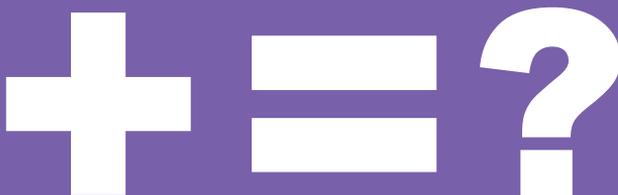

Droit de vote et
d'éligibilité
des femmes
suisses

7 février 1971

2021

Vraiment égales ?

**50 ans
Droit de vote
et éligibilité
des femmes**



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille BEF
Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen GFB

Sommaire

Est-ce que l'éducation à l'égalité devrait être obligatoire à tous les niveaux du programme scolaire ? **4**

Les femmes reçoivent moins de salaire et font plus de travail non payé : faut-il leur garantir une égalité financière ? **10**

Est-ce que le harcèlement sexuel devrait être sanctionné de façon plus dissuasive ? **16**

Est-ce qu'il devrait y avoir autant de femmes que d'hommes dans les parlements et les gouvernements ? **22**

Vraiment égales ?

50 ans du droit

A l'occasion des 50 ans du droit de vote et d'éligibilité des femmes suisses, le Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille de Fribourg (BEF) fait avec vous le point sur l'avancée de l'égalité à travers quelques-unes de ses thématiques.

Les femmes en Suisse, vraiment égales ?

Vos propositions ?

Du lundi 7 juin au lundi 14 juin 2021, à la rue de Romont en ville de Fribourg, partagez vos réflexions pour une égalité réelle dans notre boîte à idées.

Votre vote

Donnez votre voix pour une égalité réelle et répondez à ces 4 questions sur www.fr.ch/bef.

Pour aller plus loin

Retrouvez cette documentation avec quelques compléments et les sources utilisées sur www.fr.ch/bef.



Proposez vos idées
Schlagen Sie Ihre Ideen vor

La question

Est-ce que l'éducation à l'égalité devrait être obligatoire à tous les niveaux du programme scolaire ?

Pourquoi on en parle ?

Même si l'égalité femmes-hommes est inscrite dans la loi, on constate dans la réalité que les garçons et les filles sont socialisés différemment et selon des stéréotypes de genre. Ceci influence leurs choix de vie, parfois au détriment de leurs propres aspirations et compétences personnelles.

Les stéréotypes de genre

Les stéréotypes de genre sont des croyances générales associées à des individus en raison de leur appartenance sexuée. Ils sont relatifs aux caractéristiques personnelles comme des traits de personnalité ou des comportements.

La socialisation genrée

La socialisation genrée est l'intégration des comportements attendus par les stéréotypes dès l'enfance et tout au long de la vie. Ces attentes influencent les parcours de vie et, sans vigilance particulière, peuvent être reproduites dans le cadre scolaire.

Par exemple, on observe que l'altruisme est davantage valorisé et encouragé chez les filles qui sont perçues comme naturellement plus calmes et émotives. Tandis que l'ambition et la prise de risque sont favorisées chez les garçons qu'on estime fort et courageux.

A long terme, cette différenciation basée sur des stéréotypes restreint le développement personnel et les choix de vie : les garçons vont plutôt se diriger vers des métiers à haute valeur ajoutée et le plein emploi, négligeant plus facilement leur vie familiale et peut-être leur santé. Les filles, elles, vont privilégier des parcours professionnels dans les métiers de soin ou d'assistance et à temps partiel, qui les rendent plus sujettes à une précarité financière.

L'école, lieu de socialisation

Ces choix se répercutent sur d'autres aspects de notre société comme la pérennisation des stéréotypes de genre et le déséquilibre des sexes dans les rôles décisionnels des entreprises, des postes à temps partiel et dans la répartition des salaires. Au final, cela impacte la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, puis le niveau de vie au moment de la retraite.

L'institution scolaire a un rôle crucial dans le processus de socialisation puisque c'est un environnement que tous les enfants fréquentent sur une longue durée et de manière régulière. L'école transmet des savoirs et des compétences, selon les objectifs pédagogiques, mais elle incarne aussi des valeurs et façonne les différents rôles et comportements sociaux.

L'école a, entre autres, la mission de transmettre les valeurs sociétales qui sont inscrites dans la Constitution, dont l'égalité entre hommes et femmes fait partie. Ce thème mérite une attention particulière puisqu'il est de portée universelle et concerne tout le monde.

Actuellement, l'égalité apparaît dans diverses matières mais n'est pas enseignée de manière pro-active, sauf par certain·e·s enseignant·e·s concerné·e·s et motivé·e·s. Or, il est nécessaire d'avoir une approche systématique de ce thème et d'intégrer des valeurs égalitaires à tous les niveaux du cursus dans une démarche pluridisciplinaire.



stéréotypes de genre → socialisation genrée → parcours de vie



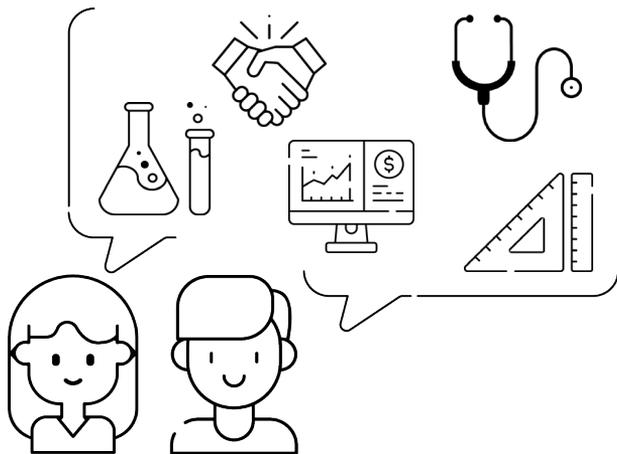
Le contexte

Evolution historique & situation actuelle

Les acquis

Dans le milieu scolaire et la formation, de nombreuses avancées pour l'égalité femmes-hommes ont déjà été réalisées, notamment :

- > L'accès à la scolarité obligatoire aussi bien pour les filles que les garçons.
- > Des écoles mixtes avec les mêmes matières pour chaque élève.
- > Les filières post-obligatoires ouvertes à toutes et tous, avec les mêmes performances scolaires exigées.
- > Un accès égal à l'école et à toutes les formations, sans critères supplémentaires ou différenciés selon le sexe pour accéder à tous les métiers.
- > Des niveaux de formation équivalents pour les femmes et les hommes.
- > L'école prône un traitement égalitaire et est investie de la mission d'offrir les mêmes chances à chaque enfant.



En détail

Pourquoi cela ne suffit pas ?

Les inégalités persistent

Malgré ces acquis, les statistiques montrent clairement que les inégalités persistent dans plusieurs domaines :

- > Les femmes sont sous-représentées dans des métiers dits techniques et sur-représentées dans les soins, le social et les services.
- > Les femmes sont sous-représentées dans les postes dirigeants.
- > Les filles et les femmes se limitent dans leurs choix professionnels et de carrière en vue d'un rôle familial à assumer plus tard.
- > Les filles choisissent leur métier dans un panel plus limité avec des formations souvent plus courtes et donc des emplois moins bien rémunérés.
- > Les hommes, avec ou sans famille, continuent de travailler à un pourcentage plus élevé.
- > Par ailleurs, les hommes sont plus souvent auteurs d'actes criminels ou de comportements violents.
- > Les femmes sont plus souvent victimes de violence domestique.

L'évolution de la situation

L'égalité n'est donc pas un acquis et requiert une volonté politique et stratégique. La situation peine à évoluer concrètement malgré des conditions structurelles favorables. C'est toute la société qui en pâtit en terme de diversité, de relève professionnelle et de qualité de vie des femmes comme des hommes.

La suite

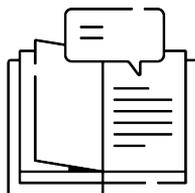
Comment remédier au problème ?

Enseignement concret

L'égalité devrait être enseignée de manière pratique, pragmatique, socio-culturelle et pluridisciplinaire dans tout le cursus scolaire, afin que les mentalités évoluent de concert avec les structures sociétales. Sans action pro-active, il y a une égalité de droit mais pas de fait. L'égalité dans l'enseignement peut être intégrée sous différents angles :

- > En tant que thème officiel (histoire des droits des femmes, réflexions sur les comportements sexistes comme les injures et les représentations, etc.).
- > De manière transversale dans les matières traitées (les femmes dans l'Histoire, des problèmes de math avec des femmes ingénieures, un équilibre entre les figures littéraires féminines et masculines et leurs rôles, etc.).
- > Dans la socialisation des garçons et des filles et avec une réflexion sur les comportements et les attentes (répartition en groupe pour des exercices, les tâches confiées aux garçons ou aux filles, les jeux à disposition et leur distribution dans l'espace, etc.).
- > Veiller aux modèles donnés par les adultes dans le cadre scolaire.

Cela implique alors une formation de base des enseignant-e-s pour aborder l'égalité comme un thème en soi et une finalité dans l'apprentissage de base des enfants et des jeunes. Ceci exige également une posture auto-réflexive sur les pratiques habituelles.



Actions

Le travail du BEF

En général

Le BEF propose une réflexion globale sur l'égalité dans la formation en lien avec les réalités professionnelles et sociétales des milieux concernés. Il montre qu'une approche pluridisciplinaire est nécessaire et utile afin de promouvoir l'égalité à tous les niveaux de la société.

Le BEF s'implique dans plusieurs projets en lien avec l'enseignement dans le canton de Fribourg et au niveau Suisse.

L'Ecole de l'Egalité

Matériel pédagogique (4 brochures) clé en main pour enseignant-e-s en accord avec le PER (Programme d'Etude Romand) qui couvre tous les niveaux de la scolarité obligatoire.

Futur en tous genres

Journée destinée aux élèves de 7H et 10H pour découvrir des métiers atypiques et ouvrir de nouveaux horizons professionnels.

Start! Forum des métiers

Stand du BEF à cet événement bisannuel pour sensibiliser au choix genré des métiers et ouvrir d'autres perspectives.

Sensibilisation

Intervention auprès des professionnel-le-s (petite enfance, médiateurs/trices, enseignant-e-s) et auprès des jeunes à tous niveaux de formation pour sensibiliser aux stéréotypes de genre.

Ateliers interactifs

Interventions organisées ponctuellement sur diverses thématiques liées au genre.

La question

Les femmes reçoivent moins de salaire et font plus de travail non payé : faut-il leur garantir une égalité financière ?

Pourquoi on en parle ?

En Suisse, les femmes travaillent autant d'heures que les hommes, mais reçoivent moins d'argent. Elles consacrent plus de temps au travail familial et domestique, non rémunéré, et leur salaire est en moyenne plus bas pour leur travail rémunéré.

Ecart salarial

En Suisse, l'écart salarial moyen en 2018 entre les hommes et les femmes était de 19,0%, soit CHF 1'512.- par mois. Cet écart s'explique par plusieurs facteurs :

- > Plus de femmes sont actives dans des branches à bas niveau salarial ou à faible valeur ajoutée (secteur public, système de santé, social et de l'éducation).
- > 6 femmes sur 10 travaillent à temps partiel ; cela diminue leurs revenus, leur retraite, mais aussi leurs chances de développement professionnel et de carrière.
- > Les femmes sont moins représentées dans des positions hiérarchiques supérieures.
- > Même pour des postes équivalents, une discrimination salariale persiste au désavantage des femmes.



+ CHF 1'512.-



Travail non payé

Par an, les femmes en Suisse effectuent environ 2 milliards d'heures de travail non rémunéré de plus que les hommes. Elles assument notamment près de deux tiers de la prise en charge des enfants et des tâches domestiques supplémentaires dues à leur présence.

Ce travail non payé est essentiel au fonctionnement de la société et contribue au niveau de vie et à sa qualité. Néanmoins, il n'est pas inclus de manière adéquate dans les calculs macroéconomiques.

En valeur monétaire, le travail non payé des femmes en 2016 équivaut à 247.5 milliards de francs suisses. Cela fait 85 milliards de plus que la valeur du travail non rémunéré des hommes.

La facture

Si l'on ajoute à la valeur du travail non rémunéré des femmes la différence salariale, nous pouvons dire qu'au moins 100 milliards de francs sont ainsi économisés, chaque année en Suisse, au détriment des femmes.

Le travail non rémunéré

Toutes les activités non payées qui pourraient théoriquement être accomplies contre rémunération par une tierce personne, comme le travail domestique et familial (p.ex. s'occuper des enfants, préparer les repas, nettoyer, ...), le travail bénévole organisé (p.ex. associatif) et informel (p.ex. aide aux parents ou aux proches).

La valeur monétaire du travail non payé

est calculée selon le salaire qui aurait été versé à une personne pour accomplir ce travail aux coûts du marché. Comme la plupart de ces métiers font partie des métiers les moins rétribués, la valeur calculée est donc être considérée comme minimale.



Le contexte

Evolution historique & situation actuelle

Les acquis

Depuis plusieurs décennies, les objectifs des politiques de l'égalité sont de permettre aux femmes de participer à la vie professionnelle dans tous les domaines et à tous les échelons. Ceci devrait contribuer à leur indépendance financière et donc à une plus grande liberté dans leurs choix de vie. On constate les progrès suivants :

- > L'augmentation constante du taux de participation au marché du travail des femmes, et notamment des mères d'enfants en bas âge.
- > Le niveau de formation des femmes est aujourd'hui équivalent, voire supérieur à celui des hommes.
- > Les choix de formations des femmes continuent à se diversifier.
- > Une loi pour lutter contre les discriminations liées au sexe dans la vie professionnelle a été instaurée (LEg, 1996).
- > Des moyens pour concilier travail et famille ont été mis en place avec l'accueil extra-familial des enfants et une augmentation des emplois à temps partiel.

Tout-e-s les employé-e-s sont protégé-e-s par la LEg, et ce à tous les niveaux de hiérarchie, dans tous les types de contrat, dans tous les secteurs, tous les domaines et toutes les entreprises.

En détail

Pourquoi cela ne suffit pas ?

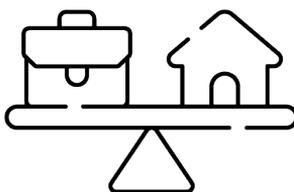
Constat de manque

Les femmes continuent de prendre en charge la majeure partie du travail domestique et familial et doivent alors organiser leur travail rémunéré en fonction de cette charge. Elles peinent également à accéder aux mêmes milieux de travail et aux mêmes positions hiérarchiques que les hommes. Ceci parce que :

- > Les hommes n'ont pas réduit leur taux d'activité payée ni augmenté leur participation aux tâches domestiques et familiales.
- > La possibilité d'externalisation du travail non payé est restreinte selon la situation socio-économique des familles et leur lieu d'habitation. De plus, ces emplois sont majoritairement assumés par des femmes.
- > Les postes à temps partiel sont encore un frein au développement de la carrière et pénalisent le niveau de salaires et des contributions aux assurances sociales.
- > Une discrimination salariale « inexplicable » entre hommes et femmes persiste à proportion constante depuis des années même pour des postes équivalents.

En conclusion

Malgré les moyens et les structures mis en place, l'égalité et l'indépendance financière des femmes ne peuvent pas encore se réaliser pleinement, ni pour le moment ni dans un futur proche.



La suite

Comment remédier au problème ?

La proposition

Il est temps de d'intégrer l'entier du travail des femmes dans le calcul économique et de le rétribuer à sa juste valeur pour la société. Cette réflexion devra considérer les points suivants :

- > Une valorisation du travail considéré comme *féminin* équivalent à celui dit *masculin*.
- > La répartition plus égalitaire du travail rémunéré et non-rémunéré entre femmes et hommes.
- > Une rétribution monétaire pour les soins aux proches (travail domestique et familial, proche-aidant-e, etc).
- > Des mesures contraignantes contre les discriminations salariales.
- > La révision des valeurs et normes du monde professionnel (baisse du temps de travail, normalisation des fluctuations du taux d'activité, prise en compte de la parentalité, nouveaux modèles de leadership, etc).
- > Une révision du système des assurances sociales et de ses liens avec le travail payé et non payé.
- > L'intégration du calcul du travail non rémunéré et de son apport à la société dans les indicateurs économiques.
- > Le développement d'une analyse économique du travail de care (payé et non payé) qui rende compte de ses spécificités dans l'économie suisse.



Actions

Le travail du BEF

Information & conseil

Le BEF informe et conseille les personnes, les employeur-e-s publics et privés, ainsi que les milieux politiques au sujet de l'application de la Loi sur l'égalité et sur d'autres questions d'égalité dans le monde du travail.

Sensibilisation

Avec des publications, des ateliers, des formations continues, des événements ou des actions ponctuelles, le BEF sensibilise les milieux professionnels et de formation aux biais de genre et aux stéréotypes.

Plan pour l'égalité

Le BEF est chargé de la mise en œuvre du *Plan pour l'égalité entre femmes et hommes au sein de l'administration cantonale* (PEAC). C'est un plan d'action pour une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les postes de cadre et dans toutes les fonctions de l'administration. Il vise également une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Classeur des familles

Un site web d'information sur tout ce qui concerne la vie familiale est animé par le BEF et traite du mariage, divorce, garde des enfants, proche-aidants, articulation travail-famille, etc.

La question

Est-ce que le harcèlement sexuel devrait être sanctionné de façon plus dissuasive ?

Pourquoi on en parle ?

Depuis 1996, les employeur-e-s doivent répondre des situations de harcèlement sexuel (HS) dans le cadre de l'activité professionnelle, considérées dans la Loi sur l'égalité (LEg) comme une discrimination (art. 4). Il existe pourtant de nombreux obstacles dans l'application de la loi et on constate que le HS n'est pas sanctionné systématiquement. Les procédures ne dissuadent pas suffisamment les personnes qui harcèlent et les victimes ne sont pas réellement protégées.

Définition

Le HS est un comportement importun sur le lieu de travail à caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance à un sexe, non souhaité par la personne visée et portant atteinte à sa dignité. Il blesse la personnalité et la santé mentale des employé-e-s et contribue à rendre le climat de travail hostile.

Différentes formes à savoir repérer

Dans les faits, le HS est un acte rarement lié au désir d'obtenir des faveurs sexuelles mais plutôt un acte d'hostilité, une recherche d'emprise et de pouvoir qui peut prendre de nombreuses formes, comme :

- > Des remarques scabreuses ou embarrassantes sur l'apparence physique de collègues.
- > Des remarques sexistes ou plaisanteries sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel ou l'orientation sexuelle de collègues.
- > La présentation de matériel pornographique ou l'exposition d'images érotiques.
- > Des invitations importunes dans un but sexuel.
- > Des contacts physiques non désirés.
- > Suivre des collègues à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.
- > Des tentatives d'approches accompagnées de promesses de récompenses ou de menaces de représailles.
- > De l'exhibitionnisme, des agressions sexuelles, des contraintes sexuelles, des tentatives de viol.

Les victimes

Tous les sexes peuvent être ciblés et le HS peut survenir à tous les échelons hiérarchiques mais certaines personnes sont à risque :

- > Les femmes isolées dans un milieu essentiellement ou traditionnellement masculin.
- > Les femmes non qualifiées et dirigées par un homme.
- > Les femmes qui vivent un travail ou une situation précaire (immigrées sans statut légal ou avec des permis de courte durée, mères seules).
- > Les personnes homosexuelles.

De nombreuses victimes se croient coupables et se font des reproches au lieu de se défendre.

Les conséquences pour les victimes

- > La perte du plaisir de travailler, de la méfiance vis-à-vis des collègues de travail.
- > Une baisse de concentration et des performances ou l'impossibilité d'utiliser ses aptitudes et ses chances professionnelles.
- > Un sentiment de honte et de culpabilité de ne pas avoir réussi à dire non.
- > Des effets sur la santé physique et psychique (maux de tête, insomnie, douleurs dorsales, maux d'estomac, perte d'appétit, dépressions, sentiments de dégoût et d'impuissance, peur, colère, etc).
- > La peur de perdre sa place de travail.
- > La vie privée compromise, etc.

Les auteur-e-s

Les statistiques suisses montrent une répartition différente des auteur-e-s de HS selon le sexe de la victime.



Le contexte

Evolution historique & situation actuelle

La LEg s'applique au monde professionnel

Plusieurs lois peuvent s'appliquer en matière de HS. Parmi elles, la Loi fédérale sur l'égalité (LEg) interdit les pratiques qui désavantagent un sexe par rapport à l'autre, mais cela exclusivement dans le monde du travail.

Comment se défendre ?

La victime peut poursuivre pénalement la personne harcelante. Elle peut aussi se retourner contre l'employeur-e qui est légalement tenu-e de protéger le personnel contre toutes les atteintes à sa personnalité, selon l'interdiction de discriminer prévu à l'art 4 de la LEg.

Les obligations de l'employeur-e

L'employeur-e a une double obligation en matière de HS :

- > Prévenir, en informant de son exigence pour un climat de travail sain.
- > Protéger, avec des interventions en cas de suspicion de situation de HS.

Les sanctions pénales

Par ailleurs, la victime de HS peut aussi déposer plainte contre l'auteur-e si les faits relèvent notamment de l'exhibitionnisme, la pornographie, l'abus de détresse, des désagréments causés par la confrontation à un acte d'ordre sexuel, de la contrainte sexuelle et du viol.

Les sanctions civiles

Afin de faire cesser l'acte ou constater l'acte illicite, la victime de HS peut ouvrir une action auprès d'un tribunal civil. L'auteur-e pourra alors être sommé-e de payer des dommages-intérêts ou une somme pour la réparation du tort moral.



Les personnes dénonçant un HS et les témoins sont protégé-e-s contre le licenciement pendant toute la procédure et durant six mois après la fin de la procédure.

En détail

Pourquoi cela ne suffit pas ?

Les obstacles à l'application de la LEg

En plus de connaître une période de vie difficile, la victime de HS doit faire face à des procédures laborieuses :

- > Comme il n'y a pas de contrôle systématique de l'application de la loi, la victime doit ouvrir et porter les procédures.
- > La victime doit mener une procédure à l'encontre de son entreprise, ce qui est particulièrement difficile.
- > La LEg est encore peu pratiquée et il est difficile de trouver des spécialistes.
- > La victime ne bénéficie pas d'un *allègement du fardeau de la preuve*, comme dans la plupart des discriminations. Démontrer la vraisemblance ne suffit pas, il faut apporter des preuves.
- > Les procédures sont longues, épuisantes et, malgré leur gratuité, restent couteuse en frais d'avocat·e.
- > Les coûts sociaux sont importants.
- > Très peu de cas obtiennent gain de cause devant la justice, décourageant les victimes à ouvrir des procédures.
- > Si l'employeur·e a correctement rempli ses obligations, il n'y a pas de suite et la victime n'obtient pas justice.

Un problème qui dépasse le monde du travail

Les victimes ne sont pas ou peu protégées lorsque le HS a lieu ailleurs qu'au travail (espace public ou privé, lieu de formation, les réseaux sociaux et d'une certaine façon dans les médias). Il n'y a pas de prise en compte uniforme du phénomène et le taux de récurrence est extrêmement élevé.

De 2004 à 2019, le Tribunal fédéral a rendu 81 arrêts en lien avec la LEg dont 14 concernaient une plainte pour HS et 6 cas seulement ont été retenus comme tels. Les décisions défavorables aux victimes sont très élevées (82.8%) quand la discrimination évoquée est le HS.

La suite

Comment remédier au problème ?

La proposition

Pour faire évoluer la situation, des décisions politiques doivent être prises, comme :

- > Simplifier les dispositions juridiques.
- > Introduire l'allègement du fardeau de la preuve aussi pour les cas de HS.
- > Soutenir les victimes (comme dans la loi d'aide aux victimes) : financièrement, juridiquement, psychologiquement.
- > Instaurer des contrôles étatiques généralisés de l'application de la LEg avec des sanctions réelles en cas de manquement.
- > Mettre des personnes de confiance neutres et formées à disposition du personnel.

Mais aussi, un travail de changement des mentalités est à faire, notamment avec :

- > Des efforts de sensibilisation et de formation systématisés afin de développer un environnement social sain.
- > L'arrêt de toute normalisation ou justification des différentes formes de violences sexuelles animées par les inégalités entre les genres.
- > La mise en place par les autorités de dispositifs sanctionnant les auteur-e-s de HS dans l'espace public en général.
- > Des sanctions juridiques qui montrent que le HS n'est pas toléré.

Actions

Le travail du BEF

En général

Dans sa mission de faire respecter l'égalité entre femmes et hommes dans le droit et dans les faits, le BEF souligne combien les comportements discriminatoires portent atteinte à la dignité, à la qualité de vie, et à l'intégrité des personnes qui les subissent. Ceux-ci s'avèrent de plus être des freins puissants dans la vie professionnelle des femmes.

Au quotidien

En tant que spécialiste de la LEg et ses procédures, le BEF fournit des conseils juridiques aux victimes, aux employeur-e-s, aux RH et aux professionnel-le-s du droit. Le BEF dispense des formations juridiques aux cadres et aux RH du secteur privé et des administrations publiques. De plus, le BEF sensibilise les milieux professionnels, politiques et le grand public, organise des événements et diffuse des informations visant la prévention du HS.

Dans le réseau suisse

Le BEF participe à des actions nationales, notamment :

- > Un kit de prévention du HS développé par les Bureaux de l'égalité de toute la Suisse, prioritairement à l'intention des entreprises.
- > Un site internet recensant la jurisprudence, la doctrine et les procédures relatives au HS et aux autres discriminations à raison du genre.

L'égalité ne progresse que si la conscience sociale progresse.



La question

Est-ce qu'il devrait y avoir autant de femmes que d'hommes dans les parlements et les gouvernements ?

Pourquoi on en parle ?

En Suisse, en 2019, les femmes représentent 50.4% de la population. Depuis 1971, avec le droit de vote et d'être élues, elles* sont des citoyennes à 100%. Dès lors, la parité dans la représentation politique devrait être un objectif. Pourtant, les femmes ne sont encore que partiellement représentées dans les différents pouvoirs politiques.

* les détentrices de la nationalité suisse uniquement

L'enjeu de la représentativité

L'égalité est un enjeu démocratique. Les décisions politiques concernent la société entière, les femmes aussi, et ce dans tous les domaines de la vie. En politique, la variété de profils représentés permet de comprendre et répondre au mieux aux besoins de la population.

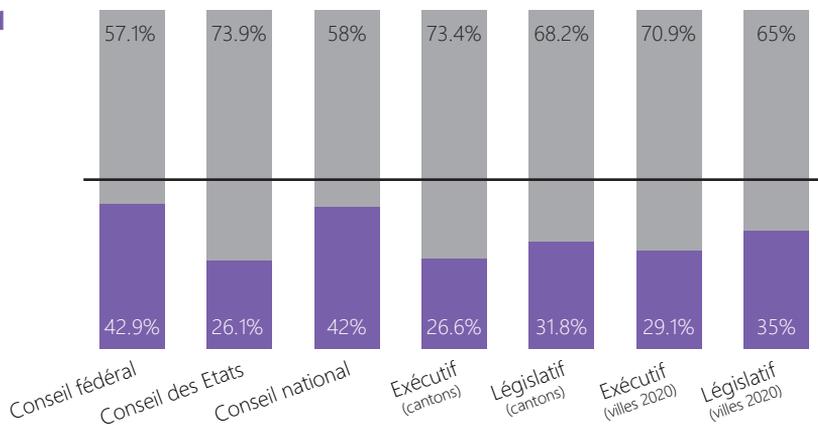
Au-delà de leur emploi salarié, les femmes mènent des tâches de *care* non rémunérées, payent des impôts et des prestations sociales. Il est juste qu'elles participent, à égalité, au pouvoir politique.

Les avantages de la mixité

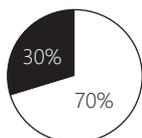
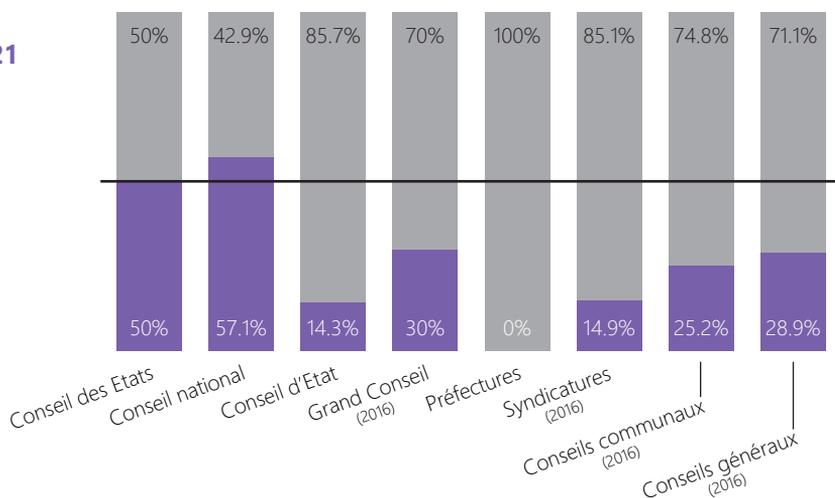
Les femmes connaissent (encore) des parcours de vie qui ouvrent des perspectives spécifiques sur les enjeux de société parce qu'elles relèvent au quotidien des défis de conciliation notamment entre vie familiale, vie professionnelle et d'autres engagements. De plus, les femmes ont acquis des niveaux de formation et une insertion professionnelle importante qui sont des atouts pour l'organisation de la société.

Des études montrent que la mixité dans les instances de décisions contribue à faire des choix plus durables et efficaces. Toute la société bénéficiera ainsi d'une meilleure représentation de la population et d'une grande variété de compétences.

En Suisse en 2021



Le canton de Fribourg en 2021



On parle de **mixité** si la représentation d'un groupe minorisé atteint au moins 30%. Ceci permet aux membres de ce groupe d'être perçu et d'agir non seulement comme représentant-e du groupe, mais aussi comme individu avec son expérience et ses compétences particulières.

Le contexte

Evolution historique & situation actuelle

Le sens du progrès

L'expérience montre que l'augmentation de la proportion de femmes dans les instances politiques n'est ni garantie, ni automatique, ni rapide, ni irréversible.

Conseil Fédéral

Il n'y a pas eu de Conseillère Fédérale avant 1984, ni de 1989 à 1993, puis 2 en 1999. En 2021, elles sont 3, soit 42.9%. Aucune Fribourgeoise n'a jamais été Conseillère fédérale.

Conseil des Etats

Au niveau Suisse, en 2019, sur les 46 sièges du Conseil des Etats, 26.1% étaient occupés par des femmes. Pour Fribourg, pour la 1^{ère} fois, 1 femme et 1 homme sont présents (depuis 2019).

Conseil national

1 Conseillère nationale représentant Fribourg a été élue en 1971, puis aucune de 1983 à 1987, et ensuite des fluctuations allant de 0 (lors de 2 législatures) à la majorité actuelle de 4 (depuis 2019).

Conseil d'Etat Fribourg

La première femme Conseillère d'Etat à Fribourg a été élue en 1986. Elles ont été 2 pendant moins d'une quinzaine d'années, et 3 pendant seulement quelques mois (2011 -2013). En 2021, 1 femme est Conseillère d'Etat.

Grand Conseil Fribourg

En 1971, 8 femmes ont été élues députées au Grand Conseil fribourgeois. Une évolution lente de la représentation féminine s'est faite au cours des décennies. En 2016 (au sortir des urnes) 33 femmes et 77 hommes ont été élu-e-s, même taux que la situation suisse. Au total depuis 1971, Fribourg a vu 134 députées et 518 députés.

Les élues dans les villes, communes et les districts

Au sortir des urnes en 2016, les femmes représentaient environ un quart des membres des Conseils communaux du canton de Fribourg, et 28,9% des législatifs. Les Syndiques étaient 14.9% à la tête d'une commune. En 2021, pour la 1^{ère} fois, les femmes sont majoritaires au Conseil Général de la ville de Fribourg. Les Préfètes sont au nombre de 0. Une situation qui n'a pas évolué depuis 1971 et ceci dans les 7 districts.

En détail

Pourquoi cela ne suffit pas ?

La parité à long terme

Il est important de pouvoir compter sur une présence féminine dans toutes les instances politiques, à tous les niveaux. A Fribourg, les résultats actuels sont contrastés.

Le 14 juin 2019 a donné un élan manifeste à la représentation féminine dans certaines instances politique : il faut pérenniser ces scores. Dans d'autres instances, on assiste à une stagnation au seuil très bas.

Les femmes au Conseil d'Etat de Fribourg

De 1971 à 2021, 5 femmes et 28 hommes



Roselyne Crausaz
PDC, 1986 - 1991



Ruth Lüthi
PS, 1991 - 2006



Isabelle Chassot
PDC, 2001 - 2013



Anne-Claude Demierre
PS, 2006 - 2021



Marie Garnier
Les Verts, 2011 - 2018

La suite

Comment remédier au problème ?

La proposition

Afin d'atteindre une parité à long terme, il faut analyser les obstacles à l'accès et à la participation des femmes dans les sphères politiques et prendre des mesures concrètes, pro-actives et indispensables. En voici quelques-unes :

Un changement de culture

- > Normaliser la place des femmes en politique, et en faire une priorité. Valoriser les modèles existants.
- > Promouvoir les femmes en politique avec une visibilité réelle dans les médias, et sans stéréotypes.

Des réponses organisées

- > Développer des fonctionnements qui correspondent aux besoins des femmes et des contraintes vécues.
- > Améliorer la conciliation entre travail, famille et engagement social ou politique : un défi qui n'est pas une affaire privée.
- > Mobiliser le corps électoral à voter pour les femmes.

Le rôle des partis politiques

- > S'engager à développer au plus vite et à long terme des stratégies pour une relève égalitaire.
- > Mettre en place, si cela s'inscrit dans leur culture d'organisation, des quotas pour les listes et/ou organiser et financer des sections féminines.
- > Choisir des femmes dans les organes du parti, dans les commissions externes où il y a du pouvoir, ainsi que pour les représentations médiatiques.
- > Valoriser les bons exemples en visibilisant les compétences et les accomplissements des candidates et des élues.



Actions

Le travail du BEF

En général

Pour le BEF, la politique est une clé de l'égalité femmes-hommes. C'est là que se joue sa réalisation concrète dans tous les domaines de la vie commune, car on y construit des choix de société.

Afin de pouvoir permettre aux protagonistes d'analyser la situation et d'agir, différents outils sont développés pour favoriser l'égalité au sein de tous les niveaux politiques du canton.

Analyser

Le BEF fournit des données longitudinales concernant la place des femmes dans les diverses instances politiques de notre canton (depuis 1971) avec des analyses et des recommandations.

Accompagner

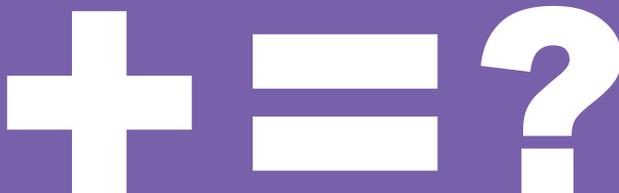
Le BEF soutient les protagonistes avec les actions suivantes :

- > Proposer des ateliers pour comprendre et activer les rouages et positionnements du pouvoir.
- > Développer activement le réseautage entre femmes candidates ou élues.
- > Relayer la voix et la visibilité des femmes en politique et encourager les médias à éviter des représentations stéréotypées.
- > Organiser des rencontres avec les présidences ou les assemblées des partis pour les inciter à développer des stratégies amenant à l'égalité de représentation.

Le rôle des femmes

- > S'organiser.
- > S'inspirer des modèles participatifs qui se développent au sein des mouvements sociaux actuels.
- > S'engager concrètement pour l'égalité.
- > S'entraîner aux jeux de pouvoir... et siéger !

**50 ans
Droit de vote
et éligibilité
des femmes**



**Proposez vos idées
Schlagen Sie Ihre Ideen vor**

Sources à consulter sur www.fr.ch/bef

Rédaction : Geneviève Beaud Spang, Nathalie Bonferroni, Anouchka Chardonnens, Liliane Meyer Pitton, Géraldine Morel

Graphisme : Nathalie Bonferroni

Traductions : Anita Iten, aniten translation

Impression : SAMI, ch. de la Madeleine 1, 1763 Granges-Paccot

Edition de mai 2021

Imprimé sur papier 100% recyclé



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille BEF

Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen GFB