILÈGES ET DISCRIMINATIONS ENTRE FEMMES ET HOMMES MAIS AUSSI CELLES TOUCHANT D'AUTRES IDENTITÉS OU GROUPES DE POPULATION (APPARTENANCE ETHNIQUE, ORIENTATION SEXUELLE, APPARENCE PHYSIQUE PAR EX.) EST UNE PRIORITÉ.</p>
#41 Instaurer la diversité comme norme universelle et référence dans les lois, normes et contrats	<p>Toute réflexion doit partir de la diversité comme norme (assurance, loi) et le langage doit le refléter.</p> <p>Il n'est plus acceptable de recourir à « l'universel=le masculin » comme norme de départ et de référence, norme reflétant l'androcentrisme de notre société. En effet, à partir du moment où il y a une seule norme puis des variations éventuelles sur cette norme, les discriminations et stéréotypes sont gravés, notamment, dans les comportements, le langage, les lois, les assurances, dans la fiscalité, l'éducation ainsi que la médecine.</p> <p>La norme du masculin suppose souvent également le fait de se référer à une personne blanche, suisse, hétérosexuelle, jeune ou alors plus âgée selon les contextes.</p>
#42 Former sur les stéréotypes historiques et leurs conséquences négatives sur la vie des femmes et des hommes	<p>Former dans les écoles et les crèches, les universités, les administrations et les entreprises sur l'origine systémique de la discrimination et des privilèges et sur leurs conséquences négatives sur les femmes et les hommes.</p> <p>Cette éducation est une priorité pour la prise de conscience de l'héritage historique et systémique du système social et économique actuel.</p> <p>Ce système inégalitaire touche les rapports entre femmes et hommes ainsi que la discrimination d'autres groupes selon l'âge, l'appartenance ethnique, l'orientation sexuelle, la classe sociale, la religion, l'apparence physique...</p> <p>Il confère des privilèges aux groupes dominants selon ces mêmes critères.</p> <p>Les hommes en sont aussi victimes puisqu'ils subissent l'injonction de se conformer à des stéréotypes de comportement limitants et parfois oppressants</p> <p>Cette prise de conscience est indispensable à la mise en œuvre de changements sociaux durables dans les attitudes, les rapports de pouvoir mais aussi dans les lois, les assurances sociales.</p> <p>Le potentiel et la liberté de chacun-e seraient augmentés dans les domaines privé et professionnel avec l'adoption de la référence : « la diversité est la norme ».</p> <p>Une augmentation du bien-être et de la productivité ainsi qu'une diminution des coûts de la santé peuvent en être attendus.</p> <p>L'enjeu économique est ainsi très important en sus des enjeux privés</p>
#43 Former à des représentations non stéréotypées des femmes et des hommes dans les supports en tout genre	<p>Education en vue de l'élimination des représentations sexistes, stéréotypées des femmes et des hommes dans l'espace public.</p> <p>Une prise de conscience des stéréotypes dans la publicité, les jouets, les livres mais aussi dans les journaux, les films, sur les billets de banque, les affiches, les émissions et conférences ainsi que dans la langue doit être assurée, pour tous les stéréotypes de genre.</p> <p>Les exemples de ces stéréotypes sont nombreux. Des femmes dénudées, passives, en retrait ou en soutien du héros masculin, accompagnées d'hommes hyper-virilisés (muscles, poils, agressivité, meneur, admiré de jeunes femmes, ...) sont monnaie courantes.</p> <p>Ces représentations renforcent les stéréotypes et contraignent tant les femmes que les hommes dans leurs choix de vie.</p> <p>Des images inclusives permettant de rendre familiers d'autres groupes exclus de cette imagerie sur la base de l'appartenance ethnique, l'orientation sexuelle ou religieuse, l'apparence ou l'âge, les situations de handicap ou la maladie sont également indispensables à une société basée sur la « diversité comme norme ».</p>

Feuille de route pour une mise en œuvre d'une politique de l'égalité cohérente et globale avant toute hausse de l'âge de la retraite des femmes

ACTIONS CONCRETES	ARGUMENTAIRE
#44 Éduquer les filles à affirmer leur pensée et leur confiance en soi	<p>Cesser d'éduquer les filles à n'être qu'aimables, sensibles, calmes et gentilles..</p> <p>L'éducation des filles à la primauté du masculin est un terrain sur lequel la violence envers les filles et les femmes peut se développer sans résistance et avec l'approbation sociale.</p> <p>Il est urgent d'éduquer les filles à se penser en tant qu'égales et à affirmer leur puissance et leur pouvoir, en dépassant ainsi leur éducation stéréotypée.</p>
#45 Eduquer les garçons pour mettre fin au «code de la masculinité»	<p>« Stoïcisme, bravade, virilité sans nuance, évitement de la honte et du féminin » forment un carcan émotionnel et culturel pour les garçons et les hommes qui les empêchent de vivre pleinement leur potentiel d'humain dans tous les domaines.</p> <p>La violence de ce code masculin, la dévalorisation du féminin et la banalisation de la pornographie requièrent un soutien spécifique des garçons à l'école tout en incluant les filles dans ces actions.</p>
#46 Employer un langage inclusif	<p>Il est indispensable de reconnaître l'influence du langage sur les représentations des femmes et des hommes, du pouvoir ou de la dénégation que confère la langue. Le lien entre la langue et le système d'organisation sociale en place doit être expliqué. Il est donc nécessaire d'adopter des modifications.</p> <p>L'éducation sur l'évolution historique de la langue permet de montrer que le français a été plus inclusif à une autre époque. Le terme « féminiser » n'est ainsi pas suffisamment précis, car il s'agit plutôt d'une démasculinisation de la langue.</p> <p>En effet, les métiers au féminin étaient courants jusqu'au 17^{ème} siècle (une médecine, une philosophe, une autrice, par ex) : il s'agit donc de retrouver l'équilibre de la langue et non pas seulement d'inventer quelque chose de nouveau.</p> <p>La valeur dite « générique » du masculin ne permet pas aux femmes d'être identifiées spontanément. Plusieurs stratégies permettent un langage plus inclusif.</p> <p>Par exemple, un neutre collectif permet de neutraliser la langue (la Direction, le corps professoral, les membres de l'équipage,).</p> <p>L'utilisation de doublons est possible, sans toutefois perdre de vue que l'ordre de mention est souvent le reflet de l'androcentrisme de notre société.</p> <p>Par exemple, « je vous déclare mari et femme » n'a pratiquement jamais été « femme et mari », tant le mari a été considéré comme l'entité dominante du couple. Nommer ainsi les femmes en premier (les politiciennes et les politiciens) tend à rétablir un déséquilibre hiérarchique.</p> <p>La féminisation des métiers est indispensable pour opérer les changements nécessaires des consciences.</p> <p>Aussi, la prise de conscience de la dévalorisation associée au féminin et des injures au féminin pour les hommes (par ex. : tapette, mauviette, femmelette).</p>
#47 Mesurer et contrôler dans tous ses aspects l'évolution de l'égalité en Suisse	<p>Mesurer et contrôler tous les aspects de l'égalité des plus explicites aux plus subtils avec une grille de critères pertinents et englobant tous les axes de l'égalité.</p> <p>Pour cela toutes les statistiques publiques, rapports d'activité et de performance des entreprises doivent partir de la perspective de l'inclusion du genre. Elles s'appliquent à tous les lieux d'activité et de socialisation : administrations, entreprises, écoles, clubs de sport, par exemple. Mais aussi à la performance des politiques publiques : des assurances sociales, des systèmes de prévoyance, de santé et d'éducation. Une vérification de la répartition entre les genres des dépenses et des espaces publics est incluse.</p> <p>Ces rapports sont une carte de visite valorisante et démontre le chemin effectué par les administrations publiques et les entreprises avec les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.</p> <p>Leur production est soutenue et facilitée par des spécialistes et des modèles d'analyses. Des sanctions sont prévues en cas d'absence de progrès non étayée.</p> <p>Les systèmes basés sur l'universel = masculin ne doivent plus être la norme contre laquelle se mesurent les autres groupes. Par exemple, il s'agit de focaliser et de communiquer autant sur les femmes que les hommes: ex : les hommes gagnent 23% de salaire en plus que les femmes, au lieu des femmes gagnent 18% de moins que les hommes. Ou, les hommes effectuent 4 fois moins de tâches ménagères que les femmes (30 minutes contre 2 heures) , ou encore les hommes ont 3.12 fois plus de retraites LPP que les femmes (1000.- pour les hommes contre 370.- pour les femmes)).</p>

Feuille de route pour une mise en œuvre d'une politique de l'égalité cohérente et globale avant toute hausse de l'âge de la retraite des femmes

ACTIONS CONCRETES	ARGUMENTAIRE
	<p><i>Journée du 8 mars comme journée de l'évaluation de l'égalité dans les domaines publics et des entreprises</i></p> <p>La journée du 8 mars, les administrations et les entreprises rendent des comptes publics sur l'égalité des rôles et des salaires en leur sein. Le 14 juin, les parties concernées prennent à leur tour position.</p> <p>Les entreprises commerciales communiquent sur l'égalité au lieu d'offrir des rabais sur des sous-vêtements. Le 8 mars n'est pas la Saint-Valentin !</p>

Feuille de route pour une mise en œuvre d'une politique de l'égalité cohérente et globale avant toute hausse de l'âge de la retraite des femmes

ACTIONS CONCRETES	ARGUMENTAIRE
<p>50 - PRÉVENTION VIOLENCES ET SANTÉ</p>	<p>LES VIOLENCES PHYSIQUES ET MORALES FAITES AUX FEMMES EN PARTICULIER, MAIS AUSSI À TOUT AUTRE GROUPE DISCRIMINÉ SONT INACCEPTABLES. LA PRISE EN COMPTE CORRECTE ET INFORMÉE DU GENRE ET DU CORPS DANS LES DOMAINES DE LA SANTÉ, DU DROIT ET DE L'ÉDUCATION SEXUELLE ET AFFECTIVE SONT INDISPENSABLES.</p>
<p>#51 Former à une perspective de genre les professionnel-le-s de tous les domaines où la prévention peut s'exercer – « Permis de se conduire »</p>	<p>Afin d'identifier et de prévenir la façon dont les comportements, la violence, les maladies et les symptômes sont genrés, une formation des professionnel-le-s à la perspective de genre de tous domaines où la prévention peut s'exercer s'impose (santé, policier-ères, juges, avocat-e-s, journalistes, dirigeant-e-s et cadres en entreprise, enseignant-e-s de tous niveaux par exemple). L'exercice de ces métiers est soumis à l'obtention d'une certification, une sorte de « Permis de se conduire ».</p>
<p>#52 Faciliter le recours à la défense par voie légale en cas de violence et d'abus</p>	<p>Les violences sexistes, soit celles relevant du sexisme ordinaire aux plus extrêmes, sont courantes et systémiques comme l'a médiatisé la campagne #metoo. Cette dernière a permis de passer d'une parole individuelle inaudible à une puissante voix collective.</p> <p>Le recours à la loi, ainsi que l'obtention d'une reconnaissance pour des violences ou des abus subis est, en pratique, peu accessible aux victimes, ceci notamment pour des raisons de fardeau de la preuve ou de coûts personnels (humiliation, exposition). Une facilitation de l'accès aux moyens de défense légaux, financiers ou autres, est nécessaire.</p> <p>Cet accès facilité consisterait, entre autres, à équilibrer la question du fardeau de la preuve, accélérer la procédure et rendre l'action légale plus accessible auprès de la police. La reconnaissance de ces violences physiques et morales passe également par la formation des professionnel-le-s impliqué-e-s (police, médecins, juges, avocats, cadres, enseignant-e-s).</p> <p>Cette mesure s'applique non seulement aux violences sexistes mais à tout type de violence ou d'abus (raciste, homophobe, discrimination sur la base de la religion, de l'apparence ou autre). Les abus de pouvoir en tout genre doivent être reconnus.</p>
<p>#53 Sensibiliser le public à reconnaître les manifestations de certaines formes de violence et à y réagir au quotidien dans tous les lieux concernés : famille, lieu de travail, la rue, espaces politiques, publics et voués à l'éducation par ex.</p>	<p>Au-delà de la sphère légale, toute personne témoin de violence doit être sensibilisée à repérer la violence ordinaire comme la plus grave et réagir au quotidien dans l'espace privé et public qu'il ou elle occupe (direction, cadre, chefs, collègues, passants dans la rue, professeur-e-s et enseignant-e-s. parents et amis, hommes et femmes témoins de ces violences) – (famille, lieu de travail, la rue, espaces politiques, publics et voués à l'éducation par ex).</p> <p>Cette mesure s'applique non seulement aux violences sexistes mais à tout type de violence ou d'abus (raciste, homophobe, discrimination sur la base de la religion, de l'apparence ou autre). Les abus de pouvoir en tout genre doivent être reconnus.</p>
<p>#54 Eduquer les filles et les garçons aux relations entre les sexes, à la vie affective et sexuelle ainsi qu'à la représentation et au fonctionnement de leur corps.</p>	<p>L'éducation aux relations entre les sexes, l'éducation affective et sexuelle des filles et des garçons du point de vue du corps, de l'affection et des orientations sexuelles doit leur permettre une appréhension correcte, saine et diversifiée de ces dimensions. La question de l'orientation affective et sexuelle est incluse explicitement et les notions de respect et de consentement sont définies clairement afin de prévenir le harcèlement et les violences morales et sexuelle, intimidation, injure, viols, pornographie, suicide).</p> <p>Les supports de cours sont actualisés. En effet, nombre de descriptions du corps des femmes et des hommes dans des livres de biologie ou d'éducation sexuelle donnent une image fautive ou incomplète. La référence dans les livres est souvent aux organes génitaux masculins qui sont ensuite déclinés au féminin de façon simplifiée ou sur une vignette.</p>

Feuille de route pour une mise en œuvre d'une politique de l'égalité cohérente et globale avant toute hausse de l'âge de la retraite des femmes

ACTIONS CONCRETES	ARGUMENTAIRE
<p>#55 Instaurer un bilan médical des futurs pères</p>	<p>Un bilan médical des futurs pères serait un signal important en vue de leur prise en compte et de leur responsabilisation envers un enfant à naître qu'ils s'apprêtent à soutenir pour une vingtaine d'années.</p>
<p>#56 Thématization: clitoris = pénis / andropause = ménopause</p>	<p>Thématisation du corps et de son fonctionnement équivalent :</p> <p>Seul un manuel scolaire français sur dix décrit correctement et complètement le clitoris, souvent ramené à un simple point alors qu'il est un organe de taille et d'origine équivalente au pénis. Une description correcte des organes féminins et masculins ainsi que la mention des situations intersexes et de leur origine cellulaire commune permet une bonne connaissance du corps séparément sous les angles sexuels et de la reproduction. Cette description permet aussi de mettre fin au mythe de « l'absence de » chez les filles.</p> <p>La thématization de l'andropause au même titre que la ménopause instaure une liberté de parole sur ces sujets tant pour les hommes que pour les femmes.</p> <p>Le sujet de l'andropause doit être thématized tant pour permettre aux hommes de s'exprimer sur les sujets qui les préoccupent à ce stade de leur vie et trouver des réponses tant médicales que psychologiques que pour cesser de stigmatiser cette phase de vie pour les femmes.</p> <p>Les hommes sont affectés comme les femmes par des changements au long des années, par un déclin du fonctionnement de leurs hormones et par des changements au cours des âges de la vie.</p> <p>Femmes et hommes doivent pouvoir vivre et s'exprimer librement durant cette phase de leur vie.</p> <p>Une meilleure connaissance de cette phase de vie sera atteinte avec cette ouverture et l'élimination de certains préjugés négatifs.</p>

Feuille de route pour une mise en œuvre d'une politique de l'égalité cohérente et globale avant toute hausse de l'âge de la retraite des femmes

ACTIONS CONCRETES	ARGUMENTAIRE
<p>60 - FINANCEMENT DE L'ÉGALITÉ OU LES MOYENS FINANCIERS DE L'ÉGALITÉ?</p>	<p>L'INÉGALITÉ NE PEUT ÊTRE JUSTIFIÉE PAR UN MANQUE DE MOYENS : EXAMEN DE SOURCES DE FINANCEMENT DURABLES ET EN PHASE AVEC LE MONDE ACTUEL</p>
<p>#61 Fiscalité juste et nouvelle pour financer une Suisse égalitaire et innovante - Revenu de base inconditionnel et fonds souverain</p>	<p>Compenser les sources d'imposition traditionnelles qui déclinent pour financer les ajustements indispensables à l'égalité entre femmes et hommes.</p> <p>Les services publics souffrent de restrictions financières qui <i>obèrent</i> parfois leur qualité (santé, éducation, soutien aux plus faibles). Plusieurs facteurs sont avancés pour expliquer la difficulté de réunir les fonds publics suffisants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La concurrence entre pays pousse à une concurrence fiscale délétère et autodestructrice. - De nouveaux modèles d'affaires basés sur une pseudo-gratuité pour les clientes et clients tout en utilisant leurs données. - L'imposition basée sur le revenu du travail et sur la fortune déclinent (machinisation, optimisation fiscale internationale). <p>Les solutions sont par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'imposition juste de l'activité des entreprises internationales mise en place à l'échelle européenne et de l'OCDE, - L'imposition basée sur les nouveaux modèles d'affaire (taxation des transactions électroniques, transactions financières, taxation sur le chiffre d'affaires des GAFA, de l'utilisation des données personnelles par les grandes entreprises) - L'imposition basée sur des sources compatibles avec un monde durable (énergies non durable par exemple). <p>Création d'une forme de revenu de base inconditionnel</p> <p>La réflexion sur la mise en place d'une méthode de financement d'un revenu de base inconditionnel (RBI) pour inclure le travail gratuit, familial ou citoyen effectué par chacun-e s'impose. En effet le RBI peut compenser plusieurs contributions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La livraison des données personnelles dans les nouveaux modèles d'affaires « gratuits », - La prise en compte du travail domestique, - La prise en compte des activités citoyennes et associatives. <p>Création d'un fond souverain pour la mise en œuvre de l'égalité</p> <p>La création d'un fonds souverain se justifie pour mettre en œuvre l'égalité et pour donner réparation aux subventions des femmes à l'économie (travail gratuit, LPP manquante et imposition excessive des femmes mariées). La Suisse a une dette envers les femmes.</p>