

Date de dépôt: 28 octobre 2005

Messagerie

**Rapport du Conseil d'Etat
au Grand Conseil concernant l'intégration du principe de l'égalité
entre hommes et femmes dans le canton de Genève; législature
2001-2005**

Mesdames et
Messieurs les députés,

En vertu de l'article 2A de la Constitution genevoise, qui stipule qu'il appartient aux autorités législatives et exécutives de prendre des mesures pour assurer la réalisation du principe de l'égalité entre femmes et hommes ;

En vertu de la loi d'application de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (A 2 50) ;

En vertu de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (B 5 05) ;

En vertu des articles 3 et 4 du règlement instituant un bureau et une commission consultative de l'égalité des droits entre homme et femme (B 1 30.12);

Le Conseil d'Etat a l'avantage de présenter au Grand Conseil un rapport contenant un bilan en évolution positive de l'égalité entre femmes et hommes dans le canton de Genève pour la période 2001-2005.

Promotion de l'égalité entre hommes et femmes, bilan de législature

Le 31 mai 2000, le Conseil d'Etat déposait un plan d'action et de mesures transversales concernant l'égalité entre hommes et femmes (RD 361), comme faisant suite à son rapport sur une motion datant de 1994 (M 928).

Une partie importante du plan d'action concernait spécifiquement les ressources humaines de l'Administration cantonale. Le plan situait également les rôles respectifs des départements, services et offices, ainsi que celui du service pour la promotion de l'égalité (SPPE).

En fin de législature suivante, alors qu'entre-temps des changements ont eu lieu à la fois à la direction du service concerné et à la présidence du département des finances, auquel il est rattaché, il apparaît nécessaire de présenter un nouveau rapport. Celui-ci a pour but de faire le point sur la situation genevoise en matière d'égalité entre femmes et hommes et de mettre en évidence l'évolution positive de l'égalité dans certains domaines mais aussi les inégalités subsistant encore dans le canton de Genève. Il donne en premier lieu un aperçu thématique de l'égalité pour la population genevoise dans son ensemble basé sur des données statistiques de l'Office cantonal des statistiques (OCSTAT).

Une deuxième partie est ensuite consacrée à l'évaluation de l'état d'avancement des objectifs fixés dans le plan d'action 2000.

Enfin le rapport situe la place respective des hommes et des femmes employé-e-s par l'Administration cantonale, en se basant sur une analyse des données sur le personnel, des documents produits et des travaux menés par les différents acteurs impliqués, ainsi que sur des entretiens avec les responsables des ressources humaines des départements.

Intégration du principe de l'égalité

Depuis l'inscription dans la Constitution suisse, le 14 juin 1981, d'un article consacrant le principe d'égalité des droits entre femmes et hommes, la mission de l'Etat consiste à veiller à son intégration dans tous les domaines de la vie. En 1996, le Parlement fédéral donnait une nouvelle impulsion à ce principe en adoptant la loi sur l'égalité (LEg) dans le domaine professionnel. Une autonomie égale, une prise de responsabilité partagée et une participation des deux sexes à tous les secteurs de la vie privée et publique doivent permettre, dans les faits, d'assurer l'égalité entre femmes et hommes.

Appelés à concrétiser dans les faits le principe de l'égalité, les cantons se sont, depuis 1979, dotés de structures permettant une meilleure intégration de l'égalité au sein de l'administration et une sensibilisation des milieux concernés.

C'est dans ce contexte que le Bureau de l'égalité des droits entre homme et femme du canton de Genève a ouvert ses portes en 1987. Renommé Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme (SPPE) dès 1999, sa mission est d'accueillir, d'informer, d'orienter et de rendre la population et l'Administration attentives aux questions liées à l'égalité. Et cela concerne principalement les domaines suivants : travail rémunéré, partage des tâches, formation, santé, représentation en politique et prévention de la violence. Le rattachement du SPPE au Département des finances lui permet – à l'instar d'autres services tels les services financiers, la centrale d'achats, le budget, etc. – d'avoir une action transversale au sein de l'Administration. Intervenant comme un lieu d'expertise et de ressources en matière d'égalité, le SPPE est représenté dans plusieurs commissions de l'Administration.

Première partie :

La situation genevoise en matière d'égalité entre hommes et femmes

Cette première partie présente un état de la situation genevoise en matière d'égalité entre hommes et femmes durant ces dernières années. Les questions abordées concernent donc l'ensemble de la population genevoise. Figurent également dans les tableaux annexés, des données sur la situation du reste de la Suisse, cela, afin de mieux mettre en évidence les spécificités du canton.

Sources des données

Les données proviennent de l'Office fédéral de la statistique (OFS) et de l'Office cantonal de la statistique (OCSTAT), ainsi que de l'enquête horaire effectuée par le SPPE.

Structure du chapitre

Cette partie est présentée par thématique, les chiffres détaillés sont annexés sous forme de tableaux.

1. Monde professionnel

Des femmes toujours plus actives

On constate que le **taux d'activité** brut par sexe évolue de manière symétrique au cours des 40 dernières années : à la hausse pour les femmes (+ 8,7%), et à la baisse pour les hommes (- 11,5%). Des phénomènes «naturels» liés à la morbidité et à l'espérance de vie affectent ces évolutions (cf. *tableau 1 annexé*).

Les taux standardisés (15-64 ans) montrent mieux la réalité (cf. *tableau 2 annexé*): + 13,3% pour les femmes, et - 4,7% pour les hommes. Les taux par classes d'âge révèlent des phénomènes caractéristiques: l'évolution est nettement marquée pour les femmes en âge de maternité (20-44 ans : + 15,1% entre 1980 et 2000), et bien plus estompée pour les hommes (- 3,5% sur la même période pour le même groupe d'âges, soit, une relative stabilité).

L'activité professionnelle des femmes est marquée par le temps partiel : 47% des femmes actives occupées travaillent à un taux d'activité de moins de 90% (cf. *tableau 3 annexé*). Les hommes sont, en revanche, globalement occupés professionnellement à plein temps (87% des actifs occupés avec un taux d'activité de plus de 89% de l'horaire normal).

La position professionnelle des femmes reste subordonnée à celle des hommes (cf. *tableau 3 annexé*) : 28% des salariées occupées (indépendantes et collaboratrices d'entreprise familiale non comprises) ont une fonction de cheffe ou de membre de la direction. La majorité des salariées occupées (72%) reste confinée à des fonctions subalternes (contre, respectivement, 49% et 51% des salariés masculins).

La spécialisation professionnelle (par groupes de professions) est marquée (cf. *tableau 3 annexé*). En effet, $\frac{2}{3}$ des femmes occupées se concentrent dans le domaine des professions de la santé, de l'enseignement et de la culture, ou dans ceux de l'administration, de la banque et de l'assurance. Les hommes se répartissent dans un nombre plus élevé de professions. Cela avec une surreprésentation massive dans les professions de la technique et de l'informatique, ainsi que dans le groupe de l'industrie, arts et métiers.

Les différences structurelles entre hommes et femmes dans le monde professionnel se traduisent au niveau des rémunérations (cf. *tableau 4 annexé*). Ainsi, on s'aperçoit que, sous l'effet cumulé des différences d'ancienneté, de carrière, de taux d'occupation, de formation, d'expérience, de responsabilité, etc., les salaires des femmes dans le secteur privé (sans les

administrations publiques), sont en moyenne (médiane) inférieurs de 11% à ceux des hommes.

Ces différences de rémunération se creusent à mesure que l'on monte dans les niveaux de qualification supérieure (universitaires : - 28,5% ; école professionnelle supérieure : - 14,3%), et s'estompent dans la direction inverse (CFC : - 3,5% ; sans formation professionnelle : - 8,8%) (cf. tableau 21 annexé).

En conclusion, si les femmes ont aujourd'hui réellement rejoint le marché du travail et de manière durable, il reste nécessaire d'améliorer la conciliation travail/famille. De nombreux efforts en la matière ont été menés ces dernières années. L'enquête menée par le SPPE portant sur les besoins des familles en matière d'horaires scolaires a démontré que, si l'horaire idéal n'existe pas, la prise en charge des enfants et notamment des plus jeunes d'entre eux demeure une priorité pour de nombreuses familles.

La collaboration entre le SPPE et différentes associations professionnelles, *career women*, *business professional women* ou le cercle des dirigeant-e-s d'entreprises pour ne citer que certaines d'entre elles a permis de nombreuses améliorations au sein des entreprises, mais le phénomène dit du « plafond de verre » reste très marqué puisque plus on monte dans les différentes hiérarchies et postes à responsabilité, plus le déséquilibre entre les sexes est avéré.

Le harcèlement sexuel clairement interdit et réprimé par la loi fédérale sur l'égalité a par ailleurs fait l'objet d'une campagne conjointe entre l'OCIRT et le SPPE à la fin de l'année 2002.

Enfin, si le monde professionnel s'est assoupli en étendant l'offre des temps partiels, il est à souhaiter que ceux-ci deviennent également attractifs pour les hommes.

2. Sphère familiale

Les inégalités demeurent

Pendant la même période, **les formes familiales** évoluent aussi, parallèlement à l'accroissement de l'activité professionnelle des femmes (cf. tableau 5 annexé). La part des couples avec enfant-s diminue en termes relatifs par rapport à l'ensemble des ménages familiaux (de 52,9% en 1970, elle passe à 46,5% en 2000). La seule progression significative, qui compense cette baisse, concerne les ménages monoparentaux, qui doublent presque leur part dans le même intervalle (7,6 à 12,7%). Les autres catégories de ménages

familiaux (couples sans enfants, personnes seules avec père et/ou mère), restent plutôt stables.

Le développement de l'activité professionnelle des femmes n'a pas été accompagné d'un partage des tâches au niveau de la famille. En effet, les femmes continuent d'assurer l'essentiel des tâches domestiques et familiales: 55 heures par semaine en moyenne, contre 22 pour les hommes, dans les ménages avec enfant-s de moins de 13 ans (*cf. tableau 6 annexé*).

3. Formation : une avancée historique

Des jeunes filles mieux formées mais encore trop généralistes

-> *Voir le tableau 7 annexé*

Les progrès de l'égalité sont visibles notamment sur le plan de **la formation**. En effet, les filles de la nouvelle génération progressent dans tous les niveaux de l'enseignement post-obligatoire (secondaire II : 53,2% des diplômés en 2003; tertiaire non universitaire : 54,4%; universitaire : 58,9%). Elles restent majoritaires jusqu'au niveau post-grade de l'Université (DEA et DES: 53,9% en 2003), sauf en ce qui concerne le tout dernier niveau (doctorat : 42,7%).

La structure de l'ensemble de la population (tous âges confondus) montre bien le caractère récent de ces progrès. En effet, les femmes recensées en 2000 étaient majoritaires dans les catégories «sans formation achevée» ou avec une formation secondaire I et II (56% dans les deux cas), et moins nombreuses que les hommes à avoir achevé une formation tertiaire (46%). Autrement dit, les femmes les plus âgées sont moins bien formées que les jeunes femmes d'aujourd'hui, par rapport aux hommes. Si l'instruction a progressé globalement pour les deux sexes, ce sont les filles qui ont amélioré le plus leur niveau relatif par rapport aux garçons.

Ces progrès sont à saluer mais ils ne doivent toutefois pas occulter la persistance des différences de sexe qui se perpétuent horizontalement, entre filières de formation ou qui se manifestent plus généralement par le biais d'une attitude plus spécialisée professionnellement des garçons et plus généraliste pour filles. Ces dernières sont en effet minoritaires dans les formations professionnelles du secondaire et dans les Hautes écoles professionnelles ainsi qu'à la faculté des sciences de l'Université. Elles investissent davantage la filière gymnasiale dans le secondaire, ainsi que les sciences de l'éducation et la psychologie, les lettres, les langues, le droit ou la médecine lorsqu'elles arrivent à l'Université.

Un travail important est mené à l'école primaire déjà pour encourager les jeunes à envisager leur avenir professionnel de manière ouverte et dénuée de stéréotypes. Les filières de formation qu'elles soient de type académique ou professionnel permettent aujourd'hui de dépasser les clichés liés au genre. La jeune génération manque encore de modèles, principalement dans les métiers techniques et scientifiques. Les différents projets menés par les bureaux de l'égalité dans le cadre des efforts menés par la Confédération, Journée des filles, Tekna, etc. commencent toutefois à porter leurs fruits.

4. Participation des femmes en politique

Un palier infranchissable ?

On peut estimer que la participation des femmes à la vie politique est le reflet de tous les obstacles que les femmes rencontrent en amont (cf. le tableau 8 annexé): déficit de formation, d'expérience professionnelle, d'indépendance économique, de temps disponible, etc. Ces facteurs structurels dessinent les contours de leur participation politique, qui varie entre un plancher (environ le quart des élu-e-s) et un plafond (environ le tiers des élu-e-s) qu'il est visiblement difficile de franchir. Pourtant et curieusement, l'évolution sensible de l'égalité dans ces domaines, relatée plus haut, n'est pas porteuse de résultats positifs et symétriques au sein des institutions politiques.

On peut postuler que ces limites (25%-33%) constituent un palier qui a été atteint au cours de l'histoire relativement récente du suffrage universel à Genève (1961) et en Suisse (1971). Elles expriment en même temps le «niveau» correspondant à la culture (état de l'opinion) et au degré de perméabilité des mentalités à la question de l'égalité entre hommes et femmes dans notre société et à notre époque. Autrement dit, lorsque la représentation féminine tombe au-dessous de ce plancher (25%), cela provoque des protestations spontanées, qui se traduisent normalement en mouvement politique (dernier exemple en date: l'«éviction» de la conseillère fédérale Ruth Metzler). En même temps, l'objectif du tiers des sièges semble très ardu à dépasser. Le 36% atteint au Grand Conseil genevois en 1993, et maintenu pendant deux législatures, a laissé place à un petit 23% ne créant pas pour autant de réaction significative, ni de la part des partis, ni de celle de l'électorat, ni même des femmes elles-mêmes. Ce n'est que quatre ans plus tard, à l'occasion du renouvellement des instances politiques cantonales que ce sujet redevient brûlant. On peut espérer qu'une prise de conscience des partis politiques (la plupart annoncent en effet des mesures positives à l'égard

des femmes) et qu'un réveil de l'électorat permettront cette fois-ci une répartition plus équilibrée des sièges entre les sexes.

Conclusion

Par rapport à l'ensemble de la Suisse, le canton de Genève montre des spécificités qui peuvent être considérées comme des gains sur le terrain de l'égalité. En matière de formation ou de différences de salaires, par exemple, l'atteinte de l'objectif de l'égalité à Genève n'est plus très éloignée. Ce sont les spécificités structurelles du canton (structure économique, caractéristiques du marché du travail, étendue de l'offre de formation, vocation internationale, etc.) qui font la différence par rapport au reste de la Suisse.

Un examen détaillé de la situation de l'égalité permet d'orienter et d'approfondir la politique des autorités dans les années à venir. Ainsi, il apparaît que le domaine de la formation requiert désormais davantage d'efforts qualitatifs – destinés notamment à encourager les filles à envisager une carrière professionnelle – que quantitatifs, les incitant à poursuivre et à terminer leur formation. Sur ce plan, comme sur celui de la participation politique, on enregistrera des résultats d'autant plus significatifs et durables que l'on aura pu modifier les paramètres qui font toute la différence au sein de la famille et sur les lieux de travail. Ce sont donc les mesures qui permettent d'équilibrer la division du travail entre hommes et femmes au sein de la famille, comme dans le monde professionnel, qui doivent être encouragées prioritairement. Cela dans la double perspective de renforcer la position des femmes sur le marché du travail (suppression des discriminations salariales ; conditions de travail) et de les alléger des (sur)charges domestiques (prise en charge des enfants notamment) que des mesures publiques de promotion de l'égalité seront les plus efficaces. A ce titre, la « Journée des filles » organisée depuis cinq ans par le SPPE permet d'ouvrir un large débat sur leur avenir professionnel, tant au sein des familles qu'à l'école. Elle constitue une mesure positive permettant aux jeunes filles d'envisager une carrière professionnelle plus ouverte et aux garçons de réfléchir eux aussi à leur avenir et à leur position dans la société.

L'identification des priorités est importante mais elle ne doit toutefois pas occulter le fait que la question de l'égalité est large et touche des domaines très divers. Il demeure donc nécessaire d'agir sur différents fronts à la fois.

Cela d'autant plus que la question des moyens et de leur légitimité s'impose parfois. Quels sont en effet les moyens légitimes à la portée des autorités publiques pour agir dans la sphère familiale et sur le marché du travail ? Force est de reconnaître que, sur ce plan, l'Etat et les institutions qui

le représentent, ne peuvent agir que de manière indirecte et par le biais de l'information et de la sensibilisation. C'est le pouvoir judiciaire ou l'initiative privée (société civile, partenaires sociaux) qui disposent des compétences nécessaires dans ces domaines. Mais l'Etat, outre son rôle incitatif, peut servir de modèle et adopter pour ce faire un comportement exemplaire. C'est de ce point de vue que la réalisation en son sein de l'égalité dans les faits, notamment dans le domaine des relations de travail, revêt une importance capitale.

Deuxième partie :

La fonction publique sous l'angle du genre

L'égalité entre hommes et femmes est désormais inscrite dans la Constitution fédérale (1981) et cantonale (1987). Cette dernière année, l'Etat de Genève a été cité en exemple en tant qu'entreprise favorisant l'engagement des femmes (cf. : <http://www.career-women.ch>). De récents travaux ont en outre montré que le secteur public se montre plus égalitaire en termes de prestations salariales que le secteur privé (Ferro-Luzzi & Flückiger, 1996). En cette fin de 55^e législature, il est utile de déterminer sur la base d'éléments concrets dans quelle mesure ces appréciations positives reflètent la réalité et correspondent aux impératifs constitutionnels et légaux¹.

Mesures de promotion de l'égalité entre hommes et femmes au sein de l'Administration cantonale

Dans les pages qui suivent, figure un bilan de la politique de promotion de l'égalité entre hommes et femmes au niveau des ressources humaines de l'Etat. Il offre un point de vue complémentaire au précédent, sous forme d'inventaire systématique des projets et des mesures envisagées (depuis le début de la dernière législature), dont le Plan d'action 2000 (PA) a servi de point de départ.

Pour rappel, l'objectif du PA était de faire de la réalisation de l'égalité entre hommes et femmes une partie intégrante de la politique des ressources humaines au sein de l'Etat. La mise en œuvre de l'égalité au sein de l'Administration cantonale revenait ainsi principalement aux départements, alors que les Services avaient pour mission de gérer les aspects opérationnels.

¹ Ce chapitre présente des extraits choisis d'une analyse plus détaillée dont la version intégrale est disponible sur le site internet du SPPE (<http://etat.geneve.ch/df/egalite>), sous l'onglet Publications

Pour cela, il leur était recommandé de travailler en collaboration avec le Service pour la promotion de l'égalité (SPPE); ce dernier ayant pour mandat d'exercer un rôle d'expert en proposant son aide en termes d'analyse et de monitoring.

Structure de l'analyse

Le bilan est proposé sous forme d'un tableau synthétique et de commentaires détaillés y relatifs. Dans le tableau figurent les principaux objectifs et les divers mesures et/ou projets, ainsi que leur état d'avancement.

Ensuite, les moyens pour parvenir aux objectifs sont mis en évidence et commentés.

Méthodes d'enquête

L'estimation de l'état d'avancement des projets est fondé sur les textes législatifs ou réglementaires disponibles, sur les rapports pertinents émanant de l'Administration (notamment en collaboration, respectivement sous l'égide du SPPE, du Groupe paritaire du statut -GPS- et de la Commission consultative de l'égalité -CC-) et sur des informations collectées pendant le mois d'avril 2005 auprès des responsables des ressources humaines de différents départements et offices de l'Administration cantonale (DF, DAEL, DASS, DEEE, DIAE, DJPS, Chancellerie, OPE et CEF).

Objectifs de la politique de promotion de l'égalité et leur état d'avancement

Dans le tableau 9 annexé figure la liste des abréviations utilisées dans la partie suivante du rapport.

Dans le tableau 10 ci-dessous figurent les principaux objectifs de la politique de promotion de l'égalité au sein de l'Administration cantonale, formulés dans le cadre du PA.

L'organisation du tableau ne distingue pas la qualité formelle, juridique ou autre, des mesures/projets. En effet, une politique, en l'occurrence de promotion de l'égalité, vise des problématiques spécifiques et des objets concrets; sa réalisation peut se traduire par une variété de mesures institutionnelles de rang et de portée différents.

Les objectifs sont libellés selon leur formulation originale. En colonne, on identifie quatre étapes principales de réalisation :

- 1) *projets formulés* (ayant fait l'objet d'une élaboration conceptuelle et organisationnelle) ;
- 2) *projets ayant acquis la nécessaire légitimité institutionnelle* (qui au cours de leur élaboration et de validation, ont fait l'objet de consensus au sein de l'Administration) ;

- 3) *projets ayant fait l'objet de mesures institutionnelles*, de décisions formelles ou de mise en œuvre partielle ou expérimentale;
- 4) *projets ayant abouti* (concrétisés dans les textes), mis en œuvre ou prêts à l'être concrètement.

Le degré d'aboutissement final présenté dans cette structure correspond au processus institutionnel: les dispositifs (ressources) et le cadre (texte) sont en place.

Tableau 10 : objectifs visant la promotion de l'égalité et état d'avancement (issus du PA 2000).

Légende des colonnes: 1: objectif formulé; 2: Légitimité institutionnelle; 3: Mesures institutionnelles; 4: Prêt à la mise en œuvre.

En grisé, l'état d'avancement.

Libellé projet	1	2	3	4	Références
Principes généraux de non-discrimination d'égalité des sexes et respect de la sphère personnelle du ou de la candidat-e					Introduction de l'art.2A, lettre a), b), c) et d) de la loi B 5 05 ; Directive OPE (04.005.00)
Nouvelle procédure de traitement des situations de harcèlement sexuel et mobbing					Plan d'action (RD 361) Introduction de l'art.2B de la LPAC (B 5 05) et modification de l'art.3 de la RLPAC (B 5 05.01) ; Directive OPE (14 027 00)
Réforme du système d'évaluation des fonctions (suppression discrimination indirecte)					Plan d'action (RD 361) Extrait du PV du Conseil d'Etat du 14.04.1999 in (Rapport du CE sur le projet de modernisation de système d'évaluation des fonctions (RD 583)
Femmes aux postes d'encadrement (classes de traitement 23 et plus)					Plan d'action (RD 361)
Présence d'un homme et d'une femme lors de l'entretien d'embauche					Directive OPE (04.005.00)
Calcul des annuités pour les années consacrées à l'éducation des enfants à l'engagement					Modification des art.11, al.2 ainsi que l'art.17 al.3 de la loi B 5 15 (LTrait) ; Modification de l'art.3. al.3 et 4 du règlement d'application B 5 15.01 (RTrait)
Les années consacrées exclusivement à l'éducation des enfants ne constituent pas une interruption d'activité au sens de l'alinéa 2					Introduction de l'art. 17, al.3 de la loi B 5 15

Libellé projet	1	2	3	4	Références
Congé maternité ou d'adoption, rémunéré, est porté systématiquement à 20 semaines au-delà du 6ème mois d'activité à l'Etat, pour toutes les catégories du personnel.					Modification de l'art.34, al.2, lettre b) du règlement d'application B 5 05.01 (RLPAC)
Prolongation à 5 jours du congé spécial des pères accordé à la naissance d'un enfant					Modification de l'art.33, al.1 du règlement d'application B 5 05.01 (RLPAC)
Congé parental sans traitement de deux ans accordé à la mère ou au père à partir de la fin d'un congé maternité, avec réintégration de la fonction					Introduction de l'art.34A dans le règlement d'application B 5 05.01 (RLPAC)
Garantie de l'augmentation ordinaire du traitement par le jeu des annuités et de la progression de la prime de fidélité					Modification de l'art.17, al.4 et de de la loi B 5 15, et de l'art.10 du règlement d'application B 5 15.01 (Rtrait)
Remplacement systématique des mères en congé maternité					Figure uniquement, suite à la modification de l'art.2A de la B 5 05, un catalogue de mesures concrètes visant à favoriser l'égalité, notamment le principe du remplacement systématique
Augmentation à 2 semaines par an de congé rémunéré pour maladie d'enfant					Modification de l'art.33, al.1 du règlement d'application B 5 15.01 (RLPAC)
Partage des postes (« jobsharing »)					Rapport du Groupe paritaire du statut
Occupation à temps partiel					Directive OPE (09.004.00)
Réduction de la plage de présence obligatoire du personnel soumis au contrôle électronique de l'horaire de travail et aménagement d'horaire personnalisé ou collectif pour les personnes à plein temps					Modification de l'art.6, al.2 du règlement d'application B 5 05.12 ; Directives OPE (09.002.00 et 09.007.00)
Développer des structures de garde pour la petite enfance, dans l'administration cantonale					Plan d'action (RD 361)

<i>Libellé projet</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>Références</i>
Application du langage épïcène pour tous les actes administratifs et législatifs cantonaux, ainsi que pour la rédaction des offres d'emploi					Plan d'action (RD 361)
Faire mieux connaître la loi cantonale d'application de la LEg ainsi que la commission de conciliation					Plan d'action (RD 361)

- **Un principe général de l'égalité formalisé :**

Le principe de l'égalité et de la non-discrimination est inscrit en toutes lettres dans l'article 2 A (Principes généraux) de la loi régissant les rapports de travail au sein de l'administration cantonale (B 5 05). Ce principe offre une base légale et une légitimité formelle aux dispositions particulières, aux normes réglementaires et aux directives adoptées dans les différents domaines concernés par l'égalité au sein de l'administration cantonale depuis son entrée en vigueur (2001).

Dans un esprit volontariste, l'Administration cantonale s'est donc dotée d'un instrument indispensable à la promotion et à la réalisation du principe d'égalité pour son personnel.

- **Un dispositif pour parer au harcèlement sexuel et psychologique :**

Concernant les situations de harcèlement sexuel et de mobbing, les dispositifs envisagés ont été acquis, mis en place et testés. Des correctifs ont été apportés par le législatif et, sur le plan institutionnel, la mise en œuvre a suivi normalement.

A noter que des séminaires ont été organisés pour les responsables des ressources humaines, tant par l'OCIRT que par le SPPE.

C'est donc un panel large de mesures visant à atteindre les objectifs de sensibilisation, de détection et de prise en charge des cas, qui a été développé, dont l'évaluation devra être menée à moyen et long terme.

- **Promotion des femmes aux postes d'encadrement :**

Le projet visant à promouvoir les femmes aux postes d'encadrement, notamment dans les classes de traitement 23 n'a pas encore donné les résultats escomptés. Vraisemblablement, en l'état, ce projet n'était pas encore mûr pour être assumé par l'ensemble de l'Administration cantonale.

C'est donc un investissement en termes de légitimation et de validation qu'il faut consentir, d'abord au sein de l'Administration et ensuite dans le cadre du partenariat social. Il faut notamment déterminer si une nouvelle formulation suffirait à le relancer ou si les conditions institutionnelles et matérielles ne sont pas réunies actuellement pour un tel projet.

- **Des mesures égalitaires à l'engagement mises en place :**

Présence d'un homme et d'une femme lors de l'entretien d'embauche

La mesure qui consiste à éviter toute discrimination basée sur le sexe lors de l'entretien d'embauche, par la présence d'un homme et d'une femme, a fait l'objet d'une directive OPE.

Calcul des annuités pour les années consacrées à l'éducation des enfants

Cette mesure à l'engagement est inscrite en toutes lettres dans la loi et permet ainsi également une plus juste insertion des femmes dans la vie professionnelle lorsqu'elles reprennent une activité après avoir consacré du temps à l'éducation de leur(s) enfant(s). Cette prise en compte du travail traditionnellement attribué aux femmes mais non reconnu sur le marché de l'emploi est importante. En effet, des compétences clefs utiles à l'employeur, acquises dans le cadre de la gestion d'un ménage familial, trouvent, par le calcul des annuités, une reconnaissance qui n'est en général accordée qu'aux connaissances acquises par le biais de formations officielles ou d'années d'expérience professionnelle, ce qui constitue une des sources de discrimination indirecte à l'égard des femmes consacrant du temps à l'éducation de leurs enfants.

- **Des mesures parentales exemplaires :**

Congé maternité ou d'adoption

Le congé maternité rémunéré est porté systématiquement à 20 semaines au-delà du 6^e mois d'activité à l'Etat, pour toutes les catégories du personnel.

Ces prestations complémentaires permettent aux employées de l'Administration qui deviennent mères, y compris en cas d'adoption, de bénéficier de quatre semaines de plus de congé que le minimum légal cantonal. Il est à noter que les congés maternité sont régulièrement rallongés par des vacances (ou des congés parentaux).

De même, le congé paternité porté à cinq jours améliore la situation des nouveaux pères par rapport au minimum légal en vigueur.

Le congé parental

Le congé parental (avec réintégration dans la fonction) a été adopté le 7 mars 2001 dans l'article 34A du RLPAC; la progression de la prime de fidélité maintenue pour les personnes au bénéfice d'un congé parental (loi B 5 15, art. 17, al. 4), a été reprise par le règlement d'application B 5 15.01.

Cette mesure doit être saluée puisqu'elle constitue un moyen d'atteindre un important objectif en matière d'égalité: l'implication des hommes dans les tâches domestiques et familiales. Elle rend ainsi possible aux hommes et aux femmes qui le souhaitent de concilier travail et soins aux jeunes enfants. Les demandes concernant le congé parental sont encore peu fréquentes, et ce sont essentiellement les femmes qui le sollicitent. Il faut préciser qu'il n'implique aucune rémunération ce qui le rend forcément moins attractif.

Remplacement des congés maternité

Le principe de remplacement des congés maternité a acquis une certaine légitimité et cela est un grand pas en avant pour la conciliation des temps. Il ne peut toutefois pas se concrétiser sous forme de droits formels et son application est plus difficile en période d'austérité budgétaire.

Congé pour enfants malades.

Le principe de congé pour enfants malades étant déjà acquis – mais peu utilisé – le seuil d'une semaine a paru insuffisant. Il s'agit donc de l'extension d'un droit préexistant. Ainsi, en cas de maladie d'un enfant, 15 jours de congé par année sont prévus, facilitant encore une fois la conciliation des temps principalement pour les parents d'enfants en bas âge.

Développer des structures de garde pour la petite enfance dans l'Administration cantonale

Le processus institutionnel est achevé et une crèche a été ouverte. Il s'agit de l'espace de vie infantine (EVE) Edmond Kaiser à l'Hôtel des finances, au statut indépendant, et pouvant accueillir 48 enfants dont 26 proviennent des habitant-e-s du quartier (subvention de la Ville de Genève) et 22 des collaborateurs et collaboratrices du DF ainsi que des services administratifs avoisinants.

Il s'agit là du dernier pas nécessaire pour faciliter l'articulation des vies professionnelle et familiale. Malgré l'importante demande à laquelle les places disponibles ne peuvent permettre de répondre, EVE Edmond Kaiser est un modèle exemplaire de collaboration Ville/Etat.

Pour répondre au mieux aux besoins divers des parents en ce qui concerne les modes de garde, la Délégation à la petite enfance (en Ville de Genève)

réalise progressivement des réseaux par quartier. EVE Edmond Kaiser pourrait se situer dans le réseau jonction. Dans cette hypothèse, pour plus d'efficacité et pour rationaliser les coûts de direction de crèches (organisation administrative, facturation, etc.), EVE Edmond Kaiser dépendrait d'une direction générale du réseau assurée par la crèche de la Nichée.

En outre, préparant la rentrée 2006-2007, EVE Edmond Kaiser est actuellement dirigée par une « responsable de site » qui a remplacé la directrice et est aidée par la Délégation à la petite enfance, en attendant son intégration au réseau Jonction.

Le taux d'occupation et partage des postes

L'accès aux temps partiels est sans doute une des principales mesures permettant une meilleure articulation entre le temps passé au travail et celui hors du milieu professionnel. Cette mesure bénéficie d'une directive OPE.

Si tous les départements cherchent à faciliter les temps partiels, la classe de l'employé-e est toutefois déterminante lorsqu'il s'agit d'accorder une réduction du taux d'occupation : les temps partiels sont surtout demandés et accordés pour le personnel intermédiaire. Dans le cas des cadres supérieurs, ils ou elles ne le demandent ou ne l'acceptent que plus rarement du fait des contraintes liées au poste.

Néanmoins, que ce soit pour les hommes ou les femmes, l'accès aux temps partiels tend à être facilité. Il reste que ce sont essentiellement les femmes qui demandent une réduction du taux. Le partage du temps de travail/des postes, ou *jobsharing* n'est pas ou peu pratiqué. Il devra dans les années à venir faire l'objet d'une plus grande promotion car il représente à n'en pas douter une des mesures principales pour favoriser l'accès des femmes aux postes de cadres supérieures.

Contrôle électronique de l'horaire de travail et souplesse d'organisation

Ces mesures bénéficient d'une directive OPE, ainsi que d'une modification d'un article de la B 5 05.12. La directive permet désormais aux collaborateurs et collaboratrices soumis au contrôle électronique du temps de travail de bénéficier d'horaires personnalisés ou collectifs dans le cas d'un travail à temps plein (09.007.00).

Les « horaires blocs » (contrôle électronique des horaires) notamment, permettent au collaborateur ou à la collaboratrice de réduire la plage de présence obligatoire, dans la mesure où il ou elle doit être présent-e sur le lieu de travail entre 9 h et 11 h 30 le matin et 14 h-16 h l'après-midi. Ce système ne permet pas toujours de concilier les horaires de travail avec les horaires d'école des enfants, et quatre départements, ont eu des demandes

différentes qui ont autorisé un aménagement des horaires blocs pour des raisons familiales, dans la mesure du possible.

Cette flexibilité est particulièrement intéressante du point de vue de l'égalité puisqu'elle facilite l'aménagement du temps familial et professionnel, pour les femmes comme pour les hommes, quel que soit le taux d'activité de l'employé-e.

- **Un langage épïcène largement appliqué :**

Le langage n'est pas neutre et l'un des principes fondamentaux de l'égalité est que chaque personne doit se sentir interpellée pour elle-même. La mesure citée dans le PA et concernant la féminisation des fonctions et l'application du langage épïcène a abouti en ce qui concerne les actes administratifs, ainsi que la rédaction des offres d'emploi. Signalons qu'un guide romand d'aide à la rédaction administrative et législative épïcène a été édité en juin 2001 (2^e édition juillet 2002) par la Conférence latine des déléguées à l'égalité (CLDE).

Si la rédaction épïcène est encore problématique pour certain-e-s, sa légitimité et son utilisation sont de moins en moins contestées grâce aux efforts consentis au sein de l'Administration.

Des objectifs aux moyens

Le tableau 13 ci-dessus structurait les différents projets priorisés dans le PA au niveau des ressources humaines.

Des mesures spécifiques de promotion, de communication et d'évaluation sont indispensables pour accompagner la mise en œuvre (ou l'adoption formelle) desdits projets.

- **Faciliter l'accès des femmes à la formation :**

Une disposition légale concernant l'accès à la formation a été adoptée en février 1999 (article 12 du RLPAC, B 5 05 01). Elle garantit aux membres du personnel l'accès aux cours de perfectionnement. Une directive OPE (18.002.00), relative à la formation du personnel, assure la prise en charge totale ou partielle des frais par l'Etat pour les collaborateurs et collaboratrices dont le temps de travail est égal ou supérieur à 50%.

Cette mesure visant à faciliter l'accès des femmes aux cours (planification de la formation pendant les heures de travail afin de concilier charges familiales et vie professionnelle) est relativement répandue : les cours dispensés par le CEF se déroulent pendant les heures de travail.

- **Former et informer les responsables RH et les cadres sur les questions d'égalité :**

La connaissance et la sensibilisation de ces partenaires clés sur les questions d'égalité sont en effet nécessaires pour qu'ils et elles en comprennent l'intérêt sur leur propre terrain d'action et facilitent l'intégration de l'égalité dans la gestion des ressources humaines.

- **Former et informer les employé-e-s de l'Etat sur les questions d'égalité:**

L'information et la formation de l'ensemble du personnel de l'Etat aux questions de l'égalité est indispensable. Le site internet du SPPE regorge d'informations utiles et dès 2006 il est prévu d'informer régulièrement les collaborateurs et collaboratrices sur toutes les questions touchant l'égalité par le biais de feuilles d'informations trimestrielles.

Enfin, il est à noter que le SPPE informe l'ensemble des apprenti-e-s de deuxième année de l'Etat durant une demi-journée sur les questions en lien avec l'égalité. Il est en outre régulièrement sollicité pour des recherches, des conseils, des interventions dans les écoles ou la mise en place de modules de formation.

- **Opérationnaliser le système SIRH afin d'obtenir des données sur le personnel selon le genre :**

Dans l'état actuel des outils et ressources mis à la disposition des responsables des ressources humaines, ces derniers et dernières ne disposent que d'une vision et d'une prise partielle sur les questions d'égalité et de promotion des femmes. En effet, si une partie des données à leur disposition provient des rapports de l'OPE (données comprenant la variable sexe; dont l'obtention sur demande est possible), chaque département possède sa propre base de données concernant l'ensemble de son personnel, et ne dispose pas toujours de la variable sexe ou de la possibilité d'en extraire des données (nombre d'hommes et de femmes, nombre de postes cadres, nombre de postes à temps partiels, etc.).

Le Système d'information des ressources humaines (SIRH), en phase finale de son élaboration (1^{re} étape de déploiement du projet de 2005 à 2007, concernant la gestion administrative des paies, 2^e étape de 2007 à 2009, concernant la gestion de la formation continue et la gestion du budget du personnel, 3^e étape concernant les modules liés à la gestion des compétences et des postes, de 2009 à 2010), permettra une meilleure information de ce point de vue.

La crédibilité de l'ensemble des projets qui incarnent la politique de promotion de l'égalité au sein de l'administration cantonale repose en outre sur des instruments d'évaluation et de suivi, dont la mise en œuvre se fera conjointement entre les différents départements.

Actions menées par le Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme

Dans le cadre du Plan d'action 2000

Les actions menées par le SPPE (ou réalisées avec sa collaboration), lors de la 55^e législature, sont présentées dans le tableau synthétique ci-dessous organisé par domaine de l'égalité (*tableau 11*). Ce tableau reprend les problèmes tels qu'identifiés notamment dans le Plan d'action 2000 (RD 361), ainsi que les diverses mesures préconisées pour y remédier. Il met en évidence les projets et les actions menées, observables (tels qu'articles de lois, projets de lois, documents, enquêtes, groupes de travail, formations et campagnes d'information, etc.), ainsi que leur état d'avancement.

Les actions débordent du champ strictement lié au personnel de l'Etat. Leur évaluation constitue donc une partie spécifique de ce rapport, distincte de la précédente (où seuls les objectifs relatifs aux ressources humaines étaient évalués).

De nombreux projets ont été menés par le SPPE et ont abouti à des actions concrètes dans différents domaines d'interventions prioritaires. D'autres sont le fruit d'un travail plus collectif, où le SPPE a joué son rôle en partenariat avec l'ensemble des acteurs concernés. Cela dans différents domaines d'intervention, tels que la **santé (violence faite aux femmes), la fiscalité, la formation, l'articulation des temps et la représentation en politique**.

Pour faciliter la compréhension du tableau 11, il faut noter que les problématiques abordées dans le cadre du plan d'action ne regroupaient pas l'ensemble des domaines prioritaires du SPPE. Ainsi, ses actions dans le domaine de la politique (représentation des femmes) et du travail (articulation des temps, promotion des femmes cadres) dans le cadre des entreprises privées et des ménages (partage des tâches, garde des enfants) n'étaient pas mentionnées, alors qu'elles sont indispensables à la réalisation concrète du principe de l'égalité.

Elles font pour cette raison l'objet d'une évaluation qui a été intégrée dans le tableau 11 annexé.

Il faut également relever la diversité des niveaux d'action concernés: mesures législatives, programmes d'actions, publications, campagnes grands publics, etc., grâce à la mobilisation et à l'effort concertés de nombreux acteurs concernés par les problématiques relevées.

D'autres actions sont à un stade plus précoce de réalisation et ne peuvent être déjà évaluées.

Problèmes identifiés en 2000	Mesures préconisées Plan d'action	Observables	Etat d'avancement
DOMAINE DE LA SANTE			
VIOLENCE			
1. Manque de chiffres et de recherches pointues permettant de bien cibler les mesures à prendre	1.1. Le Conseil d'Etat encourage, notamment par des incitations financières le développement de recherches portant sur la violence à l'égard des femmes et sur les réponses institutionnelles apportées	Rapport intitulé "Modèle d'intervention intégré" (2004), ayant conduit au contenu du PL PL 9452 sur les violences domestiques (article 3)	Réalisé en 2004 Déposé le 5 janvier 2005 (à l'étude en commission judiciaire) Déposé le 5 janvier 2005
	1.2. Il établit un catalogue pluriannuel des recherches à mener et mandate les services spécialisés rattachés à l'Etat pour mener à bien ces tâches	PL 9452 sur les violences domestiques (article 3)	Déposé le 5 janvier 2005
2. Difficulté pour la police de protéger efficacement les victimes, de répondre à leurs besoins et de dissuader l'agresseur de récidiver	2.1. Directives internes à la police ordonnant l'interpellation systématique de l'agresseur et sa détention durant 24 heures en cas de lésions corporelles, indépendamment du dépôt d'une plainte	Publication "Violence conjugale: enquête sur les interventions à domicile de la police de Genève". SPPE Code pénal suisse, articles 123, 126, 180, 189, 190 (poursuite d'office de la violence conjugale)	Réalisé en 2000 Modification du Code pénal suisse entrée en vigueur le 1er avril 2004. violence conjugale est désormais poursuivie d'office
	2.2. l'enregistrement systématique (même en l'absence d'autres délits) des plaintes pour menaces	Mesures d'éloignement administratif, article 8 PL 9452 sur les violences domestiques	Déposé le 5 janvier 2005
	2.3. le développement d'une pratique d'injonctions faites à l'agresseur par la police ou le parquet (interdiction de contact ou de périmètre par exemple) et, si nécessaire, de bases légales	Article 9 PL 9452 sur les violences domestiques	Déposé le 5 janvier 2005

Problèmes identifiés en 2000	Mesures préconisées Plan d'Action	Observables	Etat d'avancement
3. Manque de connaissances du personnel policier et judiciaire en matière de violences et d'un savoir-faire spécifique permettant de gérer des situations difficiles	3.1. Formation systématique du personnel policier et judiciaire au problème de la violence contre les femmes, à ses causes, ses conséquences, aux besoins des victimes et aux réponses à apporter au problème 3.2. Elaboration de guides d'intervention	Formations périodiques régulières et/ou ponctuelles	Formation notamment de 300 encadrants-policiers genevois, avec répercussion dans leurs brigades; en collaboration avec les institutions représentées dans le groupe Violence Edité en décembre 2004, distribué à 300 encadrants-policiers genevois
4. Lenteur des procédures.	4.1. Développement d'une plus grande synergie entre les juridictions civiles et pénales par la mise sur pied d'une cellule d'urgence à même d'intervenir très rapidement en cas de violence domestique.	Articles 4, 5, 6 et 9 PL 9452 sur les violences domestiques Unité Mobile d'Urgences Sociales (UMUS)	Déposé le 5 janvier 2005 Mise en place en 2004 (DGAS), interventions sur appel des services d'urgences (semaine de 18 à 8h00 et week-end entiers afin de relayer les structures existantes)
5. Manque de connaissances du personnel de la santé et du social. Sous-détection des cas de violence	5.1. Elaboration d'un module de formation sur le problème de la violence contre les femmes, ses causes, ses conséquences, les besoins des victimes et les réponses à apporter au problème. 5.2. Au moyen de cet instrument, formation systématique des professionnel-le-s des secteurs de la santé et du social. 5.3. Un colloque en automne 2000 sur le thème de la violence contre les femmes et la diffusion de protocole de détection de la violence et de guides d'intervention, en collaboration avec les partenaires concernés, est destiné à sensibiliser et former ce même personnel	Formations données par le SPPE Formations régulières auprès de partenaires comme les Hautes Ecoles, données par le SPPE Ouvrage "Voir et agir Responsabilité des professionnel-le-s de santé en matière de violence à l'égard des femmes" (Médecine et Hygiène)	Formations régulières et/ou ponctuelles Formations régulières et/ou ponctuelles Edité en 2004

Problèmes identifiés en 2000	Mesures préconisées Plan d'Action	Observables	Etat d'avancement
6. Manque de coordination et de cohérence dans les réponses apportées par les différentes institutions	6.1. Mise en place d'un modèle d'intervention contre la violence conjugale du type DAIP (Domestic abuse intervention project) qui a fait ses preuves aux Etats-Unis et en Europe, fondé sur la coordination et la cohérence des réponses des différentes institutions et dans lequel les systèmes judiciaires et policier jouent un rôle central 6.2. Le Conseil d'Etat désignera un groupe chargé de faire une étude de faisabilité.	Article 4, 5, 6 et 9 du PL 9452 sur les violences domestiques	Déposé le 5 janvier 2005
7. Manque d'information des victimes sur la plainte et la procédure judiciaire.	7.1. Information détaillée et soutien spécifique au sein de l'institution policière et judiciaire aux victimes de violence conjugale et sexuelle qui déposent une plainte. 7.2. Distribution des deux brochures intitulées « La violence est inacceptable. Violence conjugale, que faire ? » et puis « La violence est inacceptable. Violences sexuelles, que faire ? ».	Groupe Violence existant depuis dix ans dont le dernier rapport est à la base du PL déposé début 2004 Article 107 B du code de procédure pénale genevois Brochure "STOP ! Violence domestique" ainsi qu'un classeur de formation	Mis sur pied depuis dix ans Article modifié et entré en vigueur le 27 juin 1998 Brochure rééditée en 2005 en 30'000 exemplaires, distribués notamment lors du cours de sensibilisation et d'informations de la Police genevoise, ainsi que dans les postes de police 30'000 exemplaires pour l'édition 2005
		Brochures "La violence est inacceptable. Violence conjugale, que faire ?" et "La violence est inacceptable. Violences sexuelles, que faire?" Versions simplifiées en espagnol, portugais, albanais, français et anglais	Éditions 2003-2005 simplifiées; 4'000 exemplaires ré-édités dans chaque langue

DOMAINE DE LA FISCALITE			
Problèmes identifiés en 2000	Mesures préconisées Plan d'Action	Observables	Etat d'avancement
1. Le système actuel de taxation commune engendre une discrimination indirecte	1.1. Chaque époux est considéré comme un contribuable, les déductions sont donc chiffrées par contribuable et non plus par couple	Article 8 LIPP I : Chaque époux est considéré comme un contribuable – Leurs droits aux déductions et aux montants déterminants pour le calcul du rabais d'impôt sont cumulés...	Art. 12 LIPP-I; comme la disposition prévue pour entrer en vigueur au 1er janvier 2004 s'est révélée inapplicable, elle a été abrogée et remplacée par la même date.
2. Les femmes sont peu nombreuses à se perfectionner professionnellement alors qu'elles ont des besoins en formation lorsqu'elles doivent se réinsérer sur le marché du travail.	2.1. Les frais de perfectionnement professionnel et les frais de reconversion professionnelle sont déductibles des impôts.	Article 3 LIPP V	Loi du 22 septembre 2000
3. De plus en plus de parents de jeunes enfants ont besoin d'un deuxième salaire et doivent faire garder leurs enfants.	3.1. Le principe d'une déduction des frais de garde des enfants jusqu'à l'âge de 12 ans, pour les parents célibataires, veufs, divorcés, séparés de corps ou de fait et qui tiennent ménage indépendant avec leur (s) enfant (s) mineur (s) dont ils ont la garde, est introduit sous la forme d'une déduction sociale.	Articles 7 et 14 LIPP V	Loi du 22 septembre 2000
4. Pourquoi distinguer, comme c'est le cas aujourd'hui, les parents mariés des familles monoparentales dont les enfants majeurs ne constituent plus une charge, et ce dès que le plus jeune est devenu majeur ?	4.1. Les enfants mineurs et majeurs jusqu'à 25 ans - apprenti-e-s ou poursuivant des études - constituent une charge de famille pour les parents mariés ou non mariés.	PL 8802 modifiant les articles 7 et 14 LIPP V et qui prévoit d'étendre la déduction des frais de garde effectifs d'enfants mineurs, jusqu'à 12 ans, à tous les parents exerçant une activité lucrative et non plus seulement aux seules familles monoparentales	Projet de loi du 29 août 2002 (objet actuellement en commission)
		Article 14 alinéas 3 et 5 LIPP V (montants déterminants pour les charges de famille : 3'250.- et 6'500.-) ; article 14 alinéa 4 LIPP V abrogé	Loi du 22 septembre 2000 (article modifié le 29 août 2002)

DOMAINE DE LA FORMATION		Mesures préconisées Plan d'Action		Observables		Etat d'avancement	
1. L'enseignement et les moyens d'enseignement doivent être exempts de stéréotypes et conçus de manière à sensibiliser les élèves au droit à l'égalité.	1.1. Diffusion du classeur « Apprendre l'égalité » qui met tout un matériel de sensibilisation à la disposition du corps enseignant primaire.	Le classeur fait actuellement l'objet d'une actualisation romande et sera à nouveau disponible en septembre 2006		Réalisés			
	1.2. Une présentation de cet outil pédagogique est prévue au printemps 2000						
	1.3. une exposition itinérante présentant ce classeur circulera en automne de la même année.						
2. Les attitudes - souvent inconscientes - des maîtres et maîtresses face aux filles et aux garçons confortent les rôles stéréotypés.	2.1. Intégrer dans la formation de base et continue du corps enseignant une sensibilisation à l'égalité, aux rapports entre les hommes et les femmes dans notre société	Cours de sensibilisation donnés périodiquement, ex. ateliers de présentation des brochures "1er jour d'apprentissage" lors de la formation des formateurs et formatrices des maîtres et maîtresses d'apprentissage		Cours périodiques 2002		Mise en réseau débutée en 2004-2005	
3. L'organisation scolaire, en particulier les horaires journaliers, sont difficilement compatibles avec l'exercice d'une activité professionnelle lucrative par les deux parents.	3.1. Développer progressivement dans le canton des écoles à horaire continu sur le modèle des « Tagesschule » pour les parents qui le souhaitent.	Enquête horaire menée par le SPPE		Enquête horaire menée par le SPPE. Résultats, notamment sur ce point, édités en 2005; disponibles sur le site internet du SPPE			
4. Les jeunes filles ne choisissent que rarement des formations professionnelles prometteuses, telles que l'informatique, l'électronique ou la technique au sens large du terme.	4.1. Rédaction non discriminatoire de tous les documents d'informations scolaires et professionnelles.	Interventions régulières auprès des services		Interventions régulières par le SPPE			
		Rééditions régulières du guide "Ecrire les genres - guide romand d'aide à la rédaction administrative et législative épïcène"					

Problèmes identifiés en 2000	Mesures préconisées Plan d'Action	Observables	Etat d'avancement
	<p>4.3. Ouverture d'ateliers interactifs dans les classes de 7ème année, destinés à déconstruire les stéréotypes.</p> <p>4.4. Distribution de brochures de sensibilisation auprès des parents et des élèves de 8ème et 9ème et auprès des entreprises dans le cadre de la mise en application du projet 16+ (Projet des places d'apprentissage de la Conférence suisse des délégués à l'égalité).</p> <p>4.5. Une convention a été passée avec Interface-Entreprises pour prospecter auprès d'entreprises afin qu'elles se mettent sur le site www.lisa-girl.ch, lequel doit motiver les jeunes filles à se lancer dans des métiers atypiques.</p>	<p>Semaines de sensibilisation aux choix professionnels non traditionnels réalisées en 2003 et 2004</p> <p>Distribution des brochures "pour toi, quelle orientation?" (programme 16+)</p> <p>Distribution des brochures "L'audace et la curiosité - des atouts pour choisir un métier" (programme 16+)</p> <p>Action terminée fin 2004, dans le cadre du programme 16+</p> <p>Campagne d'information-sensibilisation menée auprès des entreprises au printemps 2000 et publication des offres pour les jeunes filles via internet; un rapport a été produit en mai 2000</p>	<p>Réalisé</p> <p>Réalisé</p>
5. La sous représentation des femmes dans les structures de l'enseignement supérieur.	<p>5.1. Les autorités compétentes mettent tout en oeuvre pour atteindre l'équilibre tant au niveau du corps enseignant que du personnel administratif et technique.</p> <p>5.2. Des tâches de mentoring pour les étudiant-e-s, le corps intermédiaire et les chercheuses/chercheurs sont introduites dans le cahier des charges du corps enseignant (HES et Université)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Collaborations entre le SPPE et le rectorat - Pétition de la faculté des Sciences économiques et Sociales - Loi sur l'Université <p>Projet "carrière académique", coordonné par le Bureau de la Déléguée aux questions féminines, visant à offrir aux femmes du corps intermédiaire de l'Université de Genève un soutien pour la poursuite de leur carrière académique.</p>	<p>Depuis 2000:</p> <ul style="list-style-type: none"> - méthodologie de prospection auprès des entreprises intégrant la question homme-femme (formulaire Interface-Entreprises) - pas d'autre action ni campagne spécifique <p>Art. 3A, sur l'égalité des sexes et art. 26A al. 1 : règle de préférence, à compétences égales, du sexe sous-représenté, notamment</p> <p>Réalisé</p>

Problèmes identifiés en 2000	Mesures préconisées Plan d'Action	Observables	Etat d'avancement
DOMAINE DE LA PETITE ENFANCE 1. L'offre de prise en charge des enfants est largement insuffisante pour répondre aux besoins des familles genevoises	1.1. Porter le débat sur la place publique et offrir un espace d'expression aux personnes directement concernées.	<ul style="list-style-type: none"> - Actes de la petite enfance, une journée de réflexion pour des solutions concrètes, puis publication des actes en 6'000 exemplaires - Mandat de recherche, publication et diffusion dans un cadre romand de l'étude "la crèche est rentable, c'est son absence qui coûte" 	Réalisé en 2001 Réalisé en 2002
DOMAINE DU TRAVAIL 1. Les femmes sont sous-représentées dans les postes d'encadrement et de direction d'entreprises 2. Les discriminations salariales au sens de la LEG et le harcèlement sexuels existent	1.1. Identifier les besoins, promouvoir et soutenir les femmes cadres et cheffes d'entreprises. 1.2 Promouvoir la LEG et son application	<ul style="list-style-type: none"> - Publication "Du côté des femmes cadres et cheffes d'entreprises indépendantes" Analyse des résultats d'une étude de focus group. - Site internet www.Leg.ch développé dans un cadre romand en collaboration avec le SPPE (recueil des arrêts rendus par les tribunaux cantonaux) - Brochure sur le harcèlement sexuel distribuée à 14'000 entreprises - Informations sur le site internet du SPPE 	Réalisé en 2001. 2003 2002 2005

Problèmes identifiés en 2000	Mesures préconisées Plan d'Action	Observables	Etat d'avancement
<p>DOMAINE DE LA REPRESENTATION EN POLITIQUE</p> <p>1. Les femmes sont sous-représentées dans les instances politiques.</p>	<p>5.1. Sensibiliser les acteurs concernés et promouvoir des mesures de soutien aux femmes souhaitant s'engager</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Séminaires de formation pour les femmes engagées en politique ou souhaitant le faire; collaboration CLAFGe et SPPE - Construction et diffusion d'une liste de références de femmes disposées à siéger dans des commissions extraparlimentaires, et formation de celles-ci - Enquêtes auprès des femmes élues et de la rue sur leur perception de l'engagement des femmes en politique, collaboration du SPPE avec le CLAFGe et F-Information - Exposition itinérante et dépliants basée sur les résultats de l'enquête - Soirée de sensibilisation sur le thème, destinée aux acteurs de terrain - Publication basée sur une recherche d'archives de presse sur l'entrée des femmes en politique au niveau cantonal genevois, 1961-1981 	<p>Réalisé en 2003-2004</p> <p>Réalisé en 2001-2002</p> <p>2003-2004</p> <p>2005</p> <p>2005</p> <p>2005</p>

Commission consultative à l'égalité

La Commission consultative a été instituée conjointement au SPPE en février 1987, par le Conseil d'Etat. Elle se réunit quatre à six fois par année sous l'égide du SPPE, présidé par la conseillère d'Etat en charge du département. Elle se compose d'un-e représentant-e de chaque département, d'au moins six représentant-e-s des associations féminines, d'un-e représentant-e de chaque parti siégeant au Grand Conseil et de deux à quatre représentant-e-s des organisations professionnelles faïtières du canton.

Ses membres se retrouvent en groupe de travail, en moyenne une fois par mois en présence d'une représentante du SPPE. Dans ce cadre, de nombreuses activités ont été réalisées au cours des quatre dernières années:

- **Femmes et politique : plusieurs événements organisés**

En 2003, les membres de la commission, avec le soutien du SPPE, ont mis en place une rencontre entre nouvelles et anciennes élues municipales. Cet événement a rencontré un vif succès puisque plus de 80 élues ont répondu à l'appel. Par la suite, un séminaire intitulé « femmes et politique » a été mis en place par le Centre de liaison des Associations Féminines de Genève (CLAFG) en collaboration avec la commission. Une fois encore, plus de 90 femmes, dont plusieurs intervenantes, ont participé à cette journée.

De 2004 à 2005, deux enquêtes ont été menées sur le thème de la participation des femmes en politique et ont donné lieu à une soirée débat (mai 2005), à une exposition au théâtre de la Comédie de Genève, ainsi qu'à l'élaboration et la distribution d'un dépliant.

- **Budget de l'Etat sous l'angle de l'égalité : une approche à intégrer**

Le groupe de travail en charge de ce dossier a présenté un rapport en septembre 2003. Cela afin de mettre notamment en lumière l'intérêt et l'utilité d'une démarche d'analyse budgétaire sous l'angle du genre.

- **Formation de base : un coup de pouce**

L'objectif de ce groupe de travail est d'étudier l'offre en matière de formation de base pour les femmes peu ou pas qualifiées, ou dont la formation n'était pas reconnue sur le marché de l'emploi. Après avoir entendu plusieurs personnes dont des membres de la Commission externe d'évaluation des politiques publiques, le groupe déposera un rapport contenant des propositions concrètes en fin de cette législature.

Développement de projets communs avec les associations féminines

Sous l'égide de la présidente du Département des finances, M^{me} Brunschwig Graf, le SPPE a organisé plusieurs rencontres avec les associations féminines genevoises. Cela afin d'échanger des informations sur différents projets en cours et développer des stratégies de collaboration.

Ces rencontres ont permis de solidifier les liens existants, de garder contact avec le terrain et de concrétiser de nombreux projets communs. Le SPPE a notamment participé de manière très active au groupe de réflexion, mis en place début 2003, autour de la thématique du partage du travail domestique et du droit des femmes migrantes.

Conclusion

En conclusion, le bilan proposé donne une appréciation du degré de réalisation des objectifs visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes au sein de l'Administration cantonale. Il montre que **des étapes cruciales ont été franchies dans la mise en place de mesures de promotion et de leur réalisation.**

Le fonctionnement de la plupart des partenariats nécessaires pour assurer la réalisation de ces objectifs qui ont été mis en place (SPPE, OPE, GPS, OCSTAT, SRED etc.) peut également être salué. La transversalité des départements dans le domaine de l'égalité n'est plus à démontrer, elle est tout simplement indispensable, rationnelle et porteuse de résultats.

Concernant les mesures et projets non aboutis, il suffit de peu pour qu'ils entrent dans la phase suivante de leur réalisation.

Données sur les employé-e-s

Cette partie propose une vue d'ensemble de l'évolution sur 10 ans des employé-e-s du « petit Etat » (OPE et DIP). Les données présentent l'effectif global, les classes de traitement, le taux d'activité et les domaines d'activité, selon le sexe et pour la période 1994-2005.

L'analyse descriptive présentée ci-dessous se base sur deux sources principales :

1. Une extraction de l'entier de la base de données de l'OPE² effectuée en février 2005 (soit le personnel du « petit Etat », sans le DIP). Les analyses de ces données, se déclinant par employé-e, ont été faites par le SPPE. Les données disponibles pour l'année 1994 sont issues d'un précédent rapport, le *Livre de bord du personnel* (GESPER). Les interprétations possibles sur la

² sans les DM, PJ et SGC; exclus pour des raisons de comparabilité; cf. plus loin.

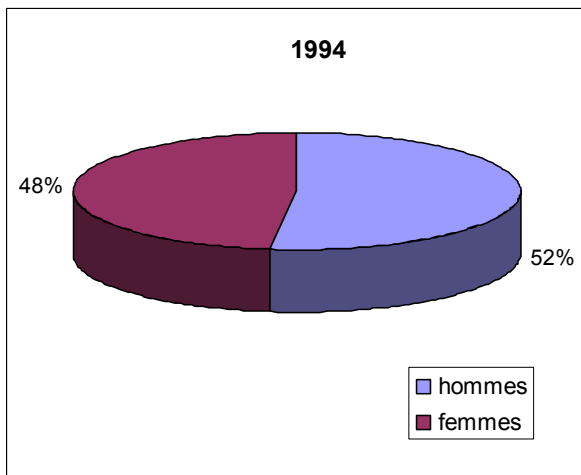
base de cette comparaison sont limitées en raison de la différence des sources de données utilisées pour 1994 et 2005.

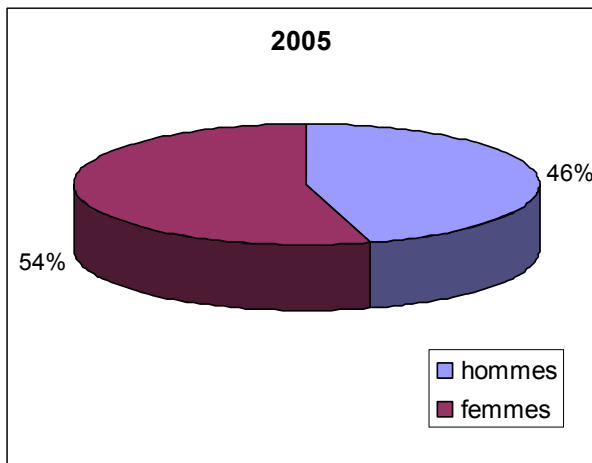
2. Des données fournies par le DIP sous forme agrégée, détaillant la composition de son personnel selon le sexe, en décembre 2004. Le personnel du DIP n'étant pas compris dans les bases de données de l'OPE, les informations disponibles pour cet important département ont été fournies par le Service de la recherche en éducation (SRED). Ces données se déclinent le plus souvent par poste et non par personne, ce qui nuance les comparaisons possibles avec les données de l'OPE. Quelques données 1994 non publiées ont pu être exploitées à partir de documents internes archivés au DIP.

Par souci de clarté, les deux sources de données ont été regroupées, ainsi que les deux années de référence (1994, 2005). Seules les analyses des effectifs pour chaque département, ainsi que des taux d'activité, basées sur des données non comparables, ont dû être présentées séparément.

Augmentation de la proportion globale des femmes

Illustration 1 : effectifs du personnel du « petit Etat » (en %) selon le sexe, 1994 – 2005





En 11 ans, **la proportion globale des femmes dans l'Administration (« petit Etat ») a augmenté de 8% pour atteindre 54% en 2005.** La proportion d'hommes a, a contrario, diminué de 6%. Les effectifs totaux pris en compte ont quant à eux augmenté de 10% environ entre 1994 (17 023 personnes) et 2005 (19 562 personnes).

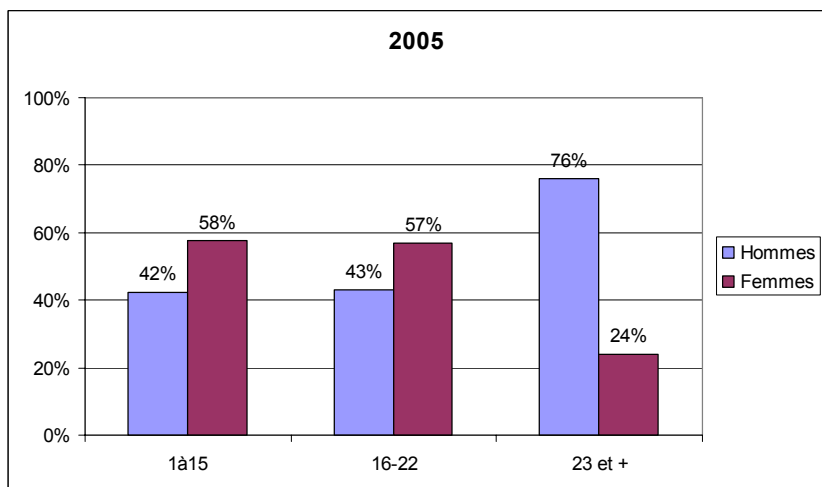
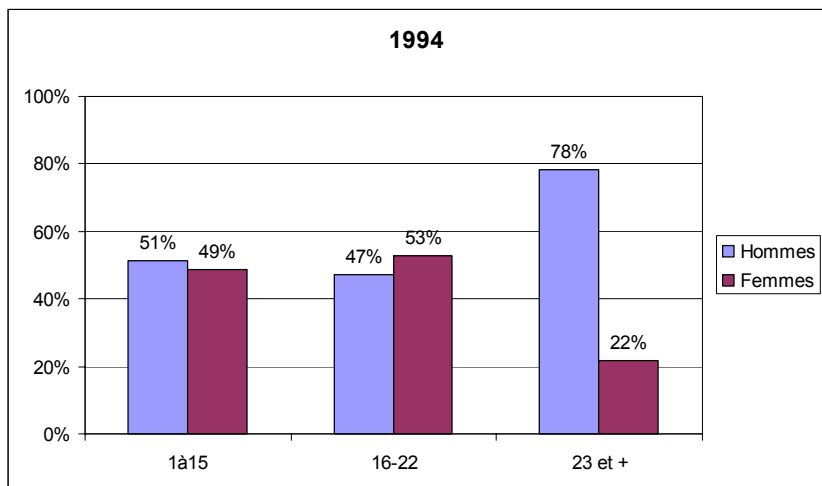
Le DIP est, sans conteste, le département où l'évolution a été la plus forte (41% en 1994 ; 59% en 2005)

Dans les autres départements, la moyenne est d'environ de + 10% pour atteindre un peu plus de 43% en 2005.

Analyse selon les classes de traitement

Les données distinguent trois catégories de classes de traitement. La première catégorie regroupe les employé-e-s des classes 1-15, la deuxième concerne le personnel des classes 16-22 et la dernière, le personnel des classes 23 et +.

Illustrations 2 et 3 : effectifs du « petit Etat » en % selon le sexe et la catégorie de classe de traitement, 1994-2005³



³ Les effectifs selon le sexe, la classe de traitement et le département (1994-2005) sont représentés en termes absolus et % dans les tableaux 12, 13 et 14 annexés.

On remarque que l'augmentation de la présence des femmes dans l'Administration s'est faite principalement dans les classes de traitement les plus basses. La progression des femmes dans les classes de traitement se ralentit au fur et à mesure des catégories, avec un frein très brusque aux échelons les plus élevés. L'augmentation la plus forte des femmes se situe dans les classes 1-15 (+9% de femmes, contre moins de 3% dans les classes 23 et +).

Le nombre de femmes cadres a quand même progressé puisqu'en 1994, le « petit Etat » comptait seulement 199 femmes à des postes de cadres supérieur-e-s (respectivement 716 hommes), il en dénombre 435 en 2005 (respectivement 1353 hommes). La proportion reste toutefois encore trop faible et un effort peut être mené au niveau du recrutement.

En 1994, les hommes étaient majoritaires dans la quasi-totalité des catégories de classes de traitement (51% en classes 1-15, 47% en classes 16-22 et 78% en classes 23 et +). Dix ans plus tard, ils ne le sont plus que dans la catégorie 23 et + (76% d'hommes, contre 42%, respectivement 43% dans les catégories de classes 1-15 et 16-22) caractérisant les postes les plus élevés de la hiérarchie.

A l'instar du secteur privé, les postes de niveau hiérarchique élevé restent des bastions masculins. Les domaines d'activités restent également marqués par des stéréotypes de genre, et le peu de postes à temps partiel dans les échelons hiérarchiques les plus élevés reflète les difficultés probables d'articulation des temps entre vie professionnelle et privée, résultant *in fine* en une représentation moindre des femmes à ce niveau.

La répartition par département⁴ montre que, si le DF, le DEEE et le DASS sont largement féminins pour les classes inférieures à 16, le DAEL et le DIAE sont à l'inverse majoritairement masculins. Ainsi par exemple, le DASS dénombre 218 femmes pour les classes inférieures à 16, contre resp. 70 hommes, alors que le DIAE comprend 164 femmes contre resp. 315 hommes.

Cela s'explique assez simplement par les principaux domaines d'activité qui caractérisent chacun de ces départements (cf. point « Résultats selon le domaine d'activité »).

⁴ Les effectifs du personnel selon le sexe, le département et la catégorie de classes de traitement sont représentés en termes absolus et % du total dans le tableau 15, 15A annexés.

Au cours des dix années analysées, les départements ont subi de nombreuses modifications. Des pans entiers de l'Administration ont changé de département (exemple : les transports au DJPS en 1994 est au DIAE actuellement). Leur dénomination a également changé, le DJPT est devenu DJPS, le DTPE devenu DAEL, le DIER devenu DIAE, le DEP devenu DEEE. La Chancellerie s'est également beaucoup étoffée avec le rattachement administratif du Centre des technologies de l'Information (CTI).

Du fait de ces nombreux changements, les données par département ne peuvent être directement comparables.

On voit toutefois que, à l'exception de la Chancellerie, qui est un bon exemple des stéréotypes de métiers liés au genre, les métiers de l'informatique intéressant majoritairement des hommes, les départements se sont largement féminisés.

Illustration 4 : effectifs (en %) du personnel selon le sexe et le département, 1994

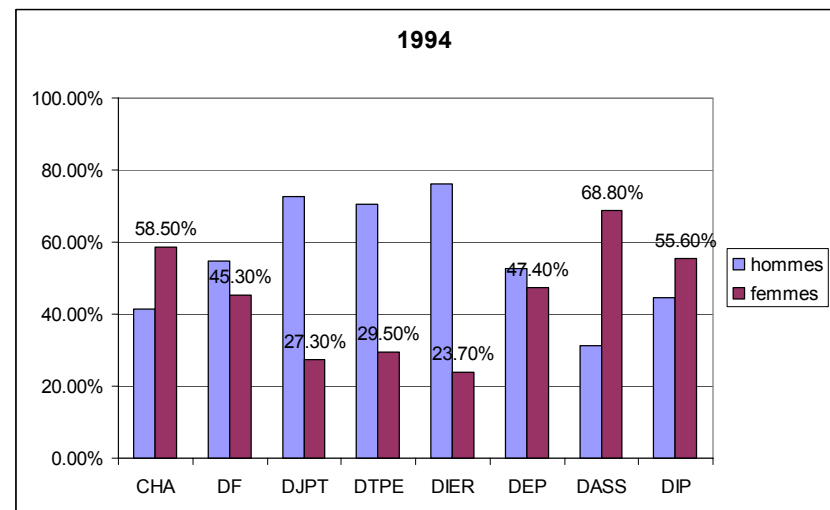
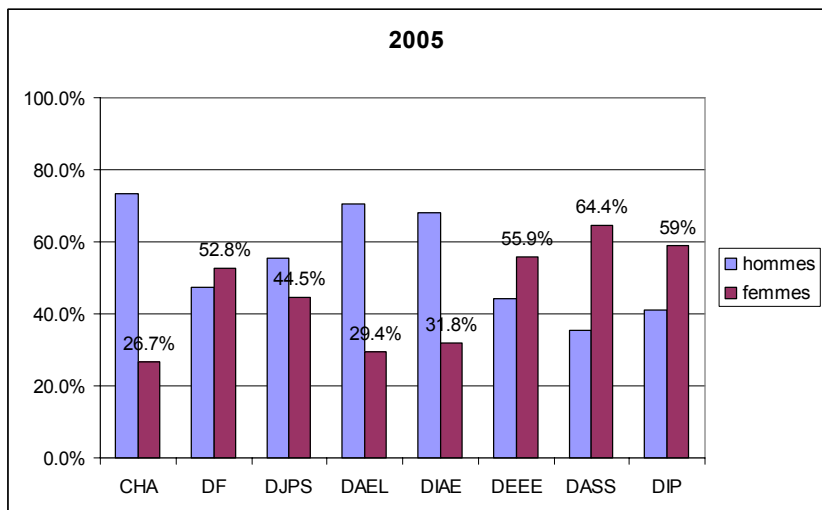


Illustration 5 : effectifs (en %) du personnel selon le sexe et le département, 2005⁵



En 2005, le DASS (HUG non compris) est le département où les femmes sont les plus représentées, à près de 65 %, soit bien au-dessus de la moyenne. La Chancellerie est le département le moins féminin (26.7 %).

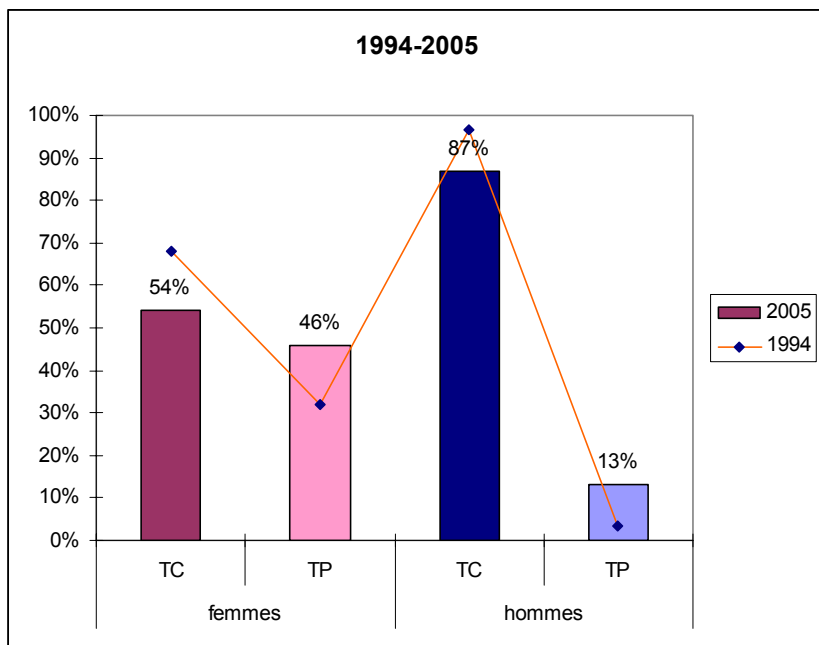
Taux d'activité: toujours plus de femmes à temps partiel

Données pour l'OPE

Les temps partiels subissent une forte augmentation ces dix dernières années au sein de l'OPE, de 13% à 28%. Ils restent majoritairement demandés et occupés par des femmes.

⁵ Les effectifs du personnel selon le sexe et le département sont représentés en termes absolus et % du total dans le tableau 16 annexé.

Illustration 6 : effectifs (en %) du personnel de l'OPE, selon le sexe et le taux d'activité, 1994-2005⁶



Plein temps = TC; Temps partiel = TP

Comme le montre le graphique ci-dessus, presque **la moitié des femmes du « petit Etat » (sans le DIP) travaillent aujourd'hui à temps partiel (46%)**, alors que **la grande majorité des hommes (87%) travaillent à temps plein**. Cela illustre la différence traditionnelle des rôles entre hommes et femmes existant dans la société.

En 1994, 32% des femmes travaillaient au sein de l'OPE à temps partiel, alors que 96,5% des hommes avaient une activité à plein temps.

L'analyse selon l'âge⁷ reflète également les questions d'articulation des temps. En effet, **la proportion plus importante des femmes à temps partiel se situe lorsque ces dernières ont entre 26 et 45 ans**, avec un pic dans la

⁶ Les effectifs (absolus et en %) du personnel selon le sexe, le département et le taux d'activité (2005) sont représentés sur le tableau 17 annexé.

⁷ Les effectifs (absolus et en %) du personnel selon le sexe, l'âge et le taux d'activité (2005) sont représentés sur le tableau 18 annexé.

tranche de 31-35 ans où elles sont 83,4%. Elles reprennent cependant ensuite une activité plus importante (à 46-65 ans, elles ne sont « plus que » 67,9% à temps partiel). A l'inverse, la représentation des femmes dans les postes à temps plein diminue dès la tranche 26-30 ans avec un minimum entre 36-45 ans.

Les résultats pour les hommes illustrent sans surprise le miroir inverse : leur proportion dans les postes à temps plein augmente dès la tranche 26-30 ans, avec un maximum à 36-45 ans.

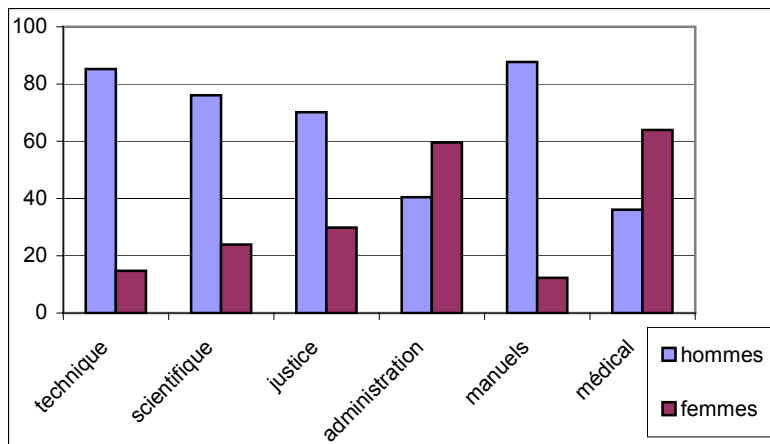
Ces chiffres sont à mettre en relation avec le temps passé à l'éducation des enfants, période où les femmes, traditionnellement, diminuent, voir cessent leur activité professionnelle. Le taux d'activité des hommes, on le voit, n'est pas symétrique et l'on peut en déduire que, dans l'Administration comme dans le secteur privé, les femmes assument la plus grande part de la répartition des tâches entre travail et famille. Données qui se retrouvent par ailleurs confirmées par toutes les enquêtes (OFS, ESPA).

Données pour le DIP

A l'exception des postes liés à des fonctions d'enseignement, les taux d'activité moyens au sein du DIP sont élevés, proches du 100%, pour les hommes (81% en moyenne générale ; 90% pour les autres fonctions que l'enseignement), alors qu'ils sont, de manière générale, nettement plus bas pour les femmes (74%-76%) (*tableau 19 annexé*).

Les postes d'enseignement, même s'ils sont caractérisés par un taux d'activité moyen à peine inférieur (79%) pour l'ensemble du personnel enseignant, le clivage entre les sexes est quasiment inexistant (77% pour les hommes ; 76% pour les femmes), en raison des particularités structurelles des différentes instances et niveaux d'enseignement (nombreux postes à temps partiel dans le corps enseignant intermédiaire à l'Université, etc.).

Illustration 7 : effectifs (en %) du personnel de l'OPE selon le domaine d'activité et le sexe, 2005⁸.



Données pour le DIP

Au sein du DIP, **les femmes sont majoritaires (59%)**, ainsi que dans tous les secteurs, **sauf au niveau supérieur de l'enseignement** (post obligatoire, HES, Université) (*tableau 12 annexé*).

Conclusion

Cette analyse dégage une image relativement précise de l'évolution sur une décennie et de l'état actuel de la structuration des genres dans l'Administration cantonale.

En dix ans, les femmes ont fortement investi l'Administration cantonale genevoise. Cette entrée massive se marque prioritairement dans les classes de traitement inférieures.

En 2005, la représentation respective des femmes et des hommes demeure par ailleurs déséquilibrée en termes de types de postes et d'activités ou encore d'occupation à temps partiel.

L'analyse ne permet pas d'étudier les différences de salaires, « toute chose égale par ailleurs » (qualifications et fonctions), entre les sexes. Cette étude nécessiterait la mise à disposition de données individuelles beaucoup

⁸ Les effectifs (absolus et en %) du personnel selon le domaine d'activité, le sexe et le département (2005) sont représentés dans le tableau 20 annexé.

plus complètes sur les employé-e-s (curriculum vitae, parcours de formation, etc.).

L'échelle des salaires permet toutefois de déduire qu'il n'y a pas de discriminations directes au niveau des salaires selon le genre au sein de l'Administration cantonale genevoise.

Conclusion générale et perspectives

En conclusion, on peut estimer que, au cours de cette législature, l'égalité a avancé sensiblement dans plusieurs domaines et que, dans d'autres, elle doit faire l'objet d'une attention toute particulière dans les années à venir.

Dans le domaine de la formation, l'accès de jeunes femmes à l'Université – toujours plus nombreuses – de même qu'une meilleure répartition hommes femmes dans certaines facultés (droit, médecine par exemple) est un signe encourageant. Il ne doit toutefois pas occulter le fait que les stéréotypes liés au genre restent encore très marqués lors du choix de la profession et que, tant dans le domaine académique que dans la formation professionnelle, un effort important doit être encore consenti pour élargir l'avenir professionnel des jeunes.

Il est apparu important d'offrir des modèles d'identification permettant aux jeunes filles de se projeter dans un avenir ouvert. Deux publications sont désormais disponibles « Pionnières et créatrices en Suisse romande, XIX^e et XX^e siècles », édité en 2004 par le SPPE en collaboration avec un atelier d'écriture de l'OCE et « Les femmes dans la mémoire de Genève » du XV^e au XX^e siècle, sous la direction d'Erica Deuber Ziegler et Natalia Tikhonov (2005).

Un grand travail de sensibilisation a été mené également auprès des entreprises privées afin de faire connaître et respecter la loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes (LEg). Le SPPE et l'OCIRT ont par exemple mené une campagne de sensibilisation conjointe sur la prévention du harcèlement sexuel au sein des entreprises. Près de 14 000 entreprises ont été touchées.

La LEg fera l'objet d'une attention toute particulière en 2006, dix ans après sa mise en vigueur. Grâce à la bonne collaboration entre les Tribunaux et le SPPE, on peut déjà se rendre compte de son utilisation et de son efficacité puisque le site www.leg.ch répertorie toutes les jurisprudences en la matière.

Par ailleurs, des groupes de travail sont mis en place entre l'Etat (SPPE) et les fédérations regroupant les entreprises, permettant ainsi un meilleur échange d'informations et une collaboration plus efficace.

En outre, en 2004, le SPPE et le Cercle des dirigeant-e-s d'entreprises ont mis sur pied le « Prix de l'égalité place des affaires » avec pour but de récompenser annuellement une entreprise où l'égalité est particulièrement mise en valeur à tous les échelons.

Tous ces efforts conjugués permettent à notre canton d'être bien au-dessous de la moyenne nationale de 21 % de différence de salaires entre hommes et femmes. Nos efforts doivent cependant être maintenus pour parvenir à faire disparaître toutes discriminations salariales, au sens de la loi fédérale.

De même, la grande difficulté des familles à concilier activité professionnelle et vie familiale démontre à quel point il reste du travail à effectuer en matière de politique familiale.

Durant la législature qui s'achève, notre canton s'est doté d'une assurance maternité (2001) dont l'efficacité, à n'en pas douter, a pesé de tout son poids dans le débat repris par les Chambres fédérales en 2003. Ainsi, notre pays s'est enfin doté d'un congé maternité pour toutes les femmes salariées dès le 1^{er} juillet 2005, et le canton de Genève a pris la décision de maintenir ses conditions plus favorables pour les femmes genevoises.

Notre canton s'est également doté d'une loi sur la petite enfance qui devrait déployer ses effets dès 2006 et permettre – grâce à la collaboration indispensable des communes – aux parents d'enfants en bas âge, de bénéficier de structures de garde adéquates.

Le Conseil d'Etat est conscient que ces mesures ne sont pas suffisantes, raison pour laquelle la délégation du Conseil d'Etat à la famille, composée des magistrat-e-s en charge du DIP, du DASS et du DF, a de nouvelles propositions à l'étude qu'elle soumettra à votre Grand Conseil.

Dans le domaine de la prévention des violences, et grâce aux travail de nombreuses associations de terrain coordonnées par le SPPE, notre canton se dotera dès 2006 d'une loi sur les violences domestiques, permettant d'intervenir de manière concertée entre les services sociaux et la police et, le cas échéant, de faire sortir l'agresseur du domicile familial.

Par ailleurs, le SPPE a mis en place des actions coordonnées avec les populations étrangères afin de permettre à toute personne résidant dans notre canton de manière temporaire ou définitive d'avoir accès au réseau d'aide en matière de violence conjugale. Des brochures simplifiées dans cinq langues

(portugais, espagnol, albanais, anglais et français) sont disponibles dans différents lieux ciblés (police, hôpitaux, CASS, associations culturelles, etc.).

Au sein des instances politiques, l'égalité a largement régressé au niveau du Grand Conseil, puisque la présente législature a vu la proportion de femmes réduite de 36 à 23% lors des élections cantonales de 2001.

Nous pouvons espérer que, grâce au travail de sensibilisation mené tant auprès des partis politiques que de la population, une meilleure représentativité des femmes puisse être enregistrée pour la législature à venir.

Enfin, le Conseil d'Etat tient à réaffirmer sa volonté de poursuivre et de développer une politique volontariste en faveur de l'égalité entre hommes et femmes.

Il souhaite, Mesdames et Messieurs les député-e-s, que votre Grand Conseil prenne acte de ce rapport et lui accorde les moyens de poursuivre son engagement.

AU NOM DU CONSEIL D'ETAT

Le chancelier :
Robert Hensler

La présidente :
Martine Brunschwig Graf

Annexes :

- 1. Tableau 1 : population résidante active et taux d'activité selon le sexe et l'origine, depuis 1888*
- 2. Tableau 2. population résidante et taux d'activité selon le sexe et le groupe d'âges quinquennal, en 1980, 1990 et 2000*
- 3. Tableau 3 : population active résidente, selon le taux d'occupation, la situation dans la profession, la profession exercée et le sexe, en 2003*
- 4. Tableau 4 : salaire mensuel brut médian (1) dans le secteur privé, selon le sexe et le niveau de formation, en 2002, canton de Genève*
- 5. Tableau 5 : ménages privés selon le type de ménage, depuis 1960*

6. *Tableau 6 : nombre d'heures consacrées au travail domestique et familial (1) dans le canton de Genève, en 2004*
7. *Tableau 7 : élèves, apprentis et étudiants; diplômés délivrés; personnel enseignant; niveau de formation*
8. *Tableau 8 : participation politique à l'échelon communal, cantonal et fédéral, selon le genre*
9. *Tableau 9 : liste des abréviations utilisées dans le cadre de l'enquête auprès des départements*
10. *Tableau 12 : effectifs (absolus et en % par sexe) selon le sexe et la classe de traitement, 1994-2005*
11. *Tableau 13 : effectifs (absolus et en %) par département du personnel d'encadrement intermédiaire (classes 16-22) selon le sexe, 1994-2005*
12. *Tableau 14 : effectifs (absolus et en %) par département du personnel d'encadrement supérieur (classe =23) selon le sexe, 1994-2005*
13. *Tableau 15 : effectifs (absolus et en % du total) du personnel selon le sexe, le département et la catégorie de classe de traitement, 2005*
14. *Tableau 15A : personnes employées au DIP par classes de traitement, en 2004 (situation fin décembre)*
15. *Tableau 16 : effectifs (absolus et en % du total) du personnel selon le sexe et le département, 2005*
16. *Tableau 17 : effectifs (absolus et en %) du personnel selon le taux d'activité, le sexe et le département, 2005*
17. *Tableau 18 : effectifs (absolus et en %) du personnel selon le sexe, l'âge et le taux d'activité, 2005*
18. *Tableau 19 : taux d'activité moyen et ratio emploi par poste au DIP selon la famille de fonctions et le sexe, en 2004 (situation fin décembre)*
19. *Tableau 20 : effectifs (absolus et en %) du personnel selon le domaine d'activité, le sexe et le département, 2005*
20. *Tableau 21 : ensemble du personnel du DIP en personnes, selon la position hiérarchique, le sexe et l'unité budgétaire, en 2004 (situation fin décembre)*
21. *Bibliographie*

Tab. 1 Population résidente active et taux d'activité selon le sexe et l'origine, depuis 1888

Annuaire statistique du canton de Genève - 2004

Vie active et rémunération du travail

T 03.01 Population résidente active et taux d'activité selon le sexe et l'origine, depuis 1888

Situation au début décembre

	Personnes actives (1)			Taux d'activité en pour mille (2)		
	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes
	Total		Total	Total	Total	
1888	32'329	19'799	52'128	657	352	494
1900	45'090	27'741	72'831	721	396	549
1910	50'382	31'702	82'084	706	379	530
1920	58'046	37'520	95'566	747	402	559
1930	58'277	34'972	93'249	755	372	544
1941	58'161	32'926	91'087	737	343	521
1950	65'871	38'891	104'762	712	352	516
1960 (3)	86'762	50'228	136'990	707	368	528
1960 (4)	87'170	53'178	140'348	711	389	541
1970 (5)	104'819	65'384	170'203	666	375	513
1980 (5)	106'614	71'975	178'589	645	392	512
1990 (5)	118'156	87'898	206'054	650	445	543
1990 (6)	118'286	88'633	206'919	651	449	546
2000 (6)	117'647	102'898	220'545	596	476	533

(1) Total des personnes actives occupées et des personnes à la recherche d'un emploi.

(2) Le taux d'activité est égal à la proportion de personnes actives dans la population résidente masculine, féminine ou totale.

(3) De 1888 (ou 1910) à 1960, non compris les personnes occupées à temps partiel.

(4) A partir de 1960, y compris les personnes occupées à temps partiel.

(5) La valeur seuil de l'activité économique est fixée à six heures par semaine.

(6) La valeur seuil de l'activité économique est fixée à une heure par semaine.

Source : Office fédéral de la statistique - Recensements fédéraux de la population

Annexe 2 Tab. 2 Population résidente et taux d'activité selon le sexe et le groupe d'âges quinquennal, en 1980, 1990 et 2000

Annuaire statistique du canton de Genève - 2004

Vie active et rémunération du travail

T 03.02 Population résidente et taux d'activité selon le sexe et le groupe d'âges quinquennal, en 1980, 1990 et 2000

Situation au début décembre

Canton de Genève

Age en années révolues	Population résidente						Taux d'activité en pour mille (1)		
	1980	1990	2000	dont personnes actives			1980 (2)	1990 (2)	2000 (3)
				1980 (2)	1990 (2)	2000 (3)			
Hommes	135'936	152'081	162'228	106'614	118'156	117'647	784	777	725
15 - 19	11'865	11'229	10'892	4'727	3'686	3'443	398	328	316
20 - 24	12'794	13'857	12'448	9'569	10'246	8'657	748	739	695
25 - 29	12'867	16'696	14'924	11'891	15'412	13'405	924	923	898
30 - 34	14'624	16'176	16'514	14'239	15'671	15'559	974	969	942
35 - 39	14'884	14'421	17'826	14'678	14'127	16'803	986	980	943
40 - 44	13'193	14'695	15'835	13'017	14'474	14'801	987	985	935
45 - 49	12'303	14'436	13'713	12'085	14'137	12'738	982	979	929
50 - 54	10'758	12'277	13'831	10'418	11'882	12'493	968	968	903
55 - 59	9'196	10'804	12'899	8'538	10'097	10'892	928	935	844
60 - 64	6'462	8'611	9'874	5'097	6'516	6'263	789	757	634
65 - 69	5'592	6'653	7'830	1'407	1'256	1'361	252	189	174
70 ou plus	11'398	12'226	15'642	948	652	1'232	83	53	79
Femmes	155'508	169'225	182'589	71'975	87'898	102'898	463	519	564
15 - 19	12'463	11'011	10'592	4'560	2'970	2'876	366	270	272
20 - 24	13'375	14'194	13'216	9'053	9'567	8'546	677	674	647
25 - 29	13'644	16'545	15'726	9'217	12'511	13'163	676	756	837
30 - 34	15'843	15'681	17'750	9'627	11'309	14'335	608	721	808
35 - 39	15'850	14'807	18'495	9'496	10'675	14'619	599	721	790
40 - 44	13'190	15'809	16'041	7'956	11'549	12'799	603	731	798
45 - 49	12'300	15'656	14'664	7'258	11'253	11'677	590	719	796
50 - 54	11'412	12'599	15'227	6'281	8'294	11'260	550	658	739
55 - 59	10'324	11'195	14'181	5'100	6'220	9'033	494	556	637
60 - 64	7'693	9'775	10'622	2'183	2'649	3'345	284	271	315
65 - 69	7'897	8'652	9'308	693	583	598	88	67	64
70 ou plus	21'517	23'301	26'767	551	318	647	26	14	24
Total	291'444	321'306	344'817	178'589	206'054	220'545	613	641	640
15 - 19	24'328	22'240	21'484	9'287	6'656	6'319	382	299	294
20 - 24	26'169	28'051	25'664	18'622	19'813	17'203	712	706	670
25 - 29	26'511	33'241	30'650	21'108	27'923	26'568	796	840	867
30 - 34	30'467	31'857	34'264	23'866	26'980	29'894	783	847	872
35 - 39	30'734	29'228	36'321	24'174	24'802	31'422	787	849	865
40 - 44	26'383	30'504	31'876	20'973	26'023	27'600	795	853	866
45 - 49	24'603	30'092	28'377	19'343	25'390	24'415	786	844	860
50 - 54	22'170	24'876	29'058	16'699	20'176	23'753	753	811	817
55 - 59	19'520	21'999	27'080	13'638	16'317	19'925	689	742	736
60 - 64	14'155	18'386	20'496	7'280	9'165	9'608	514	498	469
65 - 69	13'489	15'305	17'138	2'100	1'839	1'959	156	120	114
70 ou plus	32'915	35'527	42'409	1'499	970	1'879	46	27	44

(1) Le taux d'activité est égal à la proportion d'actifs dans le groupe d'âges quinquennal correspondant ou dans la population résidente âgée de 15 ans ou plus.

(2) Total des personnes actives occupées (au moins 6 heures par semaine) et des personnes à la recherche d'un emploi.

(3) Total des personnes actives occupées (au moins 1 heure par semaine) et des personnes à la recherche d'un emploi.

Source : Office fédéral de la statistique - Recensements fédéraux de la population

Tab.3 Population active résidente, selon le taux d'occupation, la situation dans la profession, la profession exercée et le sexe, en 2003

	Genève		Suisse	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
				pour cent
Taux d'occupation				
Plein temps (>= 90%)	87	53	89	44
Temps partiel I (50-89%)	6	32	6	28
Temps partiel II (< 50%)	6	16	5	28
Population active occupée	100	100	100	100
Situation dans la profession				
Salariés membres de la direction	26	12	23	11
Salariés exerçant une fonction de chef	22	16	23	14
Salariés sans fonction de chef	50	70	48	69
Apprentis	2	2	6	6
Population active occupée*	100	100	100	100
*Ne sont pas compris les indépendants/collabo. familiaux				
Professions exercées - NSP2000*				
Pr de l'agriculture, de l'économie forestière, de l'élevage	[1]	...	6	4
Pr de l'industrie et des arts et métiers (sauf construction)	13	4	19	6
Professions de la technique et de l'informatique	14	[3]	15	2
Professions de la construction et de l'exploitation minière	8	...	10	0
Prof commerciales, professions transports et circulation	17	12	16	16
Prof hôtellerie, restauration, services personnels	6	12	5	14
Prof management, administration, banque, assurances, judiciaire	24	33	17	27
Prof santé, enseignement, culture, prof scientifiques	17	35	12	30
Population active occupée**	100	100	100	100
*Nomenclature suisse des professions 2000				
** Sans les "non classifiables" ou "sans indication"				

Source: OFS/OCSTAT - Enquête suisse sur la population active (ESPA) - 2003

Tab.4 Salaire mensuel brut médian ⁽¹⁾ dans le secteur privé, selon le sexe et le niveau de formation, en 2002, Canton de Genève

	Hommes Femmes		Différence ⁽¹⁾ %
	Francs		
Université, haute école	11'209	8'020	-28.5
Ecole professionnelle supérieure	8'601	7'375	-14.3
Formation professionnelle supérieure	7'678	6'586	-14.2
Brevet d'enseignement	5'860	6'230	6.3
Maturité	7'583	6'513	-14.1
Apprentissage complet (CFC)	5'820	5'615	-3.5
Formation acquise en entreprise	5'098	4'694	-7.9
Sans formation professionnelle complète	4'660	4'251	-8.8
Autres formations complètes	6'081	4'975	-18.2
Ensemble à Genève	6'386	5'700	-10.7
Ensemble en Suisse	5'796	4'586	-20.9

Source : Office fédéral de la statistique - Enquête sur le niveau et la structure des salaires

Notes:

⁽¹⁾ Salaire standardisé à 40 heures de travail par semaine. Médiane: valeur centrale divisant l'effectif en deux moitiés.

⁽²⁾ Différence en % entre le salaire des hommes (100%) et celui des femmes.

Tab.5 Ménages privés selon le type de ménage, depuis 1960

Annuaire statistique du canton de Genève - 2004

Population

T 01.54 Ménages privés selon le type de ménage, depuis 1960

Situation au début décembre	1960	1970	1980	1990	2000
Ménages privés	90'624	129'236	156'945	170'361	181'611
Ménages familiaux (1)	61'671	83'532	91'812	98'426	101'982
Couples	55'430	76'466	83'214	87'045	88'084
sans enfant	24'526	32'291	36'947	39'080	40'662
avec enfant(s)	30'904	44'175	46'267	47'965	47'422
Personne seule avec père et / ou mère	1'001	741	597	400	930
Père ou mère seul(e) avec enfant(s)	5'240	6'325	8'001	10'981	12'968
Ménages non familiaux (2)	10'535	10'504	4'236	5'451	3'109
Ménages d'une seule personne	18'418	35'200	60'897	66'484	76'520
Répartition en pour mille	1'000	1'000	1'000	1'000	1'000
Ménages familiaux (1)	681	646	585	578	562
Couples	612	592	530	511	485
sans enfant	271	250	229	229	224
avec enfant(s)	341	342	295	282	261
Personne seule avec père et / ou mère	11	6	4	2	5
Père ou mère seul(e) avec enfant(s)	58	49	51	64	71
Ménages non familiaux (2)	116	81	27	32	17
Ménages d'une seule personne	203	272	388	390	421

(1) Les ménages familiaux peuvent être formés du "noyau familial" uniquement (couple avec ou sans enfants, parent avec enfant(s) ou enfant(s) avec parent(s)) ou composés du noyau familial et d'autres cohabitants.

(2) Les ménages non familiaux comprennent au moins deux personnes. Ils peuvent être formés par des membres de la parenté sans lien d'ascendance ou de personnes sans lien de parenté.

Source : Office fédéral de la statistique - Recensements fédéraux de la population et des logements

Tab.6 : Nombre d'heures consacrées au travail domestique et familial ⁽¹⁾ dans le Canton de Genève, en 2004

selon le taux d'activité professionnelle ⁽²⁾	mère ⁽³⁾	conjoint
Sans activité professionnelle	62	...
1-20 heures d'activité professionnelle	55	[34]
21-30 heures d'activité professionnelle	53	[25]
31-50 heures d'activité professionnelle	48	22
50 et plus	...	18

selon la taille du ménage ⁽³⁾	mère ⁽³⁾	conjoint
Avec un enfant	50	22
Avec 2 enfants	55	22
Avec 3 enfants ou plus	60	21

Source: SPPE - Enquête horaires

Notes:

(1) Moyenne hebdomadaire calculée sur la base d'un décompte détaillé.

Jardinage, bricolage et tâches administratives non comprises.

(2) Les classes ne sont pas proportionnelles, elles tiennent compte des modalités les plus fréquentes (20 heures et 40 heures).

(3) Ménages résidents à Genève, avec au moins un enfant de moins de 13 ans en 2004.

Tab.7 Elèves, apprentis et étudiants; diplômes délivrés; personnel enseignant; niveau de formation

Annuaire statistique du canton de Genève - 2004

Revenus et qualité de vie de la population

T 20.09 Egalité entre hommes et femmes**Elèves, apprentis et étudiants; diplômes délivrés; personnel enseignant; niveau de formation**

Chiffres annuels

Canton de Genève

	Hommes	Femmes	Total	Femmes en %
Effectifs des élèves, apprentis et étudiants à fin 2003				
Enseignement public de niveau secondaire II (1)	8'424	7'877	16'301	48.3
Formation gymnasiale (Collège et Ecole de commerce)	2'766	3'769	6'535	57.7
Formation de degré diplôme (Ecole de culture générale)	424	949	1'373	69.1
Formation professionnelle en école à plein temps (élèves)	2'196	1'290	3'486	37.0
Formation professionnelle duale (école et entreprise) (élèves et apprentis)	3'038	1'869	4'907	38.1
Enseignement public et subventionné de niveau tertiaire (sauf l'Université) (2)	2'142	2'379	4'521	52.6
Formations professionnelles supérieures	771	1'175	1'946	60.4
Hautes écoles spécialisées (HES)	1'371	1'204	2'575	46.8
Enseignement de niveau tertiaire : étudiants débutants à l'Université de Genève (3)	1'268	1'882	3'150	59.7
Faculté des sciences	199	130	329	39.5
Faculté de médecine	85	162	247	65.6
Faculté des lettres	114	269	383	70.2
Institut européen de l'Université de Genève	11	30	41	73.2
Faculté des sciences économiques et sociales	429	470	899	52.3
Faculté de droit	183	201	384	52.3
Faculté autonome de théologie protestante	16	10	26	38.5
Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation	88	331	419	79.0
Institut d'architecture	27	21	48	43.8
Ecole de traduction et d'interprétation	15	77	92	83.7
Ecole de langue et de civilisation françaises	19	90	109	82.6
Instituts en relation avec l'Université	82	91	173	52.6
Diplômes délivrés en 2003				
Enseignement public de niveau secondaire II (1)	1'660	1'886	3'546	53.2
Maturités gymnasiales	468	756	1'224	61.8
Maturités professionnelles	217	118	335	35.2
Diplômes de culture générale	70	209	279	74.9
Diplômes professionnels	156	234	390	60.0
Certificats fédéraux de capacité	717	555	1'272	43.6
Attestations de formation élémentaire	32	14	46	30.4
Enseignement public et subventionné de niveau tertiaire (sauf l'Université) (2)	433	517	950	54.4
Formations professionnelles supérieures	206	375	581	64.5
Hautes écoles spécialisées (HES)	227	142	369	38.5
Enseignement de niveau tertiaire (4)	1'052	1'509	2'561	58.9
Formation de base (licences, formations de base et premiers diplômes)	566	991	1'557	63.6
Formation post-grade (DEA, DES et autres diplômes post-grade; certificats)	368	430	798	53.9
Doctorat	118	88	206	42.7
Personnel enseignant du département de l'instruction publique à fin 2003 (5) (6)				
Primaire	462	2'365	2'827	83.7
Cycle d'orientation	829	1'067	1'896	56.3
Postobligatoire	1'406	1'185	2'591	45.7
Centre de formation professionnelle santé-social (CEFOPS)	30	83	113	73.5
Hautes écoles spécialisées (HES)	358	233	591	39.4
Université	1'618	978	2'596	37.7
Niveau de formation de la population résidente âgée de 15 ans ou plus, en 2000 (7)				
Aucune formation achevée	4'469	5'567	10'036	55.5
Formation de niveau secondaire I et II	84'665	106'951	190'716	55.6
Formation de niveau tertiaire	46'282	39'406	85'688	46.0
Sans indication	24'652	29'552	54'204	54.5

(1) Voir les tableaux T 15.04 et T 15.15

Tab.8 Participation politique à l'échelon communal, cantonal et fédéral, selon le genre

	Canton de Genève				Suisse			
	Année de référence	Hommes	Femmes	Femmes en %	Année de référence	Hommes	Femmes	Femmes en %
Parlements								
Conseil des Etats (1)	2003	0	2	100.0	2003	35	11	23.9
Conseil national (1)	2003	8	3	27.3	2003	148	52	26.0
Parlements cantonaux	2001	77	23	23.0	2004	2202	730	24.9
Parlements communaux (2)	2003	582	293	33.5
Exécutifs								
Conseil fédéral	2002	///	1	///	2003	6	1	14.3
Exécutifs cantonaux	2003	5	2	28.6	2004	121	37	23.4
Exécutifs communaux (2)	2003	103	34	24.8	2001	663	211	24.1

Source: Bureau fédéral de l'égalité, Office fédéral de la statistique; Institut de science politique, Université de Berne; Union des villes suisses; Office cantonal de la statistique, Genève.

Notes:

(1) Sous "Canton de Genève": députation genevoise (11 sièges au Conseil national, et 2 au Conseil des Etats).

(2) Toutes les communes du Canton sous la rubrique Canton de Genève, mais seulement communes de plus de 10'000 habitants pour la Suisse.

Tab. 9 Liste des abréviations utilisées dans le cadre de l'enquête auprès des départements

Abréviations	Intitulé	Source
B 5 05.13 (RUFF)	Règlement relatif à l'usage de la forme féminine des noms de métiers, de fonction, de grade ou de titre dans les actes officiels.	http://www.geneve.ch/legislation/
B 5 05 (LPAC)	Loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux.	http://www.geneve.ch/legislation/
B 5 05.01 (RLPAC)	Règlement d'application de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux.	http://www.geneve.ch/legislation/
B 5 05.12	Règlement d'application concernant l'horaire variable avec enregistrement mécanique des temps de travail.	http://www.geneve.ch/legislation/
B 5 15 (Ltrait)	Loi concernant le traitement et les diverses prestations allouées aux membres du personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers.	http://www.geneve.ch/legislation/
B 5 15.01 (Rtrait)	Règlement d'application de la loi concernant le traitement et les diverses prestations allouées aux membres du personnel de l'Etat et des établissements hospitaliers.	http://www.geneve.ch/legislation/
CC	Commission Consultative	http://www.geneve.ch/egalite/
C 2 08 (LFCA)	Loi sur la formation continue des adultes	http://www.geneve.ch/legislation/
D10	Projet de réforme Mobilité du personnel	http://www.geneve.ch/reforme/fiche.asp?noref=D10
D11	Projet de réforme Plan mobilité	http://www.geneve.ch/reforme/fiche.asp?noref=D11
D13	Projet de réforme Adéquacadre	http://www.geneve.ch/reforme/fiche.asp?noref=D13
D15	Projet de réforme pour le Partage du temps de travail	http://www.geneve.ch/reforme/fiche.asp?noref=D15
D16	Projet de réforme Approche intégrée de l'égalité	http://www.geneve.ch/reforme/fiche.asp?noref=D16
D17	Projet de réforme PROFEM	http://www.geneve.ch/reforme/fiche.asp?noref=D17
D18	Projet de réforme pour la Promotion des femmes aux postes d'encadrement	http://www.geneve.ch/reforme/fiche.asp?noref=D18
GPS	Groupe paritaire du statut	Rapport au Conseil d'Etat. <i>La promotion des femmes dans la fonction publique</i> . Groupe paritaire du statut, août 2000.
MIOPE	Mémento des instructions de l'OPE	http://domem.ge.ch/miope
PA	Plan d'action égalité 2000	http://www.geneve.ch/grandconseil/memorial/data/540310/43/540310_43_partie22.asp
SIRH	Système d'information des ressources humaines	http://www.geneve.ch/cti/projets.html
SP2005	Réforme de l'Etat de Genève du domaine de la Politique du personnel (Service public 2005).	http://www.geneve.ch/reforme/suivi.asp?domaine=3

Tab. 12 Effectifs (absolus et en % par sexe) selon le sexe et la classe de traitement, 1994 – 2005

classes	Différences 1994-2005		1994				2005			
	hommes	femmes	hommes		femmes		hommes		femmes	
			effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%
1a15	-850	255	2'830	63.2%	1'652	36.80%	1'980	50.9%	1'907	49.1%
16-22	87	225	745	80.5%	180	19.50%	832	67.3%	405	32.7%
23 et +	142	67	234	84.5%	43	15.50%	376	77.4%	110	22.6%
total	-621	547	3'809	67.1	1'875	32.9	3'188	56.8	2'422	43.2

Tab. 13 Effectifs (absolus et en %) par département d'encadrement intermédiaire (cl. 16-22) selon le sexe, 1994 - 2005

	moyenne		CHA		DF		DJPS		DAEL		DIAE		DEEE		DASS		
	H	F	7	4	89	33	673	97	48	4	110	18	39	15	19	15	
1994	985	186	84.1%	15.9%	63.6%	36.4%	73.0%	27.0%	87.4%	12.6%	92.3%	7.7%	85.9%	14.1%	72.2%	27.8%	44.1%
2005	829	405	67.2%	32.8%	82.5%	17.5%	55.9%	44.1%	71.2%	28.8%	79.6%	20.4%	69.7%	30.3%	51.5%	48.5%	50.4%
diff. 1994-2005	H	-156			34				104		30		31		39		
	F	219			64				35		43		51		44		
Total	63	195			98				139		73		82		83		

H : hommes ; F : femmes Sans l'effectif (N=63 et 45) du Département militaire (DM)

Tab. 14 Effectifs (absolus et en %) par département du personnel d'encadrement supérieur (cl. =23) selon le sexe, 1994 - 2005

	moyenne	CHA		DF		DJPS		DAEL		DIAE		DEEE		DASS			
1994	H	273	85.0%	5	71.4%	56	82.4%	58	93.5%	35	92.1%	32	71.1%	25	89.3%	26	70.3%
	F	48	15.0%	2	28.6%	12	17.6%	4	6.5%	3	7.9%	13	28.9%	3	10.7%	11	29.7%
2005	H	373	77.2%	83	87.4%	70	74.5%	46	71.9%	45	83.3%	58	80.6%	36	70.6%	35	66.0%
	F	110	22.8%	12	12.6%	24	25.5%	18	28.1%	9	16.7%	14	19.4%	15	29.4%	18	34.0%
diff. 1994-2005	H	100		78		14		-12		10		26		11		9	
	F	62		10		12		14		6		1		12		7	
	Total	162		88		26		2		16		27		23		16	

Sans l'effectif (N=63 et 45) du Département militaire (DM)

Tab.15 Effectifs (absolus et en % du total) du personnel selon le sexe, le département et la catégorie de classe de traitement, 2005

	Moyenne	CHA	DF	DJPS	DAEL	DIAE	DEEE	DASS									
<16	H	1'949	51%	95	55%	213	39%	696	53%	371	66%	315	66%	189	39%	70	24%
	F	1'899	50%	79	46%	333	61%	624	47%	188	34%	164	34%	293	61%	218	76%
	total	3'848		174		546		1'320		559		479		482		288	
16-20	H	632	66%	113	81%	84	51%	101	72%	135	79%	100	68%	59	48%	40	48%
	F	333	34%	26	19%	80	49%	39	28%	36	21%	46	32%	63	52%	43	52%
	total	965		139		164		140		171		146		122		83	
21-22	H	197	73%	57	85%	39	70%	15	65%	17		40	73%	11	79%	18	53%
	F	72	37%	10	15%	17	30%	8	35%	3	15%	15	27%	3	22%	16	47%
	total	269		67		56		23		20		55		14		34	
16-22	H	829	67%	170	83%	123	56%	116	71%	152	80%	140	70%	70	51%	58	50%
	F	405	33%	36	18%	97	44%	47	29%	39	20%	61	30%	66	49%	59	50%
	total	1'234		206		220		163		191		201		136		117	
>=23	H	373	77%	83	87%	70	74%	46	72%	45	83%	58	81%	36	71%	35	66%
	F	110	23%	12	13%	24	26%	18	28%	9	17%	14	20%	15	30%	18	34%
	total	483		95		34		64		54		72		51		53	
Total	H	3'151	57%	348	73%	406	47%	858	56%	568	71%	513	68%	295	44%	163	36%
	F	2'414	43%	127	27%	454	53%	689	45%	236	29%	239	32%	374	56%	295	64%
Tot. Gén.	5'565		475		860		1'547		804		752		669		458		

H: hommes; F: femmes; NB: Les % sont arrondis, ce qui explique parfois les totaux supérieurs à 100%

Tab. 15A Personnes employées au DIP par classes de traitement, en 2004 (situation fin décembre)

Cl. timent	DIP			ENSEIGNANTS			AUTRES FONCTIONS		
	TOTAL			TOTAL			TOTAL		
	pers.	% cum.	% femmes	pers.	% cum.	% femmes	pers.	% cum.	% femmes
sans	0	0.0	0 %	0	0.0	0 %	0	0.0	0 %
cl. 4-15	4'877	34.5	38.0	1'981	19.6	19.3	2'896	71.8	77.6
cl. 16-22	7'941	90.8	48 %	7'050	89.5	38 %	891	93.9	96.9
23+	1'301	100.0	13 %	1'057	100.0	12 %	244	100.0	25 %
TOT	13'952	100.0	59 %	10'018	100.0	56 %	3'990	100.0	66 %

© Service de la recherche en éducation, Genève

Remarque: la comptabilisation des personnes s'effectue pour chaque activité payée. Une personne peut être comptabilisée plusieurs fois. Les totaux du nombre de personnes indiqués dans la ligne "Tot" sont inférieurs à la somme des chiffres pour chaque classe de traitement car ici, chaque personne n'est comptée qu'une seule fois (il s'agit du total réel DIP).

Tab. 16 Effectifs (absolus et en % du total) du personnel selon le sexe et le département, 2005

	Moyenne		CHA		DF		DJPS		DAEL		DIAE		DEEE		DASS	
	3'151	56,6%	348	73,3%	406	47,2%	858	55,5%	568	70,6%	513	68,2%	295	44,1%	163	35,6%
hommes	2'414	43,4%	127	26,7%	454	52,8%	689	44,5%	236	29,4%	239	31,8%	374	55,9%	295	64,4%
Total	5'565		475		860		1'547		804		752		669		458	

Sans l'effectif (N=45) du Département Militaire (DM)

Tab. 17 Effectifs (absolus et en %) du personnel selon le taux d'activité, le sexe et le département, 2005

		moyenne		CHA	DF	DJPS	DAEL	DIAE	DEEE	DASS
<50%	H	53	58%	4	7	8	6	11	8	9
	F	38	42%	1	6	10	5	5	5	6
	total	91	2%	5	13	18	11	16	13	15
50-99%	H	363	25%	27	29	85	77	98	35	12
	F	1'091	75%	67	166	280	116	140	162	160
	total	1'454	26%	94	195	365	193	238	197	172
100%	H	2'735	68%	317	370	765	485	404	252	142
	F	1'285	32%	59	282	399	115	94	207	129
	total	4'020	72%	376	652	1'164	600	498	459	271
total gén	5'565		475	860	1'547	804	752	669	458	
H	3'151	57%	348	406	858	568	513	295	163	
F	2'414	43%	127	454	689	236	239	374	295	

Sans l'effectif (N=45) du Département Militaire (DM)

Tab. 18 Effectifs (absolus et en %) du personnel selon le sexe, l'âge et le taux d'activité, 2005

		19-25 ans		26-30 ans		31-35 ans		36-45 ans		46-65 ans			
moyenne													
<50%	H	53	58%	1	100%	2	50%	3	38%	11	38%	36	74%
	F	38	42%	0	0%	2	50%	5	63%	18	62%	13	27%
	total	91		1		4		8		29		49	
50-99%	H	363	25%	8	26%	25	24%	33	17%	130	22%	167	32%
	F	1'091	75%	23	74%	80	76%	166	83%	469	78%	353	68%
	total	1'454		31		105		199		599		520	
100%	H	2'735	68%	96	47%	221	57%	331	64%	877	75%	1'210	70%
	F	1'285	32%	110	53%	168	43%	183	36%	298	25%	526	30%
	total	4'020		206		389		514		1'175		1'736	
Total général		5'565		238		498		721		1'803		2'305	

ANNEXE 18

Tab. 19 Taux d'activité moyen et ratio emploi par poste au DIP selon la famille de fonctions et le sexe, en 2004 (situation fin décembre)

	Ratio personnes/postes			Taux d'activité moyen		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
ENSEIGNANTS:						
Services généraux	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Enseignement primaire	1.09	1.19	1.18	0.92	0.84	0.85
Cycle d'Orientation	1.32	1.46	1.40	0.76	0.68	0.72
Enseignement Post obligatoire	1.42	1.68	1.53	0.70	0.60	0.65
CEPSE	2.10	1.57	1.69	0.48	0.64	0.59
Office de la jeunesse	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
HES	1.32	1.37	1.34	0.76	0.73	0.75
OOF	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Université	1.56	1.60	1.57	0.64	0.63	0.64
total (enseignants)	1.29	1.31	1.30	0.77	0.76	0.77
AUTRES FONCTIONS:						
Enseignement primaire	1.11	1.34	1.26	0.90	0.75	0.80
Cycle d'Orientation	1.10	1.35	1.23	0.91	0.74	0.81
Enseignement Post obligatoire	1.22	1.45	1.34	0.82	0.69	0.75
CEPSE	1.00	1.30	1.27	1.00	0.77	0.79
HES	1.30	1.42	1.37	0.77	0.70	0.73
Université	1.12	1.36	1.26	0.89	0.73	0.79
Services généraux	1.14	1.22	1.19	0.88	0.82	0.84
Office de la jeunesse	1.19	1.41	1.35	0.84	0.71	0.74
OOF	1.09	1.32	1.23	0.92	0.76	0.81
total (autres fonctions)	1.12	1.36	1.27	0.90	0.74	0.79
Ensemble du personnel DIP	1.24	1.32	1.29	0.81	0.76	0.78

Tab. 20 Effectifs (absolus et en %) du personnel selon le domaine d'activité, le sexe et le département, 2005

	Techn.		Scient.		Justice		Admin.		Manuels		Médical		
Moy.	H	325	85%	476	76%	349	70%	1259	40%	602	88%	39	36%
	F	56	15%	150	24%	148	30%	1855	60%	84	12%	69	64%
CHA	H	6	100%	285	87%	5	100%	42	34%	4	100%	0	
	F	0	0%	44	13%	0	0%	80	66%	0	0%	0	
DF	H	0		30	55%	2	11%	338	46%	19	66%	4	40%
	F	0		25	45%	16	89%	389	54%	10	34%	6	60%
DJPS	H	13	93%	22	46%	325	78%	348	40%	100	88%	20	59%
	F	1	7%	26	54%	93	22%	516	60%	13	12%	14	41%
DAEL	H	137	86%	11	65%	4	50%	113	44%	284	84%	0	
	F	23	14%	6	35%	4	50%	144	56%	55	16%	0	
DIAE	H	150	86%	51	77%	5	45%	91	35%	195	98%	6	26%
	F	24	14%	15	23%	6	55%	167	65%	3	2%	19	74%
DEEE	H	19	73%	33	63%	6	23%	230	42%	0		0	0%
	F	7	27%	19	37%	20	77%	323	58%	0		1	100%
DASS	H	0	0%	44	75%	2	18%	97	29%	0	0%	9	24%
	F	1	100%	15	25%	9	82%	236	71%	3	100%	29	76%

Tab. 21 Ensemble du personnel du DIP en personnes, selon la position hiérarchique, le sexe et l'unité budgétaire, en 2004 (situation fin décembre)

UNITE BUDGETAIRE	POSITION	Total		dont femmes	
		personnes	% de l'unité budgétaire	personnes	% de la position
SERVICES GENERAUX	Non cadres	133	74.3 %	96	72.2 %
	Cadres experts	19	10.6 %	7	36.8 %
	Cadres hiérarchiques	27	15.1 %	7	25.9 %
	<i>Total du personnel</i>	<i>179</i>	<i>100.0 %</i>	<i>110</i>	<i>61.5 %</i>
ENSEIGNEMENT PRIMAIRE	Non cadres	3'090	98.0 %	2'555	82.7 %
	Cadres experts	5	0.2 %		
	Cadres hiérarchiques	59	1.9 %	3254	2 %
	<i>Total du personnel</i>	<i>3'154</i>	<i>100.0 %</i>	<i>2'587</i>	<i>82.0 %</i>
CYCLE D'ORIENTATION	Non cadres	2'139	98.5 %	1'225	57.3 %
	Cadres experts	4	0.2 %	3	75.0 %
	Cadres hiérarchiques	28	1.3 %	5	17.9 %
	<i>Total du personnel</i>	<i>2'171</i>	<i>100.0 %</i>	<i>1'233</i>	<i>56.8 %</i>
ENSEIGNEMENT POSTOBLIGATOIR E	Non cadres	2'972	97.6 %	1'415	47.6 %
	Cadres experts	9	0.3 %	1	11.1 %
	Cadres hiérarchiques	65	2.1 %	2335	4 %
	<i>Total du personnel</i>	<i>3'046</i>	<i>100.0 %</i>	<i>1'439</i>	<i>47.2 %</i>
UNIVERSITE	Non cadres	3'879	93.2 %	1'853	47.8 %
	Cadres experts	158	3.8 %	70	44.3 %
	Cadres hiérarchiques	125	3.0 %	4536	0 %
	<i>Total du personnel</i>	<i>4'162</i>	<i>100.0 %</i>	<i>1'968</i>	<i>47.3 %</i>
OFFICE DE LA JEUNESSE	Non cadres	713	81.6 %	577	80.9 %
	Cadres experts	98	11.2 %	71	72.4 %
	Cadres hiérarchiques	63	7.2 %	2844	4 %
	<i>Total du personnel</i>	<i>874</i>	<i>100.0 %</i>	<i>676</i>	<i>77.3 %</i>
	POSITION	Total		dont femmes	
CEPSPE	Non cadres	128	90.8 %	98	76.6 %
	Cadres experts				
	Cadres hiérarchiques	13	9.2 %	9	69.2 %
	<i>Total du personnel</i>	<i>141</i>	<i>100.0 %</i>	<i>107</i>	<i>75.9 %</i>
OOF	Non cadres	158	85.9 %	115	72.8 %
	Cadres experts	16	8.7 %	5	31.3 %
	Cadres hiérarchiques	10	5.4 %	3	30.0 %
	<i>Total du personnel</i>	<i>184</i>	<i>100.0 %</i>	<i>123</i>	<i>66.8 %</i>
HAUTE ECOLE SPECIALISEE	Non cadres	818	94.6 %	368	45.0 %
	Cadres experts	14	1.6 %	6	42.9 %
	Cadres hiérarchiques	33	3.8 %	1030	3 %
	<i>Total du personnel</i>	<i>865</i>	<i>100.0 %</i>	<i>384</i>	<i>44.4 %</i>
TOTAL DIP	Non cadres	13'254	95.0 %	7'926	59.8 %
	Cadres experts	297	2.1 %	151	50.8 %
	Cadres hiérarchiques	401	2.9 %	157	39.2 %
	<i>Total du personnel</i>	<i>13'952</i>	<i>100.0 %</i>	<i>8'234</i>	<i>59.0 %</i>

© Service de la recherche en éducation, Genève

Non cadres: personnel en dessous de la classe 18 sans fonction hiérarchique

Cadres experts : cadres intermédiaires, cadre B et cadre supérieur sans fonction hiérarchique.

Encadrement hiérarchique: cadres A et cadres supérieurs.

Bibliographie

Littérature

FERRO-LUZZI, Giovanni, FLUCKIGER, Yves (1996). Analyse des inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail à Genève. Genève: Observatoire universitaire de l'emploi.

Rapports

Rapport pour l'Office du Personnel de l'Etat de Genève, Gestion horaire des personnes travaillant à temps partiel à l'Etat de Genève. Novembre 2004.

Rapport du Service des ressources humaines de la Ville de Genève. La fonction publique en un clin d'œil. Genève, 2004.

Rapport du BASS. Contrôle de l'égalité de salaire entre femmes et hommes dans les marchés publics de la Confédération. 2004.

Rapport du Conseil fédéral sur la mise en œuvre du Plan d'action de la Suisse "Egalité entre femmes et hommes", novembre 2002

Egalité des chances entre hommes et femmes. Université de Genève, deuxième rapport 1997-2002

Rapport d'enquête. L'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'administration cantonale fribourgeoise, 2001.

Rapport au Conseil d'Etat. La promotion des femmes dans la fonction publique. Groupe paritaire du statut, août 2000.

Rapport d'enquête sur les conditions de travail et égalité entre les sexes dans l'administration cantonale vaudoise, avril 1999.

Rapport d'étude, Programme de promotion des femmes aux postes d'encadrement. Centre de formation de l'administration cantonale genevoise. Novembre 1999.

Rapport au Conseil fédéral concernant la deuxième période de promotion des femmes dans l'administration générale de la Confédération (1996-1999).

Livre de bord de la gestion du personnel, Office du personnel de l'Etat (DF), 1996.

"Des propositions pour réaliser l'égalité professionnelle entre femmes et hommes dans l'Administration cantonale". *Commission consultative de l'égalité des droits entre homme et femme du Canton de Genève*.

Séances du Grand Conseil

Séance du 29 juin 2001, projet de loi du Conseil d'Etat modifiant la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale et des établissements publics médicaux (B 5 05). (PL8485)

Séance du 22 septembre 2000, rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil concernant "L'égalité des droits hommes-femmes" ; plan d'action. (RD361).

Séance du 25 février 1999, rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur la motion M928 concernant L'égalité de droits hommes –femmes ; plan d'action.

Séance du 17 juin 1994, Motion 928 sur l'égalité des droits hommes-femmes ; plan d'action.

Bases de données

Office du personnel de l'Etat, taux d'occupation du personnel de l'Etat de Genève (fichier MS Excel)

Office du personnel de l'Etat, fonctions du personnel de l'Etat de Genève (fichier MS Excel)

Service de recherche en éducation (SRED) « Ressources humaines et financières du DIP, édition 2004 » (Tableaux MS Word)

Références électroniques

Informations générales, Mémorial du Grand Conseil: www.geneve.ch

Lois et règlements d'application: www.geneve.ch/legislation

Mémento des instructions de l'OPE: www.domem.ge.ch/miope

Projets de réforme: www.geneve.ch/reforme/fiche.asp

Portail soutenu par l' OFFT destiné à promouvoir les carrières féminines
<http://www.career-women.ch>