



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

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

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

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

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

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

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

pour que les droits humains soient inscrits dans le droit canonique et pour qu'il intensifie de manière générale les efforts contre la violence sexuelle dans tous les domaines de la vie.

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

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

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

Les femmes dans les positions dirigeantes et décisionnelles : Dans les positions de cadre en politique et en économie, les femmes restent minoritaires. Même après les élections de 2023, une représentation égalitaire n'a pas été atteinte au niveau national. Dans les cantons, les parts des femmes sont même encore plus faibles. Cela s'explique dans la plupart des cas par leur sous-représentation dans les partis libéraux et bourgeois. Les partis politiques doivent donc fournir une politique rigoureuse de relève et de promotion des femmes. Dans l'économie également, elles restent minoritaires dans les positions de cadre. Il est nécessaire d'introduire des quotas plus élevés et contraignants, mais pas uniquement pour les entreprises cotées en bourse de plus de 250 personnes employées ainsi que des sanctions efficaces en cas de non-respect des quotas.

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

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

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

réelle n'est pas atteinte en Suisse, cette tendance conduit à une détérioration significative de la situation pour les femmes.

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