



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

Distr. générale
17 mars 2022

Original : français
Anglais, espagnol et français
seulement

**Comité pour l'élimination de la discrimination
à l'égard des femmes**

**Sixième rapport périodique soumis par la Suisse
en application de l'article 18 de la Convention,
attendu en 2020* ****

[Date de réception : 3 décembre 2020]

* Le présent document n'a pas été revu par les services d'édition.

** L'annexe au présent document est accessible sur la page Web du Comité.



Réponses aux questions posées dans la liste de points et questions établie avant la soumission du rapport (CEDAW/C/CHE/QPR/6)

Réponse à la question posée au paragraphe 1

Renseignements d'ordre général

Pour les statistiques, cf. Annexe 1.

Réponse à la question posée au paragraphe 2

Visibilité de la Convention

1. Dans le but de sensibiliser les autorités et le monde politique à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF, Recueil systématique [RS] 0.108), le Conseil fédéral, l'Administration fédérale, le Parlement fédéral, le Tribunal fédéral, les autorités cantonales et communales ainsi que les Organisations non gouvernementales (ONGs) ont été exhaustivement informés sur les dernières recommandations du Comité CEDEF suite aux Quatrième et Cinquième rapports Suisses sur la mise en œuvre de la Convention CEDEF¹.

2. Pour promouvoir la mise en œuvre de ces recommandations, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) a continué à diriger le groupe de travail interdépartemental CEDEF et, en coopération avec les offices fédéraux responsables, a établi une feuille de route pour la mise en œuvre des recommandations CEDEF², laquelle est publiée et régulièrement actualisée.

3. La mise en œuvre et la visibilité de la Convention relèvent aussi de la compétence des cantons (cf. article 5, alinéa 1 de la Constitution fédérale [Cst. ; RS 101]). La jurisprudence des tribunaux cantonaux fait ainsi parfois référence à la Convention ainsi qu'aux décisions et recommandations du Comité CEDEF³, notamment pour des questions de poursuite du séjour en cas de violence domestique (par exemple : Vaud⁴). La Convention est aussi citée dans le processus politique. A Genève, par exemple, elle est systématiquement intégrée dans les notes de dossiers à l'attention des départements, lors d'auditions du Grand Conseil (pouvoir législatif) ou lors d'interventions médiatiques. La CEDEF est aussi mentionnée dans le cadre de formations universitaires. L'Université de Lausanne l'inclut ainsi dans son enseignement portant sur la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (RS 151.1 ; LEg). Le Centre de droit des entreprises de cette université prévoit un colloque consacré notamment à la CEDEF, en novembre 2020⁵.

4. Le guide électronique⁶ de la Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF) sur la Convention CEDEF a régulièrement été mis à jour jusqu'en 2019. Ce

¹ <https://tinyurl.com/tcwuq4p> ; (Sauf mention contraire, toutes les pages Internet citées ont été consultées pour la dernière fois le 28.10.2020 ; afin de simplifier la lisibilité certains liens ont été réduits).

² <https://tinyurl.com/rt3wlux>.

³ cf. les bases de données <https://www.gleichstellungsgesetz.ch/> ; <http://www.leg.ch/> et <https://sentenzeparita.ch/>.

⁴ Sauf indications contraire, les mentions entre parenthèse se réfèrent aux cantons et non aux communes.

⁵ <https://www.unil.ch/cedidac/genderlaw2020>.

⁶ <https://tinyurl.com/tjq5kwr>.

guide a pour but de faciliter l'utilisation de la Convention dans la pratique des professions juridiques. Grâce à divers documents, informations et exemples concrets, il montre comment la Convention peut renforcer et compléter l'argumentation juridique dans des cas d'espèce. Il expose aussi les possibilités offertes par la procédure internationale de la communication individuelle.

5. En 2019, le premier commentaire en français de la CEDEF et de son protocole additionnel a été publié en Suisse⁷. Il présente les garanties de nature formelle, matérielle et procédurale que la CEDEF et son protocole ont vocation à faire respecter, protéger et réaliser. Grâce à ce commentaire, le milieu judiciaire dispose d'un ouvrage de référence pour l'interprétation de ces instruments.

6. Des informations sur la Convention CEDEF sont disponibles sur les sites Internet du BFEG⁸ et du Département fédéral des affaires étrangères (DFAE)⁹.

7. En juillet 2020, la CFQF, en collaboration avec la Coordination post Beijing des ONG Suisses, a publié une vidéo explicative sur la CEDEF ayant pour but de mieux faire connaître cette Convention au grand public¹⁰.

Réponse à la question posée au paragraphe 3

Réserves et déclarations

8. La prééminence du mari dans l'union conjugale a été supprimée lors de la révision des dispositions du Code civil (ci-après : CC ; RS 210) relatives aux effets généraux du mariage, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1988. Les dispositions qui restreignaient la capacité des femmes mariées de conclure des contrats, ainsi que le droit d'administrer leurs biens et d'en disposer, ont été abrogées. Selon le droit transitoire, seules les dispositions concernant l'administration de leurs biens par les femmes peuvent encore être appliquées. Ainsi, les époux, ayant fait une déclaration écrite commune (article 9e du titre final du CC) ou ceux qui avaient conclu un contrat de mariage sous l'empire de l'ancien droit (article 10 du titre final du CC) restent soumis aux anciennes dispositions sur l'union des biens ou la communauté de biens. Au vu du temps écoulé depuis l'entrée en vigueur de la révision citée (32 ans), on peut admettre que cette réserve ne concerne plus qu'un nombre très restreint de mariages. Elle ne pourra toutefois être retirée que lorsqu'il ne restera plus de couples ayant choisi de rester soumis à l'ancien droit matrimonial (Feuille fédérale [FF] 1995 IV 947).

Réponse à la question posée au paragraphe 4

Cadre législatif et stratégique

cf. supra, paragraphes 1 à 3.

Concernant la feuille de route pour le suivi des recommandations, cf. supra, par. 2.

9. Afin de renforcer ses efforts de mise en œuvre de l'égalité et dans le cadre du programme de législature 2019-2023¹¹, le Conseil fédéral adoptera une stratégie

⁷ CEDEF – La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et son Protocole facultatif – Commentaire, Édité par Maya Hertig Randall, Michel Hottelier et Karine Lempen, Schulthess, 2019.

⁸ <https://tinyurl.com/wea44cz>.

⁹ <https://tinyurl.com/ss783qa>.

¹⁰ <https://www.youtube.com/watch?v=Jmo5nSF-VBI&feature=youtu.be>.

¹¹ <https://www.admin.ch/opc/fr/federal-gazette/2020/8087.pdf>.

nationale pour l'égalité entre femmes et hommes en 2021. Celle-ci définira les priorités, les objectifs et les mesures à prendre dans les domaines au cœur de l'égalité en Suisse (en particulier : égalité salariale, conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, lutte contre la violence et le sexisme).

10. Le 21 septembre 2020, le programme de législature 2019-2023 a été adopté par le Parlement qui, en lien avec les thématiques de l'égalité, y a ajouté les quatre mesures suivantes¹² :

- Message concernant l'introduction de l'imposition individuelle ;
- Stratégie nationale de conciliation entre vie familiale et activité professionnelle en collaboration avec les cantons ;
- 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 ;
- Message relatif aux mesures visant à mieux concilier vie de famille et vie professionnelle, en collaboration avec les cantons.

11. Par ailleurs en juin 2021, la Suisse présentera son premier rapport sur 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 (Convention d'Istanbul, RS 0.311.35¹³) au Groupe d'experts sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Comité GREVIO¹⁴).

12. A l'exception du Programme de la Direction du développement et de la coopération (DDC) du DFAE, la budgétisation tenant compte de la problématique femmes-hommes n'est pas à l'ordre du jour.

13. Au niveau fédéral, le BFEG est chargé pour la Suisse de coordonner la mise en œuvre de l'égalité entre femmes et hommes. Au sein de l'Administration fédérale, le BFEG dirige les travaux du groupe de travail CEDEF se réunissant une fois par année afin d'encourager la mise en œuvre des recommandations du Comité CEDEF et de mettre à jour la feuille de route y relative.

14. Un organisme pourrait aussi être créé pour piloter la mise en œuvre de la Stratégie nationale pour l'égalité 2030 (cf. supra, par. 9).

15. La Confédération dialogue régulièrement avec les cantons, en premier lieu au sein de la Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité entre femmes et hommes (CSDE). Cette dernière regroupe les services et bureaux officiels chargés de la promotion de l'égalité au niveau de la Confédération, des cantons et des villes. Outre le BFEG, la CSDE compte les services de quinze cantons et de cinq villes. La CSDE participe aux travaux de mise en œuvre des précédentes recommandations du Comité CEDEF pour la période 2017-2020.

¹² cf. communiqué de presse en allemand : <https://tinyurl.com/yywbspmh> et Arrêté fédéral : <https://tinyurl.com/y45ussre>.

¹³ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20162518/index.html>.

¹⁴ <https://www.coe.int/fr/web/istanbul-convention/grevio>.

Réponse à la question posée au paragraphe 5

Accès à la justice

Statistiques

16. Il n'existe pas de statistique générale sur le nombre de personnes ayant bénéficié de l'aide juridictionnelle gratuite. Une étude réalisée en 2019 par le Centre suisse de compétence pour les droits humains (CSDH¹⁵) et portant sur 4 383 arrêts du Tribunal fédéral (TF) rendus sur une période de 18 mois, démontre que les femmes saisissent nettement moins le TF. L'une des hypothèses avancées pour expliquer cette différence est les frais de procédure. Pour mieux comprendre ce phénomène, des recherches plus poussées et la collecte systématique de données, notamment au niveau des instances cantonales, seraient nécessaires.

Femmes victimes de violences

17. Le 14 décembre 2018, le Parlement suisse a approuvé la loi fédérale sur l'amélioration de la protection des victimes de violence¹⁶ dont la première partie est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2020. La seconde partie sera en vigueur dès le 1^{er} janvier 2022. La nouvelle loi améliore entre autre l'accès à la justice en ce qui concerne la protection contre la violence, les menaces et le harcèlement selon l'article 28b CC. Les femmes devraient en particulier profiter de cette nouvelle réglementation. Depuis le 1^{er} juillet 2020, les modifications suivantes sont en vigueur :

- La communication entre les autorités est améliorée en vue de la protection des personnes concernées (article 28b, alinéa 3^{bis}, CC) ;
- Les frais judiciaires ne sont plus perçus (article 114, lettre g, Code de procédure civile [CPC]) afin que les personnes soient libérées du risque des frais ;
- La procédure de conciliation est abandonnée (article 198, lettre a^{bis}, CPC) afin de rendre l'accès à la justice plus direct et facile.

18. Conformément à l'article 28b CC, un juge peut, en cas de violence, de menaces ou de harcèlement, prononcer une interdiction géographique ou une interdiction de contact. Afin de mieux faire respecter cette interdiction, il pourra, dès le 1^{er} janvier 2022, ordonner que l'auteur·e potentiel·le de violence soit muni·e d'un bracelet électronique. Ce dispositif de surveillance électronique suivra et enregistrera ses déplacements en permanence (article 28c P-CPC). En plus de jouer un rôle préventif, il aura aussi une fonction de preuve, si la personne surveillée ne respecte pas l'interdiction. Cette mesure n'engendrera aucun coût pour la victime.

19. Le 26 février 2020, le Conseil fédéral a adopté le message à l'intention du Parlement relatif à la modification du CPC. Les femmes bénéficieront spécifiquement des améliorations prévues, notamment car :

- En divisant par deux les avances de frais (cf. article 98 P-CPC), les obstacles financiers concernant l'accès à la justice devraient diminuer ;
- La partie plaignante ne devra plus systématiquement assumer les risques liés aux frais de procédure (cf. article 111 P-CPC), ainsi l'accès au tribunal sera davantage facilité ;
- Le projet initial prévoyait aussi des mesures en matière d'exercice collectif des droits (action en réparation des organisations et transaction de groupe).

¹⁵ https://www.skmr.ch/cms/upload/pdf/191213_Weniger_Frauen_als_Maenner_vor_Bundesgericht.pdf

¹⁶ <https://tinyurl.com/uxme4g8>.

Toutefois, face aux critiques émises lors de la consultation de l'avant-projet, ce volet a été détaché du projet de modification du CPC et sera traité séparément.

Personnes migrantes

20. Dans le cadre de l'Agenda Intégration Suisse¹⁷ et des programmes cantonaux d'intégration¹⁸, le Secrétariat d'État aux migrations (SEM) et les cantons ont défini des objectifs en matière de primo-information et de conseil. Ces derniers comprennent l'obligation d'informer les personnes migrantes (y compris réfugiées et admises provisoirement) sur leurs droits. Les cantons possèdent leurs propres stratégies et mesures en matière d'information et de conseil, lesquelles comprennent des éléments spécifiques pour les femmes.

21. Toutes les personnes réfugiées et admises provisoirement sont soutenues par des « *case manager* » intégration. Les femmes sont suivies par des personnes ayant les compétences adéquates pour les orienter vers les services cantonaux compétents en matière d'aide juridique.

Sans papiers

22. Afin de venir en aide aux personnes séjournant irrégulièrement en Suisse, mais aussi pour les informer sur leurs droits, des centres de consultations pour personnes « sans-papiers » ont été mis en place dans une dizaine de cantons (Argovie, Bâle-Ville, Berne, Fribourg, Genève, Lucerne, Tessin, Valais, Vaud et Zürich). Ces centres ont été institués par des coalitions issues de la société civile appelées « collectifs sans-papiers ». Un site Internet¹⁹ et une brochure d'information éditée par le syndicat UNIA et les antennes pour sans-papiers permettent d'informer et d'orienter les personnes migrantes en situation irrégulière vers les centres de consultation.

23. Dans certains cantons, (par exemple : Berne), la situation des personnes migrantes sans-papiers est examinée en continu sous l'angle des dispositions légales relatives au règlement des cas de rigueur²⁰. Les personnes en situation illégale qui répondent aux critères mentionnés à l'article 31 de l'ordonnance relative à l'admission, au séjour et à l'exercice d'une activité lucrative (OASA ; RS 142.201²¹) peuvent voir ainsi leur situation régularisée.

24. Dans le canton de Berne ainsi que dans d'autres cantons, des contrôles communs sont effectués par la police, les autorités migratoires et les inspecteurs du travail afin que tous les aspects d'un cas soient examinés simultanément. Ainsi, la situation d'une travailleuse ou d'un travailleur migrant sans-papiers n'est pas seulement examinée sous l'angle de la réglementation du séjour, mais aussi sous l'angle du droit et des rapports de travail, ainsi que sous l'angle d'éventuelles infractions pénales (usure, traite des êtres humains ou autre). Dans leur activité de contrôle, les inspecteurs du travail peuvent notamment s'appuyer sur la loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (loi sur le travail LTr ; RS 822.11), la loi fédérale sur les mesures d'accompagnement applicables aux travailleurs détachés et aux contrôles des salaires minimaux prévus par les contrats-types de travail (loi sur les travailleurs détachés LDét ; RS 823.20²²), ainsi que sur la loi fédérale concernant des mesures en matière de lutte contre le travail au noir (loi sur le travail au noir LTN ; RS 822.41²³).

¹⁷ <https://tinyurl.com/yxxd2c3f>.

¹⁸ <https://tinyurl.com/vvqxmal>.

¹⁹ <http://www.sans-papiers.ch/index.php?id=89&L=2>.

²⁰ Sur les cas de rigueur, cf. le site Internet du SEM : <https://tinyurl.com/yy5gnovc>.

²¹ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20070993/index.html>.

²² <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19994599/index.html>.

²³ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20020224/index.html>.

Personnes handicapées

25. Le Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées (BFEH²⁴) a entre autres pour mandat d'informer et de sensibiliser les personnes handicapées sur leurs droits – notamment l'accès à la justice – indépendamment du genre. Cette tâche est réalisée par le biais d'informations sous forme de Newsletter, d'organisation de colloques et par la mise sur pied de programmes spécifiques.

Roms

26. En 2017, des représentants des roms, parmi lesquels plusieurs femmes, ont initié le processus visant leur reconnaissance en tant que minorité nationale de Suisse. Le 1^{er} juin 2018, le Conseil fédéral a conclu que les critères pour une telle reconnaissance n'étaient pas remplis, notamment en raison de l'absence de liens anciens avec la Suisse²⁵. Le Conseil fédéral a néanmoins souligné que les roms font partie intégrante de la société suisse et qu'il importait en particulier de les protéger contre le racisme et la discrimination.

27. La Confédération soutient des organisations constituées de représentant-e-s yéniches et sinti ainsi que la fondation « Assurer l'avenir des gens du voyage suisse²⁶ », dans laquelle se trouvent six personnes représentant les minorités, dont deux femmes d'origine yéniche.

Concernant la thématique des personnes roms, cf. aussi infra, par. 174.

Réponse à la question posée au paragraphe 6**Obligations extraterritoriales**

28. Le Conseil fédéral reconnaît le rôle essentiel que les entreprises peuvent jouer dans la mise en œuvre et la protection des droits de l'homme, ainsi que l'importance de s'attaquer aux conséquences disproportionnées que leurs activités peuvent avoir sur les femmes et les filles. Il est attendu des entreprises opérant en Suisse ou à partir de la Suisse qu'elles agissent avec responsabilité en ce qui concerne le respect des droits de l'homme ainsi que des normes sociales, tout au long de la chaîne de valeur.

29. Le 9 décembre 2016, le Conseil fédéral a adopté un Plan d'action pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme²⁷ (NAP). La Suisse est l'un des premiers pays à avoir adopté une telle stratégie visant à promouvoir la cohérence entre les activités des entreprises et les droits de l'homme. En collaboration avec des associations d'entreprises et des chambres de commerce, l'Administration fédérale a organisé une trentaine de formations sur les entreprises et les droits de l'homme dans toute la Suisse entre 2018 et 2020. L'accent a été mis sur la mise en œuvre des lignes directrices intersectorielles de l'Organisation de Coopération et de Développement Économique (OCDE) sur le devoir de diligence des entreprises et des principes directeurs des Nations Unies pour les entreprises et les droits de l'homme. La Confédération a aussi publié un document sur la diligence raisonnable dans le domaine des droits de l'homme pour les PME²⁸. Le 15 janvier 2020, le Conseil fédéral a révisé le NAP pour la période 2020-2023. Le Plan d'action concernant la responsabilité des entreprises à l'égard de la société et de

²⁴ <https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/fachstellen/bfeh.html>.

²⁵ <https://tinyurl.com/wclfszg>.

²⁶ <https://tinyurl.com/u8norhd>.

²⁷ <https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/46598.pdf>.

²⁸ <https://tinyurl.com/uk49fp7>.

l'environnement (Plan d'action RSE²⁹) a été révisé simultanément afin d'assurer une étroite coordination. Ces deux plans d'action permettent au Conseil fédéral d'aider les entreprises à respecter les normes et les standards en matière de responsabilité des entreprises. Dans ce cadre, diverses initiatives seront prises pour les années à venir : un forum suisse sur les entreprises et les droits de l'homme sera lancé, l'expertise des ambassades suisses sera encouragée et un soutien sera apporté aux PME en matière de diligence raisonnable (due diligence). Le NAP met en œuvre la recommandation du groupe de travail des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme contenue dans son rapport « *Gender dimension of the Guiding Principles on Business and Human Rights*³⁰ ». Une mesure porte spécifiquement sur la promotion de l'égalité des sexes.

30. Finalement, le Parlement suisse a rejeté le 19 juin 2020 l'initiative populaire « Entreprises responsables – pour protéger l'être humain et l'environnement »³¹. Ce texte demande un devoir de diligence juridiquement contraignant pour les entreprises ayant leur siège en Suisse et opérant à l'étranger, notamment en ce qui concerne les droits de l'homme, dans le cadre de leurs activités et de celles de leurs fournisseurs. Il entend aussi rendre les entreprises responsables des dommages causés par les entreprises sous leur contrôle. Durant la session d'été 2020, le Parlement a présenté et adopté un contre-projet indirect à l'initiative populaire. Le contre-projet indirect impose aux entreprises une obligation de faire rapport sur le respect des droits de l'homme et de la protection de l'environnement ainsi qu'un devoir de diligence concernant les minéraux provenant de zones de conflit et le travail des enfants. Les initiants ayant maintenu leur texte, l'initiative sera soumise au vote populaire le 29 novembre 2020³². Le contre-projet indirect n'entrera en vigueur que si l'initiative est rejetée dans les urnes et que le référendum n'a pas lieu ou est rejeté.

Réponse à la question posée au paragraphe 7

Les femmes et la paix et la sécurité

31. La participation et l'influence des femmes dans la résolution des conflits et dans les processus de paix est l'une des priorités thématiques du 4^e PAN de la Suisse pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU³³. Afin d'atteindre une représentation paritaire des femmes et des hommes dans les délégations de négociation, les femmes sont encouragées à participer au niveau multilatéral ainsi que dans des contextes de conflit. En même temps, des opportunités de déploiement sont identifiées et préférence est donnée aux médiatrices afin d'inclure des femmes dans les processus de paix.

32. Grâce à la qualité et la réputation de son expertise, ainsi qu'à l'expérience de ses diplomates femmes, la Suisse se voit régulièrement conférer des rôles importants dans la résolution de conflits.

33. À ce jour, la Suisse a adopté quatre PAN pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU sur les femmes, la paix et la sécurité. L'actuel PAN 1325 (2018-2022) entend impliquer davantage les femmes et prendre en considération leurs droits, besoins et divers rôles dans la prévention de l'extrémisme violent. Il s'appuie sur la résolution 2242³⁴ du Conseil de sécurité de

²⁹ <https://tinyurl.com/sa2sdlo>.

³⁰ <https://tinyurl.com/sqbs29m>.

³¹ <https://tinyurl.com/sd62tp7>.

³² <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiqués.msg-id-79692.html>.

³³ <https://tinyurl.com/sx98zfw>.

³⁴ [https://undocs.org/fr/S/RES/2242%20\(2015\)](https://undocs.org/fr/S/RES/2242%20(2015)).

l'ONU et les recommandations de 2016 du Comité onusien pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

34. Les mesures prises se basent sur une analyse préalable du contexte et de la question de l'égalité entre les sexes. Cela permet d'assurer que les mesures correspondent aux besoins de la population locale et n'ont pas d'impact négatif, notamment sur les droits des femmes. L'imbrication étroite entre le quatrième PAN 1325 et la CEDEF garantit une prise en compte systématique des droits des femmes dans la mise en place de mesures relevant de la politique de paix et de sécurité. La Suisse rapporte régulièrement sur la mise en œuvre des buts et objectifs du PAN 1325. Le dernier rapport, couvrant la période 2018-2019, a été publié au début de l'année 2020³⁵.

35. Le rôle des femmes est explicitement mentionné dans le plan d'action de politique étrangère pour la prévention de l'extrémisme violent³⁶ et dans le plan d'action de lutte contre la radicalisation et l'extrémisme violent³⁷. Dans ses activités de conseil en matière de prévention de l'extrémisme violent dans les pays partenaires, la Suisse tient systématiquement compte des questions liées à l'égalité des sexes³⁸ et coopère sur le terrain avec des organisations de femmes spécialisées dans ce domaine.

36. Assurer l'intégration de la dimension de genre et la participation des femmes est l'un des objectifs du Plan d'action de politique étrangère de la Suisse pour la prévention de l'extrémisme violent (avril 2016). Cela se fait de manière systématique et horizontale dans les activités de coopération internationale menées par la Suisse dans ce domaine spécifique³⁹.

37. Lors de l'octroi des autorisations d'exportation de matériel de guerre, y compris les petites armes et armes légères et leurs munitions, les actes graves de violence fondée sur le sexe et les actes graves de violence contre les femmes et les enfants visés à l'article 7, paragraphe 4, du Traité sur le commerce des armes⁴⁰ sont pris en compte au premier chef sur le plan des violations des droits de l'homme qui pourraient être commises. Les critères d'autorisation posés par l'article 5 de l'Ordonnance sur le matériel de guerre (OMG, RS 514.511⁴¹) exigent en particulier la prise en compte de la situation dans le pays de destination, en particulier sous l'angle du respect des droits de l'homme. De surcroît, les demandes d'exportation d'armes de petit calibre et de munitions ne sont pas accordées si le pays de destination viole systématiquement et gravement les droits de l'homme ou s'il y a de forts risques que le matériel de guerre à exporter soit utilisé contre la population civile (article 5, alinéa 2, lettre b, OMG). Les actes de violence fondée sur le sexe et la violence sexuelle constituent un des critères relatifs aux droits de l'homme de la législation suisse sur le matériel de guerre, et sont une composante de l'évaluation des risques. La commission d'actes de violence fondée sur le sexe étant facilitée par l'acquisition d'armes sur le marché noir,

³⁵ <https://tinyurl.com/yygvohzt>.

³⁶ <https://tinyurl.com/tg8yusu>.

³⁷ <https://tinyurl.com/uxdea38>.

³⁸ Exemple : dans ses échanges avec les forces de défense et de sécurité d'Afrique de l'Ouest, la Suisse s'efforce d'intégrer systématiquement le point de vue des femmes sur la sécurité et la prévention de la violence.

³⁹ Exemple : la participation des femmes et l'intégration de la dimension de genre sont assurées dans l'initiative des « Regional Conversations for Prevention of Violence Extremism (PVE) », lancée en 2016 par la Suisse dans la région du Sahel-Sahara. Avec une vingtaine de réunions régionales à ce jour, elle garantit que les voix des femmes sont entendues sur les questions de paix et de sécurité qui les concernent, y compris dans les réunions avec les acteurs de la défense et de la sécurité. Plusieurs de ces réunions ont eu lieu en 2019, par exemple à Dakar, Ouagadougou et Yaoundé).

⁴⁰ <https://www.admin.ch/opc/fr/official-compilation/2015/595.pdf>.

⁴¹ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19980112/index.html>.

le fait d'éviter le détournement d'armes à des destinataires finaux non souhaités, comme le prévoit la législation suisse (article 5, alinéa 2, lettre e, OMG), contribue aussi à prévenir indirectement la violence fondée sur le sexe.

38. Pendant la période sous revue, la Suisse a contribué à faire avancer la recherche appliquée sur l'impact ciblé des armes et munitions sur les femmes. Dans l'objectif de renforcer encore la mise en œuvre de l'article 7 paragraphe 4 du Traité sur le commerce des armes, la Suisse a notamment demandé à l'organisation Small Arms Survey⁴² d'explorer la faisabilité ainsi que les possibles paramètres d'un outil et d'indicateurs pour l'octroi des autorisations d'exportation de matériel de guerre. Les résultats de ce projet contribueraient, le cas échéant, à évaluer, d'une manière encore plus efficace, le risque potentiel que des armes et munitions puissent servir à commettre ou faciliter la commission d'actes graves de violence fondée sur le sexe ou d'actes graves de violence contre les femmes. Par ailleurs, la Suisse a soutenu le Bureau des Nations Unies pour les affaires de désarmement afin d'étudier les effets différenciés des munitions selon le sexe et de développer des mesures visant une meilleure prise en compte des aspects de genre dans la gestion des munitions. La gestion sûre et sécurisée des munitions représente une mesure essentielle visant à réduire le risque que des munitions soient détournées à des destinataires non-autorisés, y compris pendant le transfert.

Réponse à la question posée au paragraphe 8

Mécanisme national de promotion des femmes

39. Un nouveau poste a été créé en 2019 pour renforcer le travail du BFEG, dans le Domaine Violence. Le 1^{er} janvier 2020, l'ordonnance sur les mesures visant à prévenir et à combattre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (RS 311.039.7⁴³), adoptée en accord avec la Convention d'Istanbul, est entrée en vigueur. Conformément à celle-ci, le BFEG pourra octroyer des aides financières à des projets de prévention. A cette fin, le Conseil fédéral a décidé d'octroyer un crédit annuel de 3 millions de francs au BFEG, cette décision devant encore être avalisée par le Parlement à la session d'hiver 2020.

Entre 2016 et 2018, les requêtes de coupes budgétaires pour le budget ordinaire du BFEG ont été refusées et le budget du BFEG a régulièrement été approuvé par le Parlement. En 2019, le budget du BFEG n'a pas fait l'objet de demande de réduction (sur cette question, voir aussi le Rapport intermédiaire de la Suisse sur la mise en œuvre des recommandations du Comité CEDEF de décembre 2018, Chiffre 2.2⁴⁴).

40. Au niveau régional, la situation diffère en fonction des cantons, mais le bilan général est plutôt positif. Dans la période sous revue, un certain nombre de bureaux cantonaux ou communaux de l'égalité ont en effet vu leurs ressources financières et/ou en personnel augmenter (Jura, Valais, Vaud). Dans le canton de Glaris par exemple, suite à la grève des femmes du 14 juin 2019, une augmentation de budget est actuellement en examen en vue de la réalisation d'un plan d'action pour l'égalité. D'autres cantons disposent déjà de tels plans d'actions (Zoug, Tessin, Jura). Certains bureaux se sont vu attribuer de nouvelles compétences (Argovie, Berne, Jura, Valais, Vaud). Ainsi, les bureaux de l'égalité des cantons de Berne et Vaud sont désormais compétents pour contrôler l'égalité salariale dans les marchés publics. Depuis 2016,

⁴² <http://www.smallarmssurvey.org/>.

⁴³ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20190428/index.html>.

⁴⁴ <https://tinyurl.com/shy63g7>.

l'office cantonal de l'égalité valaisan a pu augmenter sa visibilité, en tant que nouvel organisme de coordination de la lutte contre les violences domestiques.

41. A l'inverse, les bureaux de l'égalité du canton de Berne et de la ville de Zürich ont fait face à des remises en cause de leur existence ou de leur budget. A noter toutefois que l'intervention visant la dissolution du bureau bernois a été nettement rejetée par le parlement de ce canton.

42. Faute de demande et en l'absence de ressources suffisantes, le service de l'égalité du canton d'Obwald a été dissout suite à une réorganisation des tâches. Depuis 2017, le Conseil d'État et l'administration cantonale mettent en œuvre l'égalité dans leur travail quotidien. Le service du personnel contrôle l'égalité salariale et le service des affaires sociales s'occupe de l'aide aux victimes de violence. Une table ronde concernant la violence domestique est régulièrement organisée.

43. En 2017, le service de l'égalité du canton d'Argovie a été fusionné avec le service pour la vieillesse (en allemand « *Fachstelle Alter* »), dans le cadre d'une restructuration budgétaire permettant de réduire les charges administratives. Le Conseil d'État argovien considère que l'égalité est une tâche transversale qui ne doit pas être nécessairement assumée par un organe centralisé. L'égalité est mise en œuvre par l'ensemble des organes de l'administration cantonale, dans leurs domaines de compétence respectifs.

44. Le CSDH⁴⁵, créé en 2011, est le projet pilote d'une Institution nationale suisse des droits de l'homme (INDH). Le 13 décembre 2019, le Conseil fédéral a approuvé la proposition de créer une INDH conformément aux Principes de Paris⁴⁶. À terme, l'INDH remplacera le CSDH. Le Conseil fédéral a opté pour la forme juridique d'une corporation de droit public, conformément à la solution préconisée dans le cadre de la procédure de consultation. L'INDH sera indépendante, comprendra des membres issus de l'ensemble de la société et recevra un soutien financier annuel de la Confédération. Le Parlement examinera la proposition en 2020.

Réponse à la question posée au paragraphe 9

Mesures temporaires spéciales

Personnes handicapées

45. Dans le cadre de la politique en faveur des personnes handicapées⁴⁷, le BFEH a lancé en 2018 le programme Égalité et travail⁴⁸. Il s'adresse à la Confédération et aux cantons, aux organisations de personnes handicapées, aux entreprises et aux représentant·e·s du patronat et des salarié·e·s et vise à compléter différentes mesures de l'Assurance Invalidité (AI). Le programme poursuit quatre objectifs :

- Consolider et étendre les connaissances sur les mesures en faveur de l'égalité et leurs effets ;
- Mettre en œuvre les mesures à l'échelle de la Confédération, des cantons et du secteur privé ;
- Mettre en forme les connaissances actuelles et informer les parties prenantes de manière adaptée ;

⁴⁵ <https://www.skmr.ch/frz/home.html>.

⁴⁶ <https://tinyurl.com/yx3dmays>.

⁴⁷ <https://www.news.admin.ch/newsd/message/attachments/52346.pdf>.

⁴⁸ <https://tinyurl.com/t9hhvfo>.

- Mettre en réseau les acteurs au sein de l'Administration fédérale et en dehors de celle-ci.

46. Le programme a permis de définir le concept d'« environnement de travail inclusif » qu'il s'agit maintenant de promouvoir auprès des employeur·e·s des secteurs publics et privés.

47. Grâce aux aides financières, la Confédération soutient en outre des projets contribuant à concrétiser l'égalité pour les personnes handicapées, pour un budget annuel d'environ 2 millions de francs.

Représentation des femmes dans les organes de l'Administration fédérale

48. Dans le but d'augmenter la représentation des femmes au sein des organes dirigeants des entreprises liés à la Confédération (selon l'article 2, alinéa 2 de l'ordonnance sur la rémunération et sur d'autres conditions contractuelles convenues avec les cadres du plus haut niveau hiérarchique et les membres des organes dirigeants des entreprises et des établissements de la Confédération ; RS 172.220.12⁴⁹), le Conseil fédéral a fixé un quota cible de 30 % en ce qui concerne la représentation des sexes. Ce quota est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014 ; il devrait être atteint à la fin de l'année 2020. Cette stratégie porte ses fruits : en 2019, une majorité – soit 19 sur 26 – des organes dirigeants avaient une proportion de femmes supérieure au quota cible.

49. Par ailleurs, l'article 8c, de l'ordonnance sur l'organisation du gouvernement et de l'administration (OLAGA, RS 172.010.1⁵⁰), fixe un quota de représentation des sexes de 30 % pour les commissions extraparlimentaires. Si cette proportion n'est pas atteinte, le département compétent doit le justifier par écrit (article 8c, alinéa 2 OLAGA). Suite au renouvellement intégral des commissions extraparlimentaires, des organes de direction et des représentant·e·s de la Confédération dont les membres sont nommé·e·s par le Conseil fédéral pour la période 2020 à 2023, le pourcentage de femmes dans ces organes extraparlimentaires est passé de 39 à 45 %. Le nombre de commissions comptant moins de 30 % de femmes a baissé, passant de 25 à 9. Deux commissions comptent moins de 30 % d'hommes.

Aides financières du BFEG

50. 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. Pour 2020, le montant disponible est d'environ 4.5 millions de francs⁵¹.

51. Le Département fédéral de l'intérieur (DFI) a édicté un ordre de priorité à l'octroi d'aides financières pour les années 2017 à 2020. Cette ordre de priorité sera maintenu jusqu'en 2024. Il 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 ;

⁴⁹ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20032749/index.html>.

⁵⁰ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19983439/index.html>

⁵¹ <https://tinyurl.com/yxozdum5>.

- 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.

52. En outre, depuis 2015, une vingtaine de projets dans le domaine MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles et techniques) ont été soutenus.

Culture

53. L'Office fédéral de la culture (OFC) s'est fixé un objectif en matière d'encouragement sélectif du cinéma, lequel est inscrit dans le régime d'encouragement 2016 à 2020 de la création cinématographique suisse⁵² : la proportion hommes-femmes qui apparaît dans les demandes déposées doit se retrouver d'une manière équilibrée dans les projets soutenus. Afin d'atteindre cet objectif, les demandes des autrices sont privilégiées à qualité égale dans l'aide à l'écriture de scénarios et l'aide au développement de projet. S'agissant de l'aide à la réalisation et de l'aide à la post-production, les films réalisés par des réalisatrices peuvent à qualité égale être privilégiés.

54. Pour garantir un dialogue constructif sur l'égalité des sexes dans le domaine du cinéma, il faut établir des chiffres fiables. C'est pourquoi l'OFC, en collaboration avec les institutions régionales, cantonales et privées de promotion du cinéma, la SRG SSR (télévision nationale) et les productrices et producteurs suisses, coordonne la saisie des données concernant le genre dans l'encouragement du cinéma, fournissant ainsi une base solide pour les futures discussions sur la question.

Concernant la participation des femmes la vie politique et publique, cf. infra, par. 95 ss.

Réponse à la question posée au paragraphe 10

Stéréotypes

Stratégie pour l'égalité et campagne de grande envergure contre le sexisme

55. Dans le cadre de la stratégie nationale pour l'égalité (cf. infra, par. 9 ss), plusieurs mesures en lien avec la lutte contre les stéréotypes et le sexisme seront prises.

56. Le Conseil fédéral a proposé d'adopter la motion Rytz 19.3869 – Campagne de grande envergure contre le sexisme⁵³ visant à mener « une campagne de prévention du sexisme à large impact, qui se déroule sur plusieurs années et recourt à divers canaux (réseaux sociaux, affiches, annonces publicitaires dans les journaux, les cinémas, etc.) ». Le 18 juin 2020, le Conseil national a adopté la motion, qui est désormais examinée par le Conseil des États.

Médias

57. En Suisse, il n'existe pas de législation réglant spécifiquement l'égalité des sexes dans le domaine médiatique. Cependant, la loi sur l'égalité s'applique aux entreprises de médias. De manière générale, l'article 4, alinéa 1 de la loi fédérale sur la radio et la télévision (LRTV ; RS 784.40⁵⁴) précise que toute émission doit respecter les droits fondamentaux et qu'elle doit, en particulier, ne pas être discriminatoire. La

⁵² <https://tinyurl.com/tsty7wg>.

⁵³ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20193869>.

⁵⁴ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20001794/index.html>.

concession de la SSR SRG⁵⁵ (Société suisse de radiodiffusion et télévision) du 29 août 2018 précise, dans son nouvel article 3 alinéa 3, que la SSR s'efforce de présenter et représenter les sexes de manière appropriée dans ses services journalistiques.

58. La SSR SRG s'étant récemment fixée pour but l'augmentation de la part de femmes dans les émissions, selon le modèle de l'initiative « 50 :50 » de la BBC britannique, elle prépare un projet en ce sens.

Hautes écoles

59. À l'aide d'instruments éprouvés et de modèles de carrière, les hautes écoles favorisent la réussite des femmes et des hommes dans le monde académique. Par exemple, en s'appuyant sur le Plan d'action égalité des sexes 2013-16⁵⁶ de la direction de l'université, la Faculté des sciences économiques et sociales de l'Université de Berne a adopté son propre plan d'égalité 2016-2018. Celui-ci encourage la conciliation entre famille et travail scientifique (modèles flexibles de travail, structure de travail, crèches, etc.). Le programme actuel « Égalité des chances et développement des hautes écoles 2017-2020⁵⁷ », 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 de ces établissements par des plans d'actions et encourage des projets de coopération thématique réunissant toutes les hautes écoles.

60. Les hautes écoles améliorent la visibilité des professeures au moyen de publications et d'une multitude d'activités : invitation de professeures sur des sujets d'actualité, portraits de professeures dans des newsletters et des brochures, analyse de carrières dans le domaine MINT⁵⁸ ou portraits de femmes dans le cadre d'un projet interrégional mené par l'Université de Genève⁵⁹.

61. Au moyen de ses instruments (bourses et subsides notamment), le Fonds National Suisse (FNS⁶⁰) encourage de manière ciblée la carrière des femmes dans différentes disciplines (par exemple PRIMA pour l'encouragement de chercheuses remarquables) – y compris dans les plus atypiques pour celles-ci. Le « subside égalité » du FNS apporte en outre aux jeunes chercheuses une aide individuelle et flexible pour l'évolution de leur carrière⁶¹.

Réponse à la question posée au paragraphe 11

Pratiques préjudiciables

62. En 2013, on estimait à environ 15 000 le nombre de femmes et de filles concernées ou menacées de mutilations génitales en Suisse⁶². Les estimations pour 2017 indiquaient une augmentation à environ 22000 femmes et filles concernées ou menacées. Des chiffres précis et différenciés ne sont pas disponibles.

⁵⁵ <https://tinyurl.com/y28fj9nd>.

⁵⁶ <https://tinyurl.com/y59vjxjl>.

⁵⁷ <https://tinyurl.com/sj94tmv>.

⁵⁸ <https://tinyurl.com/txzdsj3>.

⁵⁹ <https://100femmes.ch/>.

⁶⁰ <http://www.snf.ch/fr/Pages/default.aspx>.

⁶¹ <http://www.snf.ch/fr/encouragement/mesures-complementaires/subside-egalite/Pages/default.aspx>.

⁶² <https://tinyurl.com/unsadgm>.

63. Les mutilations génitales féminines sont interdites par l'article 124 alinéa 1 du Code pénal (CP, RS 311.0⁶³). Depuis l'entrée en vigueur de cet article en 2012, le Tribunal fédéral y a plusieurs fois fait référence dans sa jurisprudence. Dans un arrêt du 11 février 2019 (ATF 145 IV 17⁶⁴), le TF examine par exemple le principe d'universalité illimitée prévu par cette norme.

64. Entre 2003 et 2015, différentes mesures destinées à combattre cette pratique ont été prises. Pour améliorer l'ancrage durable et l'effet des mesures, la Confédération a encouragé la constitution d'un « Réseau suisse contre l'excision⁶⁵ ». Celui-ci est soutenu par le SEM et l'Office fédéral de la santé publique (OFSP), pour un budget annuel de 300 000 francs. Ce réseau vise, entre autres, à conseiller et informer les spécialistes et les institutions cantonales dans le domaine du social, de la migration, de la santé, de la justice et police ainsi que de la protection de l'enfance, sur la manière de traiter les mutilations génitales féminines dans la prévention, les soins et la protection. Un de ses objectifs importants est la création de points de contact régionaux pour la protection, le conseil et la prise en charge des filles et des femmes menacées de subir une mutilation génitale ou l'ayant déjà subie. Pour la période 2016 à 2021, la Confédération soutient notamment les activités d'information, de sensibilisation, de prévention et de conseil de ce réseau.

65. En collaboration avec l'OFSP et le SEM, l'Office fédéral de la police (fedpol) élabore le rapport relatif au postulat Rickli 18.3551 – Mesures contre l'excision⁶⁶. Ce rapport devrait être présenté au Conseil fédéral d'ici à la fin de l'année 2020. Il contiendra une vue d'ensemble des mesures existantes en matière de prévention et de conseil et permettra d'identifier les domaines où des mesures doivent encore être prises.

66. Depuis 1994, le SEM soutient les mesures de la Croix-Rouge Suisse (CRS) sous forme de thérapies destinées aux personnes traumatisées du domaine de l'asile et des réfugiés (y compris les requérant·e·s d'asile). En 2004, un centre national de compétence, le Service ambulatoire pour victimes de la torture et de la guerre (CRS AFK⁶⁷), a été fondé. Il compte quatre sites. Suite à l'« Analyse de la situation réelle relative aux offres psycho-sociales de traitement et d'encadrement en faveur de personnes traumatisées dans le domaine de l'asile et des réfugiés⁶⁸ » sur mandat du SEM, le réseau a été élargi à un cinquième partenaire en 2015.

Concernant les services de protection, cf. infra par. 79 ss.

Réponse aux questions posées aux paragraphes 12 et 13

Violences à l'égard des femmes fondées sur le genre

Droit pénal sexuel

67. Dans son message concernant l'approbation de la Convention d'Istanbul (FF 2017 163⁶⁹), le Conseil fédéral a conclu que le droit suisse répond aux exigences de l'article 36 de la Convention. Les comportements visés sont punis par le titre 5 CP (infractions contre l'intégrité sexuelle), notamment en tant que contrainte sexuelle (article 189 CP) et viol (article 190 CP). Peu importe que la victime soit l'ancien·ne

⁶³ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19370083/index.html>.

⁶⁴ <https://tinyurl.com/qwy79h2>.

⁶⁵ <https://www.excision.ch/reseau/>.

⁶⁶ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20183551>.

⁶⁷ <https://tinyurl.com/wszktej>.

⁶⁸ <https://www.sem.admin.ch/dam/data/sem/integration/berichte/analyse-psysoz-angebote-f.pdf>.

⁶⁹ <https://www.admin.ch/opc/fr/federal-gazette/2017/163.pdf>.

ou l'actuel(le) conjoint(e) ou partenaire, le consentement doit être donné volontairement pour qu'il n'y ait pas infraction.

68. Selon le rapport explicatif de la Convention d'Istanbul⁷⁰, l'article 36, paragraphe 1, de la Convention couvre toutes les formes d'actes sexuels imposés intentionnellement à un tiers sans son libre consentement (cf. ch. 189). Il n'en ressort aucune obligation de créer une disposition pénale punissant explicitement les actes d'ordre sexuel non consentis. La Convention laisse le soin aux Parties de « décider de la formulation exacte de la législation et des facteurs considérés comme exclusifs d'un consentement libre » (cf. ch. 193).

69. Le code pénal s'applique en principe indépendamment de la nature des relations existant entre la victime et l'auteur·e de l'infraction mais est plus sévère quand l'auteur·e et la victime sont liés entre eux. La menace est poursuivie d'office si l'auteur·e est le ou la conjoint·e de la victime et que la menace a été commise durant le mariage ou dans l'année qui a suivi le divorce (article 180, alinéa 2, lettre a, CP). Le code pénal prévoit une disposition identique pour les partenaires enregistré·e·s (article 180, alinéa 2, lettre a bis, CP) et pour les partenaires hétérosexuel·le·s ou homosexuel·le·s pour autant qu'ils ou elles fassent ménage commun pour une durée indéterminée (alinéa 2, lettre b).

70. Les infractions contre l'intégrité sexuelle sont actuellement en cours de révision. Dans ce cadre, des modifications concernant le viol (article 190 CP) sont examinées.

Mesures contre le harcèlement sexuel dans les hautes écoles et la recherche

71. La question est en cours de discussion au sein des institutions. Des règles de conduite ont été établies et communiquées par le biais de divers canaux et activités. Les mesures contre la violence sexuelle et basée sur le genre (VSBG) font partie des plans d'action des hautes écoles en vue de l'égalité des chances⁷¹. Dans ses Lignes directrices sur l'égalité entre femmes et hommes, le FNS a thématiqué la VSBG⁷² et l'a introduite dans la Charte du Conseil de la recherche du FNS⁷³.

72. Le comité pour la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul réunissant Confédération et cantons examinera la nécessité de prendre de nouvelles mesures sur la base du premier rapport que la Suisse soumettra en juin 2021 au Comité GREVIO et des conclusions et recommandations subséquentes de celui-ci. Le 21 septembre 2020, le Parlement a adopté le programme de législature 2019-2023, qui prévoit notamment l'adoption d'un plan d'action pour la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul. Ce plan d'action sera élaboré dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'égalité entre femmes et hommes (cf. supra, par. 9 à 11).

73. Un sondage sur la formation de base et la formation continue sur la violence contre les femmes et les violences domestiques est en cours. Celui-ci comprend notamment des informations sur les possibilités de formation et de perfectionnement pour la police, les ministères publics et les juges. L'étude sera publiée au début de l'année 2021.

74. La poursuite pénale des violences basées sur le genre fait partie de la formation de base et de la formation continue de tous les niveaux hiérarchiques des services de poursuite pénale, y compris de la police. Ces formations comprennent des modules concernant l'audition des victimes de violence tenant compte d'éventuels traumatismes. Ainsi dans le canton de Zürich, une formation obligatoire pour

⁷⁰ <https://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/210>.

⁷¹ <https://tinyurl.com/sdfnr7t>.

⁷² http://www.snf.ch/SiteCollectionDocuments/wom_leitbild_gleichstellung_f.pdf.

⁷³ <https://tinyurl.com/ruu8ckv>.

l'ensemble des procureur·e·s a été organisée en 2019, sur la thématique « Traitement des victimes traumatisées » (en allemand : « *Umgang mit traumatisierten Opfern* »). Ces formations étant toutefois du ressort des cantons, il est difficile d'en donner une vue d'ensemble. Le « modèle bernois⁷⁴ », qui est une approche interdisciplinaire de la violence domestique, peut être cité en exemple : dans ce modèle, les spécialistes sont responsables de l'amélioration en continu des procédures et des bases de travail en la matière, lesquelles font régulièrement l'objet de formations.

Concernant les mesures dans la loi fédérale sur l'amélioration de la protection des victimes de violence et dans la révision du CPC en cours, cf. infra, par. 17 ss.

75. Les données de la statistique policière de la criminalité (SPC⁷⁵) ne permettent pas d'identifier les infractions de violences liées au sexe ou ayant un mobile sexuel. La SPC indique exclusivement le sexe, l'âge ainsi que la nationalité ou le statut de séjour des victimes enregistrées par la police selon les articles du CP. La relation entre la victime et la personne inculpée peut aussi être indiquée.

76. Le site Internet « www.aide-aux-victimes.ch » a été remanié afin de mieux sensibiliser les personnes touchées par la violence quant à leurs droits. Ce site Internet met à disposition des informations dans plusieurs langues et des vidéos explicatives permettant aux victimes de violence de comprendre l'aide offerte par les centres de conseil. Afin d'informer les personnes touchées par la violence sur les possibilités d'aide qui s'offrent à elles, la Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales CDAS a mené en mai et en juin 2020 une campagne sur les réseaux sociaux pour faire connaître les prestations de l'aide aux victimes en Suisse. La campagne s'adressait notamment aux victimes de violence domestique. Lors de tables rondes interdisciplinaires existant dans la plupart des cantons, un important travail est effectué pour améliorer les interventions en cas de violences domestiques. Dans le canton de Zürich, plusieurs campagnes d'information ont eu lieu entre 2017 et 2020 sur la thématique de la violence à l'égard des femmes et de la violence domestique.

77. Si le stalking (harcèlement obsessionnel) ne constitue pas une infraction pénale en tant que telle, ces comportements peuvent toutefois être sanctionnés au titre de plusieurs infractions différentes du Code pénal. En outre, plusieurs cantons ont développé des mesures contre ce phénomène dans leur législation. En mars 2019, le BFEG a publié un avis de droit sur les possibilités d'action contre le stalking en Suisse⁷⁶. Le 3 mai 2019, la Commission des affaires juridiques du Conseil national a déposé une initiative de commission visant à compléter les infractions du Code pénal en lien avec le stalking (menaces : article 180 CP et contrainte : article 181 CP)⁷⁷. La Commission équivalente du Conseil des États a adhéré à cette décision le 29 octobre 2019, mais l'initiative n'a pas encore été traitée au Conseil.

78. Le BFEG évalue actuellement, en collaboration avec l'Office fédéral des statistiques (OFS), la faisabilité d'une enquête sur la fréquence des violences à l'égard des femmes et de la violence domestique.

79. La Conférence des directrices et directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS⁷⁸) s'engage pour qu'un nombre approprié de places soient disponibles dans les refuges et les maisons d'accueil pour femmes et pour que le financement soit garanti. Elle a publié plusieurs documents et recommandations à l'intention des

⁷⁴ <https://tinyurl.com/y9wdr9ou>.

⁷⁵ <https://tinyurl.com/w2f2csj>.

⁷⁶ <https://tinyurl.com/y2azr4qp>.

⁷⁷ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20190433>.

⁷⁸ <https://www.sodk.ch/fr/>.

cantons⁷⁹. En mai 2019, une nouvelle analyse de la situation concernant les prestations et le financement des hébergements d'urgence et des refuges dans les cantons a été publiée⁸⁰. Ce rapport met en évidence les éléments suivants :

- Les prestations et la situation en matière de refuges et d'hébergement d'urgence sont jugées comme plutôt suffisantes, voire appropriées. Dans certains cantons, il existe des goulets d'étranglement au niveau des capacités d'accueil ;
- Ces dernières années, de nouvelles prestations en terme de solutions pour la prise en charge sur le long terme ont vu le jour dans différents cantons. Toutefois, elles ne couvrent pas encore tous les besoins ;
- Le financement des refuges et des hébergements d'urgence varie beaucoup d'un canton à l'autre. Les services de piquets et de mise à disposition ne sont que rarement financés par les fonds publics.

80. Suite à cette analyse, les membres de la CDAS ont décidé d'élaborer des recommandations à l'attention des cantons dans le domaine du financement des refuges et des solutions pour la suite. De même, ils ont chargé la Conférence de l'aide aux victimes (la CSOL-LAVI) de vérifier ses recommandations concernant le financement des séjours. En 2020, la CSOL-LAVI a émis une nouvelle recommandation pour le financement des séjours en foyers pour femmes, via l'aide aux victimes. Les foyers seront déchargés au niveau de leur travail administratif, ce qui leur laissera plus de ressources et de temps pour la stabilisation et le rétablissement des victimes et pour trouver des solutions de suivi viables.

81. Dans le canton de Zürich, les budgets pour l'aide aux victimes et pour le financement des maisons d'accueil ont été augmentés. Une offre de conseil en ligne via vidéoconférence et au domicile ou à l'hôpital a été mise en place.

82. Pour faire suite au postulat Wasserfallen 19.4064 – Filles et jeunes femmes exposées à la violence. Établir une statistique et faire le point sur les besoins en matière de places d'accueil⁸¹, le BFEG a publié un appel d'offre⁸² à l'attention des institutions de recherches, afin de faire établir une analyse de la situation actuelle et des besoins en matière de place d'accueil résidentiel en Suisse pour les filles et les jeunes femmes touchées par la violence. Celle-ci devrait être publiée en 2021.

Réponse aux questions posées aux paragraphes 14 et 15

Traite et exploitation de la prostitution

83. La stratégie suisse en matière de lutte contre la traite et l'exploitation prend en considération le genre, selon les différentes formes et contextes de l'exploitation. Plusieurs mesures du deuxième Plan d'action national (PAN) contre la traite des êtres humains 2017-2020⁸³ sont encore en cours. S'il est prévu de procéder à une évaluation de sa mise en œuvre à son échéance, les modalités n'en sont pas encore définies. Un troisième PAN sera ensuite élaboré, afin de déterminer quelles sont les actions nécessaires à entreprendre sur la base d'une analyse de la situation. Ceci explique pourquoi il y a eu un délai entre la fin du premier PAN (2012-2014) et le début du second PAN (2017-2020). Il en sera de même avec le troisième plan d'action national.

⁷⁹ <https://www.sodk.ch/fr/themes/aide-aux-victimes/refuges/>.

⁸⁰ <https://tinyurl.com/rjw5pt5>.

⁸¹ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20194064>.

⁸² https://www.seval.ch/app/uploads/2020/10/Appel-doffres_Mandat_places-daccueil_jeunes-femmes-1.pdf.

⁸³ <https://tinyurl.com/rtllfx>.

84. Selon la statistique sur l'aide aux victimes⁸⁴, il y a eu 193 consultations en application de la loi fédérale sur l'aide aux victimes (LAVI ; RS 312.5⁸⁵) pour traite des êtres humains en 2019⁸⁶. Sur celles-ci, 160 consultations concernaient des victimes de sexe féminin et 11 des personnes mineures. Les 19 indemnités et réparations morales octroyées en application de la LAVI en 2019 concernaient toutes des victimes de sexe féminin. Dans 12 cas sur 19, une procédure pénale a été engagée.

85. Selon la statistique policière de la criminalité, 99 infractions pour traite des êtres humains ont été enregistrées par la police en 2019, dont 79 ont pu être élucidées⁸⁷.

86. Lorsqu'une condamnation pénale est confirmée – à l'issue de l'épuisement des voies de recours interne, ce qui peut prendre plusieurs années – elle est inscrite au casier judiciaire de l'auteur-e avec mention de la date du jugement de première instance. La statistique des condamnations pénales des adultes⁸⁸ se base sur cette inscription. Pour les infractions graves comme la traite des êtres humains, plusieurs années sont parfois nécessaires avant de pouvoir établir une statistique pour une année donnée. Ainsi, selon les données de la dernière actualisation, sept condamnations pour traite des êtres humains ont été prononcées en 2019.

87. Au cours de l'année 2019, huit femmes détectées comme victimes potentielles de traite des êtres humains ont obtenu l'asile en Suisse. La même année, huit autres victimes potentielles ont reçu une protection subsidiaire (admission provisoire). En moyenne, entre 2016 et 2018, sept femmes détectées comme victimes potentielles de traite se sont vues octroyer l'asile et trente-quatre ont obtenu des admissions provisoires.

88. Afin d'encourager la détection rapide et proactive des victimes potentielles de traite des êtres humains en procédure d'asile, des formations sont régulièrement proposées aux collaboratrices et collaborateurs du SEM, pour les sensibiliser à reconnaître les indices et leur donner les outils pour réagir de manière adéquate. Lorsque de tels indices sont découverts, une audition spécifique est menée afin de vérifier les soupçons initiaux et identifier les besoins des victimes potentielles. En outre, ces dernières, à l'instar de l'ensemble des personnes requérantes dont la demande est traitée dans un centre de la Confédération, ont droit à des conseils et à une représentation juridique gratuits. Elles sont aussi informées des possibilités de prendre contact avec des organisations spécialisées et des centres cantonaux de consultation pour l'aide aux victimes.

89. Le SEM et le Groupe de travail sur l'asile et la traite des êtres humains créé sur la base du paragraphe 19 du PAN contre la traite des êtres humains 2017-2020, travaillent à l'optimisation des processus d'identification des victimes potentielles de traite d'êtres humains.

90. En Suisse, l'ordonnance sur les mesures de prévention des infractions liées à la prostitution (RS 311.039.4⁸⁹) est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016. Cette ordonnance permet à fedpol de soutenir financièrement les mesures de prévention de la criminalité prises par des organismes publics ou privés afin de protéger les femmes qui travaillent dans le domaine de la prostitution. Les premières demandes d'aide financière ont été déposées en juillet 2016 auprès de fedpol, qui dispose d'un budget global annuel de 400 000 francs pour le soutien de telles mesures. En 2019, les projets

⁸⁴ <https://tinyurl.com/tr3rnv2>.

⁸⁵ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20041159/index.html>.

⁸⁶ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/criminalite-droit-penal/aide-victimes.html>.

⁸⁷ <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/criminalite-droit-penal/police/infractions.assetdetail.11147622.html>.

⁸⁸ <https://tinyurl.com/wv519xc>.

⁸⁹ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20151128/index.html>.

soutenus concernaient notamment la protection contre les infractions (Centre d'assistance aux migrantes et aux victimes de la traite des femmes [FIZ⁹⁰] et association Aliena), des cours d'auto-défense (association Lisa), la sensibilisation aux droits et devoirs liés à l'exercice de la prostitution (association Aspasia⁹¹ et association Fleur de Pavé⁹²), la protection contre les situations de détresse (associations Primis et Antenna MayDay).

91. La ville de Berne met en œuvre le PAN contre la traite des êtres humains 2017-2020 avec le soutien du Groupe de coopération contre la traite d'êtres humains⁹³. Son engagement à jouer un rôle actif en matière d'information et de mise en réseau sur le sujet des mariages forcés a été intégré dans le plan d'action pour l'égalité 2019-2022. Une table ronde régulière permet d'améliorer la coopération entre les autorités et les ONGs (« modèle bernois », cf. supra. para. 74).

92. Le fait qu'une victime de la traite des êtres humains soit en situation irrégulière ou qu'elle séjourne légalement sur le territoire suisse ne fait de différence, ni pour l'identification, ni pour le droit à la protection, ni pour l'accès à une aide spécialisée. L'aide aux victimes est en effet accessible à toute personne, sans discrimination de sexe, d'âge, d'orientation sexuelle et de situation de handicap. Il n'importe pas non plus de savoir si une plainte pénale a été déposée ou si l'auteur·e de l'infraction a été identifié·e. Les conseils fournis par les centres de consultation pour l'aide aux victimes sont dans tous les cas gratuits. La consultation est confidentielle.

93. Sur la base du processus de conduite COMPETO⁹⁴ annexé aux directives du SEM, tous les services importants concernés par la lutte contre la traite des êtres humains sont sensibilisés à la thématique et formés aux différents indicateurs de la traite. Ces formations sont dispensées aussi bien au niveau national qu'aux échelons cantonaux, et parfois également à l'échelon communal (ville de Berne notamment). Avec le processus de conduite COMPETO, il est possible d'assurer une approche en réseau coordonnée, afin que les victimes potentielles soient identifiées.

94. La Suisse dispose de plusieurs organisations spécialisées pour la prise en charge des femmes et des filles victimes de la traite des êtres humains : le FIZ à Zürich, Astrée dans le canton de Vaud, Le Cœur des Grottes et le Centre social protestant à Genève, Antenna May-Day et Primis au Tessin.

Réponse à la question posée au paragraphe 16

Participation à la vie politique et à la vie publique

95. Le nombre de femmes élues au Conseil national le 20 octobre 2019 (42 %, 84 femmes) a fortement augmenté par rapport à 2015 (32 %, 64 femmes). Actuellement, la part de femmes siégeant au Conseil national se situe à 41,5 % (83 femmes pour 200 sièges ; état au 31 août 2020) et à 26,1 % au Conseil des États (12 femmes pour 46 sièges).

96. Dans sa circulaire de 2018⁹⁵, le Conseil fédéral a demandé aux cantons d'attirer l'attention du corps électoral sur l'écart dans l'occupation des sièges par les femmes et les hommes au Conseil national. Il leur a aussi demandé de sensibiliser les groupes intéressés aux mesures de promotion des candidatures féminines prévues par le

⁹⁰ <https://www.fiz-info.ch/de/Projekte/Stark-mit-Peers>.

⁹¹ <https://www.aspasia.ch/>.

⁹² <http://www.fleurdepave.ch/>.

⁹³ <https://tinyurl.com/yynugem6>.

⁹⁴ <https://tinyurl.com/smyd2rh>.

⁹⁵ <https://tinyurl.com/ulqqbex>.

« Guide à l'usage des groupes voulant lancer des candidatures⁹⁶ » publié par la Chancellerie fédérale. Ce guide contient des propositions en vue d'une promotion ciblée des candidatures féminines. Dans un chapitre particulier, des suggestions sont données sur la conception des listes et sur le soutien des candidates avant et pendant la campagne électorale, sur les possibilités d'apparition dans les médias et de présence en public, etc. Le corps électoral des cantons ayant plus d'un siège au Conseil national a aussi été informé dans les instructions électorales de la Chancellerie fédérale du nombre d'hommes et de femmes représentant les partis.

97. En 2021, des modifications du Code des obligations⁹⁷ (droit de la société anonyme) entreront en vigueur. Parmi celles-ci figure l'introduction de seuils de référence pour la représentation de chaque sexe au sein des conseils d'administration et des directions. La représentation féminine dans les sociétés cotées en bourse employant plus de 250 personnes devra ainsi atteindre au minimum 30 % dans les conseils d'administration et 20 % dans les directions. Aucune sanction n'est prévue ; dans le cas où une société n'atteindrait pas ces seuils de référence, elle devra uniquement s'expliquer (« *comply or explain* ») dans son rapport de rémunération et indiquer les mesures prévues pour y remédier. L'obligation de fournir ces informations sera effective cinq ans après l'entrée en vigueur des modifications pour les conseils d'administration et dix ans après pour les directions.

98. Lors des législatures 2011-2015 et 2015-2019, le Conseil fédéral a défini des valeurs cibles relatives au personnel pour faire progresser la proportion de femmes au sein de l'Administration fédérale⁹⁸. Entre 2014 et 2018, la part de femmes est passée de 42,5 % à 43,5 %, si l'on exclut le personnel armé chargé directement de la défense et de la protection des frontières. Pendant cette même période, la proportion de femmes a progressé au niveau des cadres : elle est passée de 31,3 % à 33,3 % chez les cadres moyens, et de 18 % à 21,5 % chez les cadres supérieurs. Le temps partiel concerne 26,3 % du personnel en considérant la moyenne des deux sexes. Entre 2014 et 2018, il a progressé chez les femmes (de 51,8 % à 54,9 %) et chez les hommes (9,6 % à 12,2 %). La politique de recrutement des personnes diplômées des hautes écoles doit servir à renforcer la relève féminine, ainsi en 2018, les femmes représentaient 57,5 des stagiaires académiques.

99. Les cantons et les communes encouragent la représentation des femmes aux postes politiques et de décision. Plusieurs cantons ont introduit des quotas pour les mandats étatiques ou les organes cantonaux internes (Genève, Jura, Tessin, Vaud et Zürich). Le canton de Thurgovie prévoit d'instaurer de tels quotas. Un système de préavis sur les nominations à des postes importants, tel que l'ont mis en place les cantons du Valais et de Zürich, permet aussi d'accroître la représentation des femmes. Par ailleurs, plusieurs cantons organisent des formations à l'attention des femmes engagées ou intéressées par un engagement politique, afin de les soutenir dans ce choix. Dans le canton de Vaud, des ateliers pratiques et de réseautage ont par exemple accueilli plus de 100 femmes. Les conseillères d'État vaudoises y ont activement participé.

100. Les cantons ont pris des mesures en matière de recrutement pour les postes de leurs administrations, notamment en sensibilisant leurs ressources humaines aux questions de parité. Dans ce cadre, tous les départements de la ville de Zürich proposent une formation de l'Université de Saint-Gall concernant les biais inconscients⁹⁹. Les mesures de conciliation entre vie privée et vie professionnelle

⁹⁶ <https://tinyurl.com/wzfeuop>.

⁹⁷ <https://tinyurl.com/roldcqi>.

⁹⁸ <https://tinyurl.com/rtfm3gu>.

⁹⁹ En allemand : « unbewussten Vorurteilen » ; <https://ccdi-unisg.ch/de/unsere-leistungen/unconscious-bias-training/>.

– notamment la flexibilisation et le partage des postes – permettent aussi d’améliorer la représentation des femmes aux postes importants¹⁰⁰. La promotion de la parité dans le monde du travail fait l’objet de campagnes de sensibilisation dans plusieurs cantons (Berne, Fribourg, Genève, Jura, Thurgovie, Valais, Zürich). Une mesure intéressante a été prise dans le canton de Neuchâtel : pour la détermination des salaires au sein de l’administration cantonale, il est fait référence à l’âge de la personne, et non à ses années d’expériences professionnelles.

Statistiques

101. Le taux de femmes parmi les magistrat-e-s a évolué et atteint la parité : dans les années 2010-2012, 4 magistrats sur 10 étaient des femmes, dans les années 2016-2018 elles étaient 5 sur 10¹⁰¹. Les femmes représentent 35 % des effectifs du personnel diplomatique, 41 % du personnel consulaire et 47 % du personnel dans la coopération internationale¹⁰². Depuis 2009, la part des femmes est en moyenne de 48 % dans la relève diplomatique, et depuis 2014 de 58 % dans la relève au sein de la coopération internationale.

Sensibilisation à la participation politique

102. La campagne « moitié-moitié » de la CFQF, des associations faitières féminines et de l’ancienne présidente du Conseil national visait à motiver davantage de femmes à s’engager dans des mandats politiques et à inciter les partis politiques à créer les conditions nécessaires à cet effet. La campagne a été lancée lors de la Journée internationale des femmes, le 8 mars 2018. Dans un clip vidéo, des politiciennes actives parlent de leur travail et s’adressent aux femmes pour les motiver à s’engager en politique¹⁰³.

103. Sur la plateforme commune de la Chancellerie fédérale, de l’OFS et de ch.ch « www.ch.ch/elections2019 », un dossier « Femmes et élections » a été publié à l’occasion des élections 2019. En plus de faits historiques et de statistiques, ce dossier renvoie au projet « moitié-moitié » ainsi qu’à la page « Femmes politiques » des Services du Parlement. Comme pour les élections au Conseil national de 2015, cette plateforme présente des informations sur les élections au Conseil des États. Contrairement aux élections au Conseil national, les élections au Conseil des États relèvent de la compétence des cantons (article 150 Cst.). Ceux-ci sont responsables de prendre les mesures appropriées afin d’y augmenter la part de femmes.

104. Une majorité des cantons promeut la participation des femmes à la vie politique notamment via des formations, des ateliers, des articles de presse (Fribourg, Genève, Glaris, Grisons, Jura, Saint-Gall, Valais et Zoug). Tel a par exemple été le cas au Tessin ou en Thurgovie, où une sensibilisation de la population a été effectuée dans le cadre de la réponse à 15 pétitions adressées au Conseil d’État suite à la grève des femmes du 14 juin 2019. Plusieurs cantons (Bâle-Ville, Grisons, Vaud) organisent un « Parlement des filles ». Le canton de Genève met ainsi en place une séance fictive du parlement, incluant une visite de la Chancellerie, afin d’initier les jeunes filles de manière didactique et ludique au fonctionnement du parlement cantonal. Dans le canton du Jura, en vue d’élections prévues à l’automne 2020, un groupe composé de tous les partis politiques, de la déléguée à l’égalité et de l’Association interjurassienne « Grève des femmes » a été constitué en 2019. Ce groupe élabore une stratégie de

¹⁰⁰ Sur la conciliation cf. infra, par. 133 ss et 160ss.

¹⁰¹ <https://www.bfs.admin.ch/asset/fr/su-f-40.02.03.02.01.03.10>.

¹⁰² Chiffres en date du 31 décembre 2019.

¹⁰³ <https://www.youtube.com/watch?v=aimCB5FRDrg&feature=youtu.be>.

communication pour la population et les médias, afin de promouvoir, au travers d'une charte et d'actions diverses, la parité en politique.

105. De nombreuses statistiques sont disponibles dans les cantons, en matière de participation politique. La Conférence pour l'égalité des chances de la Suisse orientale (en allemand : *Konferenz Chancengleichheit Ostschweiz*) a par exemple publié une étude visant à déterminer les raisons pour lesquelles la participation des femmes était plus faible dans les parlements de Suisse orientale¹⁰⁴.

Sensibilisation durant les études

106. Dans le cadre de la Conférence des recteurs, les directions des hautes écoles ont discuté et publié des recommandations et bonnes pratiques pour des procédures de nomination équitables destinées à améliorer la proportion de femmes dans les chaires¹⁰⁵. En parallèle, les hautes écoles souhaitent augmenter la représentation des femmes dans les commissions et les positions de cadre dans les années à venir. L'Université de Zürich a développé le programme « Women and Leadership¹⁰⁶ » en tant que projet de coopération avec toutes les universités suisses, afin de préparer les femmes pour la direction dans le monde académique et les sensibiliser à l'égalité des chances.

107. Conformément à la loi fédérale sur l'encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles (LEHE, RS 414.20¹⁰⁷), la Confédération participe au financement des hautes écoles. La mise en œuvre de l'égalité leur incombe : elles décident des mesures à prendre pour l'améliorer, que ce soit dans le cadre des contributions liées à des projets selon la LEHE (comme « P-7 Égalité des chances et développement des hautes écoles 2017-2020 ») ou dans le but de répondre aux conditions de l'accréditation selon l'ordonnance du Conseil des hautes écoles pour l'accréditation dans le domaine des hautes écoles (ordonnance d'accréditation LEHE, RS 414.204.3)¹⁰⁸.

Réponse à la question posée au paragraphe 17

Éducation

108. L'organisation Centrale intercantonale de matériel scolaire (en allemand : « *Interkantonale Lehrmittelzentrale* »), soutenue par les 21 cantons alémaniques, a développé un instrument visant à assurer la qualité du matériel pédagogique¹⁰⁹. L'un des critères d'évaluation de cet instrument est « le genre », en application duquel l'enseignement doit être équilibré sur cette thématique, notamment en ce qui concerne le langage non sexiste. En Suisse romande, la qualité du matériel pédagogique est assurée par une commission idoine. Les bureaux romands de l'égalité ont créé le matériel pédagogique « l'École de l'égalité », qui permet, via un répertoire d'activités, d'encourager une dynamique d'ouverture aux questions d'égalité et de stéréotypes. L'Université de Bâle a par ailleurs développé le « *Gender Equality School Book Index* (GESBI) » dans le cadre du projet « Les sciences naturelles sont (aussi) une question de femmes ! » (en allemand : « *Naturwissenschaft ist (auch) Frauensache* »), lequel permet de prendre en compte des critères d'égalité pour l'enseignement des sciences au niveau du secondaire II.

¹⁰⁴ <https://tinyurl.com/yxrpr2jc>.

¹⁰⁵ <https://www.swissuniversities.ch/fr/actualite/default-2337f35597>.

¹⁰⁶ <https://tinyurl.com/slv6ky3>.

¹⁰⁷ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20070429/index.html>.

¹⁰⁸ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20151363/index.html>.

¹⁰⁹ Instrument «Levanto» : <https://www.lehrmittelkoordination.ch/fmi/webd/levanto3>.

109. La sensibilisation aux questions d'égalité dans l'enseignement se fait aussi par le biais de la formation des enseignant·e·s. Les hautes écoles pédagogiques (HEP) traitent généralement cette thématique dans les formations qu'elles délivrent. Dans le canton de Vaud, les questions d'égalité dans l'enseignement pourraient devenir obligatoires dans le cursus de la HEP du canton. A noter que le canton du Valais prévoit des conférences pour sensibiliser les parents aux stéréotypes de genre dans l'éducation.

Formation professionnelle – choix de carrière – choix des études

110. Les filles continuent à privilégier les « professions typiquement féminines », soit un nombre restreint de professions possibles. Parmi les 20 professions les plus populaires, il en existe très peu dont la répartition femmes-hommes soit équilibrée. On y trouve, par contre, des professions typiquement masculines comme installateur-électricien et typiquement féminines comme assistante dentaire¹¹⁰. Ainsi la communication sur la formation et l'orientation professionnelle veille attentivement à lutter contre les stéréotypes lors du choix de carrière¹¹¹. Le langage visuel utilisé s'adresse systématiquement aux deux sexes¹¹².

111. Le taux de certification du degré secondaire II des femmes (taux net moyen jusqu'à l'âge de 25 ans en % de la population de référence d'âge correspondant) excède celui des hommes de 4 % et atteint 93,5 %. Ils sont donc un peu plus nombreux que les femmes à ne pas avoir de certificat post obligatoire alors qu'ils obtiennent plus souvent qu'elles un titre de formation professionnelle initiale.

112. Le nombre de titres remis dans la formation professionnelle supérieure a augmenté d'environ un cinquième ces 18 dernières années. La progression la plus marquée eut lieu entre 2000 et 2005 alors que leur nombre est demeuré relativement stable lors de la décennie suivante. Les différents types de formation professionnelle supérieure présentent des tendances différentes tant en termes d'évolution temporelle que de répartition entre les sexes. Alors que les diplômes fédéraux (qui incluent des profils comme par ex. entrepreneure-construction, experte fiduciaire ou thérapeute complémentaire) avaient encore la plus faible proportion de femmes en 2018 (moins de 30 %), la proportion de femmes dans les écoles techniques supérieures a doublé entre 2000 et 2018, principalement en raison de la reconnaissance des formations au niveau des hautes écoles dans le secteur de la santé. Initialement non réglementées au niveau fédéral, les professions de la santé – avec une proportion élevée de femmes – ont été intégrées dans le système de la formation professionnelle. Cette intégration offre aux diplômées une mobilité accrue dans ce système et de meilleures perspectives dans le marché du travail.

113. La perméabilité du système suisse de formation permet, via des passerelles et des examens complémentaires, de passer une maturité et faire des études dans une haute école après avoir accompli un apprentissage. Ce système vise à de réduire les facteurs potentiellement discriminatoires.

114. Des études ont démontré que les filles pouvaient être motivées par des professions atypiques et s'intéresser à des professions et études MINT, mais qu'ensuite, dans la phase décisive du choix professionnel, elles se décidaient souvent pour un domaine traditionnel. Dans le cadre de l'encouragement des hautes écoles et des contributions liées à des projets (article 59 LEHE), la Confédération soutient les hautes écoles en sensibilisant les enseignantes et enseignants à l'encouragement des domaines MINT. Un accent particulier est mis sur l'enseignement des contenus en

¹¹⁰ <https://tinyurl.com/scqtspa>.

¹¹¹ <https://tinyurl.com/sptkzrb> ; <https://www.futuretousgenres.ch/fr/home/>.

¹¹² <https://www.orientation.ch/dyn/show/2604?lang=fr>.

tenant compte de l'aspect de l'égalité des sexes. Ainsi, la Confédération contribue de manière décisive à promouvoir la relève surtout féminine dans les filières d'études et professions MINT et contribue à la valorisation générale de la formation MINT à l'école obligatoire et au renforcement de l'intérêt du corps enseignant, des enfants ainsi que des adolescent·e·s pour les matières MINT. Le réseau national de promotion de la formation MINT¹¹³ place la collaboration entre personnes venant de hautes écoles pédagogiques et techniques au centre lors de la formation initiale et continue du corps enseignant.

115. En 2015, la Confédération et les cantons ont élargi les objectifs politiques pour l'espace suisse de formation¹¹⁴. La promotion générale des filières MINT a été complétée par des objectifs visant à développer des mesures pour garantir des choix de carrières et d'études moins influencés par les stéréotypes, notamment pour les domaines de l'éducation et de la santé.

116. Les cantons ont mis en place diverses actions, dont les journées « Futur en tous genre – Nouvelles perspectives pour filles et garçons »¹¹⁵ et « Oser tous les métiers »¹¹⁶ (Vaud), lesquelles encouragent les jeunes à explorer tous les univers professionnels. Les bureaux de l'égalité de certains cantons (Berne, Grisons et Vaud) sont présents lors de Salons des métiers, afin de sensibiliser les jeunes à l'importance d'une orientation professionnelle libre de stéréotypes. Plusieurs cantons (Berne, Genève, Jura, Neuchâtel et Valais) ont un partenariat avec l'École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL) concernant des journées de formation à la programmation pour les filles. Dans le cadre de la campagne « Ose tes rêves »¹¹⁷, visant à promouvoir la mixité et la diversité dans les filières de formation, le canton de Genève a réalisé huit portraits vidéos présentant des parcours professionnels « atypiques » de quatre jeunes femmes et quatre jeunes hommes.

117. L'éducation sexuelle en milieu scolaire est basée sur la communication d'informations factuelles et contextuelles de nature biologique, médicale, sociale et psychologique. Les cours de prévention permettent aux élèves d'apprendre à se protéger contre les agressions sexuelles, les maladies sexuellement transmissibles, les grossesses non désirées et à faire face à la stigmatisation et la discrimination. En Suisse romande, des professionnel·le·s extrascolaires (formateurs et formatrices en santé sexuelle et reproductive de l'Association romande et tessinoise des éducatrices/teurs, formatrices/teurs en santé sexuelle et reproductive ARTANES)¹¹⁸ proposent des cours bloc en prévention des abus sexuels dès le jardin d'enfants, et en éducation sexuelle dès la deuxième moitié de l'école primaire. Les experts se basent sur les recommandations du « cadre de référence pour l'éducation sexuelle en Suisse romande »¹¹⁹. Dans le cadre du Lehrplan21, commun à tous les cantons germanophones, des thèmes d'éducation sexuelle sont intégrés dans les matières standards telles que « Nature, homme et société » (en allemand : « *Natur, Mensch und Gesellschaft* ») dès la deuxième moitié de l'école primaire. Si le cours est généralement assuré par l'enseignant·e de la matière en question, il est aussi possible de faire appel à des spécialistes externes à l'école. Au Tessin, une approche mixte est pratiquée. L'organisation faîtière des centres spécialisés dans la santé sexuelle, « Santé sexuelle Suisse », encourage l'éducation sexuelle dans les écoles, préconise

¹¹³ <https://www.fhnw.ch/de/die-fhnw/hochschulen/ht/formation-mint>.

¹¹⁴ <https://tinyurl.com/yxgc8oc8>.

¹¹⁵ <https://tinyurl.com/y2atvhg7> ; En allemand « Nationaler Zukunftstag – Seitenwechsel für Mädchen und Jungs ».

¹¹⁶ <https://tinyurl.com/y6x44qwx>.

¹¹⁷ <https://www.unige.ch/rectorat/egalite/egalite-et-cite/jeunes/ose-tes-reves/>.

¹¹⁸ <http://www.artanes.ch/>.

¹¹⁹ <https://tinyurl.com/yxesypb>.

un examen critique des stéréotypes sexuels et met des informations et des aides pédagogiques à la disposition des enseignant·e·s et des directions d'école.

Réponse à la question posée au paragraphe 18

Emploi

118. Suite à l'entrée en vigueur des modifications à la loi sur l'égalité le 1^{er} juillet 2020, les entités employeuses (du secteur privé ou public) occupant un effectif d'au moins 100 personnes (soit environ 1 % des employeurs et 46 % des salarié·e·s en Suisse) devront procéder à des analyses régulières de l'égalité salariale. Le bon déroulement de cette analyse sera vérifié par une tierce partie (entreprise de révision agréée, organisation au sens de l'article 7 LEg ou représentation de travailleurs). Les employeurs devront ensuite informer leur personnel des résultats de l'analyse. Les sociétés cotées en bourse devront en outre publier les résultats de l'audit dans leur rapport annuel, en vue d'informer les actionnaires quant aux efforts consentis pour parvenir à l'égalité salariale. Les employeurs du secteur public devront publier des renseignements détaillés sur les résultats de l'analyse de l'égalité salariale. Les employeurs qui à la suite de cet examen démontrent qu'ils respectent l'égalité salariale seront exemptés de nouvelles analyses.

119. En vue de la mise en œuvre concrète de cette révision, le Conseil fédéral a adopté le 21 août 2019 l'ordonnance sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires¹²⁰. Cette ordonnance règle notamment la formation des personnes qui dirigeront la révision de l'analyse (article 13*d*, alinéa 2 LEg) et les modalités de la vérification de l'analyse du personnel de la Confédération (cf. article 13*d*, alinéa 3, LEg).

120. L'outil d'auto-analyse Logib (« outil » selon l'article 13*c* LEg) a récemment été modernisé et est désormais disponible sous la forme d'une application web en allemand, français, italien et anglais¹²¹. En avril 2020, l'outil Logib a été certifié en tant que bonne pratique par l'Organisation internationale du travail (OIT), l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et ONU Femmes, dans le cadre de la coalition internationale « *Equal Pay International Coalition* »¹²². Un outil semblable pour les petites entreprises a été développé et sera disponible d'ici à la fin de l'année 2020.

121. En application des nouvelles dispositions de la LEg, les cantons et les communes doivent aussi analyser l'égalité salariale au sein de leur personnel. Certains cantons (Bâle-Ville, Berne, Glaris) ont déjà procédé à de telles analyses par le passé, notamment avec l'instrument Logib¹²³. Dans plusieurs cantons, les bureaux de l'égalité ont diffusé des informations à l'attention des employeurs sis sur leurs territoires, quant aux nouvelles obligations de la LEg. Ils ont organisé des formations ou des programmes d'accompagnement pour les entreprises (Bâle-Campagne, Bâle-Ville, Genève, Jura, Saint-Gall, ville de Zürich, Zürich). Le canton de Bâle-Ville prévoit par ailleurs d'obliger les entreprises dès 50 personnes à procéder à des analyses de l'égalité salariale¹²⁴.

¹²⁰ <https://www.admin.ch/opc/fr/official-compilation/2019/2819.pdf>.

¹²¹ <https://www.logib.admin.ch/home>.

¹²² <https://tinyurl.com/yyx6bkbn>.

¹²³ Selon des données de 2019, les cantons suivants ont déjà fait usage de Logib : Appenzell Rhodes Extérieur, Argovie, Bale Ville, Berne, Fribourg, Jura, Luzerne, Neuchâtel, Nidwald, Obwald, Saint-Gall, Schwyz, Tessin, Thurgovie, Uri, Valais, Vaud, Zürich.

¹²⁴ <https://tinyurl.com/y3czkae3>.

122. Plusieurs cantons procèdent à des contrôles du respect de l'égalité salariale dans le cadre des marchés publics ou lors de l'attribution de subventions (Bâle-Ville, Berne, Genève, Vaud). Récemment, le canton du Tessin a par exemple modifié sa loi sur l'innovation économique, de sorte que le respect de l'égalité salariale est désormais une condition à respecter pour obtenir une telle subvention.

123. La Confédération n'attribue des marchés qu'à des entreprises garantissant notamment le respect des dispositions de la LEg. Les soumissionnaires d'un marché public doivent fournir les preuves pertinentes par le biais d'une auto-déclaration. Le BFEG effectue en outre des contrôles aléatoires sur mandat des différents services d'achat de l'Administration fédérale¹²⁵. Si une discrimination salariale est constatée, le service d'achat compétent dispose des mesures suivantes : (1) peine conventionnelle ; (2) révocation de l'adjudication ou exclusion du soumissionnaire de la procédure ; (3) résiliation ou rupture du contrat dans la mesure où cette possibilité a été convenue contractuellement.

124. Ensemble, la Confédération et les cantons ont intensifié leurs efforts pour lutter contre la discrimination salariale. A ce titre, la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public, est signée actuellement par la Confédération, 16 cantons et 101 communes¹²⁶. Les organisations proches du secteur public aux niveaux fédéral, cantonal et communal et autres entreprises accomplissant des tâches de nature publique peuvent aussi signer cette Charte depuis la fin de l'année 2019. Au 28 octobre 2020, 56 d'entre elles avaient signé ce document¹²⁷.

125. Grâce à son engagement en faveur de l'égalité salariale, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) a remporté en 2018 le prix des Nations Unies pour le service public.

126. Les discriminations basées sur des stéréotypes lors de l'embauche ou de la promotion sont interdites (article 3, alinéa 2 LEg). Une personne s'estimant victime dispose de plusieurs possibilités d'actions (notamment : action en interdiction, en cessation ou en constatation de la discrimination, cf. article 5 LEg).

127. Selon une étude de la jurisprudence cantonale en lien avec la LEg publiée en 2017¹²⁸, sur les 190 décisions examinées, 11 concernaient un refus d'embauche et 4 un refus de promotion. Au début de l'année 2021, une étude équivalente sera publiée concernant la jurisprudence du TF, pour la période 2004 à 2019. Sur les 81 arrêts examinés dans le projet d'étude, 6 portent sur un refus d'embauche et 6 sur un refus de promotion.

128. Cette thématique est aussi abordée dans le cadre des formations de l'Office fédéral du Personnel (OFPER) mentionnées ci-après (cf. infra, par. 130).

129. Depuis le 1^{er} juillet 2013, les parents travaillant au sein de l'Administration fédérale ont le droit de réduire leur taux d'occupation de 20 % après la naissance ou l'adoption d'un enfant, pour autant que le taux d'occupation ainsi réduit ne soit pas inférieur à 60 %. Pour compléter cette mesure, le personnel de l'Administration fédérale a désormais le droit d'augmenter à nouveau son niveau d'emploi de 20 % au maximum. L'augmentation doit être demandée dans les trois ans suivant la dernière réduction du taux d'occupation.

130. La sensibilisation des cadres et des spécialistes RH de l'Administration fédérale continue à être un champ important pour combattre la discrimination. Ainsi, lors de certains cours obligatoires pour le personnel des services RH, les cadres dirigeant·e·s

¹²⁵ <https://tinyurl.com/y6mxz5gd>.

¹²⁶ <https://tinyurl.com/wm55rkf>, état au 20.09.2020.

¹²⁷ <https://tinyurl.com/qmeagrb>.

¹²⁸ <https://tinyurl.com/sbcl5kd>.

et les formatrices et formateurs, la stratégie et les mesures concernant la gestion de la diversité au sein de l'Administration fédérale sont présentées. Depuis 2020, un module d'apprentissage en ligne fait partie intégrante des cours de conduite pour les nouveaux cadres hiérarchiques au sein de l'Administration fédérale.

131. L'analyse des salaires de l'Administration fédérale est réalisée une fois par législature, avec l'outil Logib. Le 1^{er} juin 2018, le Conseil fédéral a pris connaissance des résultats de la dernière analyse, lequel montre que l'égalité salariale est respectée.

132. Les aides financières du BFEG (cf. infra, par. 50) peuvent aussi être octroyées à des projets liés à la ségrégation horizontale et verticale.

133. En tant qu'employeurs, les cantons s'engagent à réduire la ségrégation horizontale et verticale, notamment via la promotion de l'égalité lors de l'embauche et durant l'emploi. La définition de lignes directrices sur l'égalité des chances dans les lois et politiques du personnel en constitue la base. Environ un quart des cantons ont fixé des valeurs cibles pour la réalisation de l'égalité et les révisent régulièrement par le biais de contrôles. La majorité des cantons ont défini et mettent en œuvre des mesures de sensibilisation, d'information, de formation, de conseil et d'échange dans les domaines du recrutement, de la relève et de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. La conception de ces mesures varie. Il s'agit notamment de la promotion systématique des postes à temps partiel – y compris pour les postes de direction –, de l'introduction d'horaires de travail flexibles, de modules de formation ou de perfectionnement pour les cadres et les spécialistes des ressources humaines, ainsi que de campagnes de sensibilisation à la LEG, de programmes de promotion visant à accroître la proportion de femmes dans les postes de direction, de la mise en œuvre d'une évaluation des fonctions analytiques non-sexistes ou de l'augmentation de la proportion de femmes dans les comités de recrutement.

cf. aussi supra par. 100 ss., et infra par. 160 ss.

134. Actuellement, aucune mesure législative n'est prévue en vue d'établir un congé parental. Le Gouvernement estime que le règlement d'un tel congé doit rester de la responsabilité des employeur·e·s ou des partenaires sociaux. Il accorde la priorité au développement d'une offre adéquate d'accueil extrafamilial. Cette offre d'accueil n'est en effet pas limitée à la naissance de l'enfant, mais permet aux parents de mieux concilier vie familiale et professionnelle dans les années qui suivent.

135. Le 27 septembre 2020, plus de 60 % de l'électorat suisse s'est prononcé en faveur d'un congé de paternité rémunéré de deux semaines. La modification de loi doit entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

136. Plusieurs cantons et communes avaient déjà mis en place des congés de paternité pour leurs employés, allant d'une durée de 10 à 20 jours.

137. En matière de conciliation, le canton de Vaud a organisé des débats publics avec des expert·e·s scientifiques et des représentant·e·s des partenaires sociaux. En 2018, la thématique était le congé parental et en 2019 la maternité et le droit à l'emploi. Dans le canton de Genève, le projet « Petites et moyennes entreprises (PME) Check » initié en 2016 s'est terminé en 2019. Il proposait un accompagnement aux entreprises genevoises souhaitant favoriser la conciliation des vies professionnelle et familiale.

138. Les aides financières du BFEG (cf. par. 50) peuvent aussi être octroyées à des projets en lien avec la conciliation entre les vies privée et professionnelle.

cf. aussi infra par. 100 ss. et 160 ss.

139. La loi fédérale relative à la réforme fiscale et au financement de l'assurance-vieillesse et survivants (RFFA)¹²⁹ n'a pas de rapport avec les questions liées à l'égalité au niveau national.

140. En plus de la réforme de l'imposition des entreprises, quelques cantons ont introduit des allègements fiscaux pour les familles. Ainsi, dans le canton de Neuchâtel, il est possible de déduire au niveau fiscal l'intégralité des frais de garde effectifs, jusqu'à concurrence du montant maximal payé par les parents pour une prise en charge dans une structure collective, soit actuellement au maximum 20 400 francs par année.

141. Pour l'heure, aucune mesure fiscale n'est prévue pour soutenir les femmes effectuant un travail bénévole non rémunéré ou s'occupant de parents malades.

142. Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, sous toutes ses formes, est interdit par l'article 4 de la LEg. La jurisprudence du Tribunal fédéral est large quant aux types de comportements prohibés et à la délimitation du lieu de travail (cf. par exemple arrêt du TF 4A_544/2018 du 29 août 2019)¹³⁰.

143. Le BFEG et le Secrétariat d'État à l'économie (SECO) ont publié plusieurs brochures d'information sur cette thématique¹³¹. Le BFEG donne régulièrement des présentations à l'attention de publics divers.

144. Selon l'étude de la jurisprudence cantonale mentionnée ci-avant, sur les 190 décisions examinées, 35 portaient sur des cas de harcèlement sexuel. Dans la jurisprudence du TF, sur les 81 cas examinés dans le projet d'étude équivalente (cf. supra, par. 127), 14 portaient sur des cas de harcèlement sexuel.

145. Les bureaux de l'égalité cantonaux font un important travail de conseil et de soutien aux employeur·e·s de leurs régions concernant le harcèlement sexuel, notamment grâce à des formations spécifiques et des campagnes de prévention. Certaines de ces campagnes s'adressent spécifiquement aux apprenti·e·s et plusieurs sont disponibles en ligne. Le canton d'Appenzell Rhodes-Extérieures a par exemple lancé un module de formation à l'attention des PME pour la mise en place d'un climat de travail dépourvu de harcèlement (nom du projet en allemand [non disponible en français] : « *KMU Konkret* » [KMU signifie PME]). Par ailleurs, la CSDE prépare un kit de prévention du harcèlement sexuel au travail, à l'intention prioritairement des entreprises et des institutions publiques. Il s'agira d'un outil clé en main destiné à aider les entités employeuses à respecter leurs obligations légales de prévenir et faire cesser les situations de harcèlement sexuel.

Mesures temporaires spéciales

146. Le BFEG a octroyé des aides financières pour des projets destinés directement ou indirectement à des femmes issues de groupes défavorisés, telles que les femmes rurales¹³², ou issues de l'immigration¹³³ et concernant la réinsertion professionnelle¹³⁴.

¹²⁹ <https://tinyurl.com/tl7alqc>.

¹³⁰ <https://tinyurl.com/tlwvn5y>.

¹³¹ <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/le-harcèlement-sexuel-sur-le-lieu-de-travail.html>.

¹³² <https://tinyurl.com/wg6boj2> et <https://tinyurl.com/w997pk8>.

¹³³ <https://tinyurl.com/vvuyr5h>.

¹³⁴ <https://tinyurl.com/yx68l5x5>.

Statistiques

147. Le par. 158 ci-après ainsi que les tableaux de l'Annexe I présentent plusieurs données statistiques en lien avec la participation au marché du travail, notamment selon le taux d'activité. L'OFS ne calcule pas le pourcentage de femmes dans la population active selon la catégorie urbain-rurale ni selon l'ethnicité. Il dispose toutefois de chiffres issus des modèles d'activités professionnelles des couples selon les caractères régionaux (régions urbaines et rurales)¹³⁵ ainsi que d'un set d'indicateurs de l'intégration comprenant des données selon le statut migratoire¹³⁶. Concernant les personnes handicapées, des chiffres sont disponibles sur le site Internet de l'OFS¹³⁷.

148. Les cantons de Genève et du Jura ont mis sur pied et/ou financent divers projet d'intégration et de réinsertion professionnelle destinées aux femmes issues de groupes défavorisés. Dans le canton de Vaud, c'est le Bureau cantonal de l'intégration qui est responsable de ce type de projets.

149. La Suisse a activement soutenu l'élaboration de la Convention n° 190 de l'OIT concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail et a voté en faveur de son adoption. Conformément aux obligations qui lui incombent en vertu de la Constitution de l'OIT, la Suisse procédera à une analyse juridique approfondie de la Convention et de la recommandation qui l'accompagne et soumettra cet instrument aux autorités compétentes pour information ou pour ratification, en tenant compte de la politique de ratification de la Suisse.

Réponse à la question posée au paragraphe 19

Santé

150. L'assurance-maladie obligatoire suisse garantit l'accès au système de santé pour toute la population. Le financement de ce système passe par des impôts et primes d'assurance. Le risque de discrimination peut toutefois être généré par des enjeux de nature financière (renoncement aux soins pour des raisons économiques, prestations non couvertes par l'assurance de base), ou de prise en charge et de qualité inadéquate des soins – liées par ex. à un manque de compétences « transculturelles » du personnel de santé ou de guidelines institutionnelle eu égard à la prise en charge de certains groupes défavorisés (ex. non-recours à un interprète lorsque le patient ne peut pas se faire comprendre ; décision de l'institution de soins de ne pas prendre en charge les coûts des services d'interprète, et donc de ne pas y recourir).

151. L'OFSP a attribué des mandats à des membres du réseau « *Swiss Hospitals for Equity* »¹³⁸ dans les trois régions linguistiques en vue d'encourager le dialogue en milieu hospitalier sur les questions d'équité en santé. Dans ce cadre, des réunions thématiques des acteurs clés de la santé sont organisées pour les sensibiliser et les informer quant à la thématique et aux défis de l'équité dans les soins.

152. En ce qui concerne l'interprétariat, la Confédération (OFSP et SEM) soutient le travail de relations publiques d'INTERPRET¹³⁹, association suisse pour l'interprétariat communautaire et la médiation interculturelle. INTERPRET informe et sensibilise les spécialistes de différents domaines (santé, social, formation) à l'importance de l'interprétariat dans le domaine public, afin de réduire les obstacles

¹³⁵ <https://tinyurl.com/r3nmx9q>.

¹³⁶ <https://tinyurl.com/wg3hr3c>.

¹³⁷ <https://tinyurl.com/rlufjyt>.

¹³⁸ <https://www.hospitals4equity.ch/?lang=fr>.

¹³⁹ <https://www.inter-pret.ch/fr/home-1.html>.

– notamment linguistiques ou de compréhension – et d’encourager la qualité de la communication. Étant donné que dans le domaine de la santé, la responsabilité liée à la prise en charge des coûts pour les services d’interprétation n’est souvent pas claire, l’utilisation d’interprètes n’y est pas systématique. Dans une fiche d’information de mars 2019¹⁴⁰, l’OFSP précise toutefois que conformément à une recommandation de la Conférence suisse des directrices et directeurs cantonaux de la santé (CDS)¹⁴¹, les coûts des services de traduction et d’interprétariat nécessaires aux traitements, appropriés et fournis dans le domaine stationnaire des hôpitaux doivent être facturés à l’assurance obligatoire des soins et pris en compte dans le calcul des forfaits par cas.

153. Ces dernières années, la Confédération a élaboré et soutenu différents rapports et études sur le thème de la santé maternelle et infantile¹⁴² en visant en particulier la situation des requérantes d’asile. Selon le concept sur les soins de santé dans les centres d’hébergement pour requérant·e·s d’asile, les professionnel·le·s de la santé y travaillant doivent assister à des cours de formation continue sur les compétences transculturelles. Des cours sur des thèmes spécifiques (maladies transmissibles, mutilations génitales féminines) sont proposés ou en cours d’élaboration. La compétence pour la formation initiale et continue des professionnel·le·s de la santé incombe essentiellement aux institutions de formation et aux associations professionnelles. La Confédération n’a pas de vue d’ensemble sur la manière dont celles-ci intègrent dans leurs cours le thème des barrières que rencontrent les migrantes.

154. En mars 2016 le SEM a lancé un projet pilote sur deux ans intitulé « Améliorer l’accès – soutien à l’interprétariat pour les personnes traumatisées du domaine de l’asile et des réfugiés dans la psychothérapie » (SEM 2016). Dans ce cadre, 20 institutions psychiatriques issues de toutes les régions du pays ont reçu une participation financière en faveur de l’interprétariat communautaire, afin de permettre à un plus grand nombre de réfugié·e·s et de personnes du domaine de l’asile, traumatisé·e·s de recevoir un traitement. Le but du projet était aussi de permettre aux partenaires de consolider, d’approfondir et de comparer leurs expériences dans les domaines de la coopération avec des interprètes communautaires qualifié·e·s et dans le traitement du groupe cible. L’évaluation de ce projet¹⁴³ énumère diverses mesures pour assurer durablement une qualité optimale comme l’inclusion de ce thème dans la formation de base des thérapeutes et la mise en place de compétences spécifiques en matière de traitement des personnes traumatisées relevant du domaine de l’asile et des réfugiés.

155. Le 6 décembre 2019, le Conseil fédéral a adopté le projet de modification du Code civil visant à débureaucratiser le changement de sexe et de prénom dans le registre de l’état civil¹⁴⁴. Le 11 juin 2020, le Conseil des États a adopté le projet. Si ce projet est adopté par le Parlement, les personnes transgenres ou présentant une variation du développement sexuel pourront faire modifier l’inscription de leur sexe et de leur prénom au registre de l’état civil sans complication bureaucratique, par une déclaration faite à l’officier de l’état civil.

156. Ce projet ne remet pas en question la binarité des sexes (masculin/féminin) et ne propose pas l’introduction d’une troisième option de genre. Toutefois, le Conseil fédéral examine cette question dans le cadre d’un rapport en réponse aux postulats

¹⁴⁰ <https://tinyurl.com/y5suqkq9>.

¹⁴¹ https://www.gdk-cds.ch/fileadmin/docs/public/gdk/aktuelles/stellungn/SN_2018/EM_WiPrue_V4.0_20180301_def_f.pdf.

¹⁴² <https://tinyurl.com/w5st3fe>.

¹⁴³ <https://tinyurl.com/vd4kqq6>.

¹⁴⁴ <https://tinyurl.com/sorxa8d>.

Arslan 17.4121 – Inscription d’un troisième sexe à l’état civil¹⁴⁵ et Ruiz 17.4185 – Introduction d’un troisième genre. Conséquences pour l’ordre juridique et pour Infostar¹⁴⁶.

157. Grâce à l’assurance obligatoire des soins, l’accès non discriminatoire à des traitements et soins confidentiels est en principe assuré pour toutes les personnes atteintes du VIH/sida et/ou d’autres MST. Les femmes atteintes du VIH/sida sont souvent issues de la migration. Certaines ne sont pas assurées contre la maladie et d’autres, malgré la couverture de l’assurance, ne peuvent pas supporter les coûts des traitements nécessaires (franchise, quote-part) ou ne peuvent pas les supporter seules. Dans ces cas-là, il s’agit principalement de migrantes sans-papiers (*undocumented migrants*). Il existe toutefois des possibilités spécifiques concernant l’accès aux soins de santé pour cette catégorie de personnes¹⁴⁷, lesquelles contribuent à ce qu’elles aient toutes accès aux thérapies et traitements.

Réponse à la question posée au paragraphe 20

Avantages économiques et sociaux

Marché du travail

158. La promotion de la participation au marché du travail permet de réduire efficacement la pauvreté. Grâce aux diverses mesures mises en place par le Conseil fédéral, des progrès significatifs ont pu être observés. Ainsi, entre 2010 et 2018, le taux d’activité des femmes âgées de 25 à 54 ans est passé de 82 % à 86 %. En équivalents temps plein, cela représente une augmentation de 58 % à 64 %, soit 92 200 travailleuses. En comparaison, les équivalents temps plein des hommes sont restés à peu près les mêmes sur la même période.

159. Dans son message relatif à la modification de la loi fédérale sur l’impôt fédéral direct (imposition équilibrée des couples et de la famille), le Conseil fédéral propose de supprimer la pénalité dite « de mariage ». La diminution progressive de l’imposition du revenu secondaire d’un couple – généralement celui de la femme – aura pour effet d’augmenter l’incitation à rejoindre le marché du travail. Lors de la session d’hiver 2019, le Parlement a renvoyé ce projet au Conseil fédéral¹⁴⁸. Le Parlement examine actuellement plusieurs objets portant sur la réforme de l’imposition du couple et de la famille¹⁴⁹ (cf. aussi supra, par. 10).

Proches aidants

160. Le Gouvernement souhaite améliorer les conditions de travail des proches aidants, qui sont pour la plupart des femmes. À cette fin, il a approuvé en 2014 le « Plan d’action de soutien et de décharge en faveur des proches aidants »¹⁵⁰ qui prévoit non seulement la mise en place d’informations de meilleure qualité, et des offres de décharge, telles que le service de bénévoles ou des lits en maisons de retraite et en EMS pendant des périodes de vacances, mais aussi des mesures pour mieux concilier travail et soins aux proches.

161. Concernant ce dernier point, le Parlement a adopté fin 2019, une loi fédérale relative à l’amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en

¹⁴⁵ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20174121>.

¹⁴⁶ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20174185>.

¹⁴⁷ <https://tinyurl.com/u8dw227>.

¹⁴⁸ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20180034>.

¹⁴⁹ <https://tinyurl.com/yytrh7t2> et <https://tinyurl.com/yxzh2hrv>.

¹⁵⁰ <https://tinyurl.com/w89mets>.

charge de proches¹⁵¹. Ce texte entrera en vigueur de manière échelonnée en 2021. Il introduit quatre mesures :

- Le maintien du salaire pour les absences de courte durée en cas de maladie d'un proche (3 jours par cas, max. 10 jours par année) ;
- Un congé indemnisé de 14 semaines pour la prise en charge d'un enfant gravement malade ou victime d'un accident ;
- L'extension des bonifications pour tâches d'assistance dans l'AVS ;
- L'adaptation du droit à l'allocation pour impotent et au supplément pour soins intenses de l'assurance-invalidité.

162. La mise en œuvre du « Plan d'action de soutien et de décharge en faveur des proches aidants » est consolidée par le programme de promotion « Offres visant à décharger les proches aidants ». Ce programme a permis de réaliser des études pour mieux cerner les besoins des proches aidants en vue de développer les offres de soutien et de décharge ; il diffuse des modèles de bonnes pratiques.

163. La loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extrafamilial pour enfants¹⁵² encourage l'offre de services de garde d'enfants avec des incitations financières. Depuis l'entrée en vigueur de la loi fédérale il y a 17 ans, 3 463 demandes ont été approuvées au total. Ainsi, la Confédération a soutenu avec un montant de 393 millions de francs la création de près de 63 000 nouvelles places d'accueil¹⁵³. 218 demandes sont en cours de traitement, lesquelles devraient permettre le soutien de 4 900 places d'accueil supplémentaires. En 2017, le Parlement a instauré deux nouveaux types d'aides financières, dotées de 100 millions de francs suisses sur cinq ans, pour d'une part réduire encore les coûts de la garde d'enfants et d'autre part promouvoir la restructuration des services de garde d'enfants pour répondre aux besoins des parents. La majeure partie de la subvention (85 %) est spécifiquement destinée à réduire les frais de garde à la charge des parents.

Personnes migrantes

164. Le programme national d'intégration et de promotion de la santé de l'association Femmes-Tische¹⁵⁴ et Hommes-Tische¹⁵⁵ existe depuis 20 ans. L'association « Femmes-Tische et Hommes-Tische » est le réseau leader de la formation informelle pour les personnes en situation de vulnérabilité et socialement défavorisées en Suisse. Elle est notamment soutenue par la Confédération (SEM et OFSP) et par les cantons. Les Tables rondes de Femmes-Tische sont des rencontres de discussion organisées par des femmes dans un cadre privé ou semi-privé et proposées dans plus de 20 langues. Les participantes y partagent leurs expériences et questionnements et reçoivent des informations en vue de faciliter leur intégration sociale et professionnelle.

165. Aux termes de la loi (articles 131, alinéa 1 et 290, alinéa 1 CC), lorsque le débiteur néglige son obligation d'entretien, un office spécialisé désigné par le droit cantonal aide de manière adéquate le créancier à obtenir le versement des contributions d'entretien. La qualité de l'aide fournie varie actuellement beaucoup d'un canton à l'autre. Le 6 décembre 2019, le Conseil fédéral a par conséquent approuvé une nouvelle ordonnance sur l'aide au recouvrement des créances d'entretien du droit de la famille (OAiR, Recueil Officiel [RO] 2020 7)¹⁵⁶, qui servira

¹⁵¹ <https://www.admin.ch/opc/fr/federal-gazette/2019/8195.pdf>.

¹⁵² <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20020609/index.html>.

¹⁵³ <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/finanzhilfen/kinderbetreuung.html>

¹⁵⁴ <https://www.femmestische.ch/fr/home-1.html>.

¹⁵⁵ <https://www.femmestische.ch/fr/offres/hommes-tische-21.html>.

¹⁵⁶ <https://www.admin.ch/opc/fr/official-compilation/2020/7.pdf>.

de base à l'activité des offices spécialisés. Il est important d'instaurer un soutien compétent et efficace. D'une part, ce soutien dispensera les personnes créancières, souvent des mères vivant seules avec leurs enfants, de la lourde tâche de recouvrer elles-mêmes leurs contributions d'entretien. D'autre part, il contribuera à ce que la personne débitrice s'acquitte de son obligation d'entretien vis-à-vis de la personne créancière, sans que la collectivité publique se substitue à elle par le biais d'avances sur contributions d'entretien ou de prestations d'aide sociale. Les cantons ont deux ans pour s'organiser de manière à satisfaire les exigences posées par l'OAIr, qui entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

166. Dans le but d'améliorer l'aide au recouvrement des contributions d'entretien dans les situations transfrontalières, de plus en plus fréquentes, le Conseil national a adopté le postulat Vogler 19.3105 – Protéger les familles et décharger les collectivités publiques. Examen de l'opportunité de ratifier la Convention de La Haye sur les obligations alimentaires¹⁵⁷ le 14 mars 2019. Le rapport rédigé en réponse à ce postulat sera vraisemblablement publié en 2021.

Réponse à la question posée au paragraphe 21

Femmes rurales

167. Les chiffres sur les femmes employées dans l'agriculture et sur leur formation montrent qu'en 2018, sur les 152 442 personnes employées dans l'agriculture, 55 361 étaient des femmes (36 %) dont 3 157 étaient cheffes d'exploitation (6 %). Depuis l'an 2000, le nombre de cheffes d'exploitation ne cesse de croître. La formation de paysanne qui se termine par l'examen professionnel supérieur de paysanne diplômée est devenue très populaire : après un changement de système avec de nouveaux modules de formation, le nombre de titres a augmenté de 29 (2005) à 160 par an (2019). Même tendance en ce qui concerne le Certificat fédéral de capacité (CFC) agriculteur/agricultrice : la proportion de femmes est passée de 8 % (63 femmes sur 807 personnes) en 2005 à 16 % (166 sur 1060) en 2018.

168. Le principe de l'égalité entre femmes et hommes a été totalement mis en œuvre dans les lois qui concernent l'agriculture suisse (loi fédérale sur l'agriculture LAGR RS 910.1¹⁵⁸ ; loi fédérale sur le droit foncier rural LDFR RS 211.412.11¹⁵⁹ ; loi fédérale sur le bail à ferme agricole LBFA RS 221.213.2¹⁶⁰ ; CC). Dans la législation suisse en matière d'agriculture, les femmes n'ont pas de statut juridique particulier. Elles peuvent donc acquérir, au même titre que les hommes, des parcelles cultivables et les cultiver sous réserve de remplir les conditions en tant qu'exploitante à titre personnel. Les épouses d'exploitants sont largement protégées par le droit successoral si elles souhaitent continuer elles-mêmes l'exploitation de l'entreprise agricole et si elles en paraissent capables : l'épouse, en tant qu'héritière qui exploite elle-même, peut exiger l'attribution de l'entreprise agricole à sa valeur de rendement. En 2013, 16 % des conjointes ou partenaires d'exploitant étaient indépendantes et 15 % recevaient un salaire pour le travail fourni dans l'entreprise agricole. Les statistiques montrent une forte corrélation entre le jeune âge des femmes et leur propension à toucher un salaire. Sur la base de ces résultats et grâce à une sensibilisation croissante, on peut supposer que de plus en plus de femmes toucheront un salaire pour leur collaboration dans une entreprise agricole. Un nouveau sondage a été effectué en 2020, dont les résultats ne sont pas encore connus.

¹⁵⁷ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20193105>.

¹⁵⁸ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19983407/index.html>.

¹⁵⁹ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19910253/index.html>.

¹⁶⁰ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19850206/index.html>.

169. Le message du Conseil fédéral relatif à l'évolution de la politique agricole à partir de 2022 (PA22+)¹⁶¹ est en discussion au Parlement depuis l'été 2020¹⁶². Dans ce message, le Conseil fédéral propose, sur la base du rapport du Conseil fédéral de septembre 2016 « Les femmes dans l'agriculture »¹⁶³, différentes mesures de renforcement du statut du conjoint et du partenaire enregistré. Deux propositions visent spécifiquement l'amélioration de la situation du conjoint non propriétaire et du partenaire enregistré en cas de divorce :

- Le ou la conjoint·e ou partenaire enregistré·e a désormais un droit de préemption sur l'entreprise agricole afin que le ou la conjoint·e ou partenaire enregistré·e non propriétaire mais exploitant à titre personnel puisse reprendre l'entreprise à la valeur de rendement en cas de divorce ;
- La période déterminante durant laquelle une augmentation de la valeur d'imputation d'investissement peut être demandée sera prolongée.

170. Conformément à ce Message, l'octroi des paiements directs sera lié à l'existence d'une couverture sociale de la ou du conjoint·e ou partenaire enregistré·e de l'exploitant·e qui travaille régulièrement ou dans une mesure importante. La couverture sociale doit englober les risques d'invalidité et de décès (prévention) ainsi que de maladie et d'accident (perte de gain).

171. La sensibilisation continue aux préoccupations juridiques, économiques et sociales des femmes et des hommes dans l'agriculture se fait, entre autres, à l'aide du site Internet bien établi, complet et mis à jour en permanence de l'Union suisse des paysannes et des femmes rurales (USPF)¹⁶⁴. Il enregistre plus de 1 000 visites par mois.

172. Le projet « Participation des femmes dans les organisations agricoles » qui s'est déroulé entre 2014 et 2018 et a été soutenu financièrement par la Confédération, portait sur toute la Suisse et visait l'amélioration concrète de la représentation des femmes dans les organes directeurs des organisations agricoles. Il renforçait les compétences et la légitimation des femmes dans l'agriculture tout en sensibilisant davantage les organisations agricoles au problème et en les incitant à chercher des solutions. Des mesures concrètes en faveur de la mixité au sein des organes ont été planifiées et appliquées selon un processus participatif associant différentes organisations (par ex. formation sur plusieurs jours ou analyse de la place des femmes dans les structures de l'Union suisse des paysans). Certaines mesures ont été poursuivies après la fin du projet en 2018. Les chiffres actuels de la proportion de femmes dans les organes directeurs d'organisations agricoles sélectionnés aléatoirement montrent toutefois que leur participation est, dans la plupart des cas, toujours très basse (cf. Tableau n° 3 sous Annexes).

Réponse à la question posée au paragraphe 22

Groupes de femmes défavorisés

Femmes handicapées

173. L'article 5 LHand inscrit dans la loi l'égalité des chances pour les femmes handicapées. Il engage la Confédération et les cantons à tenir compte des besoins spécifiques des femmes dans la définition des mesures que requièrent la prévention, la réduction ou l'élimination des inégalités. En matière de protection contre la

¹⁶¹ <https://www.blw.admin.ch/blw/fr/home/politik/agrarpolitik/ap22plus.html>.

¹⁶² <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20200022>.

¹⁶³ <https://tinyurl.com/y2fah22o>.

¹⁶⁴ <https://www.paysannes.ch/fr/>

discrimination des femmes handicapées, la priorité va à l'élaboration de documents de référence, ainsi qu'à l'information et à la sensibilisation. Le dossier thématique¹⁶⁵ sur le sujet, élaboré par l'association Avanti Donne et le BFEH est l'un de ces documents de référence.

Roms, Yéniches et Sintis

174. En 2015, le Département fédéral de l'intérieur a instauré un groupe de travail national pour l'amélioration des conditions de la vie nomade et l'encouragement de la culture yéniche, sinti et rom. Ce groupe est composé de représentant·e·s d'autorités fédérales, cantonales et communales ainsi que de personnes issues de ces minorités. Parmi les représentant·e·s des minorités, il faut souligner la présence de cinq femmes, ceci démontrant un intérêt toujours plus grand des femmes roms, sinti et yéniche pour la participation aux processus politiques. Il se réunit régulièrement et participe à l'élaboration d'un rapport et un Plan d'action de la Confédération pour l'amélioration des conditions de vie et la promotion de la culture de ces groupes de population¹⁶⁶. Actuellement, les rencontres de ce groupe servent à un monitoring des progrès dans la mise en œuvre du Plan d'action. Des mères de famille yéniches sont en outre incluses dans le dialogue avec les autorités scolaires bernoises qui développent un projet pour améliorer la formation scolaire des enfants de parents voyageant pendant les mois d'été (projet « Apprendre en voyageant » de la ville de Berne ; en allemand : « *Lernen unterwegs* »).

175. [La stérilisation forcée] n'est plus d'actualité, en Suisse.

Réponse à la question posée au paragraphe 23

Réfugiées et demandeuses d'asile

176. Le traitement des demandes d'asile déposées par des femmes et des filles s'inscrit dans le cadre de la pratique spécifique développée depuis plusieurs années par le SEM, laquelle tient compte des persécutions visant spécifiquement les femmes (article 3, alinéa 2, de la loi sur l'asile, LAsi ; RS 142.31)¹⁶⁷. Cette disposition tend aussi à sensibiliser les personnes traitant des demandes d'asile aux situations spécifiques auxquelles les requérantes d'asile (quel que soit leur âge ou leur profil) peuvent être confrontées dans le contexte migratoire.

177. Lors de l'examen de demandes d'asile pour lesquelles il existe des preuves concrètes d'une persécution fondée sur le sexe, la loi prévoit que la personne concernée a le droit d'être entendue par une personne du même sexe (article 6 de l'Ordonnance 1 sur l'asile¹⁶⁸, OA 1 ; RS 142.311). Par ailleurs, diverses consignes de traitement sont données aux personnes en charge du dossier afin qu'elles appréhendent correctement les différentes situations qu'elles sont amenées à apprécier dans ce domaine (par exemple en présence d'allégations en lien avec des mutilations génitales féminines, des mariages forcés, des législations discriminatoires ou sexistes, des crimes d'honneur, des violences domestiques, des cas de traite des êtres humains etc.). Ces consignes mettent un accent particulier sur les mesures qui touchent les femmes et les filles en raison de leur position sociale, laquelle se caractérise par une prédétermination plus ou moins rigide de leur rôle en tant que femmes (relégation au sein de la famille, possibilités restreintes de formation, de travail, d'indépendance financière et surtout, négligence des droits de la femme).

¹⁶⁵ https://www.humanrights.ch/cms/upload/pdf/140122_fem_handicap.pdf.

¹⁶⁶ <https://tinyurl.com/yy2dxtmd>.

¹⁶⁷ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19995092/index.html>.

¹⁶⁸ <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19994776/index.html>.

L'ampleur des violences sexuelles qui accompagnent les persécutions dont elles peuvent être victimes joue un rôle déterminant dans l'examen de leur demande d'asile.

178. Les formations de base et les formations continues dispensées aux collaborateurs et collaboratrices du SEM en matière de technique d'entretien s'inspirent de la méthode de l'« entrevue cognitive ». Celle-ci augmente la quantité et la qualité de l'information recueillie à partir du discours libre, réduit la probabilité de souvenirs inexacts, implique l'établissement d'un lien (positif) avec la personne auditionnée et recourt au questionnement ouvert, neutre et non suggestif. Diverses formations dispensées par des spécialistes dans ce domaine sont régulièrement organisées au sein du SEM. Par ailleurs, une partie d'un module de formation portant spécifiquement sur la thématique des persécutions liées au genre est consacrée aux problèmes spécifiques pouvant survenir lors des entretiens dans ce domaine. Ainsi, les difficultés qu'éprouvent les personnes à s'exprimer concernant des événements touchant leur sphère personnelle et intime sont thématiques, à l'instar des traumatismes qui peuvent affecter les facultés de perception, de mémorisation et de verbalisation.

Concernant la formation de la police, cf. supra, par. 74.

179. Le plan d'exploitation Hébergement (PLEX) définit les objectifs à atteindre et les normes applicables pour tous les processus relevant du domaine de l'hébergement et de l'encadrement. Il comprend une annexe qui est spécialement consacrée aux besoins spécifiques des femmes, laquelle contient des instructions pour assurer que leurs besoins spécifiques sont respectés :

- Dans tous les centres fédéraux pour requérant·e·s d'asile, les sanitaires sont non mixtes et protégés des regards. Les dortoirs des femmes voyageant seules et des femmes célibataires avec enfants sont séparés des dortoirs des hommes voyageant seuls et de ceux avec leur famille ;
- La répartition entre femmes et hommes dans le personnel d'encadrement, de sécurité et de soins médicaux des centres fédéraux pour requérant·e·s d'asile est équilibrée. Les requérantes d'asile ont la possibilité de s'adresser à du personnel féminin ;
- Toutes les personnes qui travaillent dans les centres fédéraux pour requérant·e·s d'asile sont constamment formées et sensibilisées aux thèmes spécifiquement féminins afin de pouvoir identifier rapidement les besoins particuliers des femmes dans leur champ d'activité et de les prendre en compte de manière adéquate.

180. Les lignes directrices spécifiques aux femmes sont constamment mises à jour et leur mise en œuvre est surveillée dans le cadre du controlling interne du SEM. En 2020 et 2021, une attention particulière sera portée à la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul au regard notamment du postulat Feri 16.3407 – Analyse de la situation des réfugiées¹⁶⁹.

¹⁶⁹ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20163407>.

Réponse à la question posée au paragraphe 24

Mariage et rapports familiaux

Partage de la prévoyance professionnelle en cas de divorce

cf. Rapport intermédiaire de la Suisse sur la mise en œuvre des recommandations du Comité CEDEF de décembre 2018, p. 8¹⁷⁰.

Partage du déficit lors d'un divorce

181. Depuis la révision du droit sur l'entretien de l'enfant, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017, le Conseil fédéral a la possibilité d'introduire le partage du déficit entre les époux. Il a toutefois renoncé à proposer au Parlement l'introduction de cette mesure dans le Code civil. Il n'est en effet pas possible de trouver une solution satisfaisante au problème du déficit en utilisant les seules ressources financières des ex-conjoints, qui ne sont pas en mesure de supporter eux-mêmes l'augmentation globale de leurs charges après la séparation. Dans ces situations, l'intervention de la collectivité publique est indispensable. Une révision des dispositions du droit privé ne permettrait donc pas à elle seule de mettre un terme à l'inégalité de traitement existant aujourd'hui. Il faudrait plutôt coordonner ces dispositions avec le droit public régissant l'aide sociale. Or, le législateur fédéral n'a pas la compétence d'assurer cette coordination, le droit de l'assistance publique étant du ressort des cantons.

Concernant les délibérations parlementaires sur le projet de révision du droit de l'entretien de l'enfant, en lien avec le partage du déficit, voir le Quatrième et Cinquième rapports Suisses sur la mise en œuvre de la Convention CEDEF, par. 195.

Contribution d'entretien minimale

182. Après avoir examiné de manière approfondie la possibilité de fixer dans le Code civil une contribution d'entretien minimale pour chaque enfant, le Conseil fédéral n'y a pas donné suite. Cette demande était en effet en contradiction avec le système des avances sur contributions d'entretien par la collectivité publique, qui n'intervient pas en cas d'insolvabilité du parent débiteur. L'idée d'un système d'avances sous forme d'une assurance sociale a déjà été examinée et écartée lors de la révision sur le droit de la filiation entré en vigueur en 1978, faute de base constitutionnelle. Le droit de l'assistance publique est en effet du ressort des cantons. L'absence de compétence fédérale ne peut pas être contournée par la création d'une contribution minimale en faveur de l'enfant dans le droit de la famille.

Harmonisation des règles en matière d'avances sur contributions d'entretien

183. L'initiative parlementaire Piller Carrard 19.459 – *Améliorer le système d'avance des pensions alimentaires*¹⁷¹ déposée le 20 juin 2019 vise à créer une base constitutionnelle permettant au législateur fédéral d'harmoniser les règles cantonales en matière d'avances sur contributions d'entretien et de garantir ainsi à l'enfant le versement d'avances susceptibles de couvrir son minimum vital. La Commission des affaires juridiques du Conseil national a décidé de donner suite à cette initiative et transmis le texte à son homologue du Conseil des États¹⁷².

184. Le législateur suisse a clairement exprimé son désir d'encourager une participation plus équilibrée des deux parents à la prise en charge au quotidien de

¹⁷⁰ <https://tinyurl.com/shy63g7>.

¹⁷¹ <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20190459>.

¹⁷² <https://www.parlament.ch/press-releases/Pages/mm-rk-n-2020-08-28.aspx?lang=1036>.

l'enfant après la séparation ou le divorce. Sans faire de la garde alternée le modèle de base, le législateur a en effet prévu des dispositions assurant que l'autorité saisie examine si cette modalité de prise en charge de l'enfant est la solution qui correspond le mieux au bien de l'enfant dans le cas d'espèce. En l'absence de données statistiques à cet égard, il n'est toutefois pas possible de mesurer les effets de ces nouvelles dispositions.

Contribution d'entretien pour la prise en charge de l'enfant

185. Après une séparation se pose en règle générale la question des éventuelles contributions d'entretien qu'un parent doit verser à l'autre et aux enfants communs afin qu'ils puissent subvenir à leurs besoins quotidiens. Depuis l'entrée en vigueur de la révision du droit de l'entretien de l'enfant, les enfants de parents non mariés sont placés à égalité avec les enfants de parents mariés. Le coût lié à la prise en charge de l'enfant n'est en effet plus pris en compte dans le calcul de la contribution d'entretien destinée au parent divorcé qui s'occupe de lui, mais dans la contribution d'entretien de l'enfant lui-même.

Adoption de l'enfant du partenaire

186. Depuis le 1^{er} janvier 2018, les partenaires enregistrés et concubins peuvent adopter l'enfant de la personne avec laquelle ils sont en couple, au même titre que les personnes mariées, pour autant que le couple fasse ménage commun depuis au moins trois ans (article 264c CC). Ce changement supprime une inégalité de traitement et sécurise sur le plan juridique la relation entre l'enfant et le partenaire de son père ou de sa mère. L'enfant peut ainsi être intégré pleinement dans la famille, et le couple peut prendre ses dispositions en cas de décès du parent biologique. L'adoption conjointe d'enfants tiers demeure interdite aux couples homosexuels. Elle pourrait néanmoins devenir admissible si le mariage était ouvert à tous les couples.

Partenariat enregistré et mariage

187. Un certain nombre de différences subsistent entre le mariage et le partenariat enregistré. En outre, en communiquant leur état civil, les partenaires enregistrés donnent des informations sur leur orientation sexuelle, ce qui peut être stigmatisant. Pour cette raison, les Commissions des affaires juridiques du Parlement ont décidé de donner suite à l'initiative parlementaire 13.468 Mariage civil pour tous et de soumettre au Parlement un projet législatif visant à l'ouverture du mariage à tous les couples¹⁷³. Le 11 juin 2020, le Conseil national a adopté le projet, lequel est désormais traité par le Conseil des États.

Réponse à la question posée au paragraphe 25

Informations complémentaires

188. En 2017, le DFAE s'est doté d'une nouvelle stratégie Égalité des genres et Droits des femmes¹⁷⁴. L'accent y est mis sur la participation politique égale et efficace des femmes, le renforcement de leur position économique et la réduction de la violence sexuelle et basée sur le genre, ainsi que sur la promotion des droits en matière de santé sexuelle et reproductive. L'objectif est d'inscrire systématiquement l'égalité des genres et les droits des femmes au cœur de l'action bilatérale et multilatérale.

¹⁷³ <https://tinyurl.com/yx2ehnun>.

¹⁷⁴ <https://tinyurl.com/r4bk8qe>.

189. Dans le cadre de l'état des lieux de l'Agenda 2030¹⁷⁵, les objectifs concernant l'ODD 5 ont été analysés en détail et leurs liens avec d'autres ODD et politiques fédérales ont été enregistrés. Suite à cette analyse, l'égalité entre femmes et hommes est considérée comme un thème prioritaire du développement durable. En ce moment, le Conseil fédéral élabore la nouvelle stratégie pour le développement durable (SDD) 2030 dans laquelle l'égalité des sexes est traitée dans le domaine de l'égalité des chances. Un plan d'action pour les années 2021-2023 accompagnera la SDD.

190. La Suisse a contribué substantiellement à l'intégration de l'égalité des sexes dans l'Agenda 2030. Cela se reflète dans la formulation explicite de l'Objectif 5 et l'intégration systématique de la dimension du genre dans tous les autres objectifs de développement durable. Cette approche duale correspond aussi à la stratégie de la Direction du développement et de la coopération (DDC) de la Division Sécurité humaine de la Direction Politique du DFAE et du centre de prestations Coopération et développement économiques du Secrétariat d'État à l'économie (SECO) : elle est inscrite dans le message sur la stratégie de coopération internationale de la Suisse¹⁷⁶. Par exemple, la DDC soutient des programmes bilatéraux ainsi que des initiatives globales et multilatérales. Elle fixe des objectifs clairs en matière d'investissement et de qualité pour la promotion de l'égalité des sexes, qui sont analysés chaque année. L'efficacité des programmes de la DDC s'est constamment améliorée ces dernières années. Le volume d'investissement a augmenté mais se situe toujours en dessous du montant cible. À l'aide d'une publication (2017), la DDC a informé les bureaux locaux sur les possibilités de contribuer à la mise en œuvre de CEDEF dans les États parties. Le SECO analyse systématiquement les risques et les opportunités en termes d'égalité des genres dans ses projets et effectue le suivi durant la réalisation des programmes.

191. Des informations complémentaires sur les mesures prises par la Suisse en réponse à la pandémie de COVID-19 et leur influence sur les thématiques liées à l'égalité sont présentées à l'Annexe 2.

¹⁷⁵ <https://tinyurl.com/wxldsks>.

¹⁷⁶ <https://tinyurl.com/t2hfvkc>.