



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Le Conseil fédéral

Berne, juin 2024

Beijing + 30

Mise en œuvre de la Déclaration et du Plan d'action de Beijing

Rapport suisse

Table des matières

Section 1 – Principaux axes	4
Section 2 – Priorités, réalisations et défis	6
1. Priorités et réalisations récentes	6
A. Stratégie Égalité 2030	6
B. Égalité dans la vie professionnelle	7
C. Conciliation des vies professionnelle et familiale.....	10
D. Prévention et lutte contre la violence envers les femmes.....	11
E. Amélioration des données liées au genre	12
2. Femmes et filles victimes de formes multiples et convergentes de discrimination	14
A. Femmes lesbiennes et personnes ayant une identité sexuelle ou de genre différente	14
B. Femmes migrantes	15
C. Femmes en situation de handicap	17
3. Crises	18
4. Priorités pour les prochaines années	19
Section 3 – Progrès réalisés dans les 12 domaines critiques	22
1. Les femmes et la pauvreté	22
2. Éducation et formation des femmes	23
3. Les femmes et la santé	28
4. La violence à l'égard des femmes	30
5. Les femmes et les conflits armés	35
6. Les femmes et l'économie	36
A. Égalité salariale	36
B. Conciliation des vies professionnelle et familiale.....	37
C. Aides financières	39
D. Numérisation	40
8. Mécanismes institutionnels chargés de favoriser la promotion de la femme ..	42
9. Les droits fondamentaux des femmes	44
10. Les femmes et les médias	46
11. Les femmes et l'environnement	47
12. Domaine de l'enfance et de la jeunesse (petites filles et jeunes femmes)	49
Section 4 – Institutions et processus nationaux	52
1. Stratégie Égalité 2030	52
2. Budgétisation tenant compte du genre	53
3. Processus pour la préparation du rapport	54
4. Mécanismes de contrôle internationaux	55
Section 5 – Statistiques	57

Section 6 – Conclusion et prochaines étapes	59
Annexe	61

Section 1 – Principaux axes

Ces dernières années, la Suisse a franchi de nouvelles étapes en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. Ainsi, notre pays s'est doté en 2021 de sa première stratégie nationale visant à promouvoir spécifiquement l'égalité entre les femmes et les hommes, avec pour objectif central l'autonomie économique des femmes. Le caractère transversal de la thématique de l'égalité est bien illustré par la **Stratégie Égalité 2030** et son **plan d'action**.

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), en tant qu'autorité compétente dans le domaine de l'égalité des sexes au niveau national et entité qui coordonne la mise en œuvre de la Stratégie Égalité 2030, a consulté les différents offices et départements de l'administration fédérale concernés par les thèmes du présent rapport.

Selon la Constitution suisse, l'homme et la femme ont droit à un **salaire égal pour un travail de valeur égale**. Dans les faits, les chiffres nous montrent que des progrès restent à faire. En effet, l'inégalité salariale est encore une réalité en Suisse, dans le secteur privé comme public. En moyenne, les femmes gagnent CHF 1500 ou 18 % de moins par mois que les hommes (en 2020). Cet **écart salarial** s'accroît au cours de la vie : faible au début de la vie professionnelle, il augmente ensuite continuellement et atteint son maximum avant la retraite. La différence inexpliquée de l'écart salarial entre les femmes et les hommes s'élève à 7,8 % en moyenne, cela représente dans l'ensemble de l'économie CHF 717 par mois. Le Gouvernement suisse accorde une grande importance à la réalisation de l'égalité salariale. Il en a donc fait un objectif central de sa Stratégie Égalité 2030.

L'amélioration de la **conciliation entre famille et travail** joue un rôle important dans la réinsertion et le maintien des femmes avec enfants sur le marché du travail. Des conditions de travail favorables aux familles, comme la flexibilité en matière d'horaires et d'organisation du travail ainsi que les possibilités de travailler à **temps partiel**, sont primordiales à cet égard. De plus, des **structures d'accueil extrafamilial** en nombre suffisant, de bonne qualité et à un **prix abordable** sont un pilier central d'une politique familiale favorable à la conciliation de la vie de famille et de la vie professionnelle.

La **lutte contre la violence de genre** est aussi une priorité de la Suisse. Or, la violence envers les femmes et la violence domestique sont encore largement répandues en Suisse et causent de grandes souffrances. Depuis le dernier rapport, la Suisse a aussi renforcé ses instruments avec l'adoption d'un **plan d'action national pour la mise en œuvre de 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**. Ce plan vise à diminuer la violence à l'égard des femmes et la violence domestique ainsi qu'à augmenter la sécurité individuelle de la population à travers des mesures concrètes.

Pour garantir que les femmes et les hommes aient des chances égales tout au long de leur vie, **toutes les formes de discrimination, de sexisme et les stéréotypes de genre doivent être éliminés**. L'égalité des chances, dès le plus jeune âge et en particulier dans la formation, est primordiale car les stéréotypes de genre ont souvent un impact sur les choix professionnels et perdurent tout au long de la vie. Ainsi, afin de lutter contre la discrimination, un accent est mis sur l'information, la sensibilisation et la formation de tous les milieux impliqués.

Pour pouvoir prendre des mesures de politique publique qui concrétisent le droit à l'égalité, des **données fiables** intégrant la dimension du genre sont nécessaires. Ainsi, la Suisse dispose depuis cette année de nouvelles directives sur la prise en compte du genre dans les études et statistiques de la Confédération. Celles-ci visent à améliorer les connaissances et la

compréhension des effets de genre ainsi qu'à mieux collecter et traiter les données statistiques par sexe.

Enfin, la Confédération ne se soucie pas seulement de l'égalité et des droits des femmes au plan intérieur. L'égalité des genres et les droits des femmes font partie de ses priorités de politique extérieure. Ils sont reflétés depuis de nombreuses années, notamment dans la **Stratégie de politique extérieure 2024-2027**, afin d'assurer une approche sensible au genre. La Stratégie Égalité 2030 contient donc aussi des contributions de la Suisse au plan international, concrétisées par des objectifs et des mesures clés.

Section 2 – Priorités, réalisations et défis

1. Priorités et réalisations récentes

A. Stratégie Égalité 2030

En 2021, la Suisse s'est dotée de sa première stratégie nationale visant à promouvoir spécifiquement l'égalité entre les femmes et les hommes. La **Stratégie Égalité 2030**¹ a été adoptée par le Conseil fédéral le 28 avril 2021. Elle s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre des instruments internationaux ratifiés par la Suisse, en particulier la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (Recueil systématique du droit fédéral [RS] 0.108, **CEDEF**²) et 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 (RS 0.311.35, **Convention d'Istanbul**³). Elle répond aussi aux objectifs de développement durable de l'Agenda 2030⁴.

La Stratégie Égalité 2030 se concentre sur **quatre champs d'action** : la promotion de l'égalité dans la **vie professionnelle et publique**⁵, l'amélioration de la **conciliation entre vie professionnelle et vie familiale**⁶, la prévention de la **violence de genre**⁷ et la lutte contre la **discrimination**⁸. Le but est de parvenir à l'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes, comme prévu à l'article 8, alinéa 3 de la Constitution fédérale (RS 101, Cst.)⁹.

Afin de mettre en œuvre la stratégie et réaliser les objectifs fixés, la Suisse a défini un **plan d'action**¹⁰ avec des mesures détaillées. Cet instrument se veut dynamique. Il est donc régulièrement nourri de nouvelles mesures.

Cette stratégie nécessite la **participation active de toute l'administration**. Ainsi, tous les départements fédéraux sont impliqués par des mesures de leur responsabilité. Par ailleurs, un **comité interdépartemental**, piloté par le BFEG, garantit une coordination et un ancrage complet de la stratégie dans l'administration fédérale. La Stratégie Égalité 2030 s'adresse aussi aux **cantons et aux communes**, dont les contributions sont primordiales pour une stratégie intégrée aux différents niveaux de l'État. C'est pourquoi ceux-ci ont été invités à inscrire dans le plan d'action leurs propres engagements. De surcroît, certains cantons et communes disposent aussi de leur propre plan d'action pour l'égalité, alors que d'autres sont en cours de réflexion.

Afin d'évaluer les avancées de la mise en œuvre de la Stratégie Égalité 2030, un **bilan intermédiaire** sera réalisé d'ici fin 2025 et des ajustements effectués, si nécessaire.

¹ <https://www.egalite2030.ch/fr/> Note : tous les liens Internet ont été consultés pour la dernière fois le 29.05.2024, cf. section 4, chiffre 1.

² <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19983322/index.html>, cf. infra section 4, chiffre 4.

³ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2018/168/fr>

⁴ <https://www.eda.admin.ch/agenda2030/fr/home.html>, <https://www.are.admin.ch/are/fr/home/developpement-durable/politique-durabilite/agenda2030.html>

⁵ cf. infra section 2 chiffre 1, lettre C et section 3, chiffre 6, lettre B.

⁶ cf. infra section 2 chiffre 1, lettre C et section 3, chiffre 6, lettre B.

⁷ cf. infra section 2 chiffre 1, lettre D et section 3, chiffre 5.

⁸ cf. infra section 2, chiffre 2.

⁹ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/404/fr>

¹⁰ <https://www.egalite2030.ch/fr/plan-d-action/>

B. Égalité dans la vie professionnelle

Égalité salariale

La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (RS 151.1, LEg¹¹) a été révisée en 2018 avec de nouvelles dispositions sur l'**analyse de l'égalité des salaires** (art. 13a - 13i LEg). Cette révision entrée en vigueur en juillet 2020 prévoit que les employeurs qui occupent au moins 100 personnes doivent effectuer une analyse de l'égalité des salaires **tous les quatre ans** et la faire **vérifier par un organe indépendant**. De surcroît, ils doivent **informer leur personnel** et leurs actionnaires du résultat de cette analyse. Cette communication devait intervenir jusqu'au 30 juin 2023. Les employeurs peuvent en principe être soumis à l'obligation d'analyse jusqu'au 30 juin **2032**, s'ils atteignent le seuil de 100 personnes employées au début d'une année. Si l'analyse de l'égalité des salaires démontre que l'égalité salariale est respectée, l'analyse ne doit cependant pas être réitérée. Un **bilan intermédiaire** sur l'efficacité des nouvelles dispositions sera réalisé en 2025.

Depuis juin 2021, les entreprises de plus petite taille disposent aussi d'un outil gratuit d'analyse de l'égalité salariale. Pour répondre à l'obligation légale, la Confédération a complété son outil d'analyse standard **Logib** avec un deuxième module, qui permet aux employeurs occupant moins de 50 personnes d'analyser eux-mêmes leur pratique salariale en toute objectivité et avec grande facilité. Ce deuxième module complète le premier destiné aux plus grandes entreprises¹². Au niveau international, la Coalition internationale pour l'égalité salariale (Equal Pay International Coalition EPIC¹³), pilotée par l'OIT¹⁴, l'OCDE¹⁵ et ONU Femmes¹⁶, a décerné à Logib module 2 son **label de reconnaissance des bonnes pratiques**.

Depuis novembre 2023, la Confédération met à disposition **Logib système salarial**¹⁷, une nouvelle application web destinée aux entreprises et aux organisations. Cette application permet d'élaborer un système simple pour la gestion des fonctions et des salaires, basé sur des critères neutres du point de vue du genre. Elle réduit ainsi les risques de discrimination salariale. Avec cette application et les modules 1 et 2 de Logib, la Confédération met gratuitement à la disposition des entreprises trois modules qui aident à déceler et à éliminer efficacement les disparités salariales entre les femmes et les hommes.

Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public

La Confédération, les cantons, les communes et les entreprises proches de l'État jouent un rôle d'exemple dans la lutte contre toute forme de discrimination. Grâce à la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public, les signataires¹⁸ ont mis en œuvre de nombreuses mesures ces dernières années. En décembre 2022, le Conseil fédéral a fait un pas de plus en adoptant une stratégie de renforcement de la charte¹⁹. Au moyen de 18 mesures, il entend mieux exploiter son potentiel. Ces mesures portent par exemple sur le développement de l'outil

¹¹ https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1996/1498_1498_1498/fr

¹² <https://www.ebg.admin.ch/fr/analyser-legalite-salariale-avec-logib>

¹³ <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/>

¹⁴ <https://www.ilo.org/fr>

¹⁵ <https://www.oecd.org/fr/>

¹⁶ <https://www.unwomen.org/fr>

¹⁷ <https://www.ebg.admin.ch/fr/etablir-un-systeme-salarial-avec-logib>

¹⁸ À la fin de 2023, près de 160 autorités avaient signé la Charte. À celles-ci s'ajoutent 100 d'entreprises et d'établissements proches de la Confédération ainsi que d'autres entreprises parapubliques.

¹⁹ [Stratégie de renforcement de la Charte pour l'égalité salariale. Rapport du Conseil fédéral du 9 décembre 2022 donnant suite au postulat 20.4263 de la CSEC-N du 15 octobre 2020.](#)

Logib, la communication de résultats détaillés pour l'administration fédérale ou la collaboration accrue avec les cantons et les communes.

Participation des femmes au marché du travail

En Suisse, la participation des femmes au marché du travail est élevée en comparaison internationale ; elle a sensiblement augmenté ces 30 dernières années, en particulier chez les femmes avec enfants. La participation au marché du travail des femmes (62,6 %) reste malgré tout inférieure à celle des hommes (72,9 %). L'écart s'est cependant réduit depuis 10 ans (2013 : écart de 13,0 points de pour cent ; 2023 : 10,3 points)²⁰. Comme les femmes continuent d'assumer la plus grande partie des tâches de soin et d'éducation et du **travail familial**, la naissance d'un enfant conduit généralement la mère à réduire son activité professionnelle, voire à se retirer de la vie active. En 2023, les femmes représentaient 72,2 % des personnes travaillant à **temps partiel** et, parmi les personnes **sous-employées**, 70,9 % sont des femmes²¹. Dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre et de spécialistes, il est primordial d'exploiter encore mieux le potentiel des femmes et de lever les obstacles à leur **réintégration** et à leur **maintien dans la vie active**. En juin 2023, le Conseil fédéral a adopté le rapport²² « Réinsertion et maintien des femmes avec enfants dans le monde professionnel » en réponse au postulat 20.4327 Arslan²³ concernant le parcours professionnel des **femmes avec enfants**. Le rapport montre que la Suisse peut s'appuyer sur de bonnes bases stratégiques pour encourager la réintégration et le maintien des mères dans le marché du travail.

Représentation des femmes dans les organes dirigeants

Début 2021, deux mesures importantes visant à augmenter la représentation des femmes dans les postes de direction sont entrées en vigueur. D'une part, dans le droit des sociétés anonymes, de nouveaux seuils de représentation des sexes s'appliquent dans les **grandes entreprises cotées en bourse**, à hauteur de 30 % pour les **conseils d'administration** et de 20 % pour les **organes de direction**²⁴. En cas de non-respect des valeurs seuils, l'entreprise devra expliquer dans le rapport de rémunération les raisons pour lesquelles celles-ci n'ont pas été atteintes et indiquer les mesures déjà mises en œuvre ou prévues pour y remédier. D'autre part, le Gouvernement a décidé d'augmenter le taux cible de représentation des sexes de 30 % à 40 % pour les **organes de direction suprêmes des entreprises proches de la Confédération**²⁵.

Par ailleurs, d'autres seuils ont récemment été introduits dans d'autres domaines. Le Conseil fédéral a décidé le 23 novembre 2022 d'augmenter le seuil de représentation des sexes dans les **commissions extraparlimentaires** de 30 % à 40 % de femmes et d'hommes (article 8c

²⁰ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/population-active/taux-participation-marche-travail.html>

²¹ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/caracteristiques-main-oeuvre/plein-temps-temps-partiel.html>,
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/activite-professionnelle/sous-emploi.html>

²² <https://www.parlament.ch/centers/eparl/curia/2020/20204327/Bericht%20BR%20F.pdf>

²³ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20204327>

²⁴ Art. 734f code des obligations (RS 220, CO)

²⁵ <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiqués.msg-id-81341.html>.

de l'Ordonnance sur l'organisation du gouvernement et de l'administration, RS 172.010.1, OLOGA²⁶).

Dans le domaine du **sport**, depuis mars 2023, les aides financières accordées aux organisations sportives dépendent des efforts que celles-ci fournissent en faveur de l'équité, notamment en ce qui concerne la **représentation équilibrée des sexes** dans les organes de direction. L'ordonnance sur l'encouragement du sport (RS 415.01, OESp²⁷) a été révisée et contient notamment des exigences en la matière. Pour chacun des deux sexes, un objectif de 40 % au moins de représentation dans les organes dirigeants (présidences et comités) des organisations sportives s'applique. Ce quota est obligatoire pour l'organisation faitière Swiss Olympic et pour les fédérations sportives nationales. Si elles ne remplissent pas l'objectif, elles devront expliquer pourquoi et montrer comment elles comptent l'atteindre.

Imposition individuelle

En février 2024, le Gouvernement a adopté le message sur l'imposition individuelle²⁸. Comme l'imposition individuelle allège la charge fiscale pesant sur le revenu secondaire comparativement à l'actuelle imposition des couples mariés, le changement de système créerait des **incitations à exercer une activité lucrative** et pourrait donc induire une **meilleure exploitation du potentiel de main-d'œuvre (qualifiée)** indigène, en particulier des femmes. Le Parlement doit encore se prononcer sur cet objet.

Rentes des femmes et prévoyance professionnelle

En Suisse l'**écart de rente entre femmes et hommes**, qui correspond à la différence en pourcentage des rentes moyennes de la prévoyance vieillesse entre les femmes et les hommes à l'âge de la retraite, se situait à 32,8 % en 2021²⁹. Cet écart n'a guère évolué depuis 2014. Si les femmes bénéficient en moyenne de rentes **AVS (1er pilier)** légèrement supérieures à celles des hommes, elles touchent nettement plus rarement que les hommes une rente du **2e pilier** (2021 : 49,4 % contre 69,8 %) et, lorsqu'elles en touchent une, son montant est inférieur de 45,7 % à celle d'un homme. L'écart de rente entre femmes et hommes reflète les **différences de participation au marché du travail**, les conséquences du **modèle familial** ou de vie ainsi que les **inégalités salariales** entre femmes et hommes observées sur une longue période.

Le Parlement a adopté le 17 mars 2023 la **réforme de la prévoyance professionnelle** (Réforme LPP³⁰). Son but est de renforcer le financement du 2e pilier, de maintenir globalement le niveau des rentes et d'améliorer la couverture des personnes à temps partiel, principalement des femmes. Le référendum lancé contre la réforme ayant abouti, le peuple votera sur cet objet en automne 2024.

Représentation des femmes en politique

Lors des élections fédérales de 2023, la représentation féminine a suivi des trajectoires contraires au Conseil national et au Conseil des États : elle est **tombée à 38,5 %** dans le **Conseil national** (contre 42 % en 2019), tandis qu'elle est **montée à 34,8 %** dans le **Conseil**

²⁶ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1999/170/fr>

²⁷ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2012/461/fr>

²⁸ <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiqués/communiqués-conseil-fédéral.msg-id-100137.html>

²⁹ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/revenu.html>

³⁰ <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/bv/reformen-und-revisionen.html>

des États (contre 26,1 % en 2019), atteignant ainsi un nouveau record³¹. Depuis 2019, le Conseil fédéral se compose de trois femmes et quatre hommes.

Dans les **gouvernements cantonaux**, la part de femmes s'élève à 31,2 % en 2023 (contre 24,7 % en 2019). Au niveau des parlements cantonaux, leur part est de 33,5 % (contre 29,2 % en 2019).

Les **exécutifs des villes** se composaient en 2023 de 32,8 % de femmes (contre 27,2 % en 2019). Dans les législatifs, leur part s'élevait à 39,3 % (contre 32,0 % en 2019)³².

C. Conciliation des vies professionnelle et familiale

Accueil extra-familial

En 2022, 62 % des enfants de moins de 13 ans étaient confiés à une garde extrafamiliale. Un peu plus d'un tiers (36 %) des enfants fréquentaient une crèche ou une structure d'accueil parascolaire (école à horaire continu ou garderie) et 28 % étaient pris en charge par leurs grands-parents³³. Les **aides financières de la Confédération à l'accueil extrafamilial pour enfants** soutiennent la création de nouvelles places d'accueil et constituent un programme d'impulsion temporaire. Depuis 2018, ce programme prévoit également des aides financières allouées aux cantons et aux communes afin de réduire les frais de garde à la charge des parents ainsi qu'une contribution financière à des projets visant une meilleure adéquation de l'offre d'accueil extrafamilial aux besoins des parents. Le programme d'impulsion de la Confédération pour l'encouragement de l'accueil extrafamilial pour enfants pourrait être remplacé de manière durable par une nouvelle loi, en cours d'élaboration au Parlement. En attendant, le Parlement a décidé de prolonger le programme d'impulsion jusqu'à fin 2024.

Congés payés aux parents

Lors de la votation populaire du 27 septembre 2020, le projet prévoyant un congé de paternité indemnifié a été accepté. Ce congé, entré en vigueur en janvier 2021, est financé dans le cadre de la loi fédérale sur les allocations pour perte de gain (RS 834.1, LAPG³⁴). Les pères peuvent ainsi prendre un **congé payé de deux semaines** dans les six mois qui suivent la naissance de leur enfant. Depuis 2024, ce congé a été étendu à l'épouse de la mère qui exerce une activité lucrative. On parle désormais de congé de l'autre parent.

Une mère dont l'enfant doit rester, juste après la naissance, plus de deux semaines à l'hôpital a droit depuis 2021 à une **prolongation de l'allocation de maternité** de 8 semaines au plus. Depuis 2024, en cas de décès de l'autre parent durant les six mois qui suivent la naissance de l'enfant, la mère a droit à deux semaines de congé supplémentaires.

En cas de décès de la mère le jour de l'accouchement ou durant les 14 semaines qui suivent, l'autre parent (père ou épouse de la mère) a droit à un **congé de 14 semaines supplémentaires** depuis 2024.

³¹ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/politique/elections/femmes-elues.assetdetail.31646205.html>, chiffres au 04.03.2024

³² <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/politique/elections/elections-dans-les-villes%20.assetdetail.31848934.html>, chiffres au 23.04.2024

³³ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/actualites/quoi-de-neuf.gnpdetail.2024-0551.html>

³⁴ https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1952/1021_1046_1050/fr

Le congé d'adoption de deux semaines est entré en vigueur en janvier 2023. L'**allocation d'adoption** est destinée aux personnes qui exercent une activité lucrative et accueillent un enfant de moins de quatre ans en vue de son adoption.

Congés payés aux proches aidants

Pour répondre aux besoins, le Conseil fédéral a adopté une loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches³⁵. Celle-ci est entrée en vigueur par étapes, en janvier et juillet 2021. Elle comprend un congé de **14 semaines pour les parents d'un enfant gravement malade ou accidenté** et un congé payé d'une durée maximale de trois jours par cas et de dix jours par an au total en faveur des salariés pour la prise en charge d'un membre de la famille atteint dans sa santé.

D. Prévention et lutte contre la violence envers les femmes

Plan d'action national 2022-2026 pour la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul

Concernant la prévention et la lutte contre la violence, la Suisse a aussi récemment renforcé ses instruments. Après l'entrée en vigueur de la Convention d'Istanbul en Suisse en 2018, le Gouvernement a adopté en juin 2022 le plan d'action national 2022-2026 pour la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul (**PAN CI**)³⁶. Il contient **44 mesures concrètes** de la Confédération, des cantons et des communes visant à prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. Ces mesures se concentrent sur trois priorités thématiques : **information et sensibilisation de la population, formation de base et continue** des personnes professionnellement engagées et des bénévoles ainsi que **prévention et lutte contre la violence sexuelle et sexiste**.

La mise en œuvre du PAN CI fait l'objet d'un processus distinct, mais coordonné avec celui de la Stratégie Égalité 2030. Au niveau fédéral, la mise en œuvre et le financement sont assurés dans le cadre des bases légales et des moyens existants.

En sa qualité d'organe national de coordination au sens de l'art. 10 de la Convention d'Istanbul, le BFEG coordonne la mise en œuvre et le monitoring du PAN CI. La mise en œuvre du PAN CI fait l'objet d'un **monitorage annuel** dont l'objectif est de garantir la réalisation des mesures du PAN CI, un développement dynamique des mesures ainsi qu'une harmonisation avec les autres plans d'action et stratégies en cours, notamment la Stratégie Égalité 2030 et la **feuille de route Violence domestique**³⁷ de la Confédération et des cantons.

En 2024, un **rapport intermédiaire** fera état de l'avancement de la mise en œuvre et consignera les évolutions prévues, lesquelles seront réalisées au cours des années suivantes. À l'échéance du PAN CI, en 2026, un bilan sera dressé dans le cadre d'un rapport final. La poursuite du PAN CI sera examinée à cette occasion.

Campagne nationale de prévention contre la violence domestique, sexuelle et de genre

Le 16 juin 2022, le Parlement a chargé le Conseil fédéral de mener régulièrement, à l'échelle suisse, des **campagnes de prévention** contre la violence domestique, sexuelle et de genre³⁸. La campagne doit couvrir les différentes formes de violence et s'adresser de manière ciblée aux différents groupes concernés ainsi qu'aux auteurs (potentiels) de violences. Une étude de

³⁵ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/oc/2020/799/fr>

³⁶ <https://www.ebg.admin.ch/fr/la-convention-distanbul-en-suisse>

³⁷ <https://www.bj.admin.ch/bj/fr/home/gesellschaft/haeusliche-gewalt/strategischer-dialog.html>

³⁸ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20214418>

faisabilité a été réalisée en 2023 et la première mise en œuvre de la campagne est prévue pour 2025³⁹.

Modification du droit pénal en matière sexuelle

Le Parlement a adopté la révision du droit pénal en matière sexuelle le 16 juin 2023⁴⁰. À partir de l'entrée en vigueur des dispositions le 1^{er} juillet 2024, les actes seront considérés comme viol ou comme atteinte et contraintes sexuelles dans tous les cas où la victime aura fait comprendre à l'auteur, par des mots ou des gestes, qu'elle ne veut pas entretenir de rapports sexuels avec lui et où celui-ci aura intentionnellement passé outre la **volonté exprimée** par la victime. C'est ainsi la solution du refus, dite « **non, c'est non** », qui prévaut. L'**état de sidération** dans lequel se retrouve la victime sera aussi considéré comme une expression de refus. Si la victime est pétrifiée par la peur et n'est pas en mesure d'exprimer son refus ou de se défendre, l'auteur aura à répondre de viol ou d'atteinte et contrainte sexuelles, s'il profite de l'état de choc dans lequel elle se trouve.

Par ailleurs, le viol ne se limitera plus à l'acte sexuel, mais comprendra tout acte analogue qui implique une **pénétration du corps** ; il englobera donc bien plus d'actes d'ordre sexuel qu'à ce jour. La nouvelle infraction est décrite sous forme épiciène, afin que les juges puissent appliquer la disposition sur le viol indépendamment du sexe de la victime.

Le nouveau droit pénal en matière sexuelle réprimera aussi le « **stealthing** », infraction qui consiste, lors de rapports sexuels consentis, à retirer discrètement son préservatif, ou à omettre d'en utiliser un, à l'insu du partenaire.

E. Amélioration des données liées au genre

Écart global de revenus du travail entre femmes et hommes

La Stratégie Égalité 2030 vise aussi à **améliorer les faits et les statistiques** dans différents domaines. En septembre 2022, le Conseil fédéral a adopté le rapport⁴¹ « Saisir l'écart global de revenu du travail et d'autres indicateurs » en réponse au postulat 19.4132 Marti Samira⁴² qui présente l'écart global de revenus du travail entre femmes et hommes (en anglais **gender overall earnings gap, GOEG**), calculé pour la première fois pour la Suisse selon une méthode élargie conçue pour notre pays. Ce rapport contient aussi des **chiffres clés sur l'écart sexospécifique de revenus** parmi les personnes exerçant une activité indépendante et l'écart de rente entre femmes et hommes. Comparés à ceux d'autres pays d'Europe, l'écart global de revenus du travail et l'écart de rente entre femmes et hommes affichent des **valeurs relativement élevées en Suisse**. Leur niveau s'explique avant tout par la forte proportion de femmes travaillant à temps partiel. Ces chiffres doivent être considérés en tenant compte du fait que les couples mariés forment généralement une unité économique et mettent en commun les revenus du ménage.

En 2018, le GOEG se situait à **43,2 %** en Suisse. Cela signifie que le revenu des femmes, perçu pour toutes les heures de travail accomplies pendant la vie active, soit de 15 à 64 ans, était inférieur de 43,2 % à celui des hommes.

À l'avenir, des données recueillies sous forme de séries chronologiques permettront de calculer ces chiffres clés et de les publier régulièrement. Par ailleurs, les indicateurs existants

³⁹ <https://www.egalite2030.ch/fr/3.1.1.6>

⁴⁰ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20180043>

⁴¹ <https://www.parlament.ch/centers/eparl/curia/2019/20194132/Bericht%20BR%20F.pdf>

⁴² <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20194132>

sur l'écart salarial entre femmes et hommes et sur sa **part inexpliquée**, ainsi que ceux sur le **travail non rémunéré** et sur son évaluation monétaire complètent l'image que l'on peut se faire des différences de revenus entre femmes et hommes.

Prise en compte du genre dans les études et statistiques de la Confédération

Par ailleurs, l'amélioration des connaissances sur les **effets de genre** et les **différences selon le sexe** dans les études et les données statistiques de la Confédération est aussi une mesure prioritaire de la Stratégie Égalité 2030.

En janvier 2024, le Conseil fédéral a adopté de nouvelles directives⁴³ qui définissent la démarche ainsi que les conditions pour la **prise en compte du genre** dans les **études et statistiques** de la Confédération. Ces directives sont entrées en vigueur le 1^{er} mars 2024. L'objectif est d'améliorer les connaissances et la compréhension des effets de genre ainsi que de mieux collecter et traiter les données statistiques par sexe. Afin de soutenir les unités qui examinent si le critère du genre ou du sexe est pertinent, le BFEG met à disposition des outils sur son site Internet⁴⁴.

Réalizations récentes en matière de politique étrangère

De nombreux projets de la DDC en matière de **formation professionnelle pour les femmes** ciblent les domaines formels et mieux rémunérés. Ils encouragent et soutiennent par ailleurs les institutions de formation et les entreprises pour la promotion ciblée des femmes, ainsi que pour l'amélioration de leur environnement de travail.

Dans le cadre de projets sur la **migration**, la Suisse s'est engagée à améliorer les conditions de travail des femmes migrantes dans le travail domestique et des soins. Au Qatar, la Suisse a contribué à l'adoption de nouvelles lois qui garantissent un salaire minimum national dans le secteur des soins et permettant de changer d'employeur.

De juin 2020 à juin 2023, la Suisse a par ailleurs soutenu un programme conjoint d'ONU Femmes et de l'OIT visant à promouvoir l'**accès à un emploi** décent des femmes. À travers ce programme, les gouvernements d'Argentine, du Maroc, d'Égypte, du Népal et d'Éthiopie ont été soutenus pour l'adoption de politiques nationales en matière d'émancipation économique des femmes, y compris en vue de la formalisation des travailleuses et travailleurs du secteur de soins, et pour la mise en place de cadres politiques intégrés pour l'emploi tenant compte de la dimension de genre.

La **lutte contre toutes les formes de violence basée sur le genre** est un objectif de la stratégie de coopération internationale de la Suisse 2021-2024. La Suisse a soutenu jusqu'à fin 2023 la plate-forme des mécanismes d'experts indépendants sur la discrimination et la violence à l'égard des femmes (plate-forme EDVAW), qui rassemble les sept mécanismes d'experts indépendants des Nations unies et régionaux se consacrant à la lutte contre la discrimination et la violence à l'égard des femmes et des filles. Cette plate-forme vise à renforcer les liens institutionnels et la coopération thématique entre les mécanismes.

La Suisse est membre de la plate-forme d'action globale pour la prévention et la lutte contre la violence basée sur le genre dans les situations de crise.

Les femmes, la paix et la sécurité : En novembre 2018, la Suisse a lancé son quatrième plan d'action pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU

⁴³ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2024/410/fr>

⁴⁴ <https://www.ebg.admin.ch/fr/egalite-dans-les-etudes-et-statistiques>

(PAN 1325⁴⁵). Celui-ci est soutenu par quatre départements : le DFAE, le Département fédéral de la défense, de la protection de la population et des sports (DDPS), le Département fédéral de l'intérieur (DFI) et le Département fédéral de justice et police (DFJP). Il est aussi mis en œuvre en coopération avec la société civile suisse. Dans le cadre d'un des objectifs du PAN 1325, à savoir la protection contre la violence sexuelle et basée sur le genre dans les situations de conflits, la Suisse a contribué financièrement aux efforts de la Représentante spéciale contre la violence sexuelle en temps de conflit. En 2024, la Suisse développe l'actualisation de son PAN 1325 à travers un processus consultatif.

2. Femmes et filles victimes de formes multiples et convergentes de discrimination

A. Femmes lesbiennes et personnes ayant une identité sexuelle ou de genre différente

Depuis janvier 2024, **les thématiques LGBTI sont rattachées au BFEG**. Se fondant sur la LEg, le BFEG a pour tâche de promouvoir l'égalité des sexes dans tous les domaines et de lutter contre toutes les formes de discrimination directe ou indirecte à raison du sexe. Dès lors, il est le mieux placé pour traiter les thématiques LGBTI. De nouvelles tâches lui sont confiées en lien avec les questions LGBTI : traitement de mandats parlementaires spécifiques, coordination des services fédéraux qui continueront de s'occuper de ces thématiques et renforcement des échanges avec les cantons et les communes, qui s'occupent déjà de ces questions, et avec les organisations spécialisées et non gouvernementales concernées. Deux postes ont été créés à cet effet au BFEG, qui sont compensés en interne au sein du département.

Norme pénale contre l'homophobie

Depuis le 1^{er} juillet 2020, l'interdiction de l'appel à la **haine ou à la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle** est inscrite dans le code pénal (art. 261^{bis}, RS 311.0, CP⁴⁶). Jusqu'à présent, cette norme pénalisait l'incitation publique à la haine ou à la discrimination envers une personne ou un groupe de personnes en raison de leur appartenance raciale, ethnique ou religieuse. En 2023, **46 infractions** ont été enregistrées à ce titre (2022 : 29)⁴⁷.

Simplification de l'enregistrement d'un changement de sexe

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les personnes transgenres ou présentant une variation du développement sexuel peuvent faire **modifier les indications relatives à leur sexe** et à leur prénom qui figurent au registre de l'état civil rapidement et simplement. Il suffit d'une **déclaration remise à l'office d'état civil**, dans le cadre d'une **procédure simple et rapide**. La déclaration peut être faite par toute personne qui a la conviction intime et constante de ne pas appartenir au sexe inscrit dans le registre d'état civil.

⁴⁵ <https://www.eda.admin.ch/eda/fr/dfae/politique-exterieure/droits-homme-securite-humaine/paix/femmes-conflits-armes.html>

⁴⁶ https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/54/757_781_799/fr

⁴⁷ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/criminalite-droit-penal/police/infractions.assetdetail.30887578.html>

Mariage pour toutes et tous

Le 26 septembre 2021, 64 % de la population suisse s'est prononcé pour autoriser le **mariage de même sexe** ainsi que le recours à l'**adoption conjointe et l'accès aux dons de sperme** pour les couples de lesbiennes. L'entrée en vigueur des nouvelles dispositions a eu lieu le 1^{er} juillet 2022. Un partenariat enregistré conclu avant cette date peut être converti en mariage.

Lois cantonales

Dans le canton de Genève, la loi sur l'égalité et la lutte contre les discriminations liées au genre (LED-Genre) est entrée en vigueur le 1er juillet 2023⁴⁸. Celle-ci prévoit différentes mesures pour favoriser l'égalité entre femmes et hommes et la lutte contre les discriminations en raison du sexe, de l'orientation affective et sexuelle, de l'identité et l'expression de genre et de l'intersexuation.

Le canton de Bâle-Ville s'est récemment doté d'une base légale (« Kantonales Gleichstellungsgesetz zu Geschlecht und sexueller Orientierung, Kantonales Gleichstellungsgesetz ») permettant à l'administration de promouvoir l'égalité des personnes LGBTIQ en plus de l'égalité entre hommes et femmes et de prendre des mesures pour lutter contre la discrimination. La nouvelle loi sur l'égalité a été adoptée⁴⁹ en janvier 2024 et doit encore être mise en vigueur.

B. Femmes migrantes

Les besoins particuliers des migrantes sont pris en compte dans les **programmes cantonaux d'intégration** (PIC⁵⁰). Dans différents domaines, les cantons doivent mettre en œuvre des mesures visant à promouvoir les droits des femmes et à réduire les formes de discrimination à leur encontre. Par exemple, une majorité de cantons informe sur les droits et les offres d'aide aux victimes de violence domestique ainsi que sur les conséquences juridiques de l'exercice de la violence. Une grande partie des cantons propose aussi des cours de langue et des mesures d'intégration professionnelle spécifiques aux groupes cibles afin de favoriser l'accès des femmes aux mesures d'intégration. De plus, un grand nombre de cantons organisent et financent des offres de garde d'enfants pendant certaines mesures. Le nombre d'offres de mesures d'intégration à temps partiel a aussi augmenté. Presque tous les cantons proposent en outre des groupes d'échange pour les parents et explicitement pour les femmes.

Par exemple, le Service de conseil pour couples et familles binationaux, cofinancé par les cantons de Bâle-Ville et Bâle-Campagne, aide particulièrement les femmes en regroupement familial, souvent désavantagées et démunies face aux conflits. Dans le canton de Lucerne, l'intégration professionnelle est par exemple encouragée par des programmes d'emploi adaptés et accessibles, des évaluations du potentiel, des cours de qualification, du coaching professionnel, ainsi que l'échange d'expériences. Le Canton du Tessin a lancé le projet « Il ponte digitale »⁵¹ pour promouvoir la participation des femmes migrantes aux programmes de renforcement des compétences et de requalification professionnelle afin qu'elles puissent accéder au marché du travail suisse.

En cas de discrimination, les cantons doivent prendre des mesures pour que les victimes de discrimination puissent bénéficier de conseils spécialisés et que les structures ordinaires

⁴⁸ <https://ge.ch/grandconseil/grandconseil/data/odj/020511/L.12843.pdf>

⁴⁹ <https://grosserrat.bs.ch/dokumente/100406/000000406541.pdf>

⁵⁰ <http://www.kip-pic.ch/fr/>

⁵¹ <https://www.cittadeimestieri.ti.ch/area-web/il-ponte-digitale>

(écoles, hôpitaux, services sociaux, etc.) puissent être conseillées sur les questions liées à la protection contre la discrimination. À terme, les autorités et structures cantonales doivent être en mesure d'identifier, examiner et modifier les mécanismes et comportements potentiellement discriminants et doivent assurer à tous les groupes de population l'accès à leurs prestations.

Les femmes migrantes sont aussi prises en compte dans le cadre des **programmes et projets d'importance nationale** soutenus financièrement par le Secrétariat d'État aux migrations (SEM). Le SEM soutient à ce propos différents projets mis en œuvre dans les cantons, notamment le projet ProActe à Genève, Neuchâtel et Vaud. Ce projet, soutenu par le crédit de l'intégration, permet de réévaluer les compétences de femmes migrantes qualifiées, afin de mieux cerner le marché de l'emploi tout en redéfinissant leur projet professionnel. Grâce aux différents modules de formation et ateliers pratiques, la formation contribue parallèlement à constituer un réseau visant à faciliter l'insertion professionnelle et l'accès à un poste qualifié.

Depuis 2014, le SEM soutient aussi le **programme Femmes-Tische**⁵². De 2022 et jusqu'en 2025, le SEM, en collaboration avec l'Office fédéral de la santé publique (OFSP), portera son soutien à ladite association dans la mise en place et le développement du contenu et de structures, ainsi que ponctuellement pour des projets. Il sera question des tables rondes destinées aux femmes, menées par des animatrices, souvent dans la langue d'origine des migrantes, leur permettant ainsi de mettre en place un suivi sous forme d'accompagnement individuel sur des objectifs communs, intégrant de cette façon ainsi la personne dans son lieu de vie (quartier, commune, etc.). Différentes thématiques sont abordées (par exemple la violence, la santé, l'école, l'emploi, etc.), afin d'accompagner les femmes impliquées vers les offres d'intégration.

En outre, le SEM a lancé une étude en 2023 pour examiner les **différences entre les sexes en matière d'intégration**. Dans les domaines de la langue, de la formation, de l'activité professionnelle, de la santé et de l'intégration sociale, les différences entre les sexes seront mises en évidence et leurs raisons seront déterminées. Des recommandations doivent finalement servir de base pour minimiser la discrimination dans l'intégration.

Dans le canton de Genève, des soirées d'information autour de films traitant de thématiques concernant la migration, l'égalité ou la prévention de violences, suivies de débats, sont par exemple organisées, notamment dans le cadre de collaborations avec des festivals s'adressant plus particulièrement à des populations migrantes. Le canton de Vaud a lancé une campagne de communication portant sur les prestations destinées aux personnes migrantes victimes de violence domestique⁵³.

Au niveau des villes, des offres d'information sont aussi proposées aux femmes migrantes. Par exemple, la ville de Zurich propose les cours d'intégration pour femmes « Vivre à Zurich » en différentes langues. Les migrantes peuvent y discuter de questions quotidiennes, nouer de nouveaux contacts et apprendre à s'orienter dans la ville. De plus, la plateforme CareInfo⁵⁴ a été mise en place pour les migrantes travaillant dans le domaine des soins et leurs employeurs.

⁵² <https://www.femmestische.ch/fr/>

⁵³ <https://www.vd.ch/actualites/actualite/news/i-campagne-dinformation-destinee-aux-femmes-migrantes-victimes-de-violence-domestique>

⁵⁴ <https://careinfo.ch/fr/>

C. Femmes en situation de handicap

En juin 2023, le Conseil fédéral a adopté un **rapport⁵⁵ sur les violences à l'encontre des personnes handicapées** en réponse au postulat 20.3886 Roth Franziska⁵⁶. Le rapport souligne la nécessité pour la Suisse de tenir ses engagements internationaux et de mettre en œuvre les mesures de prévention et de protection existantes, en veillant à ne discriminer aucun groupe, c'est-à-dire en tenant compte des facteurs d'inégalité (sexe, handicap, origine, identité de genre, etc.). Il convient donc de prendre systématiquement en compte les besoins des personnes handicapées lors de la planification et de l'application de ces mesures. Cela implique notamment de garantir l'accessibilité des offres de conseil et de protection à tous les groupes cibles. Les offres spécifiques pour les personnes handicapées victimes de violence ne doivent en effet entrer en ligne de compte que lorsque l'accès aux structures ordinaires n'est pas suffisamment garanti. Les mesures visant à **promouvoir l'égalité** et la **participation** des personnes handicapées et les mesures en faveur de l'égalité entre femmes et hommes contribuent aussi à **réduire les risques de violence structurelle**. Le rapport contient une série de mesures visant à étoffer les données dans ce domaine et à garantir l'accessibilité des dispositifs déployés dans le cadre de la Convention d'Istanbul. Il demande notamment de clarifier la **notion de violence domestique** dans le domaine des formes d'habitat collectif. Des recommandations sont en outre formulées à l'intention des cantons, auxquels la prévention et la lutte contre la violence incombent en premier lieu. Le Conseil fédéral leur recommande ainsi de renforcer leurs efforts pour garantir l'accessibilité des offres de conseil et de protection, notamment dans les institutions, et de promouvoir activement la formation continue et la mise en réseau du personnel spécialisé.

Réalisations récentes en matière de politique étrangère

La Suisse s'exprime régulièrement dans les forums multilatéraux, en particulier la **Commission sur le statut de la femme**, la **3^{ème} commission⁵⁷** et le **Conseil des droits de l'homme** afin de promouvoir du langage qui tienne compte clairement des formes multiples et convergentes de discrimination dont peuvent faire l'objet les femmes et les filles.

La Suisse accorde une importance particulière aux **femmes défenseuses des droits de l'homme**, étant donné leur exposition à la violence et la discrimination. La Suisse se mobilise en outre pour les personnes dont le besoin de protection est important ou dont les droits individuels sont particulièrement menacés, notamment les personnes LGBTI. Ces dernières sont mentionnées spécifiquement dans les **Lignes directrices du DFAE** sur les droits de l'homme 2021-2024 sous la priorité thématique « Minorités et groupes vulnérables ».

En outre, la Suisse s'engage dans les enceintes multilatérales (ONU, OSCE, etc.) pour développer des normes internationales et **renforcer la coopération contre la traite**, dont les victimes sont principalement des femmes et des filles. Elle promeut une approche basée sur les droits de l'homme et soutient le mandat du rapporteur spécial de l'ONU sur la traite des êtres humains, en particulier des femmes et des enfants. Au niveau bilatéral, la Suisse a établi un partenariat migratoire avec le Nigéria, notamment pour lutter contre la traite. Son action s'inscrit en cohérence avec le plan d'action national de la Suisse contre la traite des êtres humains (2023-2027).

⁵⁵ <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/79760.pdf>

⁵⁶ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20203886>

⁵⁷ <https://www.un.org/fr/ga/third/>

Dans le cadre de la coopération au **développement et de l'aide humanitaire**, la Suisse met un accent sur la **protection des femmes et des filles réfugiées et déplacées** dans des situations de crise humanitaire, en soutenant les victimes de violences sexuelles et basées sur le genre (VSBG). À titre d'exemple, la DDC a été active sur cette question dans la région des Grands Lacs en Afrique. Initialement issu d'une intervention de crise de l'aide humanitaire de la Direction du développement et de la coopération (DDC), ce projet a soutenu pendant plusieurs années l'accès des femmes et des filles victimes de violence sexuelle et sexiste aux soins médicaux, au suivi thérapeutique et aux conseils juridiques dans cette région. Pour contribuer à la prévention et à la durabilité, le programme travaille aussi avec des hommes. En traitant les expériences de violence des femmes et des hommes et en rétablissant le soutien communautaire, le programme réduit la violence basée sur le genre et contribue en général à surmonter les conflits dans les communautés.

3. Crises

Au début de la crise liée à la pandémie de **COVID-19**, les spécialistes craignaient que le problème de la violence domestique ne s'intensifie du fait de la liberté de mouvement restreinte. La Confédération et les cantons ont donc créé une **task force spéciale contre la violence domestique**. Les services de police et d'aide aux victimes ont fait preuve d'une vigilance accrue et sont restés en tout temps disponibles. Un soutien financier supplémentaire a été accordé aux refuges pour femmes et à diverses permanences téléphoniques.

Si de nombreuses mesures ont été engagées afin de prévenir les conséquences négatives de la pandémie, notamment pour les femmes, il importe de poursuivre les efforts initiés et de les adapter constamment, durant, mais aussi au-delà de la crise.

Afin de formuler des recommandations concrètes en matière d'égalité, la Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF) a mandaté une **analyse genrée des restrictions et des mesures de soutien durant la pandémie**⁵⁸. Elle constate que les femmes ayant des taux d'occupation très bas, les ménages à bas revenus et les personnes employées dans des ménages privés ont été particulièrement touchés. Les recommandations en faveur de l'égalité visent à rendre la société plus résiliente face aux crises.

La **participation des femmes** dans les instances de gestion de la crise a aussi constitué un défi, avec une sous-représentation féminine. Cette crise mondiale a bien démontré que les femmes et les hommes vivent des situations différentes, d'un point de vue économique, politique, social, culturel ou sanitaire.

Réalisations récentes en matière de politique étrangère

Actuellement, plusieurs crises se chevauchent au niveau global : les **conflits armés** se multiplient dans le monde entier, le **changement climatique** menace particulièrement les pays les plus pauvres et les coûts de l'alimentation et de l'énergie augmentent. Souvent, **les femmes et les filles sont touchées de manière disproportionnée** par les effets de ces crises et les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes sont menacés, voire même en recul. La DDC renforce la résilience des femmes et de s'assurer de leur participation dans la gestion des crises. Au Honduras, par exemple, où l'insécurité, les inégalités sociales et la violence sont déjà élevées, les conflits environnementaux renforcent les tensions existantes. Les femmes sont particulièrement désavantagées dans l'accès aux ressources et dans la

⁵⁸ <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiqués.msg-id-88935.html>

protection de leurs moyens de subsistance. De plus, elles sont victimes de violences sexuelles généralisées. La DDC a pour objectif de renforcer les organisations féminines de base afin d'améliorer la résilience des femmes et de leurs familles face au changement climatique, et de lutter conjointement contre les tensions et la violence. Les femmes sont encouragées à jouer un rôle actif dans la prévention des conflits locaux et la consolidation de la paix.

La pandémie de Covid-19 a aussi exposé et exacerbé les **inégalités**, inversé des décennies de progrès en matière de participation des femmes au marché du travail, augmenté le nombre de femmes vivant dans l'extrême pauvreté et alourdi le fardeau des soins non rémunérés et du travail domestique.

En 2021, le rapport **Global Gender Gap**⁵⁹ du Forum économique mondial estimait qu'il faudrait 135,6 ans pour combler l'écart global entre les femmes et les hommes, soit 36 ans de plus que son estimation en 2020 de 99.5 ans.

La DDC, à travers ses différents partenaires mettant en œuvre les instruments de Beijing - tels que le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), l'Organisation mondiale de la santé (OMS), ONUSIDA, HRP (Programme spécial de recherche des Nations Unies sur la santé sexuelle et reproductive et des droits s'y rapportant) et la Fédération internationale pour la planification familiale (IPPF) - s'est engagé à la continuité de l'accès aux services de santé sexuelle et reproductive dans les contextes où la pandémie a affecté ces services.

En Mongolie, avec le soutien de la DDC pendant plusieurs années, un système national de centres de services à guichet unique et de refuges pour les victimes de la violence liée au sexe a été mis en place. Dans ces centres, les victimes reçoivent sous le même toit un soutien médical, psychologique et juridique. En réponse aux besoins induits par le COVID-19, 20 % de personnes supplémentaires (soit un total de 3'071 personnes, dont 1'326 femmes et 1'476 enfants) ont reçu des services d'octobre 2020 à juillet 2021 dans les centres de services à guichet unique et les refuges pour les victimes de violences basées sur le genre/violences domestiques.

4. Priorités pour les prochaines années

Les thèmes prioritaires mentionnés en début de rapport restent d'actualité pour ces prochaines années, conformément aux **champs d'action principaux de la Stratégie Égalité 2030** : vie professionnelle et publique, conciliation et famille, violence de genre ainsi que discrimination. Selon la perspective adoptée, les femmes comme les hommes participent à égalité à la vie économique, familiale et sociale. Ils bénéficient de la même sécurité sociale tout au long de leur vie et se réalisent dans un environnement respectueux, sans subir ni discrimination ni violence.

Dans le domaine de la **vie professionnelle et publique**⁶⁰, l'objectif est que l'autonomie économique des femmes soit renforcée tout au long de leur vie, quels que soient leur état civil et leur situation familiale.

L'égalité salariale constitue toujours une priorité dans le domaine de la vie professionnelle. En 2024, dans le cadre des mesures visant à renforcer la **Charte pour l'égalité salariale dans**

⁵⁹ <https://www.weforum.org/publications/series/global-gender-gap-report/>

⁶⁰ cf. infra section 2, chiffre 1, lettre B.

le secteur public, le BFEG va accroître son soutien aux communes dans la réalisation d'analyses de l'égalité salariale. De plus, il va créer une plate-forme publique qui permettra de visibiliser les actions entreprises. Il va poursuivre ses actions d'information sur son outil d'analyse standard Logib en mettant l'accent tout particulièrement sur la nouvelle application permettant de créer un système de fonctions et de salaires neutre du point de vue du genre.

La Suisse accorde une grande importance à **augmenter la part de femmes suivant une formation tertiaire** et exerçant une activité professionnelle dans les domaines dits « MINT » des mathématiques, de l'informatique, des sciences naturelles et de la technologie. Un objectif de la Stratégie Égalité 2030 vise spécifiquement à améliorer la répartition des sexes dans la formation, dans tous les groupes professionnels, à tous les niveaux de responsabilité ainsi que dans les organes de décision.

En outre, la Suisse vise une augmentation de la **proportion de femmes en politique**. À cet effet, l'offre d'information de la Confédération visant à promouvoir les candidatures féminines et une représentation équilibrée au Conseil national (circulaire aux gouvernements cantonaux, guide à l'usage des groupes voulant lancer des candidatures, notice explicative, plate-forme électorale sur ch.ch) sera élargie sous une forme appropriée dans la perspective du renouvellement intégral du Conseil national de 2027⁶¹.

En matière de **conciliation entre vies privée, familiale et professionnelle**⁶², l'objectif est que les femmes et les hommes bénéficient de conditions-cadres favorisant la répartition équilibrée du travail rémunéré et non rémunéré, domestique comme familial.

Le programme d'impulsion de la Confédération pour l'encouragement de l'**accueil extrafamilial pour enfants** devrait être remplacé de manière durable par une nouvelle loi, en cours d'élaboration au Parlement. En attendant son entrée en vigueur, le Parlement a décidé, le 30 septembre 2022, de prolonger jusqu'à fin 2024 le programme d'impulsion.

Dans le domaine de la **violence de genre**⁶³, l'objectif est que la sécurité personnelle des femmes s'améliore.

Il s'agit d'une priorité pour la Suisse. À cette fin, la Suisse mènera une **campagne de prévention contre la violence domestique, sexuelle et fondée sur le genre**. Les travaux préparatoires sont en cours et la première mise en œuvre à l'échelle nationale est prévue pour fin 2025.

Par ailleurs, la réalisation d'une étude sur la prévalence de la violence basée sur le genre sera une des principales priorités dans le domaine des statistiques de genre. Partie intégrante de la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul, elle répondra à une demande croissante de données sur ce thème.

Enfin, concernant la **discrimination**, le sexisme ainsi que les stéréotypes de genre ne devraient plus être socialement tolérés et limiter les modes de vie des femmes et des hommes. Plusieurs études ont été mandatées dans différents domaines et dont les résultats sont attendus durant l'année 2024.

Par exemple, le BFEG et le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) ont commandé une **étude sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail**. Celle-ci doit fournir des informations sur la

⁶¹ <https://www.egalite2030.ch/fr/1.1.2.8>

⁶² cf. infra section 2, chiffre 5.

⁶³ cf. infra section 2, chiffre 1, lettre D.

prévalence, le contexte et le type de harcèlement sexuel sur le lieu de travail en Suisse. En fin de compte, le but est que les mesures de lutte puissent être mieux ciblées.

Dans le domaine de la migration, le Secrétariat d'État aux migrations (SEM) a mandaté une recherche sur les **différences entre les sexes dans l'intégration des migrants et des migrantes**. L'objectif de l'étude est de mettre en évidence les inégalités spécifiques au sexe, ainsi que de dégager les mesures à prendre pour mieux cibler l'intégration.

En matière de données, l'Office fédéral de la statistique (OFS) réalise chaque année l'enquête « Vivre ensemble en Suisse » qui s'intéresse à des thèmes comme la discrimination, la diversité et le racisme⁶⁴.

Réalisations récentes en matière de politique étrangère

La Suisse se trouve dans une position qui lui permet d'œuvrer à des résultats concrets pour relever les défis dans le domaine des droits des femmes. Elle peut notamment contribuer à concilier les standards normatifs, ainsi que les réalités politiques et opérationnelles.

Dans sa coopération internationale, la Suisse promeut une approche se focalisant sur les causes structurelles des inégalités entre les femmes et les hommes.

Au niveau multilatéral, la Suisse est engagée activement 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. Elle se mobilise pour garantir l'universalité des droits des femmes, fréquemment remise en question, défendre les acquis internationaux et renforcer la visibilité, la mise en œuvre et l'impact des normes protégeant les femmes.

Le thème « **Women, peace and security** » (Agenda WPS) bénéficie d'un large soutien à New York. Cependant, malgré des progrès réalisés, l'écart réel et persistant entre les normes (résolutions) d'une part, et la réalité sur le terrain d'autre part, continue de s'accroître. Cet écart peut être observé pour tous les piliers de l'agenda WPS, de la participation insuffisante des femmes dans les processus de paix, à la tendance croissante des violences sexuelles dans les conflits. C'est pourquoi la Suisse travaille à la consolidation et à la mise en œuvre de ce qui a été réalisé jusqu'à présent - plutôt qu'à l'extension de l'agenda WPS.

La Suisse a contribué au Women's Peace and Humanitarian Fund en 2023 afin de soutenir la participation de représentantes de la société civile dans les processus de paix.

⁶⁴ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/population/migration-integration/vivre-ensemble-suisse.html>

Section 3 – Progrès réalisés dans les 12 domaines critiques

1. Les femmes et la pauvreté

De 2014 à 2018, la Confédération s'est engagée dans le **Programme national de prévention et de lutte contre la pauvreté** pour soutenir les cantons et les communes dans leur action, en mettant des connaissances à disposition, en facilitant la coordination et l'échange d'expériences, en soutenant des projets et en adressant des recommandations.

En 2018, le Gouvernement a décidé de poursuivre l'engagement de la Confédération dans le cadre de la **Plate-forme nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté 2019-2024**. La Plate-forme accompagne la mise en œuvre des recommandations du programme et approfondit des thèmes prioritaires. Ces thèmes sont la participation, les jeunes et les jeunes adultes dans les phases de transition entre la scolarité, la formation et le marché du travail, les compétences de bases et la qualification professionnelle des adultes, la pauvreté des familles. Les effets de la crise liée à la pandémie sur la pauvreté ont aussi été ajoutés au programme en 2020.

En 2022, en réponse à un postulat⁶⁵, un rapport⁶⁶ sur le maintien du rôle **stratégique de la Confédération en matière de prévention de la pauvreté** a été adopté. Le rapport présente un bilan intermédiaire des activités de la Plate-forme nationale contre la pauvreté réalisées entre 2019 et 2021. Il décrit aussi les autres affaires et activités relatives à la pauvreté au niveau fédéral.

Une évaluation indépendante de la Plate-forme a été réalisée et le **rapport final du Gouvernement** est prévu pour la mi-2024. Il s'agira non seulement de tirer un bilan de la Plate-forme, mais aussi de formuler des recommandations pour l'avenir.

Un **monitoring national de la pauvreté**⁶⁷ a été mis sur pied en 2022. Tous les cinq ans, et pour la première fois en 2025, le Gouvernement présentera un rapport au Parlement. Le monitoring doit mettre à disposition de la Confédération, des cantons et des communes des connaissances utiles pour prévenir et combattre efficacement la pauvreté en Suisse. D'une part, il analysera la situation de la population dans différents domaines de la vie, identifiera des groupes à risque et montrera comment la pauvreté évolue au fil du temps. D'autre part, il décrira les stratégies employées pour lutter contre la pauvreté et évaluera leur efficacité. Pour ce faire, le monitoring s'appuiera sur des **indicateurs statistiques** et sur **l'état actuel de la recherche** concernant la pauvreté en Suisse. Le monitoring s'orientera sur **sept dimensions** de la pauvreté, dont la formation, la santé, l'intégration sur le marché du travail ou les relations sociales. Les groupes à risque (par exemple les familles monoparentales, les jeunes adultes, les femmes, les personnes issues de l'immigration, etc.), ainsi que la question de l'impact du genre sur le risque de pauvreté, seront examinés en fonction des différentes dimensions de la pauvreté.

Réalisations récentes en matière de politique étrangère

La réduction de la pauvreté est la « raison d'être » de la **coopération internationale**. La Suisse s'est fixée **quatre objectifs pour lutter contre la pauvreté**, et particulièrement celle des femmes : (1) le développement économique / la création de marchés et d'emplois, (2) la protection de l'environnement / la lutte contre le changement climatique, (3) le

⁶⁵ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20193954>

⁶⁶ <https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/70969.pdf>

⁶⁷ <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/politique-sociale/soziale-absicherung/armutsmonitoring.html>

développement humain/ du système de protection sociale, ainsi que (4) la paix et la gouvernance. En Haïti, la DDC a accompagné des femmes de ménage défavorisées dans le sud du pays vers une autonomie financière et pour le développement d'une activité économique, telle que le petit élevage, le petit commerce, des jardins agricoles et d'autres activités génératrices de revenus. La DDC y a aussi promu l'accès des femmes à l'emploi dans des domaines professionnels dans lesquels elles sont sous-représentées, tels que la construction ou l'accès aux crédits pour développer leurs propres activités commerciales.

La Suisse soutient des initiatives dans le domaine du **financement des services de santé et de la protection sociale** afin d'éviter que les malades ne doivent payer directement des prestations médicales onéreuses. Par exemple :

- Soutien financier au réseau mondial « Providing for Health », pour la protection sociale et le développement de systèmes de financement de la santé ;
- Soutien bilatéral, notamment via le renforcement de la couverture sanitaire universelle et de la couverture maladie universelle (par exemple Tanzanie)
- Soutien bilatéral, notamment via des programmes d'assurance maladie (par exemple Tanzanie, Tchad).

La DDC renforce l'**inclusion des femmes dans le secteur financier** grâce à la promotion de l'accès à toute une gamme de services financiers formels, y compris dans le cadre de programmes et de produits de microassurance (pas uniquement des crédits) pour les ménages pauvres ou à bas revenus, y compris des assurances agricoles favorisant la résilience face aux chocs climatiques.

En 2022, la DDC a aussi mis en place une initiative encourageant les prestataires de services financiers qui travaillent avec les **technologies numériques modernes** (secteur FinTech) à proposer des produits financiers bon marché aux femmes migrantes en Afrique, en Asie et au Moyen-Orient, grâce à un fonds qui est soutenu par des investisseurs du secteur privé. Ce fond verse des contributions sur la base des résultats positifs obtenus pour les femmes migrantes. Cela encourage aussi d'autres entreprises à s'intéresser à ce segment de la population, initiant la création d'un marché qui sert les intérêts de ces femmes jusqu'ici défavorisées.

2. Éducation et formation des femmes

Enseignement obligatoire

L'enseignement au niveau de l'école obligatoire relève de la compétence exclusive des **cantons**⁶⁸.

Dans les plans d'études des régions linguistiques (« Plan d'études romand⁶⁹ », le « Piano di studio⁷⁰ » et le « Lehrplan 21⁷¹ »), les questions d'égalité et de genre sont traitées en tant que thèmes transversaux dans le domaine de " l'éducation au développement durable " (EDD) dès le début de l'école obligatoire. Le centre de compétence national « éducation21⁷² » soutient

⁶⁸ Art. 62, al. 1 Cst.

⁶⁹ <https://www.plandetudes.ch/>

⁷⁰ <https://scuolalab.edu.ti.ch>

⁷¹ <https://www.lehrplan21.ch/>

⁷² <https://www.education21.ch/fr>

l'ancrage, la mise en œuvre et le développement de l'EDD à l'école avec le dossier thématique « Genre - égalité⁷³».

Depuis 2006, la Confédération et les cantons réalisent ensemble le **monitorage de l'éducation en Suisse**⁷⁴. Tous les quatre ans, un rapport est publié qui examine tous les niveaux d'éducation, entre autres, selon le critère de l'équité et évalue si l'appartenance à un certain groupe, comme une classe sociale ou un sexe, limite la réussite de l'apprentissage. Après la parution du quatrième rapport sur l'éducation, la Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) a décidé en 2020 de mettre en place la **Commission Équité et formation** (CoEF) qui conseille les directions cantonales de l'éducation, entre autres, sur les questions d'égalité entre hommes et femmes dans l'éducation. En outre l'État de Genève s'est doté d'un plan d'action MINT pour la législature 2023-2028, visant à promouvoir les filles dans les carrières MINT par des actions menées à tous les niveaux scolaires.

Le support « L'école de l'égalité »⁷⁵, réalisé par la Conférence romande des Bureaux de l'égalité, met à disposition du matériel pédagogique dans le but d'encourager la prise en compte de l'égalité dans la formation. Ce support vise à accompagner une dynamique d'ouverture sur les questions d'égalité entre les sexes en proposant au corps enseignant des outils facilement utilisables.

Gymnase

Les bases légales de la Confédération et des cantons dans le domaine de la maturité gymnasiale contiennent, depuis juin 2023⁷⁶, une nouvelle disposition, qui engage les cantons à **promouvoir l'équité dans le contexte de la filière de maturité gymnasiale**. Les groupes cibles potentiels comprennent les filles et les femmes. Dans le cadre de cette évolution de la maturité gymnasiale, un « Forum suisse de la maturité gymnasiale » a été créé⁷⁷. Ce nouveau forum permettra des échanges continus entre les parties concernées par la maturité gymnasiale et abordera des thèmes tels que la promotion de l'équité.

Formation professionnelle

Au niveau fédéral, le projet « **Futur en tous genres / Zukunftstag**⁷⁸ » permet aux filles et garçons 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'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI). Le SEFRI soutient d'autres projets d'information sur les métiers, comme les **salons professionnels**, qui mettent l'accent sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Combinées, ces actions ont rassemblé plusieurs

⁷³ <https://www.education21.ch/de/themendossier/gender-gleichstellung>

⁷⁴ <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/formation/l-espace-suisse-de-formation/collaboration-en-matiere-de-formation-confederation-cantons/monitorage-de-l-education-en-suisse.html>

⁷⁵ <https://egalite.ch/projets/lecole-de-egalite/>

⁷⁶ Ordonnance du Conseil fédéral sur la reconnaissance des certificats de maturité gymnasiale (RS 413.11, ORM) et le règlement identique de la Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP) sur la reconnaissance des certificats de maturité gymnasiale.

⁷⁷ Voir art. 9 ss. de la Convention administrative entre le Conseil fédéral suisse et la Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique sur la coopération dans le domaine de la maturité gymnasiale (RS 413.18)

⁷⁸ <https://www.futurentousgenres.ch/fr/home/>

dizaines de milliers de personnes pour leur édition 2023. Environ 1700 entreprises, organisations et institutions de formation ont en outre mené des projets spéciaux.

Le message relatif à l'**encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation FRI 2021-2024**⁷⁹ souligne la nécessité de concevoir des offres de formation professionnelle neutres sous l'angle du genre. Dans son message FRI 2025-2028⁸⁰, le Conseil fédéral accorde une grande importance à l'égalité des chances dans la formation professionnelle et poursuit ses efforts pour que celle-ci reste attractive et pérenne. Dans toute l'offre d'informations sur les professions, le principe de neutralité de genre est systématiquement appliqué au langage et au visuel (p. ex. campagne formationprofessionnelleplus.ch⁸¹ ; Explorateur des métiers⁸²). Des supports d'information sur le choix de **professions atypiques**⁸³ sont aussi disponibles.

Formation tertiaire

La loi fédérale sur l'encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine des hautes écoles (RS 414.20, LEHE⁸⁴) 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).

Dans la formation tertiaire, la **part des femmes dans le corps professoral** progresse lentement, mais constamment. La situation s'est améliorée en vingt ans. En effet, elle est passée de 12 % en 2004 à **28 % fin 2022**. Pour ce qui est des postes de professorat attribués entre 2020 et 2022, ils ont été remportés dans 45% des cas par des femmes. Les différences sont grandes d'une haute école et d'une discipline à l'autre. Les femmes demeurent sous-représentées dans certains domaines d'études, comme les **MINT** (mathématiques, informatique, sciences naturelles et techniques). Des comparaisons avec d'autres pays de l'OCDE montrent que la Suisse compte relativement beaucoup d'étudiants dans les branches MINT, mais que la part de femmes reste faible en général. Des différences sont à relever entre les filières MINT. Les femmes représentent la majorité des effectifs (57 %) en Chimie & Life Sciences et plus d'un tiers des étudiants dans les filières autres MINT (42 %) et Construction (40 %). Les filières Technique (20 %) et Informatique (18 %) attirent proportionnellement moins de femmes.

Tant l'augmentation de la part de femmes dans l'enseignement et la recherche, et plus particulièrement aux **postes de direction** et dans les **organes décisionnels** des hautes écoles⁸⁵, que l'augmentation de la part de femmes suivant une formation tertiaire MINT⁸⁶, constituent des objectifs déclarés du plan d'action de la Stratégie Égalité 2030 de la Confédération. Selon des études statistiques, le choix d'une discipline principale au degré secondaire influence le choix de la branche d'études. Différentes initiatives ont été prises en amont de l'enseignement supérieur afin de réduire la ségrégation au sein de certaines disciplines.

⁷⁹ <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/politique-fri/fri-2021-2024/themes-transversaux/egalite-des-chances-fri.html>

⁸⁰ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2024/900/fr>.

⁸¹ <https://www.berufsbildungplus.ch/fr/>

⁸² <https://www.orientation.ch/dyn/show/2604?lang=fr>

⁸³ <https://www.orientation.ch/dyn/show/198403?lang=fr>

⁸⁴ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20070429/index.html>

⁸⁵ <https://www.egalite2030.ch/fr/1.1.2.4>

⁸⁶ <https://www.egalite2030.ch/fr/1.1.2.2>

Plusieurs programmes ont été mis en place ou soutenus par la Confédération dans le domaine de la formation tertiaire : projets ciblés sur l'encouragement de la relève au niveau du **postdoctorat**, mesures de soutien pour les couples à double carrière, activités visant à attirer les jeunes femmes dans les branches MINT et autres.

En outre, dans le cadre des financements MINT, le gouvernement apporte son aide aux Académies des sciences et des sciences humaines qui soutiennent les jeunes scientifiques dans le domaine des MINT. Un projet notable est par exemple le **Coding club des filles** de l'École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL), initié en 2018⁸⁷.

Le **programme national « Égalité des chances et développement des hautes écoles 2017-2020 »**⁸⁸, 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'action et encourage des projets de coopération thématique réunissant toutes les hautes écoles.

Le programme national suivant « Diversité, inclusion et égalité des chances dans le développement des hautes écoles (2021-2024) »⁸⁹ est 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.

Pour la période 2025-2028, un programme national avec un budget nettement plus élevé vise à renforcer l'**égalité des chances à tous les niveaux des hautes écoles** et à l'ancrer comme partie intégrante du développement des hautes écoles. En outre, le programme poursuit l'objectif de contribuer au renforcement de la Suisse comme pôle de savoir et de recherche par une meilleure **exploitation du potentiel de talents** et de **personnel qualifié**. Le programme s'articule autour de différents niveaux/lignes d'action : des mesures destinées à des changements structurels qui font référence aux plans d'action établis dans les programmes précédents; des projets de coopération dans la recherche, l'enseignement, la formation initiale et continue et les services visant à renforcer l'équité dans les champs thématiques de l'égalité, la diversité dans toutes ses dimensions et l'inclusion ; des projets de coopération dans le domaine de « Third Mission » et « Contexte de la formation scolaire » ; et finalement les projets liés à l'objectif « Exploitation des potentiels », c'est-à-dire l'accès équitable et égalitaire des réfugiés aux hautes écoles.

Formation continue

La Confédération s'engage, conjointement avec les cantons, pour que les adultes puissent acquérir les **compétences de base** qui leur font défaut et les maintenir. La loi fédérale sur la formation continue (RS 419.1, LFCo⁹⁰) prévoit à cet effet des aides financières allouées aux cantons (article 16 LFCo).

Comme la maîtrise des compétences de base constitue un prérequis incontournable à l'apprentissage tout au long de la vie, ainsi qu'à la participation à la vie sociale et professionnelle, la promotion des compétences de base des adultes contribue elle aussi à

⁸⁷ <https://www.epfl.ch/education/education-and-science-outreach/fr/promotion-des-sciences/coding-club-des-filles/>

⁸⁸ <https://www.swissuniversities.ch/fr/themes/egalite-des-chances/p-7-egalite-des-chances-et-developpement-des-he>

⁸⁹ <https://www.swissuniversities.ch/fr/themes/egalite-des-chances-et-diversite/p-7-diversite-inclusion-et-egalite-des-chances>

⁹⁰ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2016/132/fr>

l'intégration et au maintien des femmes sur le marché de l'emploi. Les chiffres des cantons montrent que les cours de compétences de base sont suivis à 68 % par des femmes.

La Confédération subventionne en outre l'offre gratuite « **viamia** »⁹¹ qui s'adresse aux adultes de 40 ans et plus qui souhaitent analyser leur situation professionnelle et qui n'ont pas droit à des prestations d'analyse et d'orientation comparables. Ce projet vise la planification de carrière et s'adresse aussi explicitement aux personnes qui reprennent le travail après une interruption. En 2022, une offre a été lancée à l'échelle nationale ; elle est dorénavant disponible dans tous les cantons.

Mesures et activités qui concernent plusieurs niveaux éducatifs

La sensibilisation et la motivation en particulier des jeunes filles dans les filières MINT par les biais d'**activités extrascolaires** sont au cœur du mandat MINT confié par le SEFRI aux Académies suisses des sciences depuis 2013. Pendant la période d'encouragement 2021-2024, les Académies soutiennent 29 projets⁹². Plusieurs mesures s'adressent directement aux filles, comme le projet **Swiss TecLadies**⁹³. Il convient aussi de mentionner les actions et projets développés au sein de la Haute Ecole spécialisée de Suisse occidentale pour attirer plus de femmes vers les professions MINT (**Femmes et MINT**⁹⁴) ou le **Mint mobil**⁹⁵ du canton de Berne, un centre de recherche mobile qui vise à intéresser les filles à la technique et aux sciences naturelles. Dans le canton de Vaud s'est tenu, en 2024, le premier **salon MINT** qui a réuni plus de 12'500 personnes, dont 400 classes⁹⁶.

Le Conseil fédéral a été chargé de présenter dans un rapport, d'ici fin 2024 et en collaboration avec les cantons, les **mesures prises jusqu'à présent pour augmenter la proportion de femmes dans les professions MINT**. Ce rapport doit expliquer quelles mesures existantes et nouvelles sont utilisées dans le système éducatif pour, par exemple, briser les **stéréotypes de genre** ou augmenter la proportion de femmes dans les différentes filières de formation. Il doit également contenir une analyse de l'efficacité de ces mesures ainsi qu'une stratégie spécifique.

Soucieux de soutenir la transformation numérique et conscient des enjeux qu'elle soulève pour tous les acteurs, le Conseil fédéral a fait de la **numérisation** l'un des trois thèmes transversaux de sa politique FRI 2021-2024. Preuve en est le **plan d'action** « Numérisation pour le domaine FRI durant les années 2019 et 2020⁹⁷ », qui a été mis au point par le SEFRI en étroite collaboration avec les acteurs du monde de la formation et de la recherche. Celui-ci se déclinait en **huit champs d'action visant à renforcer les compétences numériques** dans la formation et la recherche. Les compétences numériques sont intégrées dans les plans d'études de tous les niveaux de formation. La Suisse menant une politique FRI clairement axée sur la responsabilité individuelle des acteurs, le plan d'action s'entendait comme une impulsion de départ. Les mesures qui y sont définies ainsi que le financement supplémentaire

⁹¹ <https://viamia.ch/fr/>

⁹² <https://akademien-schweiz.ch/fr/themen/mint-forderung/mint-2021-2024/projekte-2021-2024/>

⁹³ <https://tecladies.ch/>

⁹⁴ <https://www.hes-so.ch/la-hes-so/egalite-et-diversite/femmes-et-mint>

⁹⁵ <https://mint-mobil.ch/wsp/fr/>

⁹⁶ <https://www.vd.ch/def/dges/promotion-des-mint>

⁹⁷ <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/politique-fri/fri-2021-2024/themes-transversaux/numerisation-fri/numerisation.html>

dont il fait l'objet sont pérennisés durant la période d'encouragement 2021-2024, mais sous l'égide des acteurs eux-mêmes.

Réalisations récentes en matière de politique étrangère

La DDC soutient l'éducation de base en Afrique de l'Ouest (Bénin, Burkina Faso, Mali, Niger) ainsi qu'au Tchad et au Moyen-Orient. Dans l'ensemble des programmes, une attention particulière est portée aux questions de genre. Il vise systématiquement la parité en termes d'accès à l'éducation formelle et non formelle et la prise en compte de thèmes relatifs à l'égalité. Le dialogue est développé avec les familles et les communautés pour maintenir les filles à l'école. La DDC a aussi réalisé des investissements dans des **infrastructures scolaires sûres et adaptées aux besoins des filles** (eau, installations sanitaires) de même que dans le renforcement des capacités du personnel enseignant.

La DDC s'est aussi engagée pour que les enfants, en particulier les filles, aient **accès à l'éducation**, y compris dans des situations de crise. Les filles sont en effet plus susceptibles que les garçons de ne pas pouvoir aller à l'école en cas de crise. L'éducation a aussi une fonction de protection. Elle offre aux enfants des espaces sûrs, de l'espoir et des perspectives. Cela est particulièrement important pour les filles, car dans les contextes de crise ou de déplacement, les cas de violence fondée sur le genre et de mariages d'enfants, précoces et forcés augmentent.

Dans les contextes humanitaires, la DDC soutient l'**amélioration matérielle des écoles publiques** dans les pays d'accueil afin d'intégrer les enfants réfugiés dans les établissements locaux. Elle promeut des systèmes de formation non formelle (pour les femmes adultes /adolescentes hors école) et des ponts entre le système formel et le système informel par l'**alphabétisation et par des formations professionnelles**.

Au plan des institutions internationales, elle a apporté son **soutien** à des partenaires travaillant dans ce domaine, tels que le Fonds des Nations unies pour l'enfance (UNICEF), ONU Femmes et la Banque mondiale.

3. Les femmes et la santé

Santé et migration

L'Office fédéral de la santé publique (OFSP) s'engage depuis 2005 contre les **mutilations génitales féminines**. En collaboration avec le SEM et le BFEG, l'OFSP soutient depuis 2016, le Réseau suisse contre l'excision⁹⁸, qui mène des activités dans les domaines de l'information, du conseil, de la prévention et de la formation auprès des communautés à risque et des spécialistes.

Dans le cadre de plusieurs interventions politiques, le Conseil fédéral a évalué et confirmé les mesures de la Confédération contre les mutilations génitales féminines. Les mesures seront maintenues jusqu'en 2029, ensuite, elles seront évaluées et la suite de la procédure sera déterminée.

Meilleure prise en compte des besoins des femmes en santé

⁹⁸ <https://www.excision.ch/>

Soucieux de promouvoir un système de santé qui respecte l'**égalité des chances** et offre des **prestations appropriées** à tous les groupes de population, le Conseil fédéral a adopté un rapport⁹⁹ en réponse au postulat 19.3910 Fehlmann Rielle¹⁰⁰ qui présente dans quelle mesure les femmes sont désavantagées dans la recherche médicale, la prévention et les soins. Dans ce rapport, divers offices fédéraux s'engagent à mettre en œuvre des mesures afin de mieux prendre en compte les besoins des femmes en santé. Ces mesures portent sur les domaines de la recherche, de la formation du personnel de santé, des conditions de travail, de la prévention et des soins.

En outre, le Conseil fédéral a lancé le 2 juin 2023 le Programme national de recherche « **Médecine, santé et genre** » (PNR 83¹⁰¹). Ce programme vise à créer une base de connaissances afin de **mieux prendre en compte les aspects de sexe et de genre dans la recherche médicale et les soins de santé**. Le PNR entend contribuer à un changement culturel et à l'élaboration de standards pour le diagnostic et le traitement. La **perspective interdisciplinaire** du programme et son approche globale, qui intègre à la fois le sexe et le genre (un paramètre extrêmement important dans le domaine de la santé, mais longtemps négligé), sont deux composantes essentielles d'un système sanitaire axé sur l'égalité de genre.

Au niveau cantonal, la thématique des femmes et de la santé est aussi traitée. Par exemple, dans le canton de Bâle-Ville, une campagne¹⁰² informe sur les maladies mentales pendant la grossesse et après la naissance et fait connaître les offres d'aide.

Santé des personnes LGBT

Le rapport¹⁰³ « La santé des personnes LGBT en Suisse » en réponse au postulat 19.3064¹⁰⁴, montre qu'il existe des **inégalités de santé** entre les personnes LGBT et le reste de la population, notamment dans les domaines de la santé mentale, de la consommation de substances et de la santé sexuelle. Une partie des personnes LGBT ont rapporté des **expériences de discrimination** dans les soins de santé et indiquent avoir renoncé à des prestations de santé par crainte de discrimination et par **manque de confiance**.

Les stratégies et les programmes dans les domaines mentionnés doivent **mieux prendre en compte les personnes LGBT**, tout en intégrant la lutte contre les discriminations et la violence en tant que question de santé. Par ailleurs, le Conseil fédéral souhaite déterminer s'il serait possible **d'améliorer les données** en incluant des questions liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre dans les sondages nationaux.

Au niveau cantonal, la loi sur l'égalité et la lutte contre les discriminations liées au genre (LED Genre¹⁰⁵) du canton de Genève contient un article qui traite spécifiquement des prestations en matière de santé. De plus, la loi sur la santé¹⁰⁶ prévoit désormais des mesures spécifiques pour la promotion de la santé en faveur des femmes et des personnes LGBTIQ+, en particulier

⁹⁹ <https://www.parlament.ch/centers/eparl/curia/2019/20193910/Bericht%20BR%20F.pdf>

¹⁰⁰ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20193910>

¹⁰¹ <https://www.nfp83.ch/fr/VolgkPajkOYGX45h/page/home>

¹⁰² <https://www.gesundheit.bs.ch/gesundheitsfoerderung/gesundheitsinformationen/Postpartale-Depression.html>

¹⁰³ <https://www.parlament.ch/centers/eparl/curia/2019/20193064/Bericht%20BR%20F.pdf>

¹⁰⁴ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20193064>

¹⁰⁵ <https://ge.ch/grandconseil/grandconseil/data/odj/020511/L12843.pdf>

¹⁰⁶ <https://ge.ch/grandconseil/data/loisvotee/L09328.pdf>

des actions visant à améliorer l'information, l'accès aux prestations de santé, ainsi que la détection et la prise en charge des atteintes à la santé.

Afin de promouvoir la santé mentale des personnes LGBT, la ville de Zurich¹⁰⁷ soutient les groupes de jeunes avec des offres de conseil et de formation sur le thème LGBT, aussi avec un accent sur la santé psychique.

Réalisations récentes en matière de politique étrangère

La DDC soutient différents partenaires mettant en œuvre les instruments de Beijing, tels que le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP), l'Organisation mondiale de la santé (OMS), ONUSIDA, HRP (Programme spécial de recherche des Nations Unies sur la **santé sexuelle et reproductive et des droits s'y rapportant**) et la Fédération internationale pour la planification familiale (IPPF).

La DDC a en outre mis en place des programmes bilatéraux visant les jeunes dans des pays de la Communauté de développement d'Afrique australe et orientale et en Europe de l'Est, en matière de santé et droits sexuels et reproductifs (prévention du VIH, bien-être des jeunes vivant avec le VIH, renforcement des capacités institutionnelles pour le traitement et prise en charge des patients VIH/SIDA, santé maternelle et infantile, etc.).

4. La violence à l'égard des femmes

Convention d'Istanbul

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**¹⁰⁸, est entrée en vigueur en Suisse le 1^{er} avril 2018¹⁰⁹.

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.

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.

Plan d'action national en vue de la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul

Dans le cadre du programme de la législature 2019-2023, le Parlement a demandé au gouvernement suisse d'adopter un **Plan d'action national pour la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul de 2022 à 2026 (PAN CI)**. Ce plan d'action a été élaboré par le BFEG en étroite collaboration avec les autres offices fédéraux, les cantons et les communes dans le cadre de la Stratégie Égalité 2030. Il contient 44 mesures concrètes de la Confédération, des cantons et des communes visant à prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes et

¹⁰⁷ <https://www.stadt-zuerich.ch/prd/de/index/gleichstellung.html>

¹⁰⁸ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2018/168/fr>

¹⁰⁹ cf. section 2, chiffre 1, lettre D.

la violence domestique¹¹⁰. Ces mesures se concentrent sur trois priorités thématiques : **l'information et la sensibilisation de la population**, la **formation de base et continue** des spécialistes et des bénévoles ainsi que la **prévention et la lutte contre la violence sexualisée**. Un rapport intermédiaire est prévu pour 2024 et un bilan final pour 2026.

Mesures concrètes du plan d'action national

Le plan d'action prévoit que les différentes mesures soient **mises en œuvre de manière non discriminatoire**. Cela signifie que les besoins spécifiques de certains groupes de femmes et de filles victimes de violence doivent être pris en compte, en particulier ceux des femmes migrantes, des personnes en situation de handicap, des personnes jeunes et âgées et des personnes LGBTI. En outre, plusieurs mesures s'adressent spécifiquement à des groupes de **victimes marginalisés**, comme les personnes en situation de handicap ou les femmes migrantes.

Dans le cadre du plan d'action national, différentes catégories professionnelles sont sensibilisées et formées de manière approfondie sur le sujet. Ainsi, l'OFSP a publié un recueil d'exemples de projets dans le domaine de la santé et a organisé un événement de formation continue sur la violence domestique à l'intention des sages-femmes (mesures 18 et 19). L'Office fédéral de la justice (OFJ) a organisé une conférence de formation continue pour les autorités chargées de l'application des lois, les juges et les avocates et avocats (mesures 22 et 23). Depuis octobre 2023, le BFEG publie des **standards minimaux pour la formation initiale et continue des spécialistes et des bénévoles** dans différents champs professionnels en matière de violence liée au genre, de violence sexualisée et de violence domestique. Ces standards minimaux visent à améliorer les connaissances sur ces formes de violence, contribuant ainsi à la prévention de la violence et à la qualité du soutien apporté aux victimes (mesure 13).

Feuille de route sur la violence domestique et addendum sur la violence sexuelle

En avril 2021, la Confédération et les cantons ont signé une feuille de route¹¹¹ prévoyant **10 champs d'actions prioritaires** pour lutter contre la violence domestique. Des mesures concrètes ont été définies, notamment dans le domaine de la surveillance électronique, de la gestion des menaces ainsi qu'en vue de la mise en place d'un **numéro de téléphone central** pour les victimes de violence. Le 26 mai 2023, la feuille de route a été étendue à la violence sexuelle, afin de renforcer aussi la protection et l'accompagnement des victimes de cette forme de violence. Un bilan final de la feuille de route est prévu d'ici à 2026.

Nouvelle campagne nationale de prévention de la violence

Dans le cadre de la mise en œuvre de la priorité thématique 1 du plan d'action national, **plusieurs campagnes régionales et thématiques** sont menées jusqu'en 2024 pour sensibiliser différentes tranches de la population. Ainsi, la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS), la Prévention Suisse de la Criminalité (PSC) ainsi que d'autres acteurs issus des cantons, des communes et de la société civile ont mené des campagnes d'affichage et sur les réseaux sociaux à destination des personnes âgées et de leur entourage. De plus, l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) a sensibilisé les enfants et les jeunes, leurs parents ainsi que leurs enseignantes et enseignants et les personnes qui les prennent en charge sur le thème du cyberharcèlement.

¹¹⁰ <https://www.ebg.admin.ch/fr/la-convention-distanbul-en-suisse>

¹¹¹ <https://www.bj.admin.ch/bj/fr/home/gesellschaft/haeusliche-gewalt/strategischer-dialog.html>

En 2022, le Parlement a chargé le gouvernement suisse de mener régulièrement, **à l'échelle suisse, une campagne de prévention contre la violence domestique, sexuelle et fondée sur le genre**. La campagne doit couvrir les différentes formes de violence et s'adresser de manière ciblée aux différents groupes concernés ainsi qu'aux personnes auteures (potentielles) de violences. Le BFEG est chargé des travaux préparatoires. Une première mise en œuvre de la campagne de prévention est prévue pour fin 2025.

Congrès nationaux

Le BFEG organise régulièrement des congrès nationaux sur le thème de la violence faite aux femmes et la violence domestique, afin de contribuer à la **sensibilisation** et à la **formation** continue dans ce domaine. En 2021, le congrès national a porté sur la thématique des nouvelles bases juridiques pour la protection contre la violence ; en 2023, il a traité de la violence sexualisée, l'une des trois priorités du plan d'action national.

Aides financières destinées à la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique

Depuis janvier 2021, la Confédération met à disposition CHF 3 millions par an pour prévenir et combattre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique et soutient par ce biais des projets et des organisations de prévention de la violence. Les aides sont allouées au titre de l'ordonnance sur les mesures visant à prévenir et à combattre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (RS 311.039.7¹¹²). Elles permettent de soutenir des projets de prévention de la criminalité réalisés à l'échelle du pays, de plusieurs cantons ou d'une région linguistique. De 2021 à 2023, plus de 60 requêtes de soutien de projets ont été approuvées¹¹³.

Mise en place de centres de prise en charge médicale d'urgence des victimes de violence

En 2023, le Parlement a chargé le Conseil fédéral d'élaborer les bases légales nécessaires pour mettre en place des centres de prise en charge médicale d'urgence des victimes de violence au niveau national. Ces centres doivent notamment **fournir les premiers soins** et un **soutien médical et psychologique** et établir la **documentation médico-légale des traces** de violence.

L'OFJ est chargé de réaliser les travaux en collaboration avec un groupe d'accompagnement composé de représentants cantonaux et des milieux médicaux. Il s'agit notamment de préparer un projet de révision de la loi sur l'aide aux victimes (LAVI ; RS 312.5¹¹⁴), afin de fixer le principe de la prise en charge médicale d'urgence ainsi que certaines prestations, telles que l'établissement d'une documentation médico-légale.

Modification du droit pénal en matière sexuelle

En 2023, le Parlement a adopté une révision du droit pénal en matière sexuelle. À partir du 1^{er} juillet 2024, les actes seront considérés comme viol ou comme atteinte et contraintes sexuelles dans tous les cas où un « non » de la victime à un rapport sexuel, exprimé par des mots ou des gestes, n'est pas respecté (« **Non, c'est non** »). L'état de **sidération** dans lequel une victime peut se retrouver sera aussi considéré comme une expression de refus.

¹¹² <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2019/672/fr>

¹¹³ <https://projektsammlung.ch/fr/aides-financieres-pour-la-prevention-de-la-violence/>

¹¹⁴ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2008/232/fr>

Le nouveau droit pénal en matière sexuelle réprimera aussi le **stealthing**, infraction qui consiste, lors de rapports sexuels consentis, à retirer discrètement son préservatif, ou à omettre d'en utiliser un, à l'insu du partenaire.

De plus, en tant que mesure préventive, les possibilités d'obliger le prévenu à suivre un **programme de prévention** seront étendues.

Criminalisation du stalking

Dans le cadre de l'initiative parlementaire 19.433¹¹⁵, le code pénal devra être complété par une norme pénale relative au **harcèlement obsessionnel**. Ce projet renforce le droit pénal de manière à réprimer explicitement le harcèlement obsessionnel – soit le fait de traquer, harceler ou menacer obstinément une personne, portant atteinte à son sentiment de sécurité – et non plus par le biais d'autres normes pénales générales. L'objectif de ce projet est de **renforcer les instruments de droit pénal et d'améliorer ainsi la protection des victimes** de harcèlement obsessionnel.

Modification de la loi sur les étrangers

Un projet de révision de la loi sur les étrangers et l'intégration (RS 142.20, LEI¹¹⁶), traité actuellement au Parlement, vise à **renforcer la protection des victimes de violences domestiques en leur donnant droit à la régularisation de leur séjour** (art. 50 LEI). En cas de dissolution de la famille, les titulaires d'une autorisation de séjour (permis B), les titulaires d'une autorisation de courte durée (permis L) et les personnes admises à titre provisoire (permis F) auront aussi droit à l'octroi d'une autorisation de séjour s'ils sont victimes de violence domestique. Cela s'applique non seulement aux unions conjugales, mais aussi aux enfants nés de ces unions, aux partenaires enregistrés et aux concubins.

Harcèlement sexuel

En matière de harcèlement sexuel au travail, une offre de prévention adaptée aux besoins des petites et moyennes entreprises PME (KMU konkret +¹¹⁷) est proposée par la ville de Zurich et les cantons de Zurich, Saint-Gall et Appenzel Rhodes-Extérieures. De plus, la ville de Zurich met à disposition un outil de signalement « Züri schaut hin » pour le harcèlement sexuel ainsi que l'homophobie et la transphobie dans l'espace public. Des outils similaires sont aussi disponibles dans les villes de Berne et de Lucerne.

Réalizations récentes en matière de politique étrangère

En matière de violence, le DFAE agit sur plusieurs plans. La DDC a notamment offert son soutien pour :

- des **services**, y compris via un soutien psychosocial, médical, légal et économique **aux victimes de VSBG**, dans des contextes humanitaires et de développement.
- le **travail mené avec les auteur·e·s d'actes de violence** et le renforcement des capacités des travailleuses et travailleurs sociaux et des psychologues masculins
- l'**accès à la justice nationale** et internationale en cas de violence sexuelle et basée sur le genre.

¹¹⁵ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20190433>

¹¹⁶ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2007/758/fr>

¹¹⁷ <https://kmukonkret.ch/>

- l'élaboration de lignes directrices sur la **protection contre l'exploitation et les abus sexuels** pour les opératrices et opérateurs de sécurité privée de l'*International Code of Conduct for Private Security Service Providers' Association (ICoCA)*.
- des **partenaires** travaillant dans le domaine du Programme global Santé/Institutions globales, tels que le FNUAP, ONU Femmes, le Fonds d'affection spéciale des Nations Unies pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes et la Fédération internationale pour la planification familiale.

En parallèle, la DDC a mené des travaux de recherche sur la violence sexuelle à l'égard des hommes dans les contextes de conflits. Elle s'est aussi attelée à la **sensibilisation et à la prévention**, grâce à des actions menées au niveau communautaire, des écoles, du travail avec la police, des institutions dans le secteur de la sécurité et de l'application de la loi et de l'association des hommes et des garçons aux efforts déployés.

Au niveau multilatéral, la Suisse s'engage activement pour la **défense d'un cadre international fort** dans le domaine de la lutte contre toutes les formes de violence basée sur le genre. Elle a soutenu de 2021 à 2023 le mandat de la Rapporteuse Spéciale des Nations Unies sur la violence contre les femmes et les filles. Elle soutient aussi depuis 2022 un poste Junior Professional Officers (JPO) au sein du Haut-Commissariat aux droits de l'homme de l'ONU travaillant sur la thématique de la violence à l'égard des femmes. Au Conseil des Droits de l'homme, la Suisse présente chaque deux ans, avec d'autres États, une résolution visant à lutter contre les mariages d'enfants, précoces ou forcés.

La Suisse soutient les initiatives globales, par exemple en tant que membre de la **plateforme d'action globale pour la prévention et la lutte contre la violence basée sur le genre dans les situations de crise**. Celle-ci compte actuellement 100 membres, composé de gouvernements et donateurs, organisations internationales et organisations non gouvernementales.

Elle a pour objectif de promouvoir le financement de la réduction des risques de violence basée sur le genre dans les contextes humanitaires et les services d'aide aux victimes de la violence. Parallèlement, l'initiative veut renforcer le rôle des organisations de femmes dans la planification et la mise en œuvre des actions humanitaires. Tous les cinq ans, une feuille de route est formulée pour la mise en œuvre des objectifs, à laquelle la Suisse contribue aussi avec des mesures concrètes.

Au total, la DDC a augmenté ses engagements financiers pour la lutte contre la violence basée sur le genre de 150 % entre 2019 et 2022, pour atteindre environ CHF 30 millions.

5. Les femmes et les conflits armés

Réalisations récentes en matière de politique étrangère

La mise en œuvre de l'agenda WPS est une des priorités de la politique étrangère suisse.

Ainsi, en 2022, la Suisse a co-présidé avec l'Afrique du Sud le **réseau des points focaux Femmes, Paix et Sécurité**. Ce réseau a été lancé en 2016 pour aider les États membres de l'ONU et les organisations régionales, en étroite collaboration avec la société civile, à améliorer et renforcer la mise en œuvre de l'agenda. Durant la réunion du réseau à Genève en mai 2022, les délibérations ont porté sur la participation des femmes aux processus de paix, la protection des droits des femmes et le contrôle des armes légères et de petit calibre. L'inclusion de la société civile et le renforcement de l'action multipartite ont été des questions transversales dans les discussions.

La Suisse travaille avec l'**ONG Global Network of Women Peacebuilders (GNWP)**. En Ukraine, la Suisse soutient financièrement des organisations de femmes œuvrant à la protection des femmes et des filles particulièrement vulnérables. En outre, la Suisse est à l'origine de la « Déclaration de Lugano sur la reconstruction en Ukraine » (2022), dont l'un des principes directeurs est l'égalité des sexes.

En janvier 2023, la Suisse a entamé son mandat en tant que **membre élu du Conseil de sécurité de l'ONU**. Dans le cadre de sa priorité « construire une paix durable », la Suisse veille à ce que l'agenda WPS soit intégré dans les travaux du Conseil. À cette fin, la Suisse co-préside le Groupe informel d'experts WPS.

Au niveau bilatéral, la Suisse soutient, par exemple, un **processus de dialogue au Liban** entre des politiciennes de différents horizons. Ces femmes ont continué à se rencontrer régulièrement au-delà des clivages politiques, ce qui est en soi un succès compte tenu de la forte polarisation du pays. Ce processus a permis d'établir de la confiance et d'améliorer les relations. En outre, le processus a débouché sur des initiatives conjointes telles que des démarches sur les quotas électoraux et certaines participantes ont réussi à améliorer leur position au sein de leurs partis politiques.

Par ailleurs, le Secrétariat d'État du DFAE (SEE) a collaboré avec ONU Femmes pour soutenir la mise en place d'un réseau national des femmes bâtisseuses de paix au Liban. Ce réseau vise à démontrer le rôle des femmes en tant qu'actrices compétentes dans les questions de paix et de sécurité et à renforcer la reconnaissance du public du leadership des femmes dans la construction de la paix.

Sur le plan national, la Suisse a lancé en 2021 le réseau des femmes suisses dans le processus de paix (**SWiPP**). Ce réseau permet à des médiatrices et des artisanes de paix suisses de renforcer leurs connaissances par l'échange, de se soutenir et d'augmenter la visibilité de leur travail. La Suisse a aussi coopéré avec le GNWP et l'ONG ICT4Peace pour examiner comment le genre et les droits des femmes sont pris en compte dans les stratégies nationales de cybersécurité et comment l'accès aux nouvelles technologies et les préoccupations en matière de cybersécurité sont pris en compte dans les PAN 1325. La recherche a montré que les stratégies nationales de cybersécurité doivent adopter des approches qui soient sensibles au genre et à la manière dont les femmes et les jeunes sont touchés par les conflits.

6. Les femmes et l'économie

A. Égalité salariale

Modification de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes

Les nouvelles dispositions de la LEg entrées en vigueur en juillet 2020 obligent les employeurs de 100 travailleurs et plus à procéder à l'interne à une **analyse de l'égalité des salaires**. Sont **concernées 0,9 pour cent des entreprises**, qui emploient **46 pour cent des travailleurs** de Suisse. L'analyse doit être vérifiée par un organe indépendant et son résultat communiqué aux travailleurs. Pendant la durée de validité des dispositions, les analyses de l'égalité des salaires devront être répétées tous les quatre ans, sauf si la première analyse indique qu'il n'existe aucun écart salarial inexplicable entre les employés des deux sexes. Le Parlement a limité à douze ans la durée de validité de l'obligation d'analyser l'égalité des salaires (**clause « sunset »**). La modification de la LEg et l'ordonnance (RS 151.14¹¹⁸) qui l'accompagne cesseront automatiquement de s'appliquer le 1^{er} juillet 2032¹¹⁹.

Instrument d'analyse de l'égalité salariale

La Suisse a poursuivi ses efforts en faveur du droit à **un salaire égal pour un travail de valeur égale** en tant qu'élément central de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle. Les outils de la Confédération aident les entreprises et les organisations à analyser l'égalité salariale en leur sein et à concevoir un système salarial clair et cohérent.

Avec **Logib**, la Confédération fournit gratuitement des outils **scientifiquement reconnus, sûrs et conformes au droit** pour l'analyse de l'égalité salariale. Les employeurs peuvent ainsi vérifier anonymement leur pratique salariale et promouvoir l'égalité salariale entre femmes et hommes en leur sein. Logib comprend les modules suivants : le Module 1, qui s'adresse aux grandes entreprises, et le Module 2, pour les entreprises de plus petite taille¹²⁰.

Depuis novembre 2023, Logib système salarial est mis gratuitement à disposition de tout employeur. Il est particulièrement adapté aux entreprises et organisations de petite et moyenne taille souhaitant des informations sur la mise en place d'un système salarial ou un aperçu de leur pratique salariale.

Contrôle de l'égalité salariale dans le cadre des marchés publics de la Confédération

Pour la Confédération, l'égalité salariale est une composante essentielle de la responsabilité sociale dans les marchés publics.

La loi fédérale sur les marchés publics (RS 172.056.1, LMP¹²¹) stipule que les marchés du secteur public ne doivent être adjugés, en Suisse, **qu'aux entreprises garantissant l'égalité salariale entre femmes et hommes**. Le BFEG vérifie en outre le respect de l'égalité salariale dans les marchés publics par des contrôles réguliers. Chaque année, 30 contrôles sont effectués de manière aléatoire. Les effets de ces contrôles aléatoires ont fait l'objet d'une évaluation¹²². Celle-ci a montré que 70 % des entreprises contrôlées rapportent un large spectre d'effets, allant d'une **sensibilisation** accrue à des ajustements concrets des salaires.

¹¹⁸ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2019/516/fr>

¹¹⁹ cf. section 2, chiffre 1, lettre b.

¹²⁰ cf. section 2, chiffre 1, lettre b.

¹²¹ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2020/126/fr>

¹²² [Effets des contrôles de l'égalité salariale par la Confédération. Rapport final, Infrac 2018](#)

Une grande majorité des entreprises qui ont été contrôlées effectuent ensuite des analyses de l'égalité salariale régulières.

Les **cantons et les communes** effectuent aussi des contrôles dans le domaine de leurs marchés publics ou subventions. Les cantons de Bâle-Ville, Berne, Tessin, Vaud ainsi que les villes de Berne et Zurich réalisent au total environ 70 contrôles par an dans le domaine des achats et/ou des subventions. Par ailleurs, d'autres cantons et villes étudient la possibilité d'introduire aussi de tels contrôles.

Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public

Le secteur public a un rôle d'exemple à jouer pour la promotion de l'égalité salariale. Depuis le lancement de la Charte en 2016, le nombre d'organisations signataires ne cesse de croître. À la fin de 2023, **160 autorités** avaient signé la Charte (17 cantons et 143 communes et villes). À celles-ci s'ajoutent 100 entreprises et établissements proches de la Confédération ainsi que d'autres entreprises parapubliques.

Un grand nombre de signataires ont mis en œuvre des mesures concrètes dans leur sphère d'influence, notamment des initiatives pour le respect de l'égalité salariale dans le cadre des marchés publics et/ou de l'octroi de subventions, des analyses de l'égalité salariale au sein de l'administration et d'autres mesures dans le domaine de la promotion de l'égalité salariale. En décembre 2022, le Conseil fédéral a adopté une **stratégie de renforcement de la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public** qui contient 18 mesures. La Confédération, les cantons et les communes doivent par exemple mieux se mettre en réseau dans le domaine de l'égalité salariale. Pour ce faire, un **comité de la Charte** composé de membres de la Confédération, des cantons et des communes a été créé afin de coordonner les mesures et d'assurer l'échange d'informations.

B. Conciliation des vies professionnelle et familiale

Accueil extra-familial

Depuis 2003, la Confédération **soutient la création de nouvelles places d'accueil extra-familial pour enfants** (crèches, structures d'accueil parascolaire et accueil familial de jour). Ce programme d'impulsion, initialement limité à 8 ans et prolongé plusieurs fois, arrive à échéance fin 2024. Depuis son entrée en vigueur, le programme a permis la création de 76'562 nouvelles places d'accueil.

En juillet 2018, **deux nouveaux types d'aides financières** ont été introduits dans ce programme. D'une part la Confédération soutient désormais financièrement les cantons et les communes qui augmentent leurs propres subventions à l'accueil extra-familial des enfants afin de réduire les coûts à la charge des parents. D'autre part, la Confédération participe au financement des coûts de planification des projets qui visent une meilleure adéquation de l'offre d'accueil aux besoins des parents. Ces deux instruments supplémentaires introduits dans la loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extra-familial pour enfants (RS 861, LAAcc¹²³) expirent le 31 décembre 2024. Des demandes d'aides financières à hauteur de CHF 138,3 millions ont déjà été déposées. Le Parlement a accordé à ce programme un crédit de CHF 172,7 millions.

¹²³ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2003/31/fr>

Une initiative de commission¹²⁴, actuellement en cours d'élaboration au Parlement, demande une prolongation jusqu'en 2026 de ces contributions fédérales à l'accueil extrafamilial pour enfants. Elle souhaite ainsi faire en sorte que le financement de ces aides soit assuré pendant l'examen d'un projet de loi, qui pourrait remplacer de manière durable le programme d'impulsion de la Confédération.

Enfin, une modification de la loi fédérale sur l'impôt fédéral direct entrée en vigueur en 2023 prévoit que des frais documentés pour la prise en charge extrafamiliale des enfants d'un montant maximal de CHF 25'500 par enfant et par an peuvent être déduits du revenu¹²⁵. Auparavant, la déduction maximale était de CHF 10'100 par enfant et par an.

Congés payés aux parents et proches aidants

En 2021, un congé de paternité de **2 semaines** a été introduit pour les pères exerçant une activité lucrative. Depuis 2024, ce congé a été étendu à l'épouse de la mère qui exerce une activité lucrative. On parle désormais de **congé de l'autre parent**. L'allocation à l'autre parent se monte à 80 % du revenu, mais ne peut pas être supérieure à CHF 220 par jour.

Depuis 2021, un congé de 14 semaines est prévu pour le parent qui interrompt son activité lucrative pour prendre en charge son **enfant gravement atteint dans sa santé** en raison d'une maladie ou d'un accident. L'allocation de prise en charge se monte à 80 % du revenu, mais ne peut pas être supérieure à CHF 220 par jour.

Depuis 2024, en cas de **décès** de la mère le jour de l'accouchement ou durant les 14 semaines qui suivent, l'autre parent (père ou épouse de la mère) a droit à un congé de 14 semaines supplémentaires.

Depuis 2021, si l'enfant doit séjourner à l'hôpital plus de 14 jours immédiatement après la naissance, le congé de maternité est **prolongé** de la durée du séjour à l'hôpital, mais au plus de 8 semaines, et depuis 2024, en cas de décès de l'autre parent durant les six mois qui suivent la naissance de l'enfant, la mère a droit à deux semaines de congé supplémentaires.

Depuis 2023, un congé de 2 semaines est octroyé à la personne qui accueille un enfant de moins de 4 ans en vue de son **adoption**. L'allocation d'adoption se monte à 80% du revenu, mais ne peut pas être supérieure à CHF 220 par jour.

Depuis 2021, la loi prévoit un congé payé en faveur des personnes employées pour la prise en charge d'un membre de la famille ou du partenaire atteint dans sa santé ; la durée du congé est limitée au temps nécessaire à la prise en charge, mais à maximum trois jours par cas et dix jours par an au total.

Depuis 2024, les **députées** qui, pendant leur congé de maternité, participent à une séance d'un parlement ou d'une commission parlementaire pour laquelle une suppléance n'est pas prévue conserveront leur droit à l'allocation de maternité. Elles pourront prendre part aux séances des parlements et des commissions parlementaires (organes législatifs) au niveau fédéral, cantonal ou communal, sans que leur droit à l'allocation de maternité ne s'éteigne.

Administration fédérale

¹²⁴ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20230478>

¹²⁵ Art. 33 loi fédérale sur l'impôt fédéral direct (RS 642.11, LIFD)

Afin de promouvoir un milieu de travail favorisant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée, le personnel de l'administration fédérale a le **droit de diminuer son taux d'occupation de 20 % après la naissance ou l'adoption d'un enfant**. Dans les trois ans après que la dernière réduction du taux d'occupation a eu lieu, les parents et les partenaires enregistrés ont droit à une augmentation unique du taux d'occupation à hauteur de l'ensemble des réductions opérées, mais de 20 % au plus. D'autres mesures ont aussi été prises, comme l'augmentation de la durée du congé de paternité de 10 à 20 jours¹²⁶ et l'**ancrage juridique du travail mobile** visant à favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée¹²⁷. Ces dispositions sont régies par l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (RS 172.220.111.3, OPers¹²⁸).

En outre, un congé payé est accordé au personnel lors d'événements tels que les premiers soins et l'organisation des soins ultérieurs à donner à un membre de la famille ou au partenaire tombé malade ou victime d'un accident¹²⁹. De plus, en cas d'absence pour cause de la prise en charge d'enfants gravement atteints dans leur santé en raison d'une maladie ou d'un accident, le salaire intégral et les allocations sociales sont versés au personnel pendant 14 semaines au plus¹³⁰.

C. Aides financières

La LEg prévoit la possibilité pour le BFEG d'octroyer des **aides financières** à des projets mis en œuvre par des organisations à but non lucratif, qu'elles soient publiques ou privées, qui contribuent de **façon concrète à la réalisation de l'égalité dans la vie professionnelle**. Il dispose pour cela d'un crédit dont le montant est fixé chaque année par le Parlement. En 2023, il s'élevait à environ CHF 4,4 millions¹³¹.

Le DFI a édicté un **ordre de priorité** à l'octroi d'aides financières pour les années 2021 à 2024. Celui-ci s'inscrit dans le contexte de l'initiative de la Confédération visant à combattre la pénurie de personnel qualifié.

Les projets poursuivant les objectifs suivants sont soutenus en priorité :

- Programmes visant à encourager le développement et l'utilisation de prestations et produits pour les entreprises, destinés en particulier à la réalisation de **l'égalité salariale** entre femmes et hommes et à la **promotion de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale** ;
- Programmes visant à encourager une **représentation égale** entre femmes et hommes dans des professions et des branches souffrant de pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

Entre 2019 et 2023, 125 projets dans la vie professionnelle ont été soutenus par des aides financières.

¹²⁶ Art. 60b, al. 1 OPers

¹²⁷ Art. 64a, al. 2 OPers

¹²⁸ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2001/319/fr>

¹²⁹ Art. 40, al. 3, let. c ordonnance du DFF concernant l'ordonnance sur le personnel de la Confédération (RS 172.220.111.31, O-OPers)

¹³⁰ Art. 60c OPers

¹³¹ [Rapport annuel 2023 – Aides financières pour des projets de promotion de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle, février 2024](#)

D. Numérisation

L'encouragement des femmes dans les professions MINT fait l'objet du postulat 22.3878 CSEC-N¹³² qui a été adopté par le Conseil national. La question de l'égalité entre femmes et hommes dans le cadre de la transformation numérique va toutefois au-delà de la proportion de femmes dans les professions MINT. La motion 22.3879 CSEC-N¹³³ doit être mise en œuvre d'ici fin 2024, qui charge le Conseil fédéral d'intégrer la **perspective de genre dans ses stratégies numériques de manière transversale**, en particulier dans sa stratégie faîtière, la **Stratégie Suisse numérique**¹³⁴. La transformation numérique doit aussi être **équitable et non discriminatoire**. La Stratégie Suisse numérique mentionne d'ores et déjà dans sa vision : « La Suisse applique systématiquement le principe « numérique d'abord » (*digital first*) au bénéfice de tous, indépendamment du sexe, de l'âge et de l'origine. ». Dans la mesure du possible, la publication des indicateurs de la stratégie tient compte des différences selon le sexe.

Réalisations récentes en matière de politique étrangère

La DDC est active pour un **environnement macroéconomique favorable à la réalisation des droits économiques et sociaux des femmes**. À travers ses projets de coopération, la Suisse encourage par exemple l'entrepreneuriat des femmes par le biais d'une formation ciblée en gestion et d'un accès facilité aux ressources et aux services économiques.

Ainsi, de juillet 2020 à juin 2024, la DDC a soutenu un projet dans les bassins fluviaux marginalisés menacés par l'érosion dans le nord du Bangladesh, visant à intégrer les femmes pauvres dans des chaînes de valeur économique, par exemple l'élevage de chèvres et de poulets, l'engraissement de taureaux, les services de conseil en matière d'élevage, les gavages de poulets ou la vente de semences. Les femmes **accèdent aux ressources et aux services, développent leur savoir-faire et leurs compétences** en matière de négociation. Elles améliorent ainsi leurs possibilités de revenus, acquièrent une plus grande mobilité et peuvent davantage participer aux décisions familiales et économiques.

En Arménie, en Azerbaïdjan et en Géorgie, la DDC a soutenu un projet visant à **l'autonomisation économique et politique des femmes au niveau local** en facilitant leur accès à des informations, en renforçant leurs compétences, en leur facilitant l'accès à des opportunités économiques et de mise en réseau pour devenir de petites exploitantes agricoles/entrepreneurs, et/ou pour rejoindre le secteur du travail formel.

En Arménie et en Géorgie, le projet se concentre aussi sur les niveaux politique, législatif et institutionnel. Des réformes législatives et politiques sont introduites pour permettre l'autonomisation économique des femmes. En outre, les capacités des différentes parties prenantes (gouvernement, institutions publiques et non gouvernementales) sont renforcées pour développer et fournir des programmes, des services et des actions tenant compte de l'égalité des sexes pour l'autonomisation économique des femmes.

Par ailleurs, à travers ces projets de coopération, la DDC vise à **limiter la charge de travail domestique des femmes et des filles**. Ainsi, elle soutient l'introduction d'appareils de cuisson modernes et respectueux du climat dans les ménages à faible revenu en Afrique, en Amérique latine et en Asie. Au Kirghizstan, des structures publiques d'accueil pour les

¹³² <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20223878>

¹³³ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20223879>

¹³⁴ <https://digital.swiss/fr/>

enfants d'âge préscolaire dans les communes ont été soutenues. En Moldavie, des initiatives de la société civile ont permis d'améliorer les dispositions légales relatives au temps de garde des enfants et au financement des structures d'accueil préscolaire.

En Égypte, la DDC soutient des femmes chefs de ménage pour la réalisation de formations professionnelles, ainsi que pour l'accès à des emplois durables ou prêts commerciaux, et les soutient aussi dans les aspects sociaux et psychologiques.

7. Les femmes et la prise de décisions

Seuils de représentations dans les entreprises

Les grandes sociétés cotées en bourse devront compter davantage de femmes au sein de leur direction et de leur conseil d'administration. Depuis le 1er janvier 2021, de nouvelles dispositions relatives aux seuils de représentation des sexes sont en vigueur¹³⁵. Les seuils sont fixés à **30 % de femmes pour le conseil d'administration** et à **20 % pour la direction**. En cas de non-respect de ces seuils, les entreprises devront expliquer dans leur rapport de rémunération pourquoi ceux-ci n'ont pas été atteints et indiquer les mesures prévues pour y remédier. L'obligation de fournir ces informations dans le rapport de rémunération sera effective cinq ans après l'entrée en vigueur des modifications pour le conseil d'administration et dix ans après pour la direction. Cette réglementation contribuera au respect de l'obligation constitutionnelle de veiller à l'égalité entre femmes et hommes.

Élection au Conseil national

En vue des élections pour le renouvellement intégral du Conseil national du 22 octobre 2023, la Chancellerie fédérale a émis une **circulaire à l'attention des gouvernements cantonaux**¹³⁶. Celle-ci relève que, si la proportion de femmes au Conseil national a considérablement augmenté en 2019, il reste encore du chemin à parcourir pour parvenir à une représentation équilibrée des sexes. Le Conseil fédéral prie donc les cantons d'attirer l'attention du corps électoral sur **l'écart entre le nombre des sièges occupés respectivement par les femmes et les hommes**.

Dans son **guide à l'usage des groupes voulant lancer des candidatures**¹³⁷, la Chancellerie fédérale a énuméré des moyens de promouvoir les femmes lors des élections au Conseil national.

Dans la **notice explicative** de la Chancellerie fédérale adressée à plus de 5 millions d'électeurs des cantons à scrutin proportionnel, le nombre de membres masculins et féminins du Conseil national par parti était par ailleurs indiqué dans les portraits des partis.

Administration fédérale

Pour l'administration fédérale, le Conseil fédéral a fixé de nouvelles **valeurs cibles et des indicateurs** pour la période de législature de 2024 à 2027¹³⁸. Les valeurs cibles sont définies d'après la part de femmes et d'hommes dans la population active suisse. En ce qui concerne

¹³⁵ <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-80358.html>

¹³⁶ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2022/2547/fr>

¹³⁷ <https://www.bk.admin.ch/bk/fr/home/droits-politiques/election-du-conseil-national/election-du-conseil-national-2023.html>

¹³⁸ <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-100887.html>

la répartition des sexes parmi les cadres intermédiaires et la haute direction, seules des valeurs cibles applicables à la part des femmes ont été fixées.

Une sensibilisation concernant la position de l'administration fédérale sur l'égalité des chances entre femmes et hommes se fait dans les formations visant notamment les cadres.

Initiatives parlementaires

En 2019, deux initiatives parlementaires ont été déposées (19.440¹³⁹, 19.460¹⁴⁰), lesquelles visaient l'introduction du **critère « genre »** pour l'élection du Conseil national. Les deux ont été rejetées par le Parlement. Il a été considéré qu'il incombait aux partis politiques d'œuvrer à l'amélioration de la représentation des femmes lors d'élections.

Réalisations récentes en matière de politique étrangère

Le renforcement de la participation pleine et effective des femmes dans toutes les sphères de la vie publique et politique, en particulier dans les processus de décision, est une des quatre priorités thématiques de la **Stratégie du DFAE sur les droits des femmes et l'égalité des genres**¹⁴¹. La **participation des femmes aux processus de paix** est un élément central de l'action de la Suisse dans le cadre de l'Agenda WPS.

La coopération internationale suisse soutient les femmes à participer activement à la vie politique et à prendre part aux décisions concernant l'utilisation des ressources budgétaires publiques, l'affectation des ressources et des services publics. Depuis de nombreuses années, la coopération internationale encourage la représentation, la participation et le leadership des femmes, notamment dans les institutions politiques, les projets de développement public, la gestion des services et des ressources publiques, les élections, les médias et les initiatives de la société civile. Par exemple, au niveau communautaire, au Népal, la DDC a soutenu un projet visant à encourager les femmes à se porter candidates à des postes politiques et à assumer efficacement leur rôle de leader politique. Le projet se concentre en premier lieu sur la formation politique, le conseil et l'accompagnement des femmes (nouvellement) élues - de manière ciblée aussi les femmes des castes les plus basses. Parallèlement, leurs maris, fils et représentants masculins au sein des autorités communales et des partis politiques sont impliqués dans le soutien de l'engagement des femmes.

8. Mécanismes institutionnels chargés de favoriser la promotion de la femme

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG)

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes est un office du DFI. Il est l'autorité compétente pour les questions relevant de l'égalité entre les sexes.

Le mandat du BFEG est défini dans la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (art. 16 LEg) : le BFEG encourage la **réalisation de l'égalité entre les sexes dans tous les domaines** et s'emploie à éliminer toute forme de discrimination.

¹³⁹ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20190440>

¹⁴⁰ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20190460>

¹⁴¹ <https://www.eda.admin.ch/eda/fr/dfae/dfae/publikationen.html/content/publikationen/fr/eda/Chancengleichheit/EDA-Strategie-Geschlechtergleichstellung-Frauenrechte.html>

Le BFEG s'attache à promouvoir les échanges et la collaboration avec les offices fédéraux compétents. Son rôle s'est renforcé à travers la **Stratégie Égalité 2030**. Le BFEG est responsable de sa coordination et pilote le comité interdépartemental. Le BFEG est aussi l'organe officiel de coordination de la mise en œuvre de la **Convention d'Istanbul** aux niveaux national et international. Depuis 2021, le BFEG peut accorder des aides financières à des programmes, projets ou activités régulières sur la base de l'ordonnance contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.

Depuis 2024, le BFEG s'occupe aussi des questions en lien avec la protection contre la discrimination des personnes **LGBTI**. Dans le cadre de cette mission, il est responsable du traitement de mandats parlementaires spécifiques et travaille avec les services fédéraux qui continuent de s'occuper de ces thématiques. Il s'emploie à renforcer les échanges avec les cantons et les communes qui traitent déjà de ces questions, ainsi qu'avec les organisations spécialisées et non gouvernementales concernées. Deux postes ont été créés à cet effet. Parmi les principales tâches actuelles figure l'élaboration d'un plan d'action national visant à réduire le nombre de cas de violence et de crimes de haine à l'encontre des personnes LGBTQ, en réponse au postulat 20.3820 Barrile¹⁴².

En 2024, les effectifs du BFEG sont de 24 postes équivalents plein temps, y compris les postes alloués à la Commission fédérale des questions féminines CFQF. Le BFEG dispose cette année d'un budget de fonctionnement de CHF 8,2 millions et d'un budget pour les aides financières de CHF 7,3 millions.

Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF)

La Commission fédérale pour les questions féminines¹⁴³ est une commission administrative extraparlamentaire permanente instituée par le Conseil fédéral en 1976. Elle est l'**organe consultatif de la Confédération** pour toutes les questions spécifiquement féminines ou touchant à l'égalité entre hommes et femmes en Suisse.

La CFQF, en tant qu'**organe indépendant** et non affilié à un parti politique, est un trait d'union important entre les milieux politiques, les autorités et la société civile. Elle analyse la situation des femmes en Suisse et réunit des connaissances spécialisées dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes, dans lesquelles les autorités fédérales peuvent puiser lorsqu'elles en ont besoin. Elle accomplit ses tâches en complément de l'activité du BFEG.

La composition diversifiée de la commission fait d'elle un lieu d'échanges et de réseautage pour les associations féminines, les partenaires sociaux et les milieux scientifiques. Selon le thème traité, elle collabore avec des services administratifs, des organisations de défense des droits humains ou les milieux politiques et scientifiques.

Institution suisse des droits humains (ISDH)

Le 1er octobre 2021, le Parlement a adopté le projet de création d'une **institution nationale des droits de l'homme en Suisse** (ISDH¹⁴⁴), pour remplacer le projet pilote du Centre suisse de compétence pour les droits humains (CSDH¹⁴⁵) par une institution durable de protection et de promotion des droits de l'homme en Suisse. Le CSDH a clôturé ses activités au 31 décembre 2022, et l'Institution suisse des droits humains a été créée le 23 mai 2023.

¹⁴² <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20203820>

¹⁴³ <https://www.ekf.admin.ch/ekf/fr/home.html>

¹⁴⁴ <https://www.isdh.ch/fr>

¹⁴⁵ <https://skmr.ch/fr>

La création de cette institution est un moment historique en Suisse et une étape importante après avoir figuré pendant plus de 20 ans à l'agenda politique. L'ISDH, institution indépendante, a pour mission de contribuer à **protéger et à promouvoir les droits de l'homme en Suisse**, en collaborant avec les autorités fédérales, cantonales et communales, ainsi qu'avec tous les acteurs concernés.

Réalisations récentes en matière de politique étrangère

La **nouvelle Stratégie de politique extérieure** (2024-2027) de la Suisse¹⁴⁶ mentionne explicitement les droits des femmes dans les priorités de politique étrangère en matière de diplomatie des droits de l'homme.

Par ailleurs, la Suisse utilise le marqueur « **Aide à l'appui de l'égalité homme-femme et de l'autonomisation des femmes** » établi par le Comité d'aide au développement (CAD) de l'OCDE pour son suivi interne et lui fournit ses statistiques sur les engagements financiers annuels en matière de genre pour ses publications officielles¹⁴⁷.

Au niveau bilatéral, les droits des femmes sont régulièrement abordés dans le cadre des dialogues annuels sur les droits de l'homme ou lors des **Examens Périodiques Universels** du Conseil des droits de l'homme. La Suisse soutient aussi des projets d'organisations partenaires visant à promouvoir les droits des femmes et l'égalité des genres. Au niveau multilatéral, la Suisse est active sur ces thèmes au sein des Nations Unies ou d'organisations régionales (par ex. OSCE, Conseil de l'Europe, etc.).

Dans le but d'obtenir un effet de levier plus important, la Suisse combine ses différents instruments de politique extérieure pour la défense et la promotion des droits des femmes et des filles. Ainsi, la Suisse associe son travail de coopération sur le terrain au **dialogue politique bilatéral et multilatéral**, et cherche aussi à **collaborer avec le secteur privé** lorsque cela s'avère judicieux. En outre, la coopération internationale suisse soutient des organisations multilatérales telles qu'ONU Femmes, le PNUD¹⁴⁸, le FNUAP¹⁴⁹, l'UNICEF¹⁵⁰, l'ONUSIDA¹⁵¹ et la Banque mondiale¹⁵² par des contributions de base importantes et s'engage dans les organes de ces organisations pour une politique d'égalité.

9. Les droits fondamentaux des femmes

Lutte contre les mariages d'enfants et les mariages précoces et forcés

La loi fédérale concernant la lutte contre les **mariages forcés** prévoit tant des mesures préventives que des sanctions civiles, administratives et pénales en cas de mariages forcés. Selon le code civil suisse (RS 210, CC¹⁵³), une union contractée sous la contrainte doit être rompue (art. 105, ch. 5, CC). Le mariage doit aussi être annulé lorsque l'un des époux était

¹⁴⁶ <https://www.eda.admin.ch/eda/fr/dfae/politique-exterieure/mise-oeuvre-politique-exterieure/aussenpolitischestrategie.html#>

¹⁴⁷ https://www.oecd-ilibrary.org/sites/00eb9f0b-en/index.html?itemId=/content/component/5e331623-en&_csp=_b14d4f60505d057b456dd1730d8fcea3&itemIGO=oecd&itemContentType=chapter

¹⁴⁸ Le Programme des Nations Unies pour le développement : <https://www.undp.org/fr>

¹⁴⁹ Le Fonds des Nations Unies pour la population : <https://www.unfpa.org/fr>

¹⁵⁰ Le Fonds des Nations unies pour l'enfance : <https://www.unicef.org/fr>

¹⁵¹ Le Programme commun des Nations unies sur le VIH/sida : <https://www.unaids.org/fr>

¹⁵² <https://www.banquemondiale.org/fr/home>

¹⁵³ https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/24/233_245_233/fr

mineur au moment de sa célébration et n'a pas encore 18 ans révolus, à moins que la poursuite du mariage ne soit conforme à l'intérêt prépondérant de cet époux (art. 105, ch. 6, CC).

Sur proposition du Conseil fédéral¹⁵⁴, le Parlement a décidé¹⁵⁵ en juin 2024 de **mieux protéger les personnes mariées** alors qu'elles étaient **mineures**. À l'avenir, un tel mariage devrait pouvoir être annulé jusqu'à l'âge de 25 ans révolus.

Le tribunal compétent peut exceptionnellement maintenir un tel mariage, si **l'intérêt prépondérant** de la personne mineure le commande et que cela correspond à sa **libre volonté**, ou qu'elle est devenue majeure et déclare de son plein gré vouloir maintenir le mariage. De plus, cette révision modifie **le droit international privé** pour prendre en compte deux situations spécifiques et ainsi renforcer la lutte contre les mariages avec un mineur. Dans ces deux cas, les mariages ne seront pas reconnus et ne produiront pas d'effets en Suisse. Il s'agit d'une part des mariages avec une personne de **moins de 16 ans au moment de l'examen**, et, d'autre part, des mariages avec un mineur lorsque **l'un des époux était domicilié en Suisse au moment de l'union**. Cette seconde règle vise en particulier **les mariages conclus durant les vacances d'été**, soit les cas dans lesquels des mineurs vivant en Suisse sont mariés à l'étranger pendant les vacances.

La lutte contre le mariage forcé est d'une grande importance pour le Conseil fédéral. De 2018 à 2021, la Confédération a soutenu financièrement le **Service contre les mariages forcés**, une ONG qui, en tant que centre de compétence, peut s'appuyer sur une longue expérience de conseil. De 2022 à 2024, le BFEG et le SEM soutiennent aussi par des aides financières le Service contre les mariages forcés. À la fin de l'été 2024, le service susmentionné déposera une demande de soutien financier supplémentaire pour la période 2025-2028. Le BFEG et le SEM devraient se prononcer sur la demande annoncée d'ici la fin de l'année 2024. Le rôle de ce service consiste en premier lieu à fournir des prestations de conseils en faveur des personnes concernées et des professionnels qui les assistent, pour gérer des cas complexes de mariages forcés. De plus, il apporte des connaissances aux acteurs locaux par l'intermédiaire de publications, de partages d'expériences, d'une offre de formation continue et de campagnes de sensibilisation ainsi que par sa présence dans les médias.

Réalisations récentes en matière de politique étrangère

Au niveau multilatéral, la Suisse promeut l'égalité des genres et les droits des femmes dans le cadre de **négociations de résolutions**, de **déclarations** ou par **l'organisation d'événements spécifiques**. Dans l'ensemble des résolutions et décisions négociées dans lesquelles elle est active, elle s'engage pour le renforcement du langage portant sur les droits des femmes et veille à ce qu'il soit conforme au cadre international.

La Suisse soutient aussi le travail des mécanismes de droits de l'homme dans le domaine de l'égalité des sexes et de la protection des droits des femmes, en particulier le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (**CEDEF**). La candidate présentée par la Suisse a été élue au Comité en juin 2024. Les recommandations du comité sont abordées et mises en œuvre à la fois dans les discussions bilatérales et par le biais des programmes de coopération au développement. La Suisse s'investit pour un renforcement des liens entre la Convention CEDEF et **l'agenda WPS**, par des initiatives ciblées tant à Genève qu'à New York. Elle a notamment organisé en 2024 une réunion informelle du Conseil de Sécurité sur les synergies entre ces deux instruments.

¹⁵⁴ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2023/2127/fr>.

¹⁵⁵ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20230057>

10. Les femmes et les médias

Loi fédérale sur la radio et la télévision

La loi fédérale sur la radio et la télévision (RS 784.40, LRTV¹⁵⁶) prévoit notamment que les programmes de radio et de télévision doivent **respecter la dignité humaine et être non discriminatoires**. Elle dispose en particulier que dans les émissions ayant un contenu informatif, les faits et événements doivent être présentés de manière fidèle.

En outre, chaque station de télévision ou de radio doit disposer d'un **organe de médiation** auprès duquel les citoyennes et citoyens peuvent s'adresser pour déposer une réclamation en cas d'infraction présumée. Cet organe sert alors de médiateur entre les diffuseurs radio-TV et les plaignants. Il établit un rapport sur la discrimination présumée. Le cas échéant, les plaignants peuvent déposer une plainte auprès de l'Autorité indépendante de plainte pour la radio et la télévision¹⁵⁷, un organe judiciaire indépendant.

Concession de la Société suisse de radiodiffusion et de télévision (SSR)

Depuis août 2018, la SSR – le plus important radiodiffuseur de service public national suisse – doit s'efforcer de **représenter les genres de manière appropriée** dans ses services journalistiques. Les informations diffusées par la SSR doivent en particulier refléter la représentation réelle des genres dans la sphère sociale concernée.

Chaque année, pour différentes régions linguistiques, des analyses de programme permettent d'examiner comment la SSR met en œuvre ce mandat et les résultats sont discutés avec elle.

Travaux sur une loi concernant les plateformes de communication

En avril 2023, les travaux sur une loi concernant les plateformes de communication ont commencé. L'objectif de cette loi est, entre autres, d'endiguer le **discours de haine**, y compris contre les femmes. Il s'agit également de lutter contre le phénomène des femmes qui se retirent du discours public ou des médias sociaux parce qu'elles sont attaquées verbalement de manière discriminatoire.

Plan d'action national pour la sécurité des journalistes en Suisse

L'Office fédéral de la communication (OFCOM) a publié en 2023 un **plan d'action pour la sécurité des journalistes en Suisse**¹⁵⁸. Ce plan d'action comprend neuf mesures concrètes dans les domaines de la sensibilisation et de la prévention, de la protection et du soutien en cas de menaces et de violences, ainsi que du cadre juridique. L'objectif général du plan d'action est donc d'inscrire le thème de la sécurité des journalistes à l'agenda public, d'attirer l'attention sur les problèmes auxquels sont confrontés les journalistes et de sensibiliser la société et les milieux politiques au rôle central des médias pour le bon fonctionnement de la démocratie en Suisse. Il mentionne explicitement que les **femmes journalistes** sont souvent confrontées à des types de **violence et menaces** encore plus lourdes en raison de leur sexe et renvoie à une fiche d'information de Syndicom contre le harcèlement sexuel dans les rédactions (page 11 du plan d'action).

¹⁵⁶ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20001794/index.html>

¹⁵⁷ <https://www.ubi.admin.ch/fr/aiiep-page-daccueil/>

¹⁵⁸ <https://www.bakom.admin.ch/bakom/fr/page-daccueil/medias-electroniques/politique-des-medias/plan-action-national.html>

Réalisations récentes en matière de politique étrangère

Le SEE a soutenu de 2018 à 2023 le projet « **Safety of Female Journalists Online** » (SOFJO¹⁵⁹) de l'OSCE. Ce projet visait à améliorer la sécurité des femmes journalistes dans toute la région de l'OSCE en leur favorisant un accès libre et sûr au cyberspace et aux technologies numériques. Le projet a sensibilisé les États sur les conséquences du harcèlement et des attaques en ligne contre les femmes journalistes. Il a renforcé aussi les capacités des acteurs compétents dans l'élaboration de politiques, bonnes pratiques et mesures visant à augmenter la sécurité des femmes journalistes en ligne. Le projet a permis la création d'un réseau de soutien envers les femmes journalistes composé de représentants de gouvernements, des médias, du monde académique et de la société civile. Dans le cadre de ce projet, la Suisse a soutenu l'élaboration des Guidelines for monitoring online violence against female journalists¹⁶⁰ qui ont été lancées en octobre 2023 dans le cadre de la Warsaw Human Dimension Conference. Ces lignes directrices permettent aux États de mettre en œuvre un système de suivi et de signalement plus systématique des agressions contre les femmes journalistes. Ce nouvel outil devrait permettre de détecter et prévenir l'escalade de la violence à l'encontre des femmes journalistes, en ligne et hors ligne.

En outre, le SEE a soutenu de 2020 à 2022 un projet de la Commission interaméricaine des droits de l'homme (CIDH¹⁶¹) du Secrétariat général de l'Organisation des États américains. À travers ce projet, le SEE a soutenu le bureau du Rapporteur Spécial pour **la liberté d'expression** de la CIDH dans ses activités visant à renforcer la protection de la liberté d'expression des femmes, en particulier les femmes journalistes d'Amérique latine.

Lancés par le DFAE, le site Internet et l'application **Women's Human Rights App** (W'sHR app¹⁶²) continuent de remplir leur objectif de départ : renforcer les capacités d'argumentation des États, du secteur académique et de la société civile, et faciliter les négociations de textes internationaux dans le domaine des droits des femmes et de l'égalité des genres. Ces dernières années, l'application a été actualisée en continu et comprend actuellement plus de 140 mots-clés thématiques liés aux textes les plus récents (agreed language).

11. Les femmes et l'environnement

La Suisse dispose d'une **législation environnementale** de haut niveau (protection de l'air, gestion des déchets et des produits chimiques, protection des eaux, etc.) et l'adapte en permanence à l'état de la technique – en tenant compte de la viabilité économique. L'ensemble de la population suisse est ainsi protégé contre les émissions nocives. Aucune mesure liée spécifiquement au genre n'est prise actuellement dans ce domaine.

De même, dans le cadre de sa **politique climatique**, la Suisse poursuit l'objectif de l'**Accord de Paris sur le climat** (RS 0.814.012¹⁶³), à savoir maintenir le réchauffement climatique global en dessous de 2°C par rapport aux niveaux préindustriels, voire si possible **1,5°C** (cf. art. 2 al. 1 let. a de l'Accord de Paris). Finalement, la Suisse prend constamment des mesures pour

¹⁵⁹ <https://www.osce.org/fom/safety-female-journalists-online>

¹⁶⁰ <https://www.osce.org/representative-on-freedom-of-media/554098>

¹⁶¹ <https://www.oas.org/fr/cidh/default.asp>

¹⁶² <https://womenshumanrights.ch/>

¹⁶³ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20162916/index.html>

améliorer la protection de la population contre les risques naturels. Là aussi, la politique climatique bénéficie à toutes et tous les habitant-e-s, sans distinction de genre.

Toutefois, un arrêt du 9 avril 2024 de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a condamné la Suisse pour violation de la Convention européenne des droits de l'homme, donnant partiellement raison à l'association « Aînées pour le climat » qui attaquait l'inaction de la Suisse face au changement climatique. La Suisse doit informer le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe, qui surveille l'exécution de l'arrêt, des mesures qu'elle prend à cet effet.

Réalisations récentes en matière de politique étrangère

La DDC vise à intégrer systématiquement le climat, l'énergie, l'environnement et la réduction des risques de catastrophe (RRC) dans la coopération au développement et l'aide humanitaire, afin d'améliorer la résilience globale des systèmes et des communautés, de manière équitable pour les hommes et les femmes – et s'assurer dans les processus de prévention des besoins spécifiques de protection des personnes les plus vulnérables dans le cas de catastrophes (naturelles). L'**obligation d'intégrer le changement climatique** est conforme à l'engagement pris par les pays membres de l'OCDE d'œuvrer pour une meilleure prise en compte de l'adaptation au changement climatique dans la planification du développement et l'aide au développement, à la fois à l'intérieur de leur propre administration et dans le cadre des activités entreprises avec les pays partenaires.

La Suisse intègre les perspectives et les préoccupations liées au genre dans ses activités internationales et multilatérales en matière d'environnement, et s'engage en faveur de l'intégration de la dimension de genre à tous les niveaux. Au cours des cinq dernières années, la DDC a fourni des financements de base aux organisations multilatérales qui placent les aspects liés au genre comme une priorité dans leur programmation. Le programme **Energising Development** (EnDev), par exemple, considère que **l'égalité d'accès à l'énergie** est cruciale pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Rendre l'énergie plus accessible a le potentiel d'augmenter les revenus et de contribuer à l'autonomie économique des femmes. C'est pourquoi le programme s'efforce de mieux répondre aux besoins pratiques des femmes et des filles en matière d'énergie thermique et électrique par une programmation transformatrice en matière de genre. En outre, la Suisse apporte son soutien à des organisations des secteurs du climat et de l'environnement qui ont des politiques ambitieuses en matière de genre et d'équité, telles que le « Centre international pour le développement intégré des montagnes (ICIMOD), le « International Water Management Institute » (IWMI), le Fonds vert pour le climat (GCF) et le Fonds d'adaptation (AF). Enfin, la Suisse soutient le Bureau des Nations Unies pour la réduction des risques de catastrophe (UNDRR) chargé de soutenir la mise en œuvre, le suivi et l'examen du « Cadre de Sendai pour la réduction des risques de catastrophe (2015 – 2030) ». Dans le contexte de cet accord international de l'ONU, la Suisse apporte aussi son soutien au **Plan d'action de Sendai sur le genre** (Sendai GAP¹⁶⁴), qui vise à accélérer la mise en œuvre du Cadre de Sendai en augmentant substantiellement les allocations de ressources, les activités visant à la réduction des risques de catastrophe qui prennent en compte la perspective de genre et en diminuant substantiellement les risques de catastrophe liés au genre d'ici à 2030.

¹⁶⁴ <https://www.undrr.org/news/what-sendai-gender-action-plan>

12. Domaine de l'enfance et de la jeunesse (petites filles et jeunes femmes)

L'encouragement du développement des **enfants et des jeunes** de même que leur **protection** est une priorité de la Suisse, ancrée dans la Constitution fédérale.

La responsabilité principale pour les questions de politique de l'enfance et de la jeunesse se trouve à l'échelle cantonale et communale. La Confédération a donc un rôle uniquement subsidiaire dans ce domaine.

En tant qu'organe de la Confédération responsable de la politique de l'enfance et de la jeunesse, l'OFAS s'engage pour que les enfants et les jeunes soient **accompagnés et encouragés dans leur développement**, et qu'ils soient en mesure **d'exploiter leur potentiel**, cela sans distinction de sexe.

Sur la base de la loi fédérale sur l'encouragement de l'enfance et de la jeunesse (RS 446.1, LEEJ¹⁶⁵), la Confédération a la possibilité de soutenir des organisations privées, mais aussi des cantons et des communes.

Dans le domaine de la protection, l'OFAS soutient les acteurs compétents pour la **protection de l'enfant** en élaborant des rapports de fond ainsi que des études, et en encourageant les échanges d'informations et d'expériences. Il octroie en outre des **aides financières** à des organisations qui s'engagent à l'échelle du pays ou d'une région linguistique pour la prévention de la maltraitance infantile, des abus sexuels et de la négligence. Ces dernières années, des subventions sont aussi octroyées à des organisations privées qui offrent des conseils aux personnes attirées sexuellement par les enfants.

En outre, l'OFAS et l'Office fédéral du sport (OFSP) sont membres du réseau « **Prévention des abus sexuels dans le domaine des activités de loisirs** ». Le réseau vise une collaboration coordonnée à l'échelle de la Suisse et une démarche commune en matière de prévention.

« **Jeunes et médias**¹⁶⁶ » est la plate-forme nationale de promotion des compétences médiatiques, réalisée à l'intention des enfants, des parents, mais aussi des enseignants ou autres professionnels concernés. Mise en place par l'OFAS sur mandat du gouvernement, son objectif est d'encourager les enfants et les jeunes à **utiliser les médias numériques de façon sûre et responsable**. Parmi les thèmes principaux figurent la violence dans les médias, la sexualité ou encore la pornographie, la discrimination et la haine en ligne, ou encore l'extrémisme. En outre, dans le domaine prioritaire « **Sexualité et Internet** », des contributions financières ont été accordées à des projets de prévention des risques liés à la sexualité sur Internet (**sexting**, **cybergrooming**, etc.). Le thème principal pour 2024 et 2025 est la protection des mineurs contre les cybercrimes sexuels.

Au niveau des cantons, des villes et des communes, de nombreuses **stratégies et mesures spécifiques** pour combattre la violence exercée par des jeunes ont été développées et appliquées ces dernières années¹⁶⁷. Certains cantons ont institué une **commission de protection de l'enfant** (par exemple le canton de Genève : Commission de l'enfance de la jeunesse et du soutien à la parentalité) ayant pour tâches principales d'observer l'évolution de

¹⁶⁵ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20092618/index.html>

¹⁶⁶ <https://www.jeunesetmedias.ch/>

¹⁶⁷ Plusieurs cantons ont adopté des lois sur l'enfance et la jeunesse ainsi que des stratégies et des plans d'action. En 2016, les cantons ont adopté les recommandations pour le développement de la politique de l'enfance et de la jeunesse dans les cantons ; cf. <https://www.politiqueenfancejeunesse.ch/etat-des-lieux/cantons>.

la protection de l'enfant, d'élaborer des recommandations à l'intention des départements et des gouvernements, d'évaluer les lacunes dans le domaine de l'exécution ainsi que de coordonner les procédures, les mesures et les offres. Le canton de Schaffhouse dispose d'un concept cantonal de protection de l'enfant qui a donné naissance à la conférence de protection de l'enfant, au groupe spécialisé enfance et jeunesse ainsi qu'au guide cantonal sur la mise en danger du bien-être de l'enfant. Quant au canton de Berne, il dispose d'un concept de protection de l'enfant. Le canton de Lucerne soutient un groupe spécialisé dans le travail avec les filles, qui thématise l'échange interrégional entre spécialistes sur des thèmes spécifiques aux filles.

Les **cantons** ont amélioré leurs **plans de prévention et d'intervention** pour lutter plus efficacement contre les différentes formes de mauvais traitements et d'abus sexuels infligés aux enfants. Des efforts ont en outre été déployés dans plusieurs cantons afin d'améliorer la formation et la sensibilisation des spécialistes qui travaillent avec des enfants (formation et cours de perfectionnement). Par exemple, le canton de Genève s'est doté d'un plan d'action contre la violence domestique pour la période 2023-2028 qui vise à renforcer la prévention et la détection des violences en milieu scolaire par le biais de cours renforcés sur l'éducation sexuelle et affective, une formation accrue du personnel éducatif, et des programmes de sensibilisation pour les jeunes de 13 à 18 ans. Des démarches sont entreprises dans un but préventif : distribution de brochures pratiques, séances d'information, circulaires, formations du personnel enseignant, des monitrices et moniteurs ainsi que des éducatrices et éducateurs travaillant avec des enfants. Le canton de Berne dispose par exemple d'un site internet qui met à la disposition des écoles un aperçu des offres de prévention de la violence sexospécifique. Plusieurs cantons et communes ont aussi participé à des campagnes qui luttent contre la violence sexuelle, physique et psychique et cherchent à renforcer la confiance en soi des filles et des jeunes femmes. Par exemple, dans le cadre de la campagne contre les violences domestiques déployée dans les transports publics du canton de Genève¹⁶⁸, une diapositive décrivant une situation d'abus sexuel intrafamilial commis sur une jeune fille est diffusée régulièrement depuis 2022. De même, un visuel spécifique sur le sexting, mettant en garde contre la diffusion d'images intimes comme forme de violence en couple, est diffusé. Les cantons de Berne et Fribourg ont mis sur pied l'exposition « Plus fort que la violence »¹⁶⁹ qui s'adresse aux jeunes. Le canton de Vaud a mis en place une campagne de communication (dépliants, affiches et site internet) auprès des élèves pour les sensibiliser au harcèlement sexuel. Le canton du Tessin a adopté un programme qui a comme objectif de promouvoir une culture partagée des droits des enfants et des jeunes, de les protéger contre toute forme de maltraitance et de violence, de promouvoir la bienveillance et de prendre en charge les situations critiques¹⁷⁰. Plusieurs cantons collaborent aussi avec « **Conseils + Aide 147** » de Pro Juventute. Certains font usage d'affiches pour informer sur le **numéro national « 147 »** et les centres de protection de l'enfant.

Entre 2014 et 2022, 24 des 26 cantons¹⁷¹ ont sollicité une aide financière en vertu de l'art. 26 LEEJ¹⁷², afin d'élaborer ou de développer leur politique cantonale de l'enfance et de la jeunesse. Des mesures dans les champs d'action suivants peuvent être élaborées dans le cadre de ces **programmes cantonaux** : l'encouragement de l'enfance, de la jeunesse et de

¹⁶⁸ <https://www.ge.ch/document/campagne-stop-violences-maison/menace-diffusion>

¹⁶⁹ <https://plus-fort-que-la-violence.ch/fr/>

¹⁷⁰ https://www4.ti.ch/fileadmin/DSS/DASF/UFaG/ProgrammaDirittiBambini_giugno2022_.pdf

¹⁷¹ <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/finanzhilfen/kjfg/finanzhilfen-kantonale-programme.html>

¹⁷² En vertu de l'art. 26 de la LEEJ, la Confédération subventionne, depuis 2014 et jusqu'en 2022, des programmes cantonaux visant à constituer et à développer les politiques de l'enfance et de la jeunesse

la famille, le conseil et le soutien dans la vie quotidienne et lors de difficultés, les aides complémentaires à l'éducation.

Au niveau des villes, le projet Atleta¹⁷³ de la ville de Zurich a pour objectif d'augmenter la part des filles dans le sport associatif, en mettant l'accent sur les sports où les filles sont peu nombreuses. Il s'agit notamment de sous-projets avec des sports spécifiques, de projets sur les modèles de rôle et sur la création et le développement d'équipes juniors féminines ou de formations dans le domaine de la compétence en matière de genre dans le sport.

Réalisations récentes en matière de politique étrangère

Les jeunes filles constituent un groupe cible important des programmes déployés par la DDC dans les domaines de **l'éducation et de la santé**, en particulier concernant la **prévention des mariages précoces**, ainsi que les **droits sexuels et reproductifs** et le **SIDA**. La DDC soutient des partenaires travaillant dans ce domaine, tels que l'UNICEF et ONU Femmes.

¹⁷³ <https://www.stadt-zuerich.ch/site/atleta/de/atleta.html>

Section 4 – Institutions et processus nationaux

1. Stratégie Égalité 2030

Dans le cadre du Programme de la législature 2019-2023, le Conseil fédéral a décidé de mettre sur pied une « Stratégie nationale pour l'égalité entre femmes et hommes ». La **Stratégie Égalité 2030** a été adoptée le 28 avril 2021. La perspective de la **Stratégie Égalité 2030** est la suivante : « Les femmes comme les hommes participent à égalité à la vie économique, familiale et sociale. Ils bénéficient de la même sécurité sociale tout au long de leur vie et se réalisent dans un environnement respectueux, sans subir ni discrimination ni violence. »

La stratégie met l'accent sur la promotion de l'égalité dans la vie professionnelle, l'amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et la lutte contre la discrimination, le sexisme et la violence. Il s'agit de la première stratégie nationale de la Confédération qui vise à promouvoir spécifiquement l'égalité entre les femmes et les hommes.

La Stratégie Égalité 2030 répond aux objectifs de développement durable de **l'Agenda 2030** et en particulier à l'objectif 5 sur l'égalité entre les sexes et à l'objectif 8.5 sur l'égalité salariale. Tout en améliorant l'égalité sur le plan national, la stratégie doit aussi visibiliser la politique suisse de l'égalité au niveau international.

La Stratégie Égalité 2030 s'inscrit aussi dans le cadre de la mise en œuvre des instruments internationaux ratifiés par la Suisse, tels que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (**CEDEF**) et 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 (**Convention d'Istanbul**).

Enfin, cette stratégie est l'occasion de renforcer la collaboration avec tous les partenaires intéressés par les questions d'égalité, en particulier les cantons et les communes, à travers des échanges réguliers de bonnes pratiques et le développement de projets communs.

Le BFEG est responsable de la coordination de la Stratégie Égalité 2030 et de son plan d'action. Au niveau opérationnel, la mise en œuvre des mesures est assurée par les entités responsables. Un **Comité interdépartemental** Stratégie Égalité 2030 garantit un ancrage complet de la stratégie dans l'administration fédérale. Tous les départements et la Chancellerie fédérale y sont représentés. Il se réunit en principe deux fois par année.

Le **caractère transversal** de la thématique de l'égalité est bien illustré par la Stratégie Égalité 2030. Tous les départements et la Chancellerie fédérale participent au plan d'action par des mesures relevant de leur domaine de compétence. Cela montre que les questions d'égalité concernent toute l'administration fédérale et non un seul office. Ces compétences thématiques et les synergies associées sont en outre importantes pour bénéficier des expertises relatives à chaque domaine.

De 2022 jusqu'au **bilan intermédiaire** de 2025, le BFEG a obtenu des ressources financières et personnelles supplémentaires qui s'élèvent à 2 équivalents temps plein (ETP) et 200'000 CHF de frais de conseils par année (1 ETP et 100'000 CHF de frais de conseil par année pour la coordination et le suivi de la stratégie ; 1 ETP et 100'000 CHF de frais de conseil par année pour la gestion de Logib). Les mesures prévues pour mettre en œuvre la stratégie sont intégrées autant que possible dans les structures actuelles et financées via le processus budgétaire ordinaire.

La Stratégie Égalité 2030 est complétée par un **plan d'action**, qui est régulièrement actualisé, en principe deux fois par année. Cette mise à jour sert aussi de monitoring de l'état de mise

en œuvre des mesures. Les cantons et les communes participent aussi au plan d'action par des mesures de leur responsabilité.

En début d'année 2024, le plan d'action comptait 281 mesures, dont 92 au niveau fédéral. Parmi celles-ci, 44 mesures relèvent du plan d'action national de la Suisse 2022-2026 en vue de la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul.

Un bilan intermédiaire sera réalisé d'ici à la fin 2025. Il permettra d'évaluer l'état de mise en œuvre de la Stratégie Égalité 2030, qui sera ajustée si nécessaire.

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. Dans le cadre de la Stratégie Égalité 2030, plusieurs cantons ont en outre annoncé l'élaboration de nouvelles stratégies et de plans d'action. Ils concernent notamment 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.

2. Budgétisation tenant compte du genre

Plusieurs interventions parlementaires liées à la budgétisation tenant compte du genre ont été déposées ces dernières années, par exemple la motion 20.3397 Funicello¹⁷⁴ « **Gender budgeting**. Apporter une réponse équitable à la crise ». Cette dernière demandait au Conseil fédéral de présenter un projet de loi prévoyant que la dimension de genre soit intégrée dans le processus budgétaire. Le Conseil fédéral proposait le rejet de la motion, en considérant notamment que le rapport coût/utilité de cette approche n'est pas avéré pour la Confédération, car le budget fédéral est essentiellement axé sur une redistribution à des tiers. Le Parlement a aussi rejeté la motion.

Toutefois, le Conseil fédéral soutient que les différents offices fédéraux et départements sont libres de procéder à des analyses des effets des dépenses sur les objectifs d'égalité des sexes dans les domaines où ils le jugent utile.

Analyse du budget du programme « Jeunesse et Sport »

Le Conseil fédéral a été chargé par le Parlement en réponse au postulat 21.3078 Trede¹⁷⁵ d'effectuer une analyse du budget du programme « Jeunesse et Sport » de l'OFSP0 prenant en compte le critère du sexe et d'élaborer un rapport sur la question. Le rapport¹⁷⁶ a été adopté par le Conseil fédéral le 29 novembre 2023.

Jeunesse et Sport (J+S), le plus important programme d'encouragement du sport de la Suisse, se développe en permanence et s'adapte aux besoins de la société. Malgré cela, il semblerait que **les garçons et les jeunes hommes restent davantage attirés par les offres J+S que les filles et les jeunes femmes**.

¹⁷⁴ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20203397>

¹⁷⁵ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20213078>

¹⁷⁶ <https://www.parlament.ch/centers/eparl/curia/2021/20213078/Bericht%20BR%20F.pdf>

L'**analyse du budget** selon le sexe, actualisée sur la base des données 2019, montre que les écarts entre les sexes persistent en ce qui concerne la proportion de participantes (42 %) et la part de subventions générées par celles-ci (38 %). Le taux de participantes s'élève à 40 % dans les cours J+S, et à 46 % dans les camps J+S. La proportion plus faible de participantes aux cours J+S est notamment à mettre sur le compte de la sous-représentation des filles et des jeunes femmes dans les cours J+S organisés par les clubs. La proportion de femmes au sein des cadres J+S varie selon la fonction (monitrices 40 % ; coachs 42 % ; expertes 31 %). Les écarts entre les sexes se sont légèrement réduits au cours des cinq dernières années, aussi bien en ce qui concerne la proportion de participantes qu'en ce qui concerne la part de subventions générées par celles-ci, et la proportion de femmes assumant une fonction de cadre J+S (monitrices, coachs, expertes). Le soutien des cours et des camps J+S est basé sur l'activité. Cela signifie que plus d'activité sportive entraîne des subventions plus élevées. Les subventions ne dépendent pas du sexe et sont donc neutres du point de vue du sexe.

Pour inciter davantage de filles et de jeunes femmes à faire du sport, il faut de **nouveaux formats d'offres** qui soient facilement accessibles et non contraignants, qui n'exigent pas d'adhésion ou de connaissances sportives préalables et qui ne privilégient pas la compétition.

La réalisation d'une nouvelle analyse du budget de J+S selon le sexe en 2030 est inscrite dans le plan d'action de la Stratégie Égalité 2030¹⁷⁷.

Aides financières pour des projets dans la vie professionnelle et pour prévenir la violence

Le BFEG octroie des **aides financières** pour des projets innovants visant à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle et à prévenir la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.

Le 1er janvier 2020, l'ordonnance sur les mesures visant à prévenir et à combattre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, adoptée en accord avec la Convention d'Istanbul, est entrée en vigueur. Conformément à celle-ci, le BFEG peut octroyer des aides financières à des projets de prévention. À cette fin, le Conseil fédéral a décidé d'attribuer un crédit annuel de CHF 3 millions au BFEG.

Ces aides financières s'ajoutent aux CHF 4,5 millions par année prévus pour des projets visant à promouvoir l'égalité effective entre femmes et hommes dans la vie professionnelle, conformément à la loi sur l'égalité.

3. Processus pour la préparation du rapport

Le **BFEG** est responsable de la coordination du rapport et de la rédaction des passages qui concernent son domaine de compétence. Le BFEG a consulté les différents **offices et départements de l'administration fédérale concernés** par les thèmes du rapport (Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées BFEH, Chancellerie fédérale ChF, Département fédéral de l'environnement, des transports, de l'énergie et de la communication DETEC, Direction de la Coopération au Développement du DFAE DDC et Secrétariat d'État du DFAE, Division Paix et Droits de l'homme DPDH, Office fédéral des assurances sociales OFAS, Office fédéral de la communication OFCOM, Office fédéral de l'environnement OFEV, Office fédéral de la justice OFJ, Office fédéral du personnel OFPER, Office fédéral de la statistique OFS, Office fédéral de la santé publique OFSP, Secrétariat d'État à l'économie

¹⁷⁷ <https://www.egalite2030.ch/fr/4.1.3.6>

SECO, Secrétariat d'État aux migrations SEM, Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI). Afin de faciliter les travaux dans les délais impartis, la structure du précédent rapport a été maintenue dans la section 3 avec les douze domaines critiques. Pour le reste, le rapport a été rédigé selon la structure proposée et à l'aide des questions d'orientation. Les différentes contributions ont été consolidées par le BFEG et forment le présent rapport. Le projet de rapport a été transmis pour **prise de position** à la **Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité CSDE**, qui regroupe les services et bureaux officiels chargés de la promotion de l'égalité au niveau de la Confédération, des cantons et des villes. Par ailleurs, la **Commission fédérale pour les questions féminines CFQF** a été consultée. Au niveau de la **société civile**, la Coordination post Beijing des ONG suisses a aussi pu s'exprimer sur le projet de rapport.

4. Mécanismes de contrôle internationaux

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes CEDEF

La Suisse a soumis son **sixième rapport sur la mise en œuvre de la CEDEF** le 25 novembre 2020¹⁷⁸. Il convient de mentionner que la CEDEF englobe à cet égard les activités de politique intérieure et extérieure de la Suisse. Dans ce rapport, la Suisse dresse un bilan globalement positif : une première stratégie nationale en matière d'égalité entre femmes et hommes est en cours d'élaboration et au niveau législatif, plusieurs nouvelles mesures visent à promouvoir l'égalité des sexes. Le rapport met aussi en évidence les défis qu'il reste à relever, tels que les inégalités dans la vie professionnelle et le problème de la violence à l'égard des femmes. La Suisse a présenté son rapport devant le Comité CEDEF le 21 octobre 2022. Deux recommandations prioritaires formulées par le comité en 2016 ont pu entre-temps être mises en œuvre : le Conseil fédéral a lancé en avril 2021 la Stratégie Égalité 2030 et le plan d'action national pour la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul a été adopté en juin 2022.

Le **Comité CEDEF** a publié le 31 octobre 2022 quelque 70 **recommandations** relatives à l'application en Suisse de la Convention¹⁷⁹. Les recommandations formulées concernent la pérennisation du travail en faveur de l'égalité dans les cantons, le renforcement des mesures qui encouragent l'égalité salariale ou encore l'adaptation de la définition pénale du viol. D'ici fin 2024, la Suisse soumettra un **rapport intermédiaire** au Comité CEDEF, dans lequel elle rendra compte de l'état de mise en œuvre des quatre nouvelles **recommandations** définies comme **prioritaires** par le Comité CEDEF. Celles-ci concernent le renforcement des connaissances des autorités judiciaires concernant l'applicabilité directe et l'utilisation de la Convention dans la procédure juridique (16a) ; l'élimination des différences cantonales dans le financement de la mise en œuvre de l'égalité des sexes et la garantie que chaque canton dispose d'un bureau de l'égalité (32a) ; la révision des éléments constitutifs du viol et d'autres délits sexuels (42d) et, enfin, la révision de la réglementation des cas de rigueur dans les cas de violence domestique (42f).

Afin de suivre au mieux la mise en œuvre des recommandations faites par le Comité CEDEF, le BFEG a consulté les services fédéraux compétents et a élaboré avec eux **un ordre de priorité** pour leur mise en œuvre. Les cantons, via la Conférence des gouvernements

¹⁷⁸ [Réponse de la Suisse à la liste de points et de questions établie en vue du sixième rapport périodique de la Suisse du novembre 2020](#)

¹⁷⁹ [Observations finales sur le sixième rapport périodique de la Suisse du 31 octobre 2022](#)

cantonaux (CdC), ont aussi été invités à prioriser les recommandations de la compétence de niveau cantonal.

Dans le cadre de l'actualisation du plan d'action de la Stratégie Égalité 2030 en décembre 2023, le BFEG a invité les offices de l'administration fédérale ainsi que les cantons à formuler de **nouvelles mesures en fonction des priorités définies** lors de la consultation sur les recommandations. Cette démarche permet une mise en œuvre des recommandations du comité CEDEF dans un cadre déjà existant, ce qui vise à faciliter le travail et éviter les doublons. Ainsi, les recommandations transformées en mesures sont visibles dans le plan d'action de la Stratégie Égalité 2030 (disponible sur le site Internet www.egalite2030.ch > Plan d'action, à l'aide de la fonction « Filtrer » > Source > Recommandations CEDEF).

Conseil des droits de l'homme de l'ONU : Examen périodique universel

En préparation au quatrième examen périodique universel (EPU¹⁸⁰), la Suisse a élaboré un rapport sur l'état de la mise en œuvre des recommandations adoptées lors du dernier examen. La Suisse a soumis ce rapport étatique au Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme en octobre 2022. L'EPU couvre aussi les activités de politique intérieure et extérieure de la Suisse.

Le **quatrième examen périodique universel** a eu lieu le 27 janvier 2023¹⁸¹. Sur les 317 recommandations, le Conseil fédéral en a accepté 209. Dans le domaine de l'égalité, celles-ci portent notamment sur la lutte contre la violence de genre et pour une meilleure représentation des femmes à des postes décisionnels. Cette prise de position est le résultat d'une large consultation des offices fédéraux concernés et des cantons et d'un échange avec d'autres acteurs en dehors de l'administration fédérale.

La mise en œuvre des recommandations acceptées au niveau national incombe à la Confédération et aux cantons, dans le cadre de leurs compétences respectives. La Suisse s'y attachera en poursuivant le dialogue avec tous les acteurs concernés jusqu'au prochain cycle de l'EPU. Le suivi de la mise en œuvre sera assuré conjointement par le DFAE et le DFJP.

Rapport sur la mise en œuvre de l'Agenda 2030

La Suisse a prévu d'envoyer tous les quatre ans un **rapport national volontaire** (Voluntary National Review, VNR) sur sa mise en œuvre de l'Agenda 2030. Alors que le premier rapport a été présenté en 2018, le second rapport¹⁸² de la Suisse a été publié en 2022. Il dresse un **bilan intermédiaire** des progrès réalisés et des défis dans la mise en œuvre de l'Agenda 2030, aux niveaux national et international. Le rapport comprend aussi un chapitre sur l'Objectif de développement durable ODD 5 relatif à l'égalité des sexes.

¹⁸⁰ <https://www.ohchr.org/en/hr-bodies/upr/upr-home>

¹⁸¹ <https://www.eda.admin.ch/eda/fr/dfae/politique-exterieure/organisations-internationales/nu/onu-droits-homme/examen.html>

¹⁸² https://www.sdgita2030.ch/docs/CountryReport/country-report-switzerland-2022_fr.pdf

Section 5 – Statistiques

L'Office fédéral de la statistique (OFS) améliore et élargit constamment l'offre en matière de statistiques sur l'égalité entre femmes et hommes, notamment en étendant les données disponibles selon le sexe et d'autres caractéristiques sociodémographiques, afin de tenir compte, dans la mesure du possible, de l'intersectionnalité, et en développant de nouveaux indicateurs pertinents à la thématique. À titre d'exemple, voici deux jalons importants sur cette voie :

- En collaboration avec le BFEG, l'OFS a contribué à l'élaboration des **directives** du Conseil fédéral qui définissent la démarche et les conditions **pour la prise en compte du genre dans les études et statistiques de la Confédération**¹⁸³, entrées en vigueur le 1^{er} mars 2024, ainsi que d'un outil et de questions directrices en soutien à l'application des directives¹⁸⁴. Ces dernières visent à améliorer les connaissances sur les effets de genre dans la recherche de l'administration fédérale ainsi que la collecte et le traitement de données statistiques désagrégées par sexe. Avec ces nouvelles directives, la motion 20.3588 Herzog Eva¹⁸⁵ « Améliorer les données sur les conséquences pour l'un et l'autre sexes » est mise en œuvre.
- Dans le cadre du rapport¹⁸⁶ du Conseil fédéral de 2022 donnant suite au postulat 19.4132¹⁸⁷ « **Inégalité salariale** entre les femmes et les hommes. Saisir l'écart global de revenu du travail et d'autres indicateurs », l'OFS a calculé de **nouveaux indicateurs**, désormais mis à jour régulièrement : l'écart global de revenus du travail (gender overall earnings gap, GOEG), le revenu des personnes exerçant une activité indépendante et l'écart de rente entre femmes et hommes (gender pension gap)¹⁸⁸.

L'OFS poursuit son engagement dans les activités concernant les **statistiques liées à l'égalité entre femmes et hommes au niveau international**, en particulier en participant comme membre actif dans plusieurs groupes, par exemple l'Inter-Agency Expert Group on Gender Statistics (IAEG-GS), qu'il a présidé de 2020 à 2023, et le « Steering Group on Gender Statistics » de la Commission économique pour l'Europe de l'ONU (ONU-CEE).

Pour les années à venir, la réalisation d'une **étude sur la prévalence de la violence basée sur le genre** sera une des principales priorités dans le domaine des statistiques de genre. Partie intégrante de la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul, elle répondra à une demande croissante de données sur ce thème. L'**extension de l'offre de données et indicateurs**, une diffusion en phase avec son temps et la communication avec les utilisatrices et utilisateurs figureront aussi parmi les objectifs de ces prochaines années.

Concernant les Objectifs de développement durable (ODD), la Suisse dispose d'un **système de monitoring qui comporte 85 indicateurs dont 7 se rapportent au genre**¹⁸⁹. Parmi ceux-ci, 4 sont complémentaires aux indicateurs globaux de l'ONU, illustrant la situation de l'égalité des sexes dans le contexte suisse (signalés en italique) :

¹⁸³ <https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2024/410/fr>

¹⁸⁴ <https://www.ebg.admin.ch/fr/news-egalite-dans-les-etudes-et-statistiques>

¹⁸⁵ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20203588>

¹⁸⁶ <https://www.parlament.ch/centers/eparl/curia/2019/20194132/Bericht%20BR%20F.pdf>

¹⁸⁷ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20194132>

¹⁸⁸ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-femmes-hommes/revenu.html>

¹⁸⁹ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/developpement-durable/monet-2030.html>

- ODD 4¹⁹⁰ : *Personnel enseignant des hautes écoles - Professeurs et enseignants avec responsabilité de direction, part des femmes* ;
- ODD 5 et 8 : *Disparités salariales selon le sexe - Différence salariale hommes-femmes par rapport au salaire mensuel brut des hommes, secteur privé* ;
- ODD 5 : *Violence domestique - Nombre de victimes de violence physique grave dans le contexte domestique enregistrées par la police* ;
- ODD 5 : *Charge totale de l'activité prof. et du travail domestique - Temps consacré à l'activité professionnelle et au travail domestique et familial, population résidente permanente âgée de 15 à 64 ans* ;
- ODD 5 : *Part de femmes au Conseil national et dans les parlements cantonaux - Part de femmes dans le total des élus* ;
- ODD 5 : *Situation professionnelle selon le sexe - Proportion de salariés membres de la direction ou exerçant une fonction dirigeante parmi l'ensemble des salariés* ;
- ODD 8 : *Taux d'activité professionnelle des femmes - Part des femmes actives dans la population résidente permanente de cette tranche d'âges (femmes de 15 à 64 ans), en équivalent plein temps.*

Le **premier rapport intermédiaire**¹⁹¹, adopté par le Conseil fédéral le 24 janvier 2024, renseigne sur l'état d'avancement de la mise en œuvre de la **Stratégie pour le développement durable 2030**. Il est complété par une annexe statistique¹⁹² basée sur les indicateurs listés ci-dessus.

Les variables démographiques suivantes font partie du système suisse de statistiques sur les personnes et les ménages¹⁹³ : le sexe, la date de naissance et l'âge, l'état civil, la nationalité et, pour les ressortissants étrangers, l'autorisation de résidence. D'autres variables clés ayant trait au marché du travail, à la formation et à la migration sont aussi relevées de manière standard dans toutes les enquêtes du système. Le croisement de variables sociodémographiques dans la diffusion des données fera l'objet d'une attention accrue ces prochaines années afin de tenir compte, dans la mesure du possible s'agissant d'enquêtes par échantillonnage, de l'intersectionnalité et des spécificités de différents groupes de population.

¹⁹⁰ ODD 4 : assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie.

¹⁹¹ <https://www.are.admin.ch/are/fr/home/developpement-durable/strategie/sdd.html>

¹⁹² <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/developpement-durable/monet-2030/informations-systeme.assetdetail.28725643.html>

¹⁹³ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/catalogues-banques-donnees.assetdetail.23005033.html>

Section 6 – Conclusion et prochaines étapes

Au niveau fédéral, la Suisse s'efforce de poursuivre une double approche en matière d'égalité : d'une part, à travers l'unité dédiée qu'est le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, et d'autre part à travers une perspective transversale, qui s'est concrétisée avec la **Stratégie Égalité 2030**, adoptée par le Conseil fédéral en 2021. Pour aboutir à des résultats significatifs et durables, ces deux piliers sont nécessaires.

Bien qu'elle soit inscrite dans la **Constitution fédérale** depuis 1981, l'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas encore atteinte dans notre pays : en moyenne, les femmes gagnent 18 % de moins que les hommes. Plus de 55 délits de violence domestique sont commis chaque jour ; dans 70 % des cas, les victimes sont des femmes. Le fait que les couples mariés ne soient pas imposés individuellement et les difficultés à concilier travail et famille représentent souvent des entraves à l'autonomie économique des femmes et empêchent beaucoup d'hommes d'assumer davantage de tâches familiales. Les conséquences de cette situation – pénurie de personnel qualifié, risque financier en cas de séparation du couple, pauvreté à l'âge de la retraite et responsabilité financière pesant majoritairement sur l'homme en tant que « principal pourvoyeur » – ont un impact négatif sur la société et l'économie.

La Suisse travaille continuellement à la mise en œuvre du **Programme d'action de Beijing**, de la **CEDEF**, de l'**Agenda 2030** des Objectifs de développement durable et de l'**Agenda WPS « Women, peace and security »** ainsi que de la **Convention d'Istanbul**. La Suisse a adopté divers instruments pour répondre à ses engagements, tels qu'une première stratégie nationale pour l'égalité entre femmes et hommes, un plan d'action national 2022-2026 pour la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul et un plan d'action relatif à la Stratégie pour le développement durable 2030.

La Stratégie Égalité 2030 constitue un mécanisme important de coordination au niveau national. Trois ans après son adoption, des défis demeurent dans les quatre champs et les actions prioritaires de la Suisse se concentrent sur ces domaines : la promotion de l'égalité dans la vie professionnelle, l'amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, la prévention de la violence de genre et la lutte contre la discrimination.

Dans son message sur le **programme de la législature 2023-2027**¹⁹⁴, le Conseil fédéral a défini les points essentiels qui seront traités au cours des quatre prochaines années. L'un de ses objectifs est l'**encouragement de l'égalité entre les sexes et la promotion de l'inclusion et l'égalité des chances**. Le Conseil fédéral tient à ce que les inégalités fondées sur le sexe soient éliminées. Pour les prochaines années, le Conseil fédéral veut continuer à s'investir en faveur de l'inclusion, de l'encouragement de la solidarité ainsi que de l'égalité des chances des différents groupes de la société et des minorités, afin qu'ils continuent à contribuer à la diversité culturelle de la Suisse et que, grâce à la participation sociale, politique et économique, cette diversité soit réellement vécue. Les personnes en situation de handicap doivent être mieux protégées contre la discrimination dans le monde du travail et dans l'accès aux prestations de service. La cohésion sociale ne peut être garantie que si les disparités socio-économiques ne s'accroissent pas. Un monitoring périodique de la pauvreté ainsi que des mesures de prévention et de lutte contre cette dernière sont des composantes importantes de la stratégie du Conseil fédéral en vue d'assurer la cohésion sociale de la Suisse. De pair avec les cantons, les communes et des organisations de la société civile, la Confédération s'engage pour améliorer les mesures de prévention et de lutte contre la pauvreté, encourager

¹⁹⁴ <https://www.fedlex.admin.ch/filestore/fedlex.data.admin.ch/eli/fgae/2024/13/fr/pdf-a/fedlex-data-admin-ch-eli-fgae-2024-13-fr-pdf-a.pdf>

les échanges entre les acteurs concernés et élargir le socle de connaissances, afin que les risques de pauvreté puissent être prévenus et évités.

Enfin, conformément au programme de la législature, un **bilan intermédiaire de la Stratégie Égalité 2030** sera réalisé d'ici à la fin 2025. Il permettra d'évaluer l'état de mise en œuvre de la stratégie, qui sera ajustée si nécessaire.



Annexe

Prise de position de la Commission fédérale pour les questions féminines CFQF sur « Beijing +30 : Mise en œuvre de la Déclaration et du Plan d'action de Beijing, rapport suisse », mai 2024

Ces dernières années, des progrès importants ont été réalisés en matière d'égalité des sexes (par ex. droit pénal en matière sexuelle révisé, mariage pour toutes et tous, égalité dans les statistiques). En particulier, pour la première fois, une stratégie nationale d'égalité visant à promouvoir l'égalité de fait entre femmes et hommes a été lancée. La CFQF salue cette évolution. En même temps, ces étapes ne sont pas suffisantes. La CFQF déplore les objectifs trop modestes et le manque de ressources de la Stratégie Égalité 2030. Des thèmes importants tels que le travail de care, le congé parental, la digitalisation, le changement climatique, la santé, les personnes LGBTIQ et l'intersectionnalité, sont, en grande partie, écartés et la stratégie se limite en général à la perspective binaire « hommes » et « femmes ». En grande partie, elle se contente de résumer les efforts existants au niveau de la Confédération, des cantons et des communes. Les moyens financiers destinés à remplir le mandat constitutionnel de l'égalité sont insuffisants, et ce à tous les niveaux de l'État. Le présent rapport reconnaît également la nécessité d'agir pour les prochaines années. Les priorités définies pour les années à venir (chapitre 4) sont toutefois insuffisantes du point de vue de la CFQF. Dans le contexte de budgets serrés, la politique d'égalité subit une forte pression et les contributions sont réduites. Afin de faire avancer l'égalité de fait, un leadership pour le thème de l'égalité est nécessaire à tous les niveaux politiques ainsi que de la fiabilité. Cette dernière est obtenue en rapportant régulièrement sur l'état de l'égalité en Suisse dans tous les domaines de la vie (et pas seulement dans les quatre champs d'action) à partir duquel des objectifs et des mesures contraignants sont ensuite définis.

La CFQF observe et analyse l'égalité des sexes en Suisse. Les considérations qui suivent se limitent donc à l'intérieur du pays. Du point de vue de la CFQF, il est nécessaire d'agir sur le fond, notamment dans les domaines suivants :

Pauvreté : Depuis le début de la mesure de la pauvreté en Suisse en 2007, les femmes ont toujours été davantage touchées par la pauvreté que les hommes. Le divorce et la séparation continuent de constituer l'un de ses pièges. Une mère célibataire sur quatre dépend de l'aide sociale et presque deux tiers de bénéficiaires de l'aide sociale sont des femmes. Afin de prévenir la pauvreté des femmes, l'égalité salariale est indispensable. Les bas salaires et les conditions de travail précaires doivent être combattus. La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale doit être garantie. Il convient de revaloriser le travail dans son ensemble et, en particulier, de répartir le travail de care de manière égalitaire. Actuellement, un monitoring national de la pauvreté est en cours d'élaboration. Celui-ci doit accorder une attention particulière aux facteurs de pauvreté liés au sexe ainsi qu'au fait que les femmes et les enfants sont particulièrement touchés par elle.

Éducation et formation : Les stéréotypes de genre représentent une cause centrale en matière de non réalisation de l'égalité. La CFQF demande à la Confédération et aux cantons d'éliminer la discrimination structurelle dans le système de formation – et ce, de l'école à l'activité professionnelle. Ceci implique, par exemple, de réviser le matériel pédagogique scolaire afin de garantir des représentations sexuées non discriminatoires, de sensibiliser les personnes en charge de l'enseignement et du conseil en matière d'orientation professionnelle

aux causes structurelles du choix d'une profession et d'éliminer les pénalisations structurelles dans les professions à forte proportion de femmes.

Dans le domaine scientifique, les femmes restent sous-représentées malgré des efforts de longue durée (en particulier dans les branches MINT). La CFQF demande donc au Conseil fédéral de dorénavant lier les contributions financières aux hautes écoles ainsi que l'attribution de fonds externes à des normes de politique d'égalité.

Violence contre les femmes : La violence envers les femmes constitue une priorité de la Stratégie Égalité 2030. Avec le nouveau droit pénal en matière sexuelle et grâce à la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul, des progrès ont été réalisés dans les domaines de la violence domestique et sexuelle et des projets concrets peuvent être soutenus avec les nouvelles aides financières. Cependant, il reste nécessaire d'agir en ce qui concerne la lutte contre les stéréotypes de genre, la prise en compte des thèmes LGBTIQ (perspectives intersectionnelles) et la lutte contre la violence et la discrimination dans l'espace digital. Un engagement particulier est nécessaire afin d'éliminer l'exploitation sexuelle dans le milieu ecclésiastique. La CFQF demande au Conseil fédéral d'intervenir auprès du Saint-Siège pour que les droits humains soient inscrits dans le droit canonique et pour qu'il intensifie de manière générale les efforts contre la violence sexuelle dans tous les domaines de la vie.

Égalité sur le lieu de travail : 28 ans après l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité et malgré sa révision en juillet 2020, l'objectif de l'égalité salariale n'est toujours pas atteint. Il est donc nécessaire d'étendre l'obligation de réaliser des analyses de salaires à un plus grand nombre d'entreprises, d'instaurer des contrôles et des sanctions efficaces, d'introduire l'obligation de réaliser des analyses régulières indépendamment du résultat ainsi que de supprimer la limitation dans le temps des dispositions légales.

Malgré des améliorations ponctuelles (par ex. congé pour les proches aidants), les possibilités de **concilier la vie de famille et la vie professionnelle** restent insuffisantes. Des mesures concrètes sont nécessaires pour répartir le travail de care de manière égalitaire. Celui-ci doit être compatible avec l'activité professionnelle et être reconnu par les assurances sociales. Cela implique un engagement plus global de la Confédération dans l'accueil extra-familial. Les crèches font partie du service public. En ce qui concerne le financement, il s'agit maintenant de mettre en œuvre des solutions durables. Des mesures sont également nécessaires afin que les femmes puissent rester dans la vie active et ne soient pas obligées de réduire ou interrompre leur activité professionnelle en cas de maternité (par ex. possibilité de réduire le temps de travail après l'accouchement). Un congé parental complétant le congé maternité et paternité d'une durée d'au moins 24 semaines avec une part appropriée réservée au père est attendu depuis trop longtemps.

La **pandémie de COVID-19** l'a montré : En période de crise, les inégalités existantes s'accroissent et les femmes font partie des perdantes sur le plan économique. En particulier au début de la crise, les femmes étaient sous-représentées en tant qu'expertes dans la gestion de la crise et dans les médias. Afin de rendre la société dans son ensemble plus résiliente, il convient de répartir le travail de care de manière égalitaire, de renforcer l'intégration des femmes dans le monde du travail, d'encourager la formation continue des femmes et de revaloriser le travail à bas salaire.

Les femmes dans les positions dirigeantes et décisionnelles : Dans les positions de cadre en politique et en économie, les femmes restent minoritaires. Même après les élections de 2023, une représentation égalitaire n'a pas été atteinte au niveau national. Dans les cantons, les parts des femmes sont même encore plus faibles. Cela s'explique dans la plupart des cas par leur sous-représentation dans les partis libéraux et bourgeois. Les partis politiques doivent

donc fournir une politique rigoureuse de relève et de promotion des femmes. Dans l'économie également, elles restent minoritaires dans les positions de cadre. Il est nécessaire d'introduire des quotas plus élevés et contraignants, mais pas uniquement pour les entreprises cotées en bourse de plus de 250 personnes employées ainsi que des sanctions efficaces en cas de non-respect des quotas.

Mécanismes institutionnels pour la promotion des femmes : Après 20 ans de discussion, l'Institution suisse des droits humains (ISDH) a été fondée en 2023. Afin que l'ISDH puisse faire avancer l'égalité des sexes en plus de tous les autres thèmes, sa dotation financière doit être augmentée significativement. L'égalité reste également sous-dotée dans les cantons, compétents dans beaucoup de domaines essentiels (par ex. dans l'éducation). Il faut donc – comme exigé par la CEDEF – un bureau de l'égalité dans chaque canton. Il s'agit de renforcer le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et de le doter de moyens financiers suffisants.

Numérisation : L'impact de la transformation numérique sur l'égalité des sexes n'est pas suffisamment pris en compte en Suisse. Dans les stratégies du Conseil fédéral « Suisse numérique » et « Stratégie Égalité 2030 », cet aspect est sous-représenté ou voire totalement absent. Afin d'éviter que la numérisation ne renforce l'inégalité entre les sexes, la CFQF exige, premièrement, une réglementation qui garantit que l'emploi d'algorithmes et de l'intelligence artificielle n'ait aucun effet discriminatoire. Deuxièmement, la numérisation doit servir à promouvoir la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Les effets positifs des nouvelles formes de travail rémunéré (par ex. le télétravail) doivent être encouragés et les effets négatifs empêchés (par ex. assurer une protection sociale dans l'économie des plateformes). Troisièmement, il est nécessaire d'augmenter la part des femmes dans les domaines professionnels du numérique à 50 % d'ici 2030 afin que les femmes participent à la transformation numérique.

Sécurité sociale : En Suisse, la sécurité sociale est en grande partie liée à l'activité professionnelle. Avec l'inégalité sur le marché du travail (salaire, sous-emploi, etc.), la sécurité sociale et, en particulier, la prévoyance vieillesse reste un chantier du point de vue de la politique de l'égalité. Bien que le premier pilier compensatoire ait pu être renforcé avec la décision d'une 13^e rente AVS, l'inégalité reste néanmoins frappante, notamment dans le deuxième pilier. En outre, la CFQF s'inquiète de l'évolution des prestations en faveur des femmes qui, au nom de l'égalité, ont tendance à être revues à la baisse ces dernières années (par ex. contribution d'entretien après un divorce). Dans un contexte où l'égalité réelle n'est pas atteinte en Suisse, cette tendance conduit à une détérioration significative de la situation pour les femmes.

L'égalité des sexes est un mandat constitutionnel et fait partie des obligations internationales. La CFQF souhaite que le Conseil fédéral la mette en œuvre de manière pragmatique et ciblée. Cela implique, en plus de la réalisation des revendications traditionnelles (par ex. égalité salariale, conciliation), une anticipation des nouvelles évolutions dans la perspective de la politique de l'égalité, que ce soit en matière de la transformation numérique, des mouvements antiféministes ou encore d'un langage inclusif.

Prise de position de la Coordination post Beijing des ONG suisses

Considérations générales

Tout d'abord, nous pouvons affirmer que depuis la quatrième Conférence mondiale sur les femmes, qui s'est tenue à Pékin en 1995, la situation des femmes et des filles en matière d'égalité a progressé en Suisse aussi. Néanmoins, cette évolution ne doit pas occulter les obstacles importants qui subsistent, tels que l'omniprésence des stéréotypes de rôle, la difficulté à concilier vie professionnelle et familiale, les inégalités salariales et l'accession trop rare des femmes aux positions de pouvoir et de décision. Autant d'aspects qui se répercutent à leur tour sur la représentation des femmes dans les médias ou encore sur la violence de genre. En outre, les femmes et les filles sont souvent touchées par le phénomène de discrimination multiple (handicap, identité sexuelle, origine). Pour agir en faveur de l'égalité, il faut disposer de données solides et de statistiques ventilées par sexe.

1. Pauvreté

La surexposition des femmes à la pauvreté et au risque de pauvreté à l'âge de la retraite est une constante. Ce problème est dû en premier lieu aux écarts de salaire, mais aussi au fait que les femmes exercent souvent une activité professionnelle à temps partiel pour assurer les soins et l'assistance auprès des proches – travail pour lequel elles ne sont pas rémunérées. En cas de divorce, si leur situation financière est mauvaise, elles doivent assumer seules le manque de revenu. De même, les femmes perçoivent souvent des rentes plus faibles à la retraite, en particulier celles de la caisse de pension. Il faut éliminer toute forme de discrimination fondée sur le genre ou sur le handicap de notre système d'assurances sociales et lutter contre la stigmatisation des personnes recourant aux aides financières (prestations complémentaires).

2. Formation

L'école, la formation et le monde du travail doivent s'affranchir des stéréotypes, notamment l'enseignement obligatoire et l'orientation professionnelle, dont on attend qu'elle se fonde sur les capacités individuelles. Cela suppose de former le corps enseignant et de revoir le matériel pédagogique. Par ailleurs, les femmes doivent être représentées de manière équilibrée dans la recherche, ce qui implique de lever les obstacles à la carrière des femmes. Le Conseil fédéral a été chargé de présenter un rapport sur les mesures prises à ce jour pour augmenter la proportion de femmes dans les professions MINT (p. ex. dans les filières de formations) et briser les stéréotypes de genre. Ce travail doit impérativement inclure une analyse de l'efficacité des mesures et déboucher sur la mise en œuvre d'une stratégie spécifique.

3. Santé

Il existe enfin une prise de conscience sur l'existence de spécificités liées au sexe dans le domaine médical. Il y a lieu d'étudier les effets des accidents et des médicaments sur les femmes. Il est important que la formation médicale et pharmaceutique traite des spécificités liées aux femmes et des stéréotypes qui interviennent dans les diagnostics médicaux.

4. Violence

Aujourd'hui encore, la Suisse n'est pas épargnée par la violence faite aux femmes. Le plan d'action national établi pour mettre en œuvre la Convention d'Istanbul sera déterminant, tout comme ses modalités concrètes. Les femmes sont également plus souvent prises pour cibles que les hommes dans l'espace virtuel. La Suisse doit réussir à identifier les victimes suffisamment tôt et prendre rapidement des mesures pour les soutenir et les protéger, indépendamment du lieu de la violence et de leur statut de séjour.

5. Conflits armés

Le plan d'action national « Les femmes, la paix et la sécurité » doit mieux combiner les objectifs de la résolution 1325 de l'ONU et de la CEDEF.

6. Économie

A. Égalité salariale

Inscrite dans la Constitution, l'égalité salariale est un levier central pour parvenir à une égalité entre les sexes. Partant, les employeurs sont non seulement tenus d'analyser les salaires de leur personnel conformément à la législation (temporaire) en vigueur, mais ils doivent aussi prendre des mesures efficaces pour combler les écarts.

B. Conciliation de la vie professionnelle et familiale

Cet aspect central continue de requérir la plus grande attention. Il nécessite la mise en place de structures d'accueil abordables et de qualité et la prolongation des congés parentaux rémunérés. Le fait que les tâches domestiques privées et non rémunérées soient assignées aux femmes, quel que soit leur niveau de qualification, impacte considérablement le positionnement de ces dernières sur le marché du travail par rapport aux hommes. C'est pourquoi le soutien aux femmes dans ce domaine ne passe pas nécessairement par de nouvelles mesures de formation professionnelle, mais par la mise en place de programmes ciblés qui leur permettent de concilier emploi et famille, et qui impliquent davantage les hommes dans la gestion du foyer.

C. Aides financières

Pour permettre des avancées concrètes, il serait important que le BFEG restreigne moins les conditions d'octroi des aides financières. Il existe aussi des projets pertinents en dehors du domaine professionnel, par exemple dans celui de la formation.

D. Transformation numérique

La transformation numérique ne doit pas creuser les inégalités (de genre) et créer de nouvelles discriminations. La Confédération doit impérativement inscrire la dimension du genre comme thématique transversale de sa stratégie « Suisse numérique ».

7. Positions de pouvoir et de décision

Les obstacles structurels qui empêchent l'égalité de fait entre femmes et hommes dans la vie politique et publique doivent être éliminés. Il s'agit en particulier de protéger les personnalités politiques contre toute forme de harcèlement et contre les discours de haine, y compris dans l'espace virtuel. Compte tenu du rôle éminent des conseils d'administration des institutions de prévoyance, il convient d'augmenter la représentation de femmes qui participent aux décisions sur la fortune et les prestations.

8. Mécanismes institutionnels

L'Institut suisse des droits humains (ISDH), qui a enfin vu le jour, doit garantir son indépendance et notamment disposer des ressources financières le lui permettant.

9. Droits humains

Les discriminations multiples et structurelles dont les femmes font l'objet entraînent des violations des droits humains, telles que le mariage forcé ou la traite des femmes. Il convient de ramener les droits fondamentaux au cœur des priorités et, à l'échelle de la Suisse, de promouvoir en particulier l'émancipation, la prévention et l'aide aux victimes.

10. Médias

Compte tenu de l'influence considérable des images et des histoires qu'ils relaient, les médias doivent veiller à éviter les stéréotypes et mettre en avant des figures inspirantes. Il est donc d'autant plus important que les femmes soient représentées à parité dans ce secteur – dans tous les domaines et à tous les niveaux hiérarchiques.

11. Environnement

Les violations des normes environnementales et des droits humains commises par les multinationales basées en Suisse et leurs filiales (y compris à l'étranger) ne doivent pas rester sans conséquences. Les entreprises doivent être mises devant leurs responsabilités.

13. Structures et finances

Pour établir leur budget, la Confédération, les cantons et les communes se basent toujours sur les budgets et les comptes précédents et perpétuent ainsi des décisions financières

défavorables aux femmes ou qui entravent l'égalité. La prise en compte affichée de l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire favoriserait le changement.