



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Avril 2021

---

# Stratégie Egalité 2030

## Table des matières

<b>A. Vue d'ensemble avec mesures prioritaires</b> .....	<b>3</b>
<b>B. Contexte politique</b> .....	<b>4</b>
<b>C. Stratégie de la Confédération, en collaboration avec les cantons et les communes</b>	<b>4</b>
<b>D. Perspective Egalité 2030</b> .....	<b>5</b>
<b>E. Champs d'action, objectifs et mesures prioritaires</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Vie professionnelle et publique</b> .....	<b>6</b>
1.1 Objectif général.....	6
1.2 Objectifs spécifiques et mesures prioritaires 2021-2023 .....	6
1.3 Contribution de l'administration fédérale .....	7
1.4 Contribution de la Suisse au plan international .....	8
<b>2. Conciliation et famille</b> .....	<b>8</b>
2.1 Objectif général.....	8
2.2 Objectifs spécifiques et mesures prioritaires 2021-2023 .....	8
2.3 Contribution de l'administration fédérale .....	9
2.4 Contribution de la Suisse au plan international .....	9
<b>3. Violence de genre</b> .....	<b>10</b>
3.1 Objectif général.....	10
3.2 Objectifs spécifiques et mesures prioritaires 2021-2023 .....	10
3.3 Contribution de la Suisse au plan international .....	11
<b>4. Discrimination</b> .....	<b>11</b>
4.1 Objectif général.....	11
4.2 Objectifs spécifiques et mesures prioritaires 2021-2023 .....	11
4.3 Contribution de l'administration fédérale .....	12
4.4 Contribution de la Suisse au plan international .....	12
<b>F. Indicateurs</b> .....	<b>12</b>
<b>G. Mise en œuvre</b> .....	<b>13</b>
<b>1. Plan de mesures</b> .....	<b>13</b>
<b>2. Coordination</b> .....	<b>13</b>

## Annexe Situation actuelle et statistiques

# A. Vue d'ensemble avec mesures prioritaires

Perspective	4 champs d'action	4 objectifs généraux	Mesures prioritaires 2021-2023 (sans la contribution de l'administration fédérale et de la Suisse – notamment du DFAE – au plan international)
<p><i>Les femmes comme les hommes participent à égalité à la vie économique, familiale et sociale. Ils bénéficient de la même sécurité sociale tout au long de leur vie et se réalisent dans un environnement respectueux, sans subir ni discrimination ni violence.</i></p>	<p><b>Vie professionnelle et publique</b></p>	<p>L'autonomie économique des femmes est renforcée tout au long de leur vie, quels que soient leur état civil et leur situation familiale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DFI : Développement et mise à disposition d'outils d'analyse de l'égalité salariale de qualité (Logib)</li> <li>• DFI : Contrôles de l'égalité salariale des petites et moyennes entreprises soumissionnaires dans les marchés publics</li> <li>• DFF : Examen de l'obligation pour les entités subventionnées d'apporter la preuve de l'égalité salariale</li> <li>• DFI : Renforcement de la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public</li> <li>• DFF : Quota cible de 40% en matière de représentation des sexes dans les organes de direction suprêmes des entreprises et des établissements proches de la Confédération</li> <li>• DEFR, DETEC : Augmentation de la part des femmes suivant une formation tertiaire MINT et mesures de soutien aux initiatives publiques et privées encourageant la présence des femmes dans les professions MINT</li> <li>• DEFR : Augmentation de la part de femmes dans l'enseignement et la recherche et plus particulièrement aux postes de direction et dans les organes décisionnels des hautes écoles</li> <li>• DFI : Augmentation de la part des hommes dans les professions de la santé et de l'éducation</li> <li>• DFF : Message sur l'imposition individuelle (PL ajout du Parlement)</li> <li>• DFI : Révision de la prévoyance vieillesse (1<sup>er</sup>- 2<sup>e</sup> piliers) ; âge de la retraite à 65 ans pour toutes et tous et mesures de compensation pour les femmes</li> <li>• DFI : Analyse des indicateurs relatifs à l'écart de rémunération entre les sexes (Gender Overall Earnings Gap)</li> <li>• DEFR : Etude sur la situation économique et sociale des femmes dans l'agriculture</li> <li>• DDPS : Augmentation de la proportion de femmes au sein de l'armée</li> </ul>
	<p><b>Conciliation et famille</b></p>	<p>Les femmes et les hommes bénéficient de conditions-cadres favorisant la conciliation entre vies privée, familiale et professionnelle, ainsi que la répartition équilibrée du travail rémunéré et non rémunéré, domestique comme familial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DFI : Lancement d'un dialogue politique sur la conciliation avec les cantons, les communes et les partenaires sociaux</li> <li>• DFI : Stratégie et message du Conseil fédéral en faveur de la conciliation (PL ajout du Parlement), y compris examen des possibilités de la meilleure adéquation de l'offre d'accueil extra-familial aux besoins des parents</li> <li>• DFI : Mise en œuvre de la loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation</li> <li>• DEFR : Sensibilisation des entreprises et des travailleuses et travailleurs aux enjeux de la conciliation</li> <li>• DFI : Aides financières LEg en priorité pour des projets liés à la conciliation</li> <li>• DFI : Examen des mesures qui permettront une meilleure intégration sur le marché du travail des mères et des pères de ménages monoparentaux</li> <li>• DFI : Evaluation régulière des effets du congé de paternité</li> <li>• DDPS : Amélioration de la conciliation de la vie de famille avec l'engagement militaire</li> </ul>
	<p><b>Violence de genre</b></p>	<p>La violence envers les femmes et la violence domestique diminuent et la sécurité personnelle des femmes s'améliore.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DFJP : Examen des mesures permettant de mieux protéger les victimes dans les cas de violence domestique à haut risque, organisation d'un dialogue stratégique sur la violence domestique et adoption d'une feuille de route de la Confédération et des cantons.</li> <li>• DEFR : Examen de l'éventuelle ratification de la Convention OIT n°190 sur la violence et le harcèlement</li> <li>• DFI : Plan d'action de la Convention d'Istanbul (PL ajout du Parlement)</li> <li>• DDPS : Etat des lieux des violences de genre perpétrées au sein de l'armée</li> <li>• DDPS : Perspective sur la diversité et catalogue de mesures de l'armée permettant notamment de prévenir les violences de genre au sein de la milice</li> <li>• DFJP et DFI : Aides financières pour la prévention de la violence envers les femmes, y compris traite des femmes</li> <li>• DFI : Examen d'une éventuelle étude de prévalence sur la violence envers les femmes et la violence domestique</li> <li>• DFI : Examen de la violence de genre subie par les personnes handicapées</li> </ul>
	<p><b>Discrimination</b></p>	<p>La discrimination, le sexisme ainsi que les stéréotypes de genre ne sont socialement plus tolérés et ne limitent plus les modes de vie des femmes et des hommes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DFI : Analyse des différences juridiques entre femmes et hommes existant encore en droit fédéral</li> <li>• DEFR : Encouragement par le domaine des EPF de l'égalité des chances et de la diversité par le biais de formations continues spécifiques pour les cadres en matière de mobbing, de discrimination et de harcèlement sexuel</li> <li>• DDPS : Etat des lieux des discriminations de genre perpétrées au sein de l'armée</li> <li>• DDPS : Perspective sur la diversité et catalogue de mesures de l'armée permettant de prévenir la discrimination de genre au sein de la milice</li> <li>• DFI : Amélioration des données en ce qui concerne les conséquences sur les sexes lors de statistiques et études de la Confédération</li> <li>• DFI : Rapport sur les désavantages encourus par les femmes dans la recherche médicale, la prévention et les soins</li> </ul>

## B. Contexte politique

Depuis l'introduction du droit de vote des femmes en 1971 et l'adoption de l'article constitutionnel sur l'égalité en 1981, la Suisse a progressé en matière d'égalité. Toutefois, celle-ci n'est pas encore pleine et entière, comme le montrent tant nos statistiques nationales (annexe) que divers classements internationaux (WEF<sup>1</sup>, OCDE<sup>2</sup>). Nous pouvons et nous devons mieux faire. C'est une question de justice envers les femmes mais aussi de bien-être social et de prospérité économique.

Afin de combler cette lacune, dans le cadre du Programme de la législature 2019-2023, le Conseil fédéral a décidé de mettre sur pied une « Stratégie nationale pour l'égalité entre femmes et hommes ». Cette « Stratégie Egalité 2030 » doit mettre l'accent sur la promotion de l'égalité dans la vie professionnelle, l'amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et la lutte contre la discrimination, le sexisme et la violence. Le but est de parvenir à l'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes, tel que prévu à l'article 8, alinéa 3 de Constitution fédérale.

La Stratégie Egalité 2030 répond aux objectifs de développement durable de l'Agenda 2030 et en particulier à l'objectif 5 sur l'égalité entre les sexes et à l'objectif 8.5 sur l'égalité salariale. Tout en améliorant l'égalité sur le plan national, la stratégie doit aussi visibiliser la politique suisse de l'égalité au niveau international. La Stratégie Egalité 2030 est également partie prenante de la Stratégie Développement durable, laquelle sera élaborée sous l'égide du DETEC.

La Stratégie Egalité 2030 s'inscrit aussi dans le cadre de la mise en œuvre des instruments internationaux ratifiés par la Suisse, tels que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) et la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul).

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

## C. Stratégie de la Confédération, en collaboration avec les cantons et les communes

La Stratégie Egalité 2030 est un programme de travail pour la Confédération, qui s'engage avec détermination pour faire progresser l'égalité. Cependant, elle nécessite aussi pour sa mise en œuvre la participation active des cantons et des communes ainsi que des échanges réguliers avec la société civile, en particulier les ONG engagées en la matière, et les milieux économiques et scientifiques.

Comme l'a rappelé le Tribunal fédéral en 2011 (ATF 137 I 305), tous les niveaux de l'Etat – c'est-à-dire non seulement la Confédération, mais aussi l'ensemble des cantons et des communes – sont tenus de prendre les dispositions appropriées pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations faites aux femmes. Ainsi :

---

<sup>1</sup> Rapport sur l'inégalité entre les hommes et les femmes (Global Gender Gap Index Report), publié par le Forum économique mondial.

<sup>2</sup> Centre de développement de l'OCDE/OCDE (2014), « Égalité homme-femme, institutions et développement (Édition 2014) », *Statistiques de l'OCDE sur le développement international* (base de données).

- Le questionnement des stéréotypes de genre à l'école et dans la formation est largement de la compétence des cantons. Des actions sont en cours, qui doivent être poursuivies, voire intensifiées.
- La facilitation de la conciliation relève aussi prioritairement de la compétence des cantons et des communes, mais aussi des partenaires sociaux. La Confédération s'engage toutefois sur ce terrain depuis de nombreuses années, mais une collaboration accrue de tous les acteurs est nécessaire pour permettre des améliorations significatives.
- La concrétisation de l'égalité dans la vie professionnelle est une responsabilité du secteur privé comme du secteur public, qui doit se montrer exemplaire. Cela concerne tant l'égalité salariale que la mixité dans les organes de décision.
- La Confédération s'engage activement dans la lutte contre la violence envers les femmes et la violence domestique, dont la compétence relève prioritairement des cantons. Pour faire face à ces fléaux, Confédération et cantons ont intensifié leur dialogue, ce qui a permis des avancées substantielles.
- La fiscalité fédérale, cantonale et communale joue un rôle certain dans l'incitation au travail rémunéré des deux membres d'un couple. Ce dossier est à l'agenda politique depuis longtemps.

## D. Perspective Egalité 2030

La perspective indique ce que la Confédération, en collaboration avec les cantons et les communes, prévoit de réaliser dans les années à venir avec sa politique d'égalité.

---

***Les femmes comme les hommes participent à égalité à la vie économique, familiale et sociale. Ils bénéficient de la même sécurité sociale tout au long de leur vie et se réalisent dans un environnement respectueux, sans subir ni discrimination ni violence.***

---

Pour cela, il s'agit, en particulier, que les femmes et les hommes puissent avoir une activité rémunérée à des taux suffisamment élevés, un salaire égal pour un travail de valeur égale, la possibilité de mieux concilier vies professionnelle et familiale et de répartir les tâches domestiques de manière équilibrée. Il faut souligner que sans égalité des droits et sécurité personnelle, l'autonomie est fortement entravée. C'est pourquoi la lutte contre la violence envers les femmes et la violence domestique ainsi que la lutte contre la discrimination, les stéréotypes et le sexisme constituent des éléments majeurs de la stratégie.

## E. Champs d'action, objectifs et mesures prioritaires

Pour réaliser la perspective de la Stratégie Egalité 2030, une intervention s'impose dans quatre champs d'action.

1. **Vie professionnelle et publique**
2. **Conciliation et famille**

### 3. Violence de genre

### 4. Discrimination

Chaque champ d'action contient un objectif général et plusieurs objectifs spécifiques visant à réaliser l'égalité entre femmes et hommes. Les mesures contenues dans ce document devraient pouvoir être adoptées ou mises en œuvre pendant cette législature, soit d'ici à la fin 2023.

Ces mesures prioritaires (2021-2023) présentées par la Confédération ne sont que le premier volet d'une Stratégie Egalité 2030, qui doit générer une nouvelle dynamique et une ambition renouvelée parmi tous les acteurs et partenaires de la politique de l'égalité en Suisse.

Les mesures adoptées dans la stratégie seront complétées par un deuxième volet qui les précisera et les complétera. Ce sera aussi l'occasion pour les cantons et communes intéressés de manifester clairement leurs ambitions en y inscrivant leurs propres mesures.

Les mesures seront accompagnées d'objectifs quantitatifs autant que possible.

Par ailleurs, pour certains champs d'action, des objectifs spécifiques et des mesures sont proposés pour l'administration fédérale, celle-ci devant être exemplaire afin d'initier un effet d'entraînement sur le secteur privé ainsi que sur les administrations cantonales et communales. En outre, la contribution de la Suisse en matière d'égalité au plan international est aussi concrétisée par des mesures.

## 1. Vie professionnelle et publique

Un salaire égal pour un travail de valeur égale rend plus attrayants l'entrée, le maintien et le retour des femmes sur le marché du travail. Si les obstacles à la participation des femmes au marché du travail diminuent, les femmes et les hommes ont la possibilité de se répartir équitablement les activités professionnelles rémunérées et les tâches ménagères et de soins non rémunérées, sans perte financière. L'autonomie économique des femmes est ainsi renforcée. Par ailleurs, une meilleure mixité à tous les niveaux de responsabilité ainsi que dans tous les secteurs est nécessaire et serait même bénéfique pour la performance des entreprises. Cela requiert une liberté de choix dans la formation et la profession, sans stéréotype ni discrimination liés au sexe. La répartition des femmes et des hommes dans les organes de décision politiques, économiques et publics doit aussi viser la parité.

L'égalité dans la vie professionnelle et publique ainsi que la plus grande présence des femmes sur le marché du travail diminuent l'écart des rentes de vieillesse entre les femmes et les hommes. L'autonomie économique des femmes est renforcée tout au long de leur vie et leur situation s'améliore lors de la retraite, qu'elles soient mariées, célibataires, liées par un partenariat enregistré ou veuves.

### 1.1 Objectif général

**L'autonomie économique des femmes est renforcée tout au long de leur vie, quels que soient leur état civil et leur situation familiale.**

### 1.2 Objectifs spécifiques et mesures prioritaires 2021-2023

- **La discrimination salariale est éliminée dans les secteurs public et privé.**
  - La Confédération poursuit le développement et la mise à disposition d'outils d'analyse de l'égalité salariale de qualité (Logib).
  - Dans le cadre des marchés publics de la Confédération, le BFEG effectue des contrôles sur le respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes par les petites et moyennes entreprises soumissionnaires, sur mandat des adjudicateurs.

- Le Conseil fédéral examine l'introduction de l'obligation pour les entités subventionnées d'apporter la preuve de l'égalité salariale et de procéder à des contrôles de leur pratique salariale.
  - Le Conseil fédéral évalue dans un rapport la stratégie appropriée pour renforcer la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public (en exécution du Postulat 20.4263 CSCE-CN).
- **La répartition équilibrée des sexes dans la formation, dans tous les groupes professionnels, à tous les niveaux de responsabilités ainsi que dans les organes de décision est améliorée.**
- La Confédération s'assure que les organes de direction suprêmes des entreprises et des établissements proches de la Confédération appliquent le quota cible de 40% en matière de représentation des sexes.
  - La part de femmes suivant une formation tertiaire, en particulier dans les matières MINT, augmente par le biais de diverses mesures.
  - Des initiatives publiques et privées encourageant la présence de femmes dans les professions MINT seront soutenues.
  - La part de femmes dans l'enseignement et la recherche et plus particulièrement aux postes de direction et dans les organes décisionnels des hautes écoles augmente.
  - Une plus grande représentation des hommes dans les professions de la santé et de l'éducation est encouragée.
- **Le volume d'activité entre les femmes et les hommes est mieux équilibré et l'intégration des femmes dans le marché du travail est accrue.**
- Le Conseil fédéral élabore un message sur l'introduction de l'imposition individuelle des couples mariés. Ainsi, les incitations à l'emploi pour le second revenu - généralement la femme - augmenteront. Des effets positifs sur le marché du travail et la croissance sont aussi attendus.
- **La situation des femmes en matière de rentes est considérablement améliorée.**
- Dans le cadre de la réforme de la prévoyance vieillesse (AVS 21 et prévoyance professionnelle), l'âge de référence pour les femmes est aligné sur celui des hommes (65 ans). Cette augmentation est accompagnée de mesures compensatoires pour les femmes dans le 1<sup>er</sup> pilier.
  - Dans le 2<sup>ème</sup> pilier, la prévoyance vieillesse pour les faibles revenus est améliorée par la réduction de la déduction de coordination. Cela profite en particulier aux femmes.
- **Les faits sont établis et les statistiques sont développées dans la vie professionnelle et la vie publique et un monitoring est réalisé.**
- Le Conseil fédéral établit un rapport sur l'écart global du revenu du travail entre les sexes (Gender Overall Earnings Gap) et d'autres indicateurs relatifs à l'écart de rémunération entre les sexes (en exécution du Postulat 19.4132 Marti).
  - La Confédération réalise une étude sur la situation économique et sociale des femmes dans l'agriculture.
- **L'accès des femmes à l'armée et les opportunités qui leur y sont offertes sont considérablement améliorés.**
- Au sein de l'armée, la proportion des femmes s'enrôlant volontairement dans le service militaire et poursuivant leur engagement en tant que cadre augmente grâce à l'élaboration de divers projets et à la mise en œuvre de mesures ciblées.

### 1.3 Contribution de l'administration fédérale

- **L'égalité salariale au sein de l'administration fédérale est garantie.**
- L'analyse de l'égalité salariale au sein de l'administration fédérale est effectuée une fois par période de législature.

- Une évaluation analytique des fonctions de l'administration est lancée afin de vérifier la pertinence du système salarial au regard du principe de salaire égal pour un travail de valeur égale.
- **La représentation des sexes dans les fonctions dirigeantes et la mixité dans tous les domaines est améliorée.**
  - Le Conseil fédéral examine l'opportunité d'augmenter le seuil de représentation des sexes dans les commissions extraparlimentaires de 30% à 40% de femmes et d'hommes.
  - L'administration fédérale veille à ce que les femmes et les hommes soient représentés de manière équilibrée lors de manifestations, de conférences et de panels organisés par ou avec l'administration fédérale.

#### 1.4 Contribution de la Suisse au plan international

- **L'égalité des sexes et les droits des femmes continuent d'être promus par le biais de la coopération au développement économique de la Suisse à l'étranger, ainsi que par son engagement dans des processus multilatéraux et échanges bilatéraux.**
  - La Suisse met en œuvre des programmes pour l'autonomisation économique et la participation des femmes et s'engage en particulier dans le cadre de la Commission de la condition de la femme (CSW) et du Comité d'aide au développement (CAD) de l'OCDE.

## 2. Conciliation et famille

Les aspirations pour plus d'égalité au sein de la famille se heurtent à des structures non adaptées et à des modes de vie en constante évolution. Afin que les femmes et les hommes aient les mêmes possibilités d'exercer une activité professionnelle quel que soit leur modèle familial, la conciliation entre vies professionnelle et privée doit être facilitée. Cela peut se faire entre autres par la création de conditions favorables à la famille, telles que des structures d'accueil extrafamilial en nombre suffisant, de bonne qualité et à un prix abordable. La répartition des tâches domestiques et familiales doit être mieux équilibrée entre les sexes, avec une participation accrue des hommes au travail non rémunéré. Les formes d'emplois flexibles et la possibilité d'avoir une activité à temps partiel économiquement viable et fiscalement neutre pour les deux sexes participent à offrir des conditions-cadres à la conciliation. Les femmes, qui sont encore plus nombreuses à renoncer à un emploi pour se consacrer à leur famille, pourront ainsi avoir le choix d'exercer une activité professionnelle ou d'augmenter leur taux d'occupation et par conséquent atteindre une plus grande autonomie économique.

Les décisions prises en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie privée ont un impact important sur les prestations de retraite, en particulier sur le montant des rentes des femmes.

### 2.1 Objectif général

**Les femmes et les hommes bénéficient de conditions cadres favorisant la conciliation entre vies privée, familiale et professionnelle, ainsi que la répartition équilibrée du travail rémunéré et non rémunéré, domestique comme familial.**

### 2.2 Objectifs spécifiques et mesures prioritaires 2021-2023

- **La politique familiale, la collaboration entre la Confédération, les cantons et les communes ainsi que les instruments visant à mieux concilier travail-famille sont renforcés.**



- La Confédération lance un dialogue politique sur la conciliation avec les cantons, les communes et les partenaires sociaux.
  - Le Conseil fédéral adopte un message relatif aux mesures visant à mieux concilier vie de famille et vie professionnelle, dans lequel il examine les possibilités de la meilleure adéquation de l'offre d'accueil extra-familial aux besoins des parents.
  - Le Conseil fédéral adopte une stratégie nationale de conciliation entre vie familiale et activité professionnelle en collaboration avec les cantons.
- **Les congés parentaux, les horaires de travail favorables à la famille et la sécurité sociale pour les parents et les proches aidants sont étendus.**
    - La loi fédérale sur l'amélioration de la conciliation entre activité professionnelle et prise en charge de proches est mise en œuvre.
- **Les projets des entreprises et des collectivités publiques pour une meilleure conciliation des vies professionnelle et familiale sont encouragés.**
    - Les entreprises et les travailleuses et travailleurs sont sensibilisés aux enjeux de la conciliation.
    - Des aides financières sont accordées selon la loi sur l'égalité à des projets mettant l'accent sur l'offre de services ou de produits en vue de contribuer à réaliser l'égalité dans la vie professionnelle et d'améliorer la conciliation travail-famille.
- **Le risque de pauvreté des familles, en particulier des ménages monoparentaux, a diminué.**
    - Dans le cadre du message relatif aux mesures visant à mieux concilier vie de famille et vie professionnelle, le Conseil fédéral examine des mesures qui permettront une meilleure intégration sur le marché du travail des mères et des pères de ménages monoparentaux.
- **Les faits en matière de conciliation des vies professionnelle et familiale ainsi que du travail de care sont mieux connus et un monitoring est établi.**
    - Une évaluation régulière des effets du congé de paternité est réalisée.
- **Les instruments de l'armée visant à mieux concilier vie familiale et engagement militaire sont renforcés.**
    - L'armée élabore des mesures permettant aux militaires de mieux concilier leurs engagements privés, respectivement familiaux, avec leur engagement militaire.

## 2.3 Contribution de l'administration fédérale

- **La conciliation des vies professionnelle et familiale est encouragée.**
  - Un monitoring sur la mise en œuvre des mesures disponibles au sein de l'administration fédérale pour concilier la vie professionnelle et la vie privée est effectué par le biais du sondage du personnel.

## 2.4 Contribution de la Suisse au plan international

- **La réduction des charges de travail multiples pour les femmes est soutenue par la coopération internationale au développement.**
  - La Suisse s'engage à contribuer à la reconnaissance, la réduction et la redistribution du travail domestique et des soins non rémunérés des femmes dans les projets de coopération internationale au développement.

### 3. Violence de genre

La violence de genre est un problème très répandu en Suisse, qui cause non seulement de grandes souffrances humaines mais qui génère aussi un coût social et économique important. En agissant de manière déterminée contre la violence, la sécurité personnelle de la population s'améliore et les inégalités diminuent. La lutte doit se poursuivre, que ce soit contre la violence domestique ou contre les formes de violence basées sur le genre, notamment physique, psychique et sexuelle, le harcèlement obsessionnel (stalking), le harcèlement sexuel, le trafic de femmes, le mariage forcé ou encore les mutilations génitales féminines. La diminution de la violence de genre pourrait aussi avoir un impact sur la vie professionnelle, en éliminant un frein à l'autonomie économique des femmes.

#### 3.1 Objectif général

**La violence envers les femmes et la violence domestique diminuent et la sécurité personnelle des femmes s'améliore.**

#### 3.2 Objectifs spécifiques et mesures prioritaires 2021-2023

- **Les mesures de protection des victimes et de responsabilisation des personnes auteures de violence sont étendues.**
  - Le Conseil fédéral examine les mesures permettant de mieux protéger les victimes dans les cas de violence domestique à haut risque (en exécution du Postulat 19.4369 Arslan et du Postulat 19.3618 Graf). Un dialogue stratégique sur la violence domestique est organisé et une feuille de route de la Confédération et des cantons est adoptée.
  - L'éventuelle ratification par la Suisse de la Convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement de l'OIT est étudiée.
  - Le Conseil fédéral adopte un plan d'action national pour la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul.
  - L'armée élabore une perspective sur la diversité ainsi qu'un catalogue de mesures; leur mise en œuvre permet notamment de prévenir les violences de genre au sein de la milice.
- **Les mesures et les projets de prévention émanant de tiers contre la violence sont encouragées.**
  - Un soutien financier est accordé à des projets et programmes de prévention de la violence à l'égard des femmes, de la violence domestique, de la traite des êtres humains et des infractions pénales liées à la prostitution.
- **L'information, la formation et la mise en réseau des milieux engagés dans la lutte contre la violence sont garanties.**
  - Des aides financières sont accordées afin d'encourager la formation spécifique du personnel des centres de consultation et des personnes chargées de l'aide aux victimes.
- **Les statistiques concernant la violence envers les femmes et la violence domestique sont développées, des études sont réalisées et un monitoring est établi.**
  - En plus de la poursuite des statistiques de la violence domestique ainsi que d'une étude de 2019 à 2024 sur les homicides commis dans la sphère domestique et hors de celle-ci, la réalisation d'une étude de prévalence sur la violence envers les femmes et la violence domestique est examinée.
  - Le Conseil fédéral examine la violence de genre subie par les personnes handicapées en Suisse (en exécution du Postulat 20.3886 Roth).
  - L'armée établit un état des lieux des violences de genre perpétrées en son sein.

### 3.3 Contribution de la Suisse au plan international

- **Sur le plan international, la lutte contre la violence de genre est renforcée en accord avec les objectifs de développement durable (ODD) de l'Agenda 2030.**
  - La Suisse s'engage à lutter contre toutes les violences et pratiques nuisibles fondées sur le genre par la participation aux instances intergouvernementales et à travers des programmes de la coopération au développement et d'aide humanitaire.

## 4. Discrimination

Pour garantir que les femmes et les hommes aient des chances égales tout au long de leur vie, toutes les formes de discrimination, de sexisme et les stéréotypes de genre doivent être éliminées. L'égalité des chances, dès le plus jeune âge et en particulier dans la formation, est primordiale car les stéréotypes de genre ont souvent un impact sur les choix professionnels et perdurent tout au long de la vie. Le sexisme et les stéréotypes ne doivent plus déterminer les rôles endossés par les femmes et les hommes au sein de la famille et de la société. Pour ce faire, des actions sont notamment nécessaires dans l'espace public, sur les lieux de scolarisation, de formation et de travail, dans les médias et sur les réseaux sociaux.

### 4.1 Objectif général

**La discrimination, le sexisme ainsi que les stéréotypes de genre ne sont socialement plus tolérés et ne limitent plus les modes de vie des femmes et des hommes.**

### 4.2 Objectifs spécifiques et mesures prioritaires 2021-2023

- **Le droit fédéral ne comporte plus de réglementations discriminatoires en fonction du sexe.**
  - Le Conseil fédéral effectue une analyse approfondie sur les différences juridiques existantes entre les sexes en droit fédéral (en exécution du Postulat 19.4092 Caroni).
- **L'information, la sensibilisation et la formation de tous les milieux, notamment institutionnels, pouvant contribuer à prévenir la discrimination, le sexisme et les stéréotypes de genre sont développées.**
  - Le domaine des EPF encourage l'égalité des chances et la diversité par le biais de formations continues spécifiques pour les cadres en matière de mobbing, de discrimination et de harcèlement sexuel.
  - L'armée élabore une perspective sur la diversité ainsi qu'un catalogue de mesures; leur mise en œuvre permettra notamment de prévenir la discrimination de genre au sein de la milice.
- **Les faits en matière de discrimination, de stéréotypes et de sexisme dans tous les domaines sont établis et un monitoring est réalisé.**
  - Les données en ce qui concerne les conséquences sur les sexes lors de l'établissement de statistiques et études de la Confédération sont améliorées (en exécution de la Motion 20.3588 Herzog).
  - Le Conseil fédéral établit un rapport indiquant dans quelle mesure les femmes sont désavantagées dans la recherche médicale, la prévention et les soins (en exécution du Postulat 19.3910 Fehlmann Rielle).
  - L'armée établit un état des lieux des discriminations de genre perpétrées dans ses rangs.

### 4.3 Contribution de l'administration fédérale

- **L'information, la sensibilisation et la formation du personnel pour lutter contre la discrimination et le sexisme sont garanties, y compris dans les représentations à l'étranger.**
  - L'éventail de formations sur les stéréotypes, les préjugés inconscients et le harcèlement sexuel, notamment via l'apprentissage en ligne, est élargi.

### 4.4 Contribution de la Suisse au plan international

- **Sur la base de la Convention CEDEF, la Suisse s'engage au niveau international à lutter contre toutes les formes de discrimination et de sexisme.**
  - La promotion de l'égalité des genres continue d'être systématiquement prise en compte dans les projets de coopération de la Suisse. En matière de discrimination, l'information, la sensibilisation et les compétences des partenaires de la Suisse à l'étranger sont développées.

## F. Indicateurs

Les indicateurs permettent de mesurer les progrès accomplis dans les différents champs d'action.

Ces indicateurs sont pour l'essentiel ceux du programme de la législature, tels que définis par l'OFS. Certains se réfèrent à plusieurs champs d'action.

### Vie professionnelle et publique

- Gender Pay Gap*<sup>3</sup>
- Gender Overall Earnings Gap*<sup>4</sup>
- Taux d'activité professionnelle des femmes*
- Part des femmes professeures dans les hautes écoles universitaires et les hautes écoles spécialisées*
- Part des femmes titulaires d'un master dans le secteur des MINT*
- Part des hommes dans les formations de la santé et de l'éducation de la petite enfance au degré secondaire I*
- Gender Pension Gap*<sup>5</sup>
- Part des femmes dans les classes de salaire des cadres*
- Part des femmes dans les commissions extraparlimentaires*
- Part des femmes dans les délégations officielles*
- Taux de pauvreté des ménages monoparentaux*

### Conciliation et famille

- Satisfaction quant à la conciliation entres vies professionnelle et familiale (Sondage du personnel)*
- Charge liée à l'emploi rémunéré et au travail ménager et familial (Gender Care Gap)*
- Part de personnes actives occupées à temps partiel selon le sexe et la situation familiale*

---

<sup>3</sup> Cet indicateur présente le salaire mensuel brut (médian ou moyen) standardisé des femmes par rapport à celui des hommes; pour déterminer le salaire mensuel brut standardisé, les postes à temps partiel sont convertis en postes à plein temps.

<sup>4</sup> This synthetic indicator measures the impact of the 3 combined factors, namely: (1) the average hourly earnings, (2) the monthly average of the number of hours paid (before any adjustment for part-time work) and (3) the employment rate, on the average earnings of all women of working age - whether employed or not employed - compared to men.

<sup>5</sup> This indicator shows the difference in the individual retirement pension (1<sup>st</sup>, 2<sup>nd</sup>, 3<sup>rd</sup> pillars) of women compared with the average individual retirement pension of a comparable group of men.

- Taux d'activité selon le sexe et la situation familiale*
- Taux de sous-emploi selon le sexe et la situation familiale*

### **Violence de genre**

- Infractions de violence domestique enregistrées par la police SPC*
- Homicides enregistrés par la police dans la sphère domestique SPC*
- Statistique de l'aide aux victimes OHS*
- Statistique des condamnations pénales*

### **Discrimination**

- Rapports et analyses réalisés*

## **G. Mise en œuvre**

### **1. Plan de mesures**

La Stratégie Égalité 2030 définit les champs d'action, les objectifs généraux, les objectifs spécifiques et les mesures prioritaires ainsi que les indicateurs pour la période 2021-2030. Sa mise en œuvre sera concrétisée dans un plan de mesures détaillé d'ici à la fin de l'année 2021, qui pourra contenir de nouvelles mesures de la Confédération et éventuellement des cantons et des communes. Un bilan intermédiaire sera réalisé d'ici la fin de l'année 2025 et la stratégie sera ajustée si nécessaire.

Le plan de mesures contiendra les informations suivantes :

- Cadre pour l'élaboration et la mise en œuvre des mesures
- Priorisation des mesures
- Responsabilités de la mise en œuvre
- Évaluation des besoins en ressources et financement
- Calendrier

### **Ressources**

La Stratégie Égalité 2030 continuera à être déployée dans le cadre des politiques sectorielles des offices, des départements fédéraux et de la Chancellerie fédérale.

Les mesures prévues pour mettre en œuvre la stratégie seront intégrées autant que possible dans les structures actuelles et financées avec les ressources existantes. Il n'est toutefois pas exclu que des offices fédéraux requièrent des ressources supplémentaires pour la mise en œuvre des mesures de la stratégie.

### **2. Coordination**

#### **Coordination et mise en œuvre au niveau de l'administration fédérale**

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG est responsable du suivi de la Stratégie Égalité 2030. Il pilote un comité interdépartemental afin de garantir un ancrage complet de la stratégie dans l'administration fédérale. Les offices principalement concernés sont représentés au sein de ce comité. La représentation est prévue au niveau décisionnel. L'objectif principal du comité est de diriger et de coordonner le travail de mise en œuvre. Il se réunit à intervalles réguliers, en général deux fois par année.

### **Collaboration avec les cantons et les communes**

Les formes de collaboration entre la Confédération, les cantons et les communes doivent être définies dans le cadre de la mise en œuvre. Elles s'appuient en premier lieu sur les structures existantes, telles que le Comité réunissant la Confédération, les cantons et les communes pour la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul ou la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité.

### **Echanges avec d'autres acteurs**

L'échange se fait aussi grâce aux rencontres par diverses plateformes existantes, comme la Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF), la Commission fédérale pour les questions familiales (COFF), le projet de la Confédération et des partenaires sociaux Engagement égalité salariale (ELEP), la rencontre annuelle des Présidentes et Présidents des organisations nationales féminines et masculines et des organisations engagées pour l'égalité ou encore le Réseau Convention Istanbul.