PLAN INTERNATIONAL

L'ÉGALITÉ DES GENRES EN SUISSE

LES JEUNES SONT OPTIMISTES – À JUSTE TITRE ?

PUBLIÉ EN MARS 2020

« 70 pour cent des filles et des femmes en Suisse croient en leurs capacités de leadership. Cela se traduit-il par des postes de direction ? Malheureusement non. Jusqu'à présent, c'est une énorme opportunité manquée. Que pouvons-nous faire pour encourager et autonomiser les filles et les jeunes femmes afin qu'elles réalisent tout leur potentiel ? Investir dans l'égalité des genres est le plus grand investissement dans les progrès futurs, le développement sociétal et économique.

— SUBA UMATHEVAN

IMPRESSUM

EDITEUR
Plan International Suisse
Badenerstrasse 580
CH-8048 Zurich
Tél. +41 (0)44 288 90 50
E-mail info@plan.ch

PlanInternationalCH
planschweiz
planschweiz
planinternational_ch

WWW.PLAN.CH

CONCEPT, RÉDACTION ET COORDINATION
Suba Umathevan, Sharon Goulds, Elizabeth Kiewisch, Michèle Jöhr

CONSEILS, SOUTIEN ET LECTORAT
Toute l'équipe de Plan International Suisse ainsi que des personnes volontaires qui nous ont soutenus. Un grand merci !

SONDAGE
nanos dimap analytika

GRAPHISME
dunkhell – grafische gestaltung

ILLUSTRATION
Carlo Schneider Cartoons

© 2020 Plan International Suisse

PRÉFACE

Plan International Suisse a mandaté une enquête indépendante sur les attitudes à l'égard de l'égalité des genres pour les filles, les garçons et les jeunes femmes en Suisse. L'enquête a révélé une forte baisse d'optimisme à mesure que les jeunes femmes entrent sur le marché du travail et tentent de se construire une carrière. Les attitudes et les expériences positives de la jeunesse s'évaporent face aux réalités de la vie professionnelle.

Plan International Suisse a mandaté une enquête indépendante sur les attitudes à l'égard de l'égalité des genres pour les filles, les garçons et les jeunes femmes en Suisse. L'enquête a révélé une forte baisse d'optimisme à mesure que les jeunes femmes entrent sur le marché du travail et tentent de se construire une carrière. Les attitudes et les expériences positives de la jeunesse s'évaporent face aux réalités de la vie professionnelle.

Nous pensons que cela soulève des questions importantes sur la façon dont nous éduquons nos enfants et les préparons à la vie réelle. Cela montre le besoin d'une coordination plus élaborée entre le rôle du système éducatif, la circulation de l'information à travers le gouvernement et les médias et les pratiques en milieu professionnel. Il manque des pièces dans ce puzzle.

Plan International est un leader mondial de promotion des droits des filles et de l'égalité des genres, avec plus de 80 ans d'expérience de travail avec les enfants, les familles et les communautés à travers le monde. Pour nous, il s'agit de remettre en question les normes et les attitudes sociales pour parvenir à un changement transformateur pour les adolescentes et les jeunes femmes adultes. Nous cherchons à influencer les politiques et à concevoir des programmes qui favorisent l'éducation des filles, la justice sociale et les opportunités économiques.

C'est pour moi un privilège de diriger Plan International ici en Suisse, où nous proposons également des programmes de mentorat pour aider les jeunes femmes à s'orienter sur le marché du travail, ainsi que des commentaires d'experts dans les médias et des formations sur les questions d'égalité des genres.

À l'été 2019, suite à la première grève des femmes en Suisse depuis 1991, il était temps d'approfondir l'égalité des genres en Suisse et d'écouter les voix des adolescents filles et garçons sur ce sujet.

Notre enquête s'est concentrée sur trois groupes : les filles et les femmes de 14 à 24 ans, les femmes de 24 à 40 ans et les garçons et les hommes de 14 à 24 ans. Le sentiment d'optimisme est élevé chez les 14 – 24 ans, femmes et hommes, avec 75 % d'espoir que l'égalité des genres deviendra la norme en Suisse.

En même temps, 6 filles et femmes sur 10 dans ce groupe d'âge ont subi une discrimination fondée sur le genre. Dans le groupe des 24 – 40 ans, ce sont 7 femmes sur 10. Elles se sentent le plus souvent discriminés dans l'environnement de travail. Cet optimisme des jeunes semble donc déplacé. À mesure qu'elles vieillissent et quittent l'école et l'université pour travailler, les femmes semblent davantage constater ou reconnaître les inégalités et leur confiance antérieure peut commencer à disparaître.

La transition de l'éducation au travail – comme le passage de la fille à la femme – est cruciale.

Nous concentrons notre analyse ici et proposons des recommandations spécifiques pour l'éducation, l'information et le milieu professionnel. Que pouvons-nous faire pour faire progresser l'égalité en Suisse ? Sommes-nous prêt·e·s à prendre la responsabilité d'activer le changement ?

SUBA UMATHEVAN
Directrice générale de
Plan International Suisse

PRÉSENTATION DU CONTEXTE

Les femmes qui ont fait campagne en juin 2019, dans les rues de toute la Suisse, ont clairement indiqué que les progrès dans les domaines suivants étaient beaucoup trop lents : l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, la promotion des femmes à égalité avec les hommes, la lutte pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée afin de permettre aux femmes de partager les tâches ménagères et la garde des enfants de manière plus équitable avec leurs partenaires et la lutte contre le harcèlement sexuel au travail.

Les femmes suisses ne sont pas seules, les inégalités – au travail, à la maison, à l'école – affectent les femmes du monde entier et ce n'est pas seulement une question de droits individuels, aussi importants soient-ils. Selon une étude récente du Fonds Monétaire International, la réduction des obstacles à la participation des femmes au marché du travail a un impact de diversité de genre sur la productivité, ainsi que sur l'expansion de l'économie en termes d'apport global de temps et de compétences.[1] En outre, selon les dernières recherches mondiales, en termes d'égalité au travail et dans l'éducation, la santé et l'autonomisation politique, au rythme actuel des progrès, il faudra près de 100 ans avant d'atteindre la parité entre les genres.[2] La situation est encore pire en termes de participation et d'opportunités économiques, 257 ans étant nécessaires pour atteindre la parité entre les genres. Le cinquième Objectif de développement durable des Nations Unies vise à atteindre l'égalité des genres d'ici 2030 (SDG 5). Ce sera la décennie de l'action.

Historiquement, l'égalité des genres a démarré lentement en Suisse : ce n'est qu'en 1971 que les femmes ont obtenu le droit de vote aux élections fédérales et jusqu'en 1985, elles avaient besoin de la permission de leur mari pour travailler ou avoir un compte bancaire. Ce n'est qu'en 2005 que le congé de maternité payé a été promulgué et il n'y a toujours pas de disposition légale pour le congé de paternité, bien qu'il existe une législation en attente qui prévoit un congé légal de deux semaines.

En 2018, l'indice du plafond de verre de The Economist a une fois de plus classé la Suisse derrière la plupart des autres pays de l'OCDE en ce qui concerne l'égalité des genres sur le marché du travail : globalement au-dessus de la Turquie, du Japon et de la Corée du Sud, la Suisse a obtenu de mauvais résultats dans presque tous les aspects de la participation au marché du travail.[3]

Il peut donc être surprenant que **les trois quarts des participant·e·s à notre enquête** (de différents âges et genres) **se disent en fait optimistes quant aux progrès de l'égalité des genres en Suisse.** L'enquête soulève beaucoup de questions. Pourquoi cet optimisme ? Est-il justifié ? Et quels sont, le cas échéant, les défis sous-jacents ?

Au rythme actuel des progrès, il faudra près de 100 ans avant d'atteindre la parité entre les genres.

[1] Ostry et al. (2018) Economic Gains from Gender Inclusion: New Mechanisms, New Evidence

[2] https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality

[3] Making Gender Work: foraus discussion paper avril 2019

CE QUE NOUS AVONS APPRIS

Il est clair que les inégalités sous-jacentes (reflétées à la fois dans les expériences de discrimination des filles et des femmes et dans la reconnaissance par tou·te·s les participant·e·s du pouvoir des stéréotypes) deviennent de plus en plus apparentes à mesure que les femmes vieillissent. Les choix masculins sont également trop influencés par les schémas de vie domestique et de vie professionnelle établis depuis des générations.

La confiance des femmes au travail ou la volonté des hommes d'assumer davantage de responsabilités domestiques ne semblent pas, d'après nos résultats, être le problème clé. Les participant·e·s soulignent plutôt que ce qui mérite l'attention, c'est l'égalité des salaires et des opportunités d'emploi : le problème ne réside pas tant dans la main-d'œuvre et son manque de compétences et de capacités mais plutôt dans les institutions dans lesquelles ils et elles travaillent, et la culture dans laquelle ils et elles vivent.

> **« Dans mon travail, j'ai remarqué par rapport à la répartition des tâches que l'on fait parfois moins confiance en les capacités des femmes.**
>
> ♀ FEMME, 27 ANS

MÉTHODOLOGIE

La recherche a été menée par Nanos en septembre 2019 via une enquête en ligne auprès de 1002 filles et femmes en Suisse, âgées de 14 à 24 ans et 1242 garçons et hommes de la même tranche d'âge. En novembre, la même enquête a été menée auprès de 714 femmes âgées de 24 à 40 ans.

Tous les résultats ont été vérifiés statistiquement et pondérés selon l'âge en utilisant les dernières informations démographiques. De plus, l'échantillon est stratifié géographiquement pour être représentatif de la Suisse. Les questions et l'analyse de la recherche portaient sur sept thèmes clés :

- l'égalité des genres
- l'expérience de la discrimination fondée sur le genre
- les stéréotypes liés au genre
- le sentiment de pouvoir
- le leadership
- l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée
- l'évolution vers l'égalité des genres

PRINCIPALES CONCLUSIONS

PERSONNES INTERROGÉES :

1,002 FILLES ET FEMMES ÂGÉES DE 14 À 24 ANS

1,242 GARÇONS ET HOMMES ÂGÉES DE 14 À 24 ANS

714 FEMMES ÂGÉES DE 24 À 40 ANS

LES THÈMES CLÉS DE L'ENQUÊTE

L'ÉGALITÉ DES GENRES • L'EXPÉRIENCE DE LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE GENRE • LES STÉRÉOTYPES LIÉS AU GENRE • LE SENTIMENT DE POUVOIR • LE LEADERSHIP • L'ÉQUILIBRE ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVÉE • L'ÉVOLUTION VERS L'ÉGALITÉ DES GENRES

LES BONNES NOUVELLES

3/4 DES PARTICIPANT·E·S

SE SENTENT OPTIMISTES OU PLUTÔT OPTIMISTES QUANT AUX PROGRÈS DE L'ÉGALITÉ DES GENRES EN SUISSE

PRÈS DE **70 %** DES FILLES ET DES FEMMES

DÉCLARENT AVOIR CONFIANCE EN LEURS CAPACITÉS DE LEADERSHIP

LES MOINS BONNES NOUVELLES

6 SUR 10 FILLES ET FEMMES ENTRE 14 ET 24 ANS

7 SUR 10 FEMMES ENTRE 24 ET 40 ANS

DÉCLARENT AVOIR SUBI UNE DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE GENRE QUELQUE PART, À UN MOMENT DONNÉ, DANS LEUR VIE

42 % DES FEMMES DE 24 À 40 ANS

DÉCLARENT AVOIR SUBI UNE DISCRIMINATION DE GENRE AU TRAVAIL

60 % DES FILLES ET FEMMES ENTRE 14 ET 24 ANS

SONT D'ACCORD OU PLUTÔT D'ACCORD POUR DIRE QUE LES FEMMES OCCUPANT DES POSTES DE DIRECTION DOIVENT ÊTRE MEILLEURES QUE LES HOMMES DANS DES ROLES SIMILAIRES AFIN D'ÊTRE RESPECTÉES

LES SOLUTIONS LES PLUS FRÉQUEMMENT SUGGÉRÉES

POUR AMÉLIORER L'ÉGALITÉ DES GENRES :

ÉGALITÉ DES SALAIRES ET DES OPPORTUNITÉS D'EMPLOI

POUR ÉQUILIBRER LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVÉE :

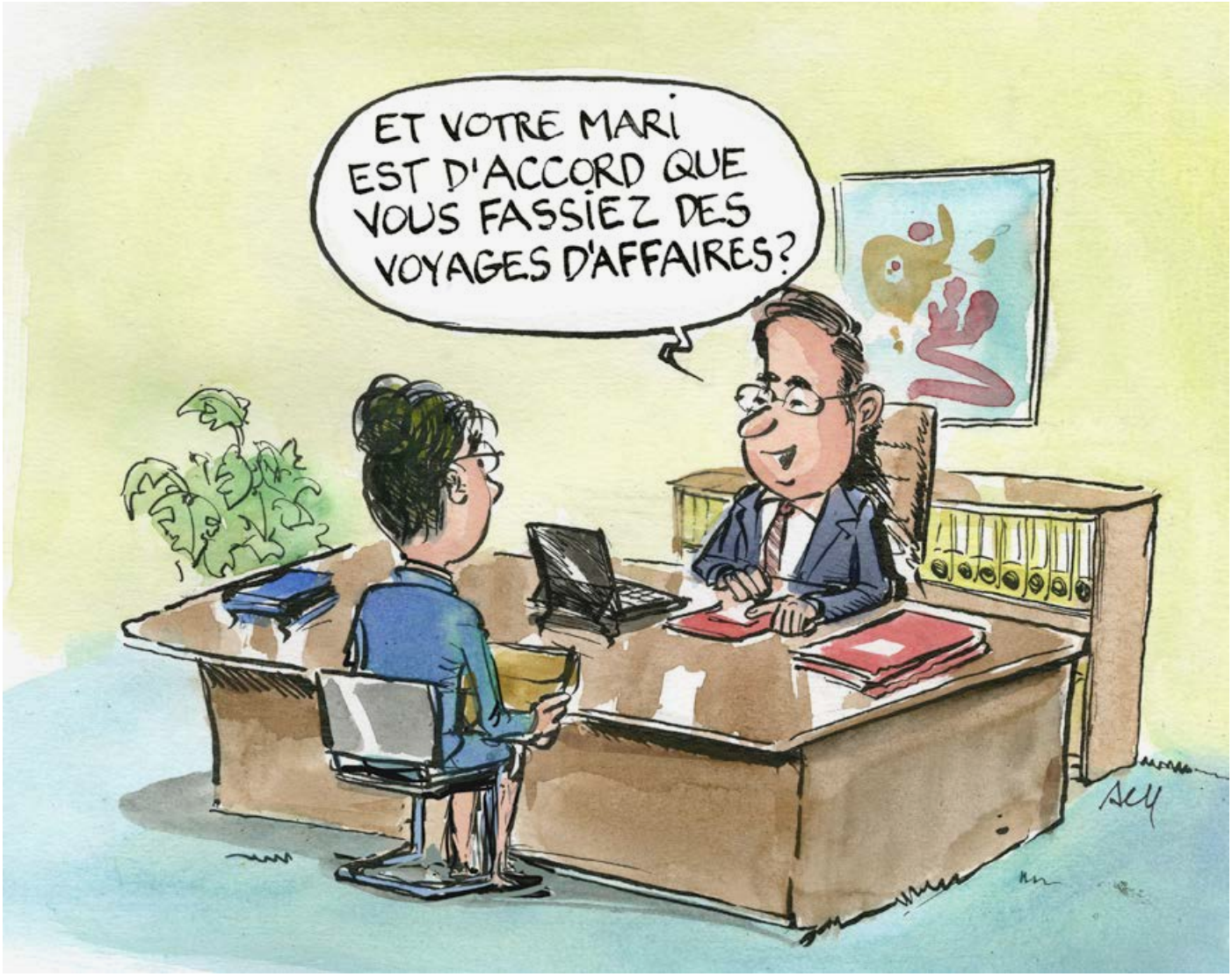
FILLES ET FEMMES :

OPPORTUNITÉS D'EMPLOI À TEMPS PARTIEL ET LES POLITIQUES FAVORABLES À LA FAMILLE

6 SUR 10 GARÇONS ET HOMMES

ONT EXPRIMÉ LEUR INTÉRÊT À RESTER À LA MAISON POUR S'OCCUPER DE LEURS ENFANTS SI LEUR PARTENAIRE AVAIT UN MEILLEUR EMPLOI QU'EUX

Plus les femmes vieillissent, plus le nombre de celles qui se sentent moins égales au travail augmente.



LE GENRE AU TRAVAIL

Il ressort clairement des données de l'enquête, et des recherches menées par Advance[4], que c'est sur le lieu de travail que les inégalités se ressentent le plus. La discrimination sur le lieu de travail affecte la situation financière des femmes et leur confiance : elle mine la confiance en soi et perpétue les inégalités de longue date entre les genres. C'est dans ce domaine en particulier qu'il y a manifestement beaucoup à faire.

42 % DES FEMMES DE 24 À 40 ANS

DÉCLARENT AVOIR ÉTÉ VICTIMES DE DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE GENRE AU TRAVAIL

Ce chiffre est beaucoup plus élevé que pour le groupe d'âge des 14 – 24 ans. Il est donc évident qu'au travail, malgré l'optimisme général, l'égalité n'est pas encore présente : nous savons par exemple qu'en Suisse, les femmes gagnent 14,8 % en moins que les hommes.[5]

Il est significatif que ce soit le groupe d'âge le plus jeune, le groupe susceptible d'avoir une expérience limitée ou inexistante du milieu de travail, qui soit le plus optimiste.

36 % DES FILLES DE 14 À 17 ANS

PARTICIPANT À L'ENQUÊTE ÉTAIENT OPTIMISTES QUANT À L'ÉGALITÉ DES GENRES, CE CHIFFRE EST TOMBÉ À 23 % POUR LA TRANCHE D'ÂGE DES 18 – 24 ANS

L'optimisme des jeunes peut les protéger des réalités plus dures de leur propre expérience et des expériences à venir. Pourquoi, pour les filles et les femmes, se sentir égales aux hommes et avoir confiance en leurs propres capacités, ne se traduit-il pas par une égalité tangible en termes de rémunération, une représentation à des niveaux supérieurs de management et la capacité d'exercer un véritable choix en termes d'équilibre vie professionnelle / vie privée ?

PLUS DE 50 % DES FILLES ET FEMMES DE 14 ET 40 ANS

SE SENTENT ÉGALES AUX HOMMES AU TRAVAIL ET UN NOMBRE LÉGÈREMENT PLUS ÉLEVÉ, 57 % ET 58 % RESPECTIVEMENT, SE DISENT ÉGALES DANS LA SOCIÉTÉ

Cela laisse encore une importante minorité qui ne se sent pas égale et la vie professionnelle des femmes le confirme. Bien que les femmes entrent sur le marché du travail en nombre égal à celui des hommes, souvent avec de meilleures qualifications, les chiffres diminuent à mesure que les salarié·e·s accèdent à des fonctions managériales : plus l'échelle est élevée, moins il y a de femmes. Au niveau de management le plus bas, 38 % des managers sont des femmes, au plus haut le nombre tombe à 18 %.[6]

[4] Advance-HSG-Gender-Intelligence-Report-2019

[5] https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm

[6] Advance-HSG-Gender-Intelligence-Report-2019

PRÈS D'1/4 DES FILLES ET DES JEUNES FEMMES

DÉCLARENT AVOIR LE SENTIMENT QUE LEUR GENRE IMPLIQUE QU'ELLES NE SONT PAS ENCOURAGÉES À S'ENGAGER DANS DES MATIÈRES STEM[7] CONTRE 16 % DE LEURS PAIRS MASCULINS

Que se passe-t-il ? Il se peut que les femmes soient sous-représentées dans les domaines où les salaires sont plus élevés et où les perspectives de promotion sont meilleures. Mais quoi qu'il en soit, ce n'est pas le manque de confiance des femmes : **sept répondantes sur dix (filles et femmes) déclarent avoir confiance en leurs capacités de leadership** et un pourcentage encore plus élevé de filles et de jeunes femmes se déclarent autonomes pour prendre des décisions concernant leur carrière.

Il est toutefois révélateur que ce soit dans les domaines du leadership et de la prise de décisions pour les autres que les filles, les jeunes femmes et les femmes plus âgées déclarent toutes se sentir moins confiantes que dans les domaines de prise de décisions, par exemple, concernant leur vie romantique ou leur carrière en général.

La Directrice générale de Plan International Suisse estime qu'il faudrait plus de recherches dans ce domaine : **«Nous savons, non seulement à partir de notre enquête, mais aussi à partir de conversations avec des dirigeantes bien établies et de notre expérience dans la mise en place d'un programme de mentorat que, quelque part le long du parcours, les filles perdent le sentiment de confiance en soi. Est-ce parce qu'elles sentent que sur le marché du travail, dans des postes de pouvoir, leurs visages ne correspondent tout simplement pas ? Je voudrais examiner de plus près ce problème.»**

« J'ai le sentiment que tout est ouvert à tous.

FILLE, 16 ANS

« La sensibilisation, également à la maison, aux droits des femmes et à l'égalité est très importante.

FEMME, 20 ANS

[7] Sciences, technologie, ingénierie et mathématiques

Bien que les femmes entrent sur le marché du travail en nombre égal à celui des hommes, les chiffres diminuent à mesure que les salarié·e·s accèdent à des fonctions managériales.

CARRIÈRE

Des recherches récentes en Suisse mettent en évidence un fait important : à 31 ans, les femmes commencent à passer moins de temps au travail. Entre 21 et 30 ans, le taux d'emploi moyen des hommes et des femmes est presque identique (93 % et 91 % respectivement). À partir de 31 ans, le taux d'emploi moyen des femmes est nettement inférieur au taux d'emploi moyen des hommes et des salariés occupant des fonctions managériales.[8] En Suisse, 82 % des hommes travaillent à temps plein, contre seulement 41 % des femmes.[9] Les salarié·e·s à temps partiel ont du mal à être pris·es au sérieux, à gravir les échelons de carrière, et ce sont principalement des femmes.

Les résultats de notre enquête, qui reflètent une lutte croissante au travail à mesure que les femmes vieillissent, et ces résultats de recherche indiquent, comme le souligne Suba Umathevan : **«Un problème institutionnel et structurel, ancré dans les attentes sociales et culturelles plutôt que dans les talents et les choix individuels.»**

De manière significative, les participant·e·s à notre enquête, quels que soient leur âge ou leur genre, estiment que la meilleure façon d'améliorer l'égalité des genres en Suisse est de garantir des salaires et des opportunités d'emploi égaux.

Dans notre enquête, on a demandé aux garçons et aux jeunes hommes ce qu'ils penseraient de rester à la maison et de s'occuper de leurs enfants si leur femme avait un meilleur emploi. Près de six garçons et jeunes hommes sur dix ont manifesté leur intérêt à le faire. Alors qu'un peu moins de cinq filles sur dix expriment le même intérêt.

L'inégalité entre les genres au travail opère dans un cercle vicieux : les hommes gagnent plus d'argent, donc lorsque les personnes fondent une famille et les options de garde des enfants sont discutées, les femmes restent à la maison ou travaillent à temps partiel et ainsi, les hommes continuent à gravir les échelons managériaux et à gagner plus d'argent. Ce déséquilibre exerce également une pression sur les hommes.

Les garçons et les filles accusent les stéréotypes de perpétuer l'inégalité entre les genres, et la garde des enfants (dont le travail consiste à rester à la maison) en est un parfait exemple. Les rôles sont traditionnellement déterminés par le genre plutôt que par les préférences individuelles et sont aggravés par les pratiques du marché du travail et le manque de services de garde abordables et accessibles, ce qui signifie que l'option des deux parents travaillant à temps plein n'est souvent pas possible.

Suba Umathevan souligne également que dans l'enquête de Plan International, aucune des filles ou des femmes interrogées n'avait de personne modèle suisse pour les encourager dans leurs ambitions : **«Beaucoup de participantes n'arrivaient pas du tout à trouver une femme modèle et quand elles en ont trouvé une, c'était Angela Merkel ou Michele Obama, ou, pour les jeunes femmes et les filles, leur maman, tandis que les garçons participant à l'enquête ont trouvé un plus grand nombre d'hommes modèles.»**

Le manque de visibilité des femmes aux postes de pouvoir est important. Les jeunes femmes voient que le rôle principal d'une femme reste domestique, ce qui signifie qu'en dépit des changements dans le niveau d'éducation et les attitudes sociales, tout le monde reste au même endroit où il se trouve depuis des générations. Cela signifie également que nous laissons tomber nos jeunes, bloquant l'optimisme en particulier des jeunes garçons et filles. Les écoles en Suisse semblent mieux nourrir l'optimisme que ne le font les lieux de travail dans lesquels les jeunes arrivent.

À mesure que les femmes vieillissent, le pourcentage d'entre elles qui ne se sentent pas égales aux hommes au travail passe de 21 % à 31 %, tandis que beaucoup moins de filles (15 % d'entre elles) déclarent ne pas se sentir égales à leurs pairs masculins à l'école.

[8] Advance-HSG-Gender-Intelligence-Report-2019

[9] Article en anglais sur le rapport de l'OCDE : https://intpolicydigest.org/2019/08/07/switzerland-needs-to-do-better-on-gender-equality

Les garçons et les hommes ont nommé un plus grand nombre de femmes modèles.

« Une fois que j'aurai des enfants, je veux m'en occuper. Après tout, ce sont mes enfants.

♂ JEUNE HOMME, 17 ANS

♂ HOMME, 21 ANS

L'éducation et l'enseignement sont les éléments les plus importants. La jeune génération peut accomplir beaucoup de choses. »

Je pense que ça ira. Les jeunes d'aujourd'hui sont la plupart favorables à l'égalité, mais les personnes plus âgés ne le sont pas encore. Il faudra probablement deux ou trois générations pour que nous ayons une égalité complète. »

♀ FEMME, 23 ANS

« On attend plus d'un homme qu'il travaille à 100 pour cent. Pour une femme, 80 ou 50 pour cent, c'est souvent ok.

♂ HOMME, 24 ANS

« Les stéréotypes peuvent être si profondément enracinés que même les femmes elles-mêmes s'y accrochent et en sont convaincues. Elles les transmettent également aux filles et aux femmes de leur entourage immédiat. Cela prend donc beaucoup de temps de rompre avec les rôles traditionnels.

♀ FEMME, 27 ANS

« En tant que femme, on est généralement prise un peu moins au sérieux.

♀ FEMME, 24 ANS

« J'ai parfois l'impression que l'on attende de moi que je reste à la maison et que je m'occupe des enfants, en particulier de la part de la génération plus âgée.

♀ FEMME, 34 ANS

♀ FEMME, 20 ANS

Les femmes sont tenues de choisir des professions où elles peuvent travailler à temps partiel et donc mieux s'occuper des enfants. Une fois qu'un homme est un homme au foyer, il reçoit les éloges de tout le monde. »

« Il serait utile que le travail à temps partiel soit plus «normal», tant pour les hommes que pour les femmes et aussi pour les postes à responsabilité. Par exemple, on devrait pouvoir partager un poste de direction avec quelqu'un.

♀ FEMME, 34 ANS

Ça va dans la bonne direction, mais très lentement. On fait trois pas en avant, puis un pas en arrière. »

♂ HOMME, 23 ANS

♂ HOMME, 21 ANS

Je travaille dans le domaine du software engineering dans un département de 400 personnes, dont 10 femmes au maximum. Nous ne sélectionnons pas par sexe, mais dans les universités, il n'y a tout simplement pas beaucoup de femmes dans ces matières. »

« Lorsque je travaillais comme étudiante dans un hôpital, la secrétaire (une femme plus âgée avec une fille) s'est plainte que le patron ne devait pas engager de femmes médecins parce qu'il était difficile de planifier le travail si elles tombaient enceintes.

♀ FEMME, 27 ANS

« Je n'ai pas été touché moi-même jusqu'à présent, mais j'ai été témoin de discrimination. Par exemple, un collègue et une collègue ont commencé le même travail en même temps – ma collègue était payée 200 francs de moins que mon collègue masculin. J'ai trouvé que c'était une différence flagrante.

♂ HOMME, 24 ANS

AGIR

Dans l'ensemble, les participant·e·s à l'enquête ont classé les opportunités d'emploi à temps partiel, suivies de près par des politiques favorables à la famille, comme les moyens d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, qui, à son tour, est la clé d'un véritable progrès en matière d'égalité des genres : fournir un véritable choix pour les femmes et les hommes et mettre en avant des modèles diversifiés pour la jeune génération plutôt que de perpétuer les stéréotypes. Il faut donc agir principalement auprès des employeurs et du gouvernement, mais comme le soulignent les participant·e·s, le système éducatif, les médias et le grand public ont aussi leur rôle à jouer. L'égalité des genres ne peut être abordée en vase clos ou par une seule partie de la société.

1. ÉDUCATION ET INFORMATION

Les autorités éducatives, les médias et le gouvernement doivent accroître le flux d'informations sur l'égalité des genres, notamment :

- fournir et diffuser des ressources pour les écoles, les universités et les groupes de jeunes qui sensibilisent à la discrimination fondée sur le genre, découragent les stéréotypes et promeuvent les compétences en leadership pour les étudiant·e·s, de manière égale entre les hommes et les femmes
- surveiller les médias sociaux / la publicité / la télévision afin de décourager la discrimination et de promouvoir des modèles positifs et non stéréotypés
- promouvoir la discussion et le débat à tous les niveaux de la société, y compris des campagnes de financement public contre la discrimination fondée sur le genre pour permettre aux hommes de penser que s'occuper de leurs enfants et faire une part égale des tâches ménagères est un rôle acceptable
- offrir aux filles et aux jeunes femmes des espaces sûrs pour discuter des problèmes de discrimination et de confiance en soi afin de mieux comprendre les obstacles au leadership des femmes.

2. SOUTIEN DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL

Les employeurs doivent encourager de manière proactive la rétention du personnel féminin et la promotion du leadership féminin :

- en offrant des possibilités d'emploi à temps partiel, y compris des emplois partagés dans le leadership, afin que l'emploi à temps partiel ne soit plus un obstacle à l'avancement professionnel et soit véritablement ouvert à la fois aux femmes et aux hommes
- en intégrant le mentorat dans la culture du milieu professionnel et la pratique des RH, en accordant plus d'attention à la transition vers le travail et à l'importance des modèles et des mentors féminins
- en sensibilisant aux biais inconscients qui peuvent être exposés dans les entretiens d'embauche et les opportunités de promotion et en utilisant des stratégies pour surmonter cela
- en concevant et en menant des formations sur le genre pour les superviseurs d'apprentissage
- en insistant sur la tolérance zéro du harcèlement sexuel au travail, qu'il soit verbal, physique ou social : des programmes de formation financés par l'État pour la prévention du harcèlement devraient être lancés et suivis.

Il y a près de quarante ans, en 1981, l'égalité des genres et l'égalité de rémunération pour un travail égal étaient inscrites dans la Constitution suisse. Personne ne peut nier qu'il y a eu des progrès, mais il est également difficile de nier que ces progrès ont été lents. Il est trop facile de regarder une loi et de penser que le travail a été fait. Mais même dans notre enquête pleine d'optimisme, trop de femmes et de filles déclarent avoir été victimes de discrimination dans de nombreux domaines et aspects de leur vie. Les garçons et les jeunes hommes peuvent également voir une manière différente d'être un homme avec un meilleur équilibre vie professionnelle / vie privée : ils expriment une volonté de s'occuper des enfants, ce qui signifie un partage plus équitable du travail domestique non rémunéré et moins de pression en termes de carrière et de pouvoir financier.

Le défi pour les employeur·euse·s, les législateur·rice·s, les décideur·euse·s politiques, les enseignant·e·s, les journalistes, les dirigeant·e·s des médias et pour nous tou·te·s vraiment, est de trouver des moyens d'honorer l'optimisme que notre enquête a révélé et de ne pas attendre encore quarante ans pour qu'un véritable changement soit mis en œuvre et que l'égalité des genres puisse être réelle.

L'égalité des genres ne peut être abordée en vase clos ou par une seule partie de la société.

CONCLUSION

Ce qui est ressorti de l'étude, c'est que l'optimisme ne suffit pas. Les jeunes sont positifs sur les progrès de l'égalité des genres et les avantages qu'elle apportera, mais, malgré les opportunités éducatives désormais disponibles pour les filles et les jeunes femmes – et la prise de conscience croissante du coût personnel et économique de la discrimination fondée sur le genre'la société, à la maison et au travail, a été lente à s'adapter. Des mesures doivent être prises pour inscrire l'égalité au cœur de nos institutions politiques et économiques afin que les talents et les choix des individus soient reconnus et respectés, quel que soit leur genre ou les préceptes de la tradition.

> **L'égalité existe dès que nous n'avons plus besoin d'en parler. Lorsqu'il n'est plus question de savoir si on est une femme ou un homme, mais que l'on est automatiquement traité de la même manière.**

♂ HOMME, 23 ANS

À PROPOS DE PLAN INTERNATIONAL SUISSE

Plan International Suisse est une organisation indépendante à but non lucratif qui travaille pour l'égalité des genres et les droits des filles dans différentes parties du monde. Nos programmes créent les conditions nécessaires pour que les adolescentes et les jeunes adultes soient éduquées, en sécurité et renforcées sur le plan économique.

Plan International Suisse fait partie de l'organisation mondiale de développement Plan International. Plan International a 80 ans d'expérience de travail avec les enfants, les jeunes, les familles et les communautés dans le monde entier et est actif dans plus de 75 pays. L'organisation met un accent particulier sur les droits des filles et des jeunes femmes. Nous remettons en question les normes et les attitudes sociales afin d'apporter des changements transformateurs aux adolescentes et aux jeunes adultes. Nous influençons la politique et développons des programmes qui favorisent l'éducation, la justice sociale et les opportunités économiques pour les filles. Pour rendre plus visibles les préoccupations des filles et les obstacles auxquels elles sont confrontées, Plan International a lancé une journée mondiale d'action : la «Journée internationale de la fille».

Plan International Switzerland
Badenerstrasse 580
CH-8048 Zurich
Tél. +41 (0)44 288 90 50
E-mail info@plan.ch

Compte de dons:
CCP 85-496212-5
IBAN CH43 0900 0000 8549 6212 5

PLUS D'INFORMATIONS:
WWW.PLAN.CH