

SUISSE



TABLEAU DE LA SITUATION DE L'EGALITE FEMME/HOMME

La **Suisse**, en forme longue la **Confédération suisse**, est un pays d'Europe centrale et, selon certaines définitions, de l'Ouest, formé de 26 cantons, avec Berne pour capitale, parfois appelée « ville fédérale ». Elle est bordée par l'Italie au sud, la France à l'ouest, l'Allemagne au nord, et l'Autriche et le Liechtenstein à l'est. La Suisse est un pays sans côte océanique mais dispose d'un accès direct à la mer par le Rhin. La superficie du pays est de 41 285 km². Il est géographiquement divisé entre les Alpes, le plateau suisse et le Jura. Tandis que les Alpes occupent la majeure partie du territoire, la population suisse, estimée à huit millions d'habitants, est principalement concentrée sur le plateau, là où se situent les plus grandes villes. Parmi elles, Zurich et Genève sont deux grands centres économiques et des villes mondiales. Sur le plan politique, le pouvoir législatif est exercé par l'Assemblée fédérale, qui est formée de deux chambres : le Conseil national (200 membres), formé des représentants du peuple, et le Conseil (46 membres).

INSTRUMENTS INTERNATIONAUX	CEDEF/CEDAW	Date de signature : 23 janvier 1987
		Date de ratification : 27 mars 1997
	PROTOCOLE A LA CEDEF	Date de signature : Date de ratification :
		Date de signature : 18 septembre 1992



	PIDESC	Date de ratification : 18 juin 1992
	CDE	Date de signature : Date de ratification :
	RESOLUTION 1325 ET SUIVANTES	Adhésion
	STATUT DE ROME	Date de signature : 1er juillet 2002 Date de ratification : 12 octobre 2001
	DECLARATION DE BEIJING ET PROGRAMME D'ACTION DE LA QUATRIEME CONFERENCE MONDIALE SUR LES FEMMES	1987
	CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL DES NATIONS UNIES (ECOSOC), Commission de la Condition de la Femme. RESOLUTION : « Mettre fin à la mutilation génitale féminine».	Adhésion
INSTRUMENTS REGIONAUX	CONVENTION EUROPEENNE SUR L'EXERCICE DES DROITS DES ENFANTS	Date de signature : 1er mai 1991 Date de ratification : 24 février 1997
	Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique :	Date de ratification : Date de ratification :
	La convention d'Istanbul	Date de signature : 11 septembre 2013 Date de ratification : 14 décembre 2017 Entrée en vigueur : 1 ^{er} Avril 2018

Le pouvoir exécutif est exercé par le Conseil fédéral, formé de 7 membres (conseillers fédéraux), et de l'administration fédérale qui lui est subordonnée. Les membres du Conseil fédéral sont élus pour 4 ans par l'Assemblée fédérale, qui, en règle générale, reconduit les candidats sortants si ces derniers désirent poursuivre leurs fonctions.

La Suisse, ne faisant pas partie de l'Union européenne, entretient néanmoins des relations étroites avec elle, grâce à différents accords. Environ vingt accords principaux et une centaine d'accords secondaires,



Réseau francophone
pour l'égalité
Femme-Homme



en tout, ont été conclus au fil des ans dont l'Accord de libre-échange (ALE) de 1972, l'Accord sur les assurances de 1989, les Accords bilatéraux I de 1999 et les Accords bilatéraux II de 2004.

Sur le plan économique, au niveau du commerce extérieur en 2008, 62 % des exportations, pour un montant de 128 050,7 millions de francs suisses et 81,2 % des importations pour un montant de 151 775,2 millions de francs suisses, se sont faites avec l'Union européenne. Sur le plan humain, en 2008, 405 393 Suisses vivent dans l'Union européenne et 1 026 495 citoyens européens vivent en Suisse.

La population totale de la Suisse à la fin de l'année 2008 s'élevait à 7 701 856, dont 3 915 181 femmes et 3 786 675 hommes ; 6 032 141 citoyens suisses et 1 669 715 étrangers (22 %) ⁵⁶. Parmi la population étrangère, 39 % résident en Suisse depuis 10 ans ou plus et 21 % sont nés en Suisse ⁵⁷.

En 2008 l'espérance de vie à la naissance était 84,4 ans pour les femmes et 79,7 ans pour les hommes pour une moyenne de 82,1 ans. Le taux de fécondité est remonté à 1,48 ; les Suisses ont un taux de 1,37 et les étrangères 1,85

Consciente que le développement des femmes est un aspect essentiel pour le pays, la Suisse s'est engagée dans une lutte sans merci pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Raison pour laquelle, le pays a adhéré à de nombreux instruments internationaux instaurant l'égalité femmes- hommes, parmi lesquels :

ETAT D'HARMONISATION DE LA LEGISLATION NATIONALE AVEC LES INSTRUMENTS INTERNATIONAUX

La Suisse a été assez lente pour ratifier des traités internationaux des droits humains. L'essentiel de ses activités liées aux droits humains se trouve dans le domaine du droit international humanitaire et de l'élimination de la torture. La Suisse se dote d'une procédure très rigoureuse. Lorsqu'elle s'engage à signer un traité international, elle vérifie que les lois nationales correspondent au contenu du traité. Seuls sont ratifiés les traités pour lesquels les lois ont été déjà adoptées. De telles modifications des lois peuvent cependant être parfois difficiles. Le gouvernement doit les approuver. Lorsque cela ne fonctionne pas, la Suisse retient ce qu'on appelle des réserves quant à certains articles des traités en questions. C'est pourquoi il existe plusieurs traités internationaux qui sont signés par la Suisse avec des réserves.

ETAT DE MISE EN ŒUVRE DES TEXTES SUR L'EGALITE FEMME HOMME : MECANISMES INSTITUTIONNELS, AVANCEES ET OBSTACLES DANS DIFFERENTS DOMAINES

Pour la mise en œuvre des textes visant à l'égalité femmes-hommes, le pays s'est doté de plusieurs mécanismes institutionnels, parmi lesquels :

En Suisse, la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (STCE no 210 ; Convention d'Istanbul) est entrée en vigueur le 1er avril 2018. Elle constitue l'accord international visant à combattre ce type de violations des droits humains le plus complet. Il s'étend aux champs d'action prévention de la violence, protection des victimes, poursuite pénale et approche globale et coordonnée (politiques intégrées). La publication «Prévention et lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique» donne une brève vue d'ensemble

sur la convention et présente quelles tâches et activités ont déjà été mises en œuvre par la Confédération.

Avec l'entrée en vigueur, le 1er juillet 1996, de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg) a été inscrit dans le droit suisse pour la première fois – et pour la seule jusqu'à présent – un instrument juridique spécial de protection contre la discrimination directement applicable pour les particuliers également. Grâce à la Loi sur l'égalité, qui pourvoit conformément à l'art. 8 al. 3 Cst. l'égalité de fait entre femmes et hommes dans les relations professionnelles entre particuliers et dans les rapports de travail de droit public (art. 1 s. LEg), les femmes et les hommes peuvent s'opposer plus facilement aux discriminations auxquelles ils font face dans le contexte professionnel et se prévaloir du principe de l'égalité salariale inscrit dans la Constitution.

Source: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/droit/droit-international/conseil-de-l-europe/convention-d-istanbul.html>

Mécanismes institutionnels

En juillet 2013, la loi fédérale concernant les mesures de lutte contre les mariages forcés est entrée en vigueur. Programme fédéral de lutte contre les mariages forcés, d'une durée de cinq ans, a été mis en œuvre entre 2013 et 2017.

La loi fédérale du 30 septembre 2011 sur l'encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine des hautes écoles (LEHE, RS 414.2045), prévoit explicitement que pour être accréditées en tant qu'institutions, les hautes écoles doivent garantir « la promotion de l'égalité des chances et de l'égalité dans les faits entre les femmes et les hommes » (art. 30 al. 1 let. A ch. 5 LEHE).

1868: création de la première association féministe demandant le droit de vote et d'entrer à l'Université.

19 mars 1911:

1re Journée internationale de la femme en Allemagne, en Autriche, au Danemark et en Suisse. Fixée ensuite au 8 mars, elle est célébrée chaque année dans le monde.

1971: adoption du droit de vote des femmes sur le plan fédéral.

1981: inscription de l'égalité dans la Constitution fédérale.

1988: création du Bureau fédéral de l'égalité.

1996: entrée en vigueur de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes.

14 juin 1991: 500'000 femmes (une sur 4) se sont mobilisées lors de la Grève des Femmes.

Source : *swissinfo.ch*

AVANCEES ET OBSTACLES DANS DIFFERENTS DOMAINES :

Malgré l'existence du cadre juridique, de mécanismes institutionnels mis en place pour rendre effective l'instauration de l'égalité femmes-hommes en Suisse et des avancées notoires, il existe encore, dans divers domaines, de nombreux obstacles qui freinent l'atteinte de cet objectif.

➤ Santé et social

- *Les avancées*

L'art. 3 (Pacte I) oblige les États parties à assurer le droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice de tous les droits économiques, sociaux et culturels qui sont énumérés dans le Pacte.

Conciliation des vies professionnelle et familiale Une attention particulière est constamment portée au développement de l'offre d'accueil extra-familial pour les enfants. Ainsi, le programme d'impulsion de la Confédération qui encourage la création de nouvelles structures d'accueil extra-familial pour enfants a été étendu de deux manières : ▪ Depuis le 1er juillet 2018, la Confédération soutient financièrement les cantons et les communes qui augmentent leurs subventions à l'accueil extra-familial des enfants afin de réduire les coûts à la charge des parents, et ce pour une période maximale de trois ans. En outre, de nouvelles aides financières sont dévolues aux projets visant une meilleure adéquation de l'offre d'accueil extra-familial aux besoins des parents (par exemple des projets améliorant sensiblement l'offre en dehors des heures d'ouverture habituelles ou proposant un accueil des enfants en âge scolaire organisé en collaboration avec l'école, durant toute la journée). Pour ces deux nouvelles mesures, un crédit de CHF 100 millions a été adopté. ▪ Par ailleurs, le 28 septembre 2018, le Parlement a décidé de prolonger pour quatre ans supplémentaires la durée du programme d'impulsion de base visant à encourager la création de nouvelles places d'accueil, soit jusqu'au 31 janvier 2023. Une enveloppe budgétaire globale de CHF 130 millions couvrant toute la période de prolongation a également été approuvée.

En parallèle, plusieurs projets visant l'amélioration de la conciliation travail-famille sont actuellement en cours d'examen au niveau fédéral : ▪ Projet de modification de loi prévoyant qu'une mère dont le nouveau-né doit rester plus de trois semaines à l'hôpital immédiatement après sa naissance bénéficie d'une prolongation du congé de maternité.

https://www.unece.org/fileadmin/DAM/Gender/Beijing_20/Switzerland.pdf

En mai 2013, le gouvernement a approuvé le Programme national de prévention et de lutte contre la pauvreté 2014-2018. Doté de neuf millions de francs au total, il a été mis en œuvre en collaboration avec les cantons et les communes – principaux responsables de la lutte contre la pauvreté en Suisse – ainsi qu'avec les partenaires sociaux et des ONG. Avec ce programme, la Confédération entendait renforcer l'efficacité des mesures existantes de prévention et de lutte contre la pauvreté et faire en sorte qu'elles soient mieux coordonnées. Le programme concentrait ses activités sur les champs d'action suivants : ▪ Les chances de formation des enfants, des jeunes et des adultes ; ▪ L'intégration sociale et professionnelle ; ▪ Les conditions de vie des personnes concernées, en se concentrant sur la pauvreté des familles, la situation de logement et l'offre d'informations et de conseils. Les résultats du Programme national ont été présentés en avril 2018. Celui-ci a notamment permis d'élaborer des bases solides en matière de prévention, de réaliser des projets innovants, d'identifier et d'encourager des bonnes pratiques, de renforcer la collaboration en mettant en réseau les acteurs compétents et de diffuser des informations à leur intention. Les besoins spécifiques des femmes socialement défavorisées ont été pris en considération. D'une part, le programme a soutenu le développement d'offres destinées aux femmes, notamment à travers l'élaboration de critères pour améliorer la qualité de la prise en charge postnatale ou de la détection précoce des cas de surcharge psychologique chez les futures mères. D'autre part, les résultats du

programme ont mis en évidence que les femmes, et en particulier celles qui élèvent seules leurs enfants, ne disposent pas encore de suffisamment d'offres de soutien et d'encouragement adaptées à leurs besoins et leur permettant d'améliorer leurs conditions de vie. En septembre 2018, à l'occasion d'une conférence nationale, la Confédération, les cantons, les villes et la société civile ont tiré un bilan positif du programme, estimant qu'il avait atteint ses objectifs. Ils ont en outre affirmé leur volonté de poursuivre leurs efforts communs dans ce domaine. Pour ce dernier point, c'est désormais la Plateforme nationale contre la pauvreté 2019-2024 qui a pris le relais³⁶. Celle-ci vise à accompagner la mise en œuvre des recommandations formulées dans le cadre du Programme national 2014-2018, à faciliter les échanges et la mise en réseau des acteurs et à fournir des bases de travail dans des domaines déterminés de l'encouragement des chances de formation, de l'intégration sociale et professionnelle et des conditions de vie.

https://www.unece.org/fileadmin/DAM/Gender/Beijing_20/Switzerland.pdf

En 2019, l'Office fédéral de la santé publique (OFSP) soutient divers projets de recherche liés aux défis de l'égalité des chances dans le domaine des soins et de la promotion de la santé portant notamment sur les thèmes suivants : ▪ Égalité des chances ; ▪ Approches et critères de succès pour réduire les inégalités en matière de santé ; ▪ Équité dans l'implémentation du case management ; ▪ Prévention et promotion de la santé chez les personnes âgées ; ▪ Recours à l'interprétariat communautaire par les sages-femmes ; ▪ Prise en charge médicale des requérants d'asile ; ▪ Santé psychique et santé périnatale dans le domaine de l'asile ; ▪ Mutilations génitales féminines (MGF) ; ▪ Statut de séjour et santé ; ▪ Santé et parcours migratoire. En matière de santé, les questions migratoires sont particulièrement importantes. En 2015, le Conseil fédéral a par conséquent publié un rapport sur la santé maternelle et infantile des populations migrantes. Rappelant que l'assurance obligatoire des soins et le devoir de soigner des hôpitaux garantissent par principe à toute personne résidant en Suisse l'accès à des soins médicaux de qualité, le rapport constate toutefois qu'en pratique, les migrantes ont souvent plus de peine que les Suissesses à appréhender le système de santé. Toute une série de mesures ont par conséquent été déployées pour faire face à cette réalité (cours de préparation à la naissance, suivi des accouchées à domicile, points de contact, etc.). En outre, l'OFSP a développé un concept de prise en charge médicale des demandeurs d'asile dans les centres d'asile fédéraux, lequel est actuellement mis en œuvre par le SEM. Dans le cadre des programmes cantonaux d'intégration, des projets en faveur des migrantes ayant des enfants en bas âge ont aussi été réalisés. Dans le domaine des mutilations génitales féminines, l'OFSP soutient, en collaboration avec le SEM, le Réseau suisse contre l'excision⁵⁰, qui mène des activités de prévention et de sensibilisation auprès des communautés à risque et des experts.

https://www.unece.org/fileadmin/DAM/Gender/Beijing_20/Switzerland.pdf

- *Les Obstacles*

La répartition des biens après le divorce ne tient pas suffisamment compte des disparités économiques fondées sur le sexe existant entre les époux, fruit des modes traditionnels de travail et de vie familiale. Il en résulte souvent une augmentation du capital humain et du potentiel de gain des hommes au détriment des femmes, de sorte qu'à l'heure actuelle les époux ne partagent pas équitablement les conséquences

économiques du mariage et de sa dissolution.

L'application du nouveau droit du divorce s'agissant de la compensation de la prévoyance professionnelle (art. 122f du Code civil) n'est pas satisfaisante du point de vue de l'égalité des sexes.

Les femmes vivant une union libre n'aient pas de droits économiques ni de protection lorsque cette relation prend fin.

La situation des groupes de femmes vulnérables, notamment les femmes de communautés ethniques et minoritaires et les migrantes, qui peuvent être plus vulnérables à la pauvreté et à la violence et être exposées à de multiples formes de discrimination en ce qui concerne l'éducation, la santé, la participation sociale et politique et l'emploi, notamment en raison de la non reconnaissance des titres et diplômes délivrés par des universités étrangères.

➤ Education et Culture

- *Les avancées*

En septembre 2012, le Conseil fédéral a adopté un programme pour une période de cinq années visant à renforcer la collaboration entre les services de consultations, les personnes actives dans le domaine de l'égalité des sexes et les écoles et de combler les lacunes dans le cadre de la prévention, des consultations, de la protection et de la formation.

Aussi, dans le système scolaire mixte tel qu'il s'est maintenant imposé pratiquement partout, les jeunes filles font preuve d'une plus grande réussite que les jeunes gens. Elles réussissent en moyenne plus brillamment leurs diplômes, obtiennent les meilleures notes et sont légèrement surreprésentées dans les filières scolaires à exigences étendues.

Sylvie Durrer: La situation est contrastée. L'égalité a bien avancé dans l'enseignement, même si les orientations professionnelles des filles et des garçons sont encore très stéréotypées. On note des progrès dans le domaine de la violence domestique, avec une légère mais encourageante diminution des infractions de 3% entre 2010 et 2011.

Ces progrès ont été permis par la création de bases légales, de mécanismes institutionnels, d'organismes chargés de la mise en œuvre, mais il faut rester vigilant et éviter de croire que les choses se feront toutes seules. Pour ce qui est de l'égalité salariale ou de la conciliation travail-famille, la situation est encore très insatisfaisante en Suisse. *Source : swissinfo.ch*

Les bureaux de l'égalité de la Confédération, des cantons et des villes étaient présents aux SwissSkills 2018 avec le programme « Aller plus loin. Une impulsion de la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité concernant l'accompagnement dans le choix des métiers. ». Partant du constat que l'orientation professionnelle des enfants et des adolescent·e·s est influencée par différentes données structurelles telles que le marché du travail et des places d'apprentissage ou les normes sociales, les spécialistes en matière d'égalité ont présenté de nombreux projets et outils aux enseignant·e·s présent·e·s. Formation professionnelle Au niveau fédéral, le projet « Futur en tous genres / Zukunftstag » permet aux filles et garçons âgé·e·s de 9 à 13 ans de réfléchir au choix de filières de formation et de carrières professionnelles sans stéréotypes de genre. Mis en œuvre par les bureaux de l'égalité des différents cantons suisses, ce

projet est soutenu financièrement par le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI). Celui-ci soutient également la journée « Oser tous les métiers » organisée par le canton de Vaud. Combinées, ces actions ont compté plusieurs dizaines de milliers de participant·e·s pour leur édition 2018. Le programme « Egalité des chances dans les universités 2013-2016 » a introduit un plan d'action pour chaque université, afin de formuler une politique de l'égalité taillée sur mesure en fonction de leurs besoins propres. Cette manière de faire a exigé une plus grande responsabilité des universités et des facultés pour la mise en œuvre des mesures. Le programme actuel « Egalité des chances et développement des hautes écoles 2017-2020 », coordonné par la Conférence des recteurs des hautes écoles suisses (swissuniversities), vise à favoriser un rapport équilibré entre les genres dans tous les types de hautes écoles. Le programme renforce l'ancrage des mesures dans les structures des hautes écoles par des plans d'actions et encourage des projets de coopération thématique réunissant toutes les hautes écoles. Pour la période 2021-2024, le programme sera axé sur l'approche « diversité », avec des mesures ciblées en soutien de l'inclusion et de l'égalité des chances, pour poursuivre ainsi les efforts consentis jusqu'à présent. https://www.unece.org/fileadmin/DAM/Gender/Beijing_20/Switzerland.pdf

• *Les Obstacles*

Il n'y a pas en Suisse de ministère fédéral de l'Éducation qui chapeaute l'ensemble du système scolaire. 25 % environ des jeunes issus de familles immigrées ont de sérieuses difficultés à comprendre des textes simples dans la langue d'enseignement. Ces résultats amènent les responsables politiques à s'interroger sur la pertinence de leurs choix éducatifs à l'heure où la population autochtone vieillit et où la population d'origine étrangère augmente.

➤ **Parité**

• *Les avancées*

Pour la mise en œuvre de la parité, les départements doivent établir des programmes pour une période de quatre ans (ch. 3), évaluer régulièrement les développements atteints et établir des rapports à l'adresse du Conseil fédéral (ch. 5). À ce jour, ces rapports ont montré que les buts fixés avaient globalement pu être atteints et que les efforts continueraient d'être menés.

Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public Le secteur public – Confédération, cantons et communes – s'engage activement à combler l'écart salarial entre femmes et hommes. Dans ce but, le Conseiller fédéral Alain Berset a lancé en septembre 2016 une Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public. Grâce à cette Charte, actuellement signée par la Confédération, 16 cantons et 69 communes⁴, les autorités appuient la mise en œuvre de l'égalité salariale dans leur champ d'influence, en tant qu'employeur, lors de marchés publics, d'attributions de subvention. Il est de la responsabilité des cantons et des villes de signer cette Charte et de la mettre en œuvre. https://www.unece.org/fileadmin/DAM/Gender/Beijing_20/Switzerland.pdf

Le 5 décembre 2018, Karin Keller-Sutter et Viola Amherd ont été élues conseillères fédérales, l'une et l'autre dès le premier tour. Il s'agissait de la première fois que deux femmes étaient élues en même temps au Conseil fédéral. Cela porte à trois le nombre de femmes membres du Conseil fédéral, la parité étant dès lors réalisée. En parallèle, la présidente du Conseil National pour l'année 2019, Marina Carobbio Guscetti a mis en ligne, via les Services du Parlement, la page Internet « Femmes politiques », visant à encourager les femmes « à se lancer en politique et à suivre les pionnières qui sont entrées sous la Coupole en 1971 »²⁵. Malgré tout, la représentation des femmes en politique demeure faible. Ainsi, au niveau fédéral, le Parlement ne compte que 71 femmes pour 175 hommes²⁶. Tant au niveau législatif qu'exécutif, dans les communes ou dans les cantons, le pourcentage de femmes n'atteint en moyenne pas les 30%²⁷. Au niveau cantonal, quatre cantons ont un pouvoir exécutif dépourvu de membre féminin (Appenzell Rhodes Extérieures, Grisons, Lucerne, Tessin), alors que seuls deux cantons disposent d'une majorité de femmes dans leur gouvernement (Thurgovie et Vaud)²⁸. Pour parer à la sous-représentation des femmes en politique, plusieurs cantons ont développé des stratégies, allant de la promotion auprès des femmes non engagées à un soutien à celles déjà actives. L'organisation d'ateliers, formations ou conférences pour encourager les femmes à se lancer dans la vie politique ou associative, ainsi que le soutien aux candidates et élues, rencontrent un succès notable. Mise en œuvre des instruments. Dans le cadre de la modernisation du droit de la société anonyme actuellement en cours, le Conseil fédéral souhaite introduire des seuils de représentation des sexes dans les conseils d'administration et les directions des grandes sociétés cotées, afin de mieux respecter l'obligation constitutionnelle de veiller à l'égalité. Selon la proposition, les conseils d'administration devront compter au minimum 30% de femmes et les directions 20%. En cas de non-respect de ces seuils, les entreprises devront s'expliquer dans le cadre de leurs rapports de rémunération (principe : appliquer ou expliquer, en anglais « comply or explain »). Des délais de transition sont prévus, afin de donner aux sociétés le temps nécessaire pour recruter des candidates appropriées. Election au Conseil national En vue des élections pour le renouvellement intégral du Conseil national du 20 octobre 2019, le Conseil fédéral, via la Chancellerie fédérale, a émis une circulaire à l'attention des gouvernements cantonaux⁷⁸. Celle-ci relève que les femmes demeurent sous-représentées au Conseil national et que le nombre de candidatures féminines reste relativement faible. Le Conseil fédéral encourage donc les cantons à attirer l'attention du corps électoral sur l'écart entre le nombre des sièges occupés respectivement par les femmes et les hommes.

https://www.unece.org/fileadmin/DAM/Gender/Beijing_20/Switzerland.pdf

- *Les Obstacles*

En Suisse, le taux de femmes dans les instances politiques, dans l'administration et dans les tribunaux n'atteint pas de loin le tiers. Il s'élevait en 2000 à 23,5% au conseil national et à 19,6% au Conseil des Etats. En 1999, 24% des représentants des parlements cantonaux et environ 20% des représentants des gouvernements cantonaux étaient des femmes. Cette année là encore, le taux de femmes travaillant dans l'administration fédérale s'élevait à 23,3% et à 6,5% dans les postes les plus élevés. Les dernières statistiques sur la participation des femmes dans les tribunaux datent de 1990 et présente un taux de femmes de 21%. La Suisse a introduit différentes formes de quotas pour ses minorités linguistiques mais elle est réticente à l'idée d'en introduire aussi pour les femmes ou de prendre tout simplement des mesures

pour favoriser la participation des femmes dans les institutions politiques, administratives ou juridiques.

➤ **Violences basées sur le genre**

- *Les avancées*

En 2012, afin de lutter contre les mariages forcés, la Suisse a introduit dans le Code pénal une disposition pénale explicite contre les mariages forcés. Elle a ensuite introduit d'autres dispositions, dans le CC et le DIPRI, qui paraissent être adéquates pour empêcher les mariages forcés.

La loi de 1996 considère comme discriminatoire et condamne le harcèlement sexuel, à savoir «tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle» (art. 4 LEg).

Outre les droits individuels et les allègements de procédure susmentionnés, la loi contient également des instruments politiques visant à atteindre l'égalité entre hommes et femmes. Ainsi, elle inscrit comme compétence de la Confédération la capacité d'adopter des mesures pour combattre les obstacles structurels à l'égalité. En effet, la Confédération peut allouer des aides financières à des programmes d'encouragement et des services de consultation dans le but d'éliminer les désavantages objectifs auxquels font face les femmes (attentes sociales, répartition des tâches dans la famille, etc.) (art. 14 s. LEg).

Le 1er avril 2018, la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, dite « Convention d'Istanbul », est entrée en vigueur en Suisse (RS 0.311.3513). La Suisse a dès lors pris l'engagement de mettre en œuvre des mesures globales pour lutter contre la violence envers les femmes ainsi que la violence domestique, et à rendre régulièrement des comptes à ce sujet au Comité d'experts (GREVIO14). Le BFEG est chargé de la coordination sur le plan national de la mise en œuvre, de l'observation et de l'évaluation des politiques et autres mesures, ainsi que de la coordination à l'échelon des départements fédéraux. A cette fin, il a mis sur pied un groupe de travail interdépartemental. Le 13 novembre 2018, le BFEG a organisé un congrès national sur la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul en Suisse. A cette occasion, un concept national de mise en œuvre¹⁵ a été adopté qui, en concertation avec les cantons, règle les compétences respectives et les procédures communes. Le BFEG a aussi publié un document indiquant les tâches et les mesures des différents services fédéraux pour la mise en œuvre de la Convention, document considéré comme une bonne pratique par le Conseil de l'Europe¹⁶. La Confédération et les cantons ont d'ores et déjà mis en place diverses mesures de prévention et de protection, tant sur le plan juridique qu'institutionnel. Celles-ci sont considérées comme étant des bonnes pratiques par le Conseil de l'Europe. D'autres efforts de sensibilisation et de coordination demeurent toutefois nécessaires. Une ordonnance de mise en œuvre de la Convention d'Istanbul est actuellement en cours de rédaction. Elle entend régler la manière dont les aides financières allouées en application de la Convention seront attribuées et définir quelles seront les mesures mises en place par la Confédération. Nouvelles dispositions de protection pour les personnes victimes de viol

Nouvelles dispositions de protection pour les personnes victimes de violences Le 14 décembre 2018, le

Parlement a adopté une loi sur l'amélioration de la protection des victimes de violence. Grâce à une adaptation du code civil (RS 210, CC17), du code de procédure civile (RS 272, CPC18), du code pénal (RS 311.0, CP19) et du code pénal militaire (RS 321.0, CPM20), les lacunes constatées lors d'une évaluation de la loi en vigueur devraient être supprimées afin de mieux protéger les victimes de violence domestique et de harcèlement (surveillance électronique, gratuité de la procédure, nouvelles dispositions en matière de suspension de la procédure, meilleure communication des décisions. La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, dite Convention d'Istanbul, est entrée en vigueur en Suisse le 1er avril 2018 . Au niveau fédéral, le BFEG a été désigné comme organe national officiel pour la coordination, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des politiques et autres mesures destinées à prévenir et combattre toutes les formes de violence couvertes par la Convention. La publication du BFEG de novembre 2018 « Prévention et lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique » donne une brève vue d'ensemble sur la Convention et présente les tâches et activités déjà entreprises au niveau national en application de celle-ci. En parallèle, un concept de mise en œuvre de la Convention d'Istanbul a été publié. Ce travail étant une tâche transversale, dont l'exécution implique différents domaines politiques, il est réalisé à plusieurs niveaux fédéraux et requiert la participation de la société civile. Le concept clarifie la collaboration entre la Confédération et les cantons et met en évidence l'apport de la société civile. Au niveau cantonal, la Conférence suisse contre la violence domestique (CSVD), qui regroupe les services cantonaux de coordination et d'intervention pour la prévention et la lutte contre la violence domestique, a été chargée par la Conférence des directrices et directeurs des départements cantonaux de justice et police (CCDJP) et la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS) de coordonner la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul au niveau cantonal. Sept thèmes prioritaires ont été identifiés et un calendrier de mise en œuvre pour cette première phase a été planifié. Au début de l'année 2021, la Suisse devra présenter son premier rapport étatique au Comité GREVIO. A cette fin, le BFEG a fait établir une analyse concernant les données statistiques suisses, indiquant quelles données sont requises dans le cadre des rapports étatiques sur la Convention d'Istanbul, quelles sont celles que la Suisse possède déjà et celles qui sont actuellement manquantes.

Source: https://www.unece.org/fileadmin/DAM/Gender/Beijing_20/Switzerland.pdf.

- **Les Obstacles**

La violence domestique est aussi un problème répandu en Suisse. 25 personnes, dont 4 enfants, meurent chaque année des conséquences de la violence domestique (2009-2016). En outre, on enregistre une tentative d'homicide par semaine (50 en moyenne par année). Le domaine Violence se concentre sur la prévention ainsi que sur la lutte contre la violence dans les relations de couple et les situations de séparation. Il tient compte autant de la situation des victimes que de celle des auteur·e·s, quel que soit leur sexe

Source: https://www.unece.org/fileadmin/DAM/Gender/Beijing_20/Switzerland.pdf.

Le financement de foyers pour femmes et de lieux de refuge n'est pas garanti par les cantons, comme l'avait conseillé le Comité CEDAW en 2009.

➤ Accès à la justice

- *Les avancées*

Droit de recours des organisations: les organisations actives dans la promotion de l'égalité ou les syndicats peuvent faire constater, en leur nom, l'existence d'une discrimination lorsqu'il faut s'attendre à ce que l'issue de la procédure ait des conséquences sur un nombre important de rapports de travail (art. 7).

Les victimes ne sont pas tenues d'apporter la preuve de la discrimination si elles sont en mesure de la rendre *vraisemblable*. Dès lors que la discrimination est présentée de manière vraisemblable, c'est à l'employeur ou à l'employeuse qu'il appartient de prouver qu'il ou elle ne s'est pas rendu-e coupable de discrimination ou que l'inégalité de traitement repose sur des motifs objectifs (p. ex. un rendement inférieur, une qualification moins élevée ou tout autre critère non genré sur lequel ne se fonde aucune discrimination indirecte). Si l'employeur ou l'employeuse ne parvient pas à apporter la preuve nécessaire à le ou la disculper, la plainte doit être jugée recevable. Le renversement du fardeau de la preuve s'applique à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail, mais pas au harcèlement ni à la discrimination à l'embauche. Selon la Loi sur l'égalité, les procédures sont gratuites (art. 113 et 114 CPC). Toutefois, les frais d'avocat ainsi que l'indemnisation éventuelle des frais de la partie qui a obtenu gain de cause doivent être pris en charge.

Source <https://www.humanrights.ch/fr/dossiers-droits-humains/discrimination/droit-suisse/femmes-hommes/>

Le Parlement suisse a adopté la loi fédérale sur l'amélioration de la protection des victimes de violence⁵⁹. Celle-ci prévoit des modifications de plusieurs instruments juridiques. Ainsi, sur le plan civil, le juge pourra, en application du nouvel art. 28c CC, ordonner que l'auteur-e potentiel-le de violence soit muni d'un bracelet électronique. Ce dispositif de surveillance électronique enregistrera les déplacements en permanence. En plus de jouer un rôle préventif, il aura aussi une fonction de preuve. Les enregistrements pourront aussi être utilisés dans d'autres procédures. Ces mesures n'engendreront aucun coût pour la victime. Au plan procédural, la victime qui porte une affaire de violence, de menaces ou de harcèlement devant un tribunal ne devra plus assumer les frais de la procédure. Enfin, le tribunal devra à l'avenir communiquer ses décisions à tous les services compétents, lorsque cela est nécessaire, pour protéger les plaignants ou pour faire exécuter dites décisions. En matière pénale, la réglementation régissant la suspension et le classement des procédures en cas de lésions corporelles simples, de voies de fait réitérées et de menaces ou de contraintes dans les relations de couple a été adaptée de telle manière que la décision de poursuivre une procédure ne dépendra plus exclusivement de la volonté de la victime, laquelle peut dans certains cas être mise sous pression par le prévenu. Cette responsabilité incombera à l'avenir aux autorités, qui devront rendre leur décision en prenant en considération, outre les déclarations de la victime, plusieurs autres éléments. Concrètement, la suspension de la procédure ne sera possible que si elle permet

de stabiliser ou d'améliorer la situation de la victime. Elle sera cependant exclue en cas de soupçons de violences réitérées. En outre, l'autorité pourra ordonner au prévenu de suivre un programme de prévention de la violence. Enfin, l'autorité pénale devra informer le service cantonal chargé de la violence domestique des mesures qu'elle a arrêtées, afin de garantir leur coordination avec d'autres mesures. ACT212 La Confédération offre un soutien institutionnel à ACT21260, le Centre de consultation et de formation contre la traite des personnes et l'exploitation sexuelle, lancé en 2015. Cette association s'adresse principalement aux femmes, lesquelles sont le plus souvent victimes de traite. ACT212 permet le signalement, anonyme ou non, de cas d'exploitation sexuelle, d'exploitation de la force de travail et d'autres formes de traite des êtres humains. Ses objectifs sont la meilleure identification des victimes, la garantie d'une protection complète et la punition réelle et effective des coupables de traite. https://www.unece.org/fileadmin/DAM/Gender/Beijing_20/Switzerland.pdf

Gratuité de la procédure: en principe, les procédures sur la base de la loi sur l'égalité sont gratuites (art. 113 et 114 CPC56). Les propres frais d'avocat ainsi que l'indemnité des frais correspondants de la partie adverse ayant eu gain de cause doivent être supportés personnellement.

- *Les Obstacles*

Le financement de foyers pour femmes et de lieux de refuge n'est pas garanti par les cantons, comme l'avait conseillé le Comité CEDAW en 2009. Nombre peu élevé de requêtes introduites par des femmes. Ce phénomène reflète peut-être des obstacles rencontrés par les femmes dans leur quotidien. Parmi les explications possibles figurent la méconnaissance, le manque de confiance, l'absence de ressources, les préjugés sexistes ainsi que les obstacles culturels, sociaux et économiques. Ces obstacles sont particulièrement importants pour les femmes victimes de violences ou en situation de vulnérabilité, telles que les femmes victimes de diverses formes de discrimination.

➤ **Accès aux ressources**

- *Les avancées*

La Suisse est obligée, notamment par les normes suivantes, de combattre la discrimination à l'égard de la femme dans le domaine de l'emploi et de promouvoir l'égalité.

L'art. 3 (Pacte I) oblige les États parties à assurer le droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice de tous les droits économiques, sociaux et culturels qui sont énumérés dans le Pacte. En relation avec l'art. 6 Pacte I, resp. 7, les États contractants doivent garantir le droit au travail, qui comprend « le droit qu'à toute personne d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté » ainsi que le droit qu'à toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables. L'art. 7 let. a) exige explicitement que les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles accordées aux hommes et qu'elles doivent recevoir la même rémunération

qu'eux pour un même travail.

– L'art. 11 Conv. CEDAW oblige les États parties à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi.

Aussi Sur la base de la loi sur l'égalité (art. 14 Leg), la Confédération alloue des aides financières à des organisations publiques ou privées qui mettent sur pied des programmes visant à favoriser la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle.

Le BFEG, auquel la compétence dans le domaine de l'encouragement a été attribuée, soutient « des projets innovateurs et axés sur la pratique ayant un effet durable ainsi que des services de consultation » dans les domaines de l'égalité entre femmes et hommes sur le lieu de travail et dans l'entreprise, l'instauration de conditions facilitant la conciliation entre les vies professionnelle et familiale ainsi que l'égalité dans le parcours professionnel.

La loi de 1996 interdit la discrimination directe et la discrimination indirecte des employé-e-s fondée sur le genre. Elle condamne de manière explicite les discriminations fondées sur l'état civil, la situation familiale ou, s'agissant de femmes, sur la grossesse (art. 3 al. 1 LEg). L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail (art. 3 al. 2 LEg) Un licenciement peut être annulé s'il ne repose sur aucun motif justifié et qu'il fait suite à une réclamation portant sur une discrimination (congé de rétorsion). La loi prévoit pour ces cas une protection contre le congé durant toute la durée des démarches effectuées au sein de l'entreprise, durant la procédure de conciliation et durant toute la durée du procès, de même que pendant le semestre qui suit la clôture des démarches ou de la procédure. Le ou la juge peut ordonner le réengagement provisoire du travailleur ou de la travailleuse pour la durée de la procédure. Le travailleur ou la travailleuse peut également renoncer, au cours du procès, à poursuivre les rapports de travail et demander une indemnité (Art. 10 GIG).

Source : <https://www.humanrights.ch/fr/dossiers-droits-humains/discrimination/droit-suisse/femmes-hommes/>

Afin de parvenir à l'égalité salariale, le Parlement suisse a accepté des modifications à la LEg, en décembre 2018. Désormais, les entreprises publiques ou privées comptant au minimum 100 employé-e-s (soit environ 1% des entreprises et 46% des salarié-e-s) devront procéder à des analyses régulières de l'égalité salariale. Le bon déroulement de cette analyse sera vérifié par une tierce partie (entreprise de révision agréée, organisation au sens de l'art. 7 LEg ou représentation de travailleurs). Les employeurs devront ensuite informer leur personnel des résultats de l'analyse. Les sociétés cotées en bourse devront en outre publier les résultats de l'audit dans leur rapport annuel, en vue d'informer les actionnaires quant aux efforts consentis pour parvenir à l'égalité salariale. Les employeurs du secteur public devront, quant à eux, publier des renseignements détaillés sur les résultats de l'analyse de l'égalité salariale. Les entreprises qui à la suite de cet examen démontrent qu'elles respectent l'égalité salariale seront exemptées de nouvelles analyses. L'analyse de l'égalité salariale devra être effectuée selon une méthode scientifique juridiquement reconnue. La Confédération est chargée de mettre gratuitement à la disposition des employeurs un outil d'analyse standard. Le Conseil fédéral est appelé à fixer les critères de formation des réviseurs principaux. Les nouvelles dispositions, limitées à 12 ans, devront faire l'objet d'une évaluation neuf ans après leur entrée en vigueur. Cette modification de la loi constitue une étape importante dans la lutte contre la discrimination salariale et, en fin de compte, dans l'élimination de la discrimination fondée



Réseau francophone
pour l'égalité
Femme-Homme



sur le sexe sur le lieu de travail.

Source: https://www.unece.org/fileadmin/DAM/Gender/Beijing_20/Switzerland.pdf

- *Les Obstacles*

La persistance de la ségrégation horizontale et verticale sur le marché du travail, les femmes étant concentrées dans le secteur des services aux salaires bas, un taux de chômage plus élevé chez les femmes, la persistance de l'écart de salaire entre femmes et hommes et le fait que la majorité des femmes occupe un emploi temporaire. Le salaire médian des femmes suisses est encore de 18,4% inférieur à celui des hommes. Tant que ce chiffre (entre autres) ne baissera pas, «Madame Egalité», qui se dit «résolue et pragmatique», ne relâchera pas ses efforts pour que l'égalité entre hommes et femmes soit pleinement intégrée à la culture des entreprises.

Source: https://www.unece.org/fileadmin/DAM/Gender/Beijing_20/Switzerland.pdf

Ou à temps partiel en raison de leur rôle traditionnel de prestataires de soins aux enfants et du manque chronique de services d'accueil disponibles et abordables pour les enfants.

La valeur sociale ou économique de celles qui travaillent en milieu rural sur des exploitations appartenant à leur époux ou à des membres de leur famille n'est guère reconnue et que, souvent, elles ne sont pas rémunérées.

En cas de divorce, ces femmes ne peuvent souvent pas récupérer le patrimoine personnel qu'elles ont investi dans l'exploitation et, étant donné qu'elles ne sont pas considérées comme ayant été employées pendant le mariage, elles ne peuvent prétendre à des prestations d'assurance-chômage. En outre, les lois régissant l'héritage empêchent souvent la veuve d'hériter de l'exploitation agricole en cas de décès du mari.

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

Chaque année, 30 à 40 nouveaux cas environ, respectivement, nouvelles décisions de diverses instances sont répertoriés. La plupart des décisions et des procédures de conciliation traitent des questions de l'égalité de salaire, suivies des prétentions en dommages-intérêts, de la constatation de licenciement abusif et de harcèlement sexuel.

L'évaluation des expériences des dix premières années faites dans le cadre de la loi sur l'égalité a abouti sur un bilan fondamentalement positif: la loi a fait ses preuves et met à disposition des personnes concernées des instruments utiles permettant de faire valoir le droit à l'égalité. Cependant, le rapport a également fait ressortir des points faibles. Les tribunaux ont eu en partie de la peine avec le nouveau concept de l'allègement du fardeau de la preuve et n'ont pas accompli leurs devoirs d'instruction de manière adéquate. La peur des personnes concernées de perdre leur emploi s'est avérée être une des raisons principales pour ne pas déposer plainte sur la base de la LEg. La plupart des plaintes ont été déposées après la fin des rapports de travail. Le fait de voir que le nombre de procédures introduites à ce jour reste globalement petit est frappant. Diverses interventions au Parlement visant à modifier la loi et à supprimer les lacunes constatées, p. ex., par un renforcement de la protection contre le congé ou par la prise de sanctions, ou encore par l'élargissement de l'allègement du fardeau de la preuve également aux plaintes pour harcèlement sexuel, ont été rejetées. Le Conseil fédéral a relevé la nécessité d'agir, surtout dans le domaine de l'information et de la sensibilisation.

RECOMMANDATIONS

Tous les organes des traités de l'ONU pertinents ont adressé à la Suisse des recommandations pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes et exigent l'intensification des efforts entrepris visant à éliminer la violence à l'égard des femmes et des filles : le Comité CEDAW, déjà en 2003 et de nouveau en 2009, le Comité des droits de l'homme, le Comité DESC, ainsi que le Comité contre la torture exigent essentiellement :

-L'adoption de lois spécifiques contre toutes les formes de violence à l'égard des femmes, y compris la violence domestique (Comité DESC, Comité CEDAW), respectivement, d'une disposition spécifique dans le Code pénal (CAT), étant précisé que l'accès direct pour les victimes à une protection directe et à un droit de recours devrait être garanti. Selon le CAT, il faut s'assurer que les victimes de violence puissent déposer plainte sans avoir à craindre des représailles.

- La lutte contre l'impunité (CAT, Comité des droits DESC, CCPR, Comité CEDAW).
- Un renforcement de la formation et de la formation continue de la police (CAT), des membres du Parlement, des juges et des autorités, en particulier du personnel d'exécution des peines et du personnel médical (Comité CEDAW).
- Le développement de campagnes publiques de sensibilisation (CAT, Comité CEDAW).

– La création d'une loi complète contre la violence à l'égard des femmes, qui prévoit des services de soutien supplémentaires, y compris des logements pour les victimes, et en particulier un financement étatique de ces services (Comité CEDAW).

La collecte de données standardisées sur la propagation de diverses formes de violence, sur le nombre de plaintes, d'investigations et de procédures pénales ainsi que sur des trends respectifs (Comité CEDAW).

En 2006, le Conseil fédéral a procédé à une analyse qualitative et quantitative de l'efficacité de la Loi sur l'égalité. Dans son rapport, il aboutit à la conclusion que la loi sur l'égalité a incontestablement des effets positifs, soulignant qu'elle met à la disposition des personnes concernées par une discrimination des instruments leur permettant de faire valoir leurs droits. Par ailleurs, la Confédération précise qu'aucun défaut majeur n'a pu être mis en évidence et qu'aucun besoin urgent de révision n'a pu être constaté. Néanmoins, elle concède que la loi sur l'égalité ne peut pas, à elle seule, réaliser l'égalité dans les rapports de travail. Malgré des réglementations identiques pour les femmes et les hommes, les femmes restent confrontées à des discriminations en raison de l'attribution des rôles et de la répartition des tâches.

Une étude de l'Université de Genève faisant le bilan de 200 décisions de justice cantonale en matière de discrimination et publiée en juin 2017 parvient de son côté à un bilan beaucoup plus critique. Un peu plus de vingt ans après son entrée en vigueur, la Loi sur l'égalité reste ainsi méconnue du monde judiciaire, notamment des juges qui ne l'utilisent pratiquement pas, et du monde du travail.

Mise en œuvre des instruments de Beijing dans la politique étrangère Réalisations récentes : Stratégie Égalité des genres et droits des femmes du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE). La stratégie intègre six objectifs stratégiques dans la politique extérieure de la Suisse : renforcer l'autonomisation économique des femmes, renforcer la participation effective des femmes, lutter contre toutes les formes de violence basées sur le genre, promouvoir les droits en matière de santé sexuelle et reproductive, inscrire l'égalité des genres et les droits des femmes au cœur de l'action bilatérale et multilatérale ainsi qu'assurer l'égalité des chances entre femmes et hommes au sein du DFAE. La montée des conservatismes et du relativisme culturel menace de plus en plus la réalisation de l'égalité des genres et des droits des femmes à l'échelle mondiale. La Suisse se trouve dans une position lui permettant de contribuer à des résultats concrets pour relever les défis en matière de droit des femmes et pour concilier les standards normatifs, les contraintes politiques et les réalités opérationnelles, y compris dans les contextes polarisés ou fragiles. La Suisse s'engage en faveur d'un cadre normatif international adéquat et cohérent, ainsi que pour des institutions fortes en matière d'égalité des genres et de droits des femmes. La promotion de l'égalité entre femmes et hommes est un mandat constitutionnel (art. 8 al. 3 de la Constitution fédérale suisse). Selon le Conseil fédéral, des actions restent nécessaires dans de nombreux domaines afin de concrétiser l'égalité entre femmes et hommes. Il est toutefois d'avis qu'une stratégie spécifique ou un plan d'action global ne sauraient produire l'effet escompté. Selon le gouvernement, il convient plutôt de promouvoir l'égalité dans le cadre existant des instruments de planification stratégique du gouvernement et de l'administration. Ainsi, le programme de la législature 2015-2019¹⁰⁵ inscrit la garantie du respect de l'égalité des sexes dans son objectif 10. Les résultats liés aux objectifs annuels sont documentés dans le rapport de gestion annuel du Conseil fédéral. Ces dernières années, des stratégies spécifiques visant la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes ont été adoptées dans différents départements de l'administration fédérale. Par exemple la « Stratégie égalité des genres et droits des femmes¹⁰⁶ » du Département fédéral des affaires étrangères, lancée en septembre 2017, définit des



Réseau francophone
pour l'égalité
Femme-Homme



principes d'action et des objectifs stratégiques de la politique extérieure de la Suisse en matière d'égalité des genres et des droits des femmes. L'Office fédéral du personnel, quant à lui, poursuit une stratégie qui porte une attention particulière à l'égalité des sexes et fixe les valeurs cibles concernant la répartition entre les sexes, plus particulièrement pour ce qui a trait à la proportion de femmes dans les fonctions et classes salariales supérieures. Les cantons sont aussi tenus de mettre en œuvre le mandat constitutionnel de pourvoir à l'égalité. Par conséquent, certaines autorités cantonales et communales ont adopté des stratégies ou plans d'action pluriannuels qui se réfèrent à la promotion de l'égalité entre femmes et hommes en général ou dans des domaines spécifiques. Il s'agit, en premier lieu, de la promotion de l'égalité au sein de l'administration cantonale ou communale, avec un accent mis sur l'égalité salariale, la conciliation entre emploi et famille, la lutte contre le harcèlement sexuel, l'éducation, le choix et la formation professionnels, le marché du travail, la violence fondée sur le sexe, la participation politique des femmes, la lutte contre les stéréotypes de genre et l'intégration des migrantes. Certains cantons et communes ont, à l'instar de la Confédération, intégré des objectifs politiques en matière d'égalité dans leur programme de législature ou ont explicitement inscrit les questions d'égalité dans l'activité des services compétents en tant qu'objectif stratégique. D'autres cantons, finalement, ont inscrit des objectifs d'égalité entre les femmes et les hommes dans des stratégies plus larges (comme la protection générale contre la discrimination ou la promotion de la famille et de la diversité).

Source : https://www.unece.org/fileadmin/DAM/Gender/Beijing_20/Switzerland.pdf

NB : Le RF-EFH accompagne la Suisse a occupé une position influente dans l'Organisation. Elle participe à toutes les instances de la Francophonie (Sommet, Conférence ministérielle, Conseil permanent, Conférences ministérielles spécialisées et permanentes) ainsi qu'aux travaux de tous les opérateurs de la Francophonie (Agence universitaire francophone, TV5Monde, Association internationale des maires francophones, Université Senghor).