



Etat au 1^{er} novembre 2016

65^{ème} session

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

Présentation orale du 4^e-5^e rapport de la Suisse au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes

Déclaration de la Suisse

Genève – 2 novembre 2016

prononcée par

Sylvie Durrer, Directrice
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes
Département fédéral de l'intérieur

Madame la Présidente,

Mesdames et Monsieur les Membres du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes,

C'est un grand honneur pour notre délégation de présenter, devant votre Comité, le 4^{ème} et 5^{ème} rapport périodique de la Suisse et de **dresser**, sans détour et avec la plus grande franchise, **le bilan des avancées réelles et des défis importants** que rencontre notre pays dans sa lutte contre toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Commençons par le rappeler : la Suisse est une jeune démocratie.

Les femmes n'y ont le droit de vote et d'éligibilité que depuis 1971.

Pourtant, nombreuses sont celles qui ont demandé l'égalité et marqué notre histoire de leur empreinte. Ces femmes méritent d'être honorées. Il en va ainsi d'Iris von Roten, née en 1917. Cette docteure en droit a marqué des générations de Suissesses et a contribué à ce que celles-ci obtiennent enfin l'égalité civique mais elle a appelé, en vain, à l'égalité salariale.

Voici ce qu'elle écrivait en 1958 :

Un imbécile qui travaille mal gagnerait 700 à 1000 francs par mois et moi qui fais le même travail, voire mieux, je devrais me contenter de 350 francs, ne pas pouvoir m'habiller avec élégance. Je n'aurais pas droit à une vie ambitieuse ? Jamais, jamais, jamais.

Pour Iris von Roten, à l'instar de son aînée Simone de Beauvoir, les libertés civiques ne suffisent pas à l'émancipation féminine, si elles ne s'accompagnent pas d'une autonomie économique.

Or comme nous le verrons, cette autonomie est encore incomplète. Il nous incombe donc aujourd'hui d'achever enfin le travail de l'égalité et les exigences légitimes de votre comité nous y encouragent.

La présentation du rapport périodique CEDEF constitue une **étape importante** pour chaque pays qui s'engage activement en faveur des droits humains et de l'égalité effective entre les femmes et les hommes. Cela vaut en particulier pour la Suisse qui a le privilège d'accueillir ici à Genève, notamment le Conseil des Droits de l'Homme, le siège du Haut-commissariat des Nations Unies aux Droits de l'Homme et tous les organes des traités sur les droits humains.

En préambule, je souhaite souligner que la Suisse s'engage résolument sur la voie de l'égalité, comme en témoigne, à nouveau, l'intégration par le Gouvernement fédéral, et avec l'approbation du Parlement, d'une ligne directrice concernant l'égalité entre les femmes et les hommes dans son Programme de législature 2016-2019 ainsi que dans sa Stratégie pour le développement durable 2016-2019.

La délégation qui se tient aujourd'hui devant vous reflète le caractère transversal des questions d'égalité et l'engagement de l'ensemble de l'administration. Cela vaut pour la Confédération comme pour les cantons. Leur représentante pourra en témoigner.

Mon exposé se déroulera en deux parties.

Je commencerai par les **articles 1 à 5**, ainsi que **7 et 13** de la Convention.

L'accent sera mis sur les questions de sensibilisation et de formation sur la Convention, de lutte contre le sexisme et les stéréotypes de genre ainsi que d'intégration des femmes migrantes.

Je porterai à votre connaissance les dernières actions engagées par la Suisse, sans éluder cependant certaines difficultés que nous rencontrons dans la mise en œuvre.

Au sein de l'administration fédérale d'abord, notre **Plan d'action 2010-2014** a servi non seulement à mettre en œuvre les Recommandations adressées par votre Comité suite au dernier rapport périodique, mais encore à sensibiliser durablement les offices fédéraux à nos engagements. Nous en voulons pour preuve deux rapports nationaux concernant la situation des paysannes, l'un en 2012 et l'autre en septembre 2016, qui se réfèrent expressément à la CEDEF.

Au niveau législatif, la Convention demande de prendre en compte l'égalité entre femmes et hommes dès le premier stade d'élaboration ou de révision de normes. En mai 2015, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes a **publié un guide** permettant aux offices fédéraux de procéder à cette analyse prospective en déterminant les conséquences d'un projet d'acte législatif sur l'égalité entre femmes et hommes. La qualité de cet outil est reconnue et inspire d'autres domaines. Des actions d'information et de formation ont été menées et seront poursuivies afin que ce guide produise tous ses effets.

En septembre 2016, suite à une évaluation portant sur la période 2007 à 2014 des analyses prospectives de projets législatifs, le Gouvernement a requis d'autres investigations et prendra, si nécessaire, de nouvelles mesures.

En février 2016, un **Colloque national** a suscité un grand intérêt, réunissant près de 200 spécialistes du barreau, du milieu judiciaire et des ressources humaines, pour tirer le bilan des 20 ans de la Loi fédérale sur l'égalité. Des lacunes en matière de sensibilisation, de spécialisation et de pratique procédurale ont été reconnues par les spécialistes. Des juges ont signalé que la Loi fédérale sur l'égalité n'était pas toujours suffisamment connue. De plus, pour certaines questions liées à l'égalité salariale, ils ont mentionné la difficulté de trouver des personnes sachant réaliser des expertises juridiques. Nous devons donc poursuivre nos efforts dans ce sens.

Les **autorités de conciliation** sont les plus en prise avec les questions de discrimination à raison du sexe dans les rapports de travail. Leurs dernières statistiques recensent une augmentation des plaintes déposées pour

discrimination par des mères et des femmes enceintes sur leur lieu de travail. Nous ne sommes cependant pas en mesure de savoir s'il y a là le signe que la société civile et les individus sont davantage sensibilisés et prêts à défendre leurs droits, ou si les situations de discrimination ont effectivement augmenté.

Récemment, dans les **universités**, plusieurs nominations de professeur-e-s de droit spécialisés sur les questions de discriminations à raisons du genre laissent augurer des générations d'étudiant-e-s plus informés sur ces questions.

Autre sujet qui préoccupe votre Comité et qui est dans notre ligne de mire, le **sexisme** et les **stéréotypes**, en particulier ceux qui sont véhiculés au quotidien par les médias.

En mai 2015, en réponse à une intervention parlementaire, le Gouvernement a reconnu l'importance de la question, en se référant expressément aux engagements pris par la Suisse dans le cadre de la CEDEF. Toutefois, il a considéré que la Suisse dispose déjà d'une palette d'actions pour contrer ce fléau. En outre, les cantons et communes ont la possibilité d'intervenir, par exemple en édictant une interdiction de la publicité au contenu sexiste dans le domaine public. C'est ce qu'ont fait, ces dernières années, le canton de Bâle-Ville, les villes de Berne et de Zurich, ainsi que la commune de Reinach.

Autre manifestation du sexisme et de la violence envers les femmes, le phénomène du harcèlement obsessionnel (ou *stalking*) fera l'objet d'une étude de la part du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), qui l'a annoncée pour 2017. Cette étude doit permettre d'identifier les bonnes pratiques existant en Suisse et à l'étranger pour lutter contre ce fléau.

Il s'agit là d'une bonne illustration de notre méthode : nous travaillons sans idée préconçue et cherchons les meilleures pratiques pour notre pays. Nous ne légiférons au niveau fédéral que lorsque nous avons l'assurance de l'efficacité d'une loi.

La **politique** non plus n'est pas épargnée par les conséquences du sexisme. A la mi-octobre 2016, la Commission fédérale pour les questions féminines a publié une analyse sur le rôle des médias durant les élections fédérales d'octobre 2015, qui ont enregistré un recul du nombre de femmes élues au Conseil des Etats. La part de femmes au Conseil national a en revanche légèrement augmenté.

Il est ressorti de l'analyse que, si les médias ne cèdent presque plus aux stéréotypes de genre, ce qui est à saluer, les candidates demeurent toutefois nettement sous-représentées dans les textes comme dans les images. Une fois de plus, le bilan est contrasté.

Un autre domaine dans lequel nous devons faire preuve de vigilance concerne **l'intégration des femmes migrantes**.

La Suisse est un pays d'immigration composé d'une population étrangère importante, en général bien intégrée, qui adhère sans réserve aux fondements de la société suisse et même l'enrichit. C'est bien sûr aussi le cas de la population musulmane, comme le relève le Conseil fédéral dans son rapport 2013 **sur la situation des musulmans en Suisse** : La grande majorité de ceux-ci s'intègrent, sans émettre de réserves, dans l'Etat de droit et la société suisses. C'est là le fruit de la politique d'intégration menée par la Suisse, dont le rapport intermédiaire de 2012 vous a dressé un état des lieux complet. Pour le gouvernement, la protection contre la discrimination liée à des motifs racistes ou religieux est une composante essentielle de notre politique d'intégration. Confédération, cantons et communes ont ainsi redoublé d'efforts pour concrétiser le droit en vigueur, élargir les mesures de prévention et informer tant les victimes que les auteurs potentiels de discrimination.

A cette fin, la Suisse a élaboré, en mars 2016, un nouveau guide intitulé « Discrimination raciale et protection contre la discrimination : applications concrètes ». Ce guide s'adresse aux professionnel-le-s du travail social et doit les aider à mieux conseiller les victimes de discrimination raciale.

Malheureusement, la récente crise migratoire et les attaques terroristes se réclamant de l'islam ont entamé la confiance générale envers la population musulmane. Ce sentiment de défiance s'exprime actuellement dans le débat sur le voile intégral.

En Suisse, les personnes dissimulant leur visage pour des raisons religieuses sont, pour la plupart, des touristes de passage provenant de pays arabes. Le phénomène est dès lors limité. Ces dernières années, en réponse à des interventions parlementaires, le Gouvernement suisse s'est plusieurs fois exprimé contre l'interdiction du voile intégral.

Cette appréciation de la situation n'est toutefois pas partagée par tous les cantons, qui sont libres de légiférer en la matière dans les limites de la Constitution fédérale. Ainsi, le canton du Tessin s'est pourvu d'un nouvel article, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2016 et interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public. Le contenu de cet article est très proche de la loi française du 11 octobre 2010, qui a été validée par la décision de la Cour européenne des droits de l'homme en 2014.

Dans le futur, il est probable qu'une votation nationale ait lieu sur l'interdiction du voile intégral. En effet le 27 septembre 2016, par un vote très serré, la Chambre basse a accepté une initiative parlementaire interdisant le port du voile intégral. La Chambre haute doit maintenant se déterminer.

En outre, une initiative populaire pour l'interdiction de se dissimuler le visage dans l'espace public est lancée depuis le 15 mars 2016.

Quelle qu'en soit l'issue, le Gouvernement suisse veillera à ce que les femmes musulmanes ne soient pas discriminées en raison de leur pratique religieuse.

Voilà les derniers éclairages que nous voulions vous livrer concernant les articles 1 à 5, ainsi que les articles 7 et 13.

Mesdames, Monsieur,

Permettez-moi de passer maintenant à la deuxième partie relative aux articles **6, 10, 11 et 16** de la Convention.

J'y aborderai trois axes considérés comme prioritaires par notre pays :

- l'amélioration de l'égalité dans la **vie professionnelle**,
- le renforcement de la lutte contre **la violence envers les femmes** et contre la **violence domestique**,
- la modernisation du **droit de la famille**.

Le premier axe prioritaire concerne **l'égalité dans la vie professionnelle**.

En Suisse, les différences de niveau de formation entre les sexes ont disparu, du moins pour ce qui concerne les jeunes générations. Les femmes sont même surreprésentées dans les universités et les hautes écoles spécialisées.

En revanche, sur le marché du travail, elles restent confrontées à des stéréotypes et des discriminations qui entravent l'accès à l'embauche et la poursuite d'une carrière professionnelle.

Lorsqu'elles visent des fonctions dirigeantes, les femmes se heurtent souvent au plafond de verre. Dès le début de leur carrière professionnelle, elles sont moins bien rémunérées, cela sans justification objective. Les derniers chiffres disponibles indiquent une différence moyenne inexplicée de 6,5% dans le secteur public et de 8,7% dans le secteur privé (OFS, ESS 2012).

Le Gouvernement a donc à nouveau inscrit la **lutte contre l'inégalité salariale** dans son Programme de législature.

En 2015 puis en 2016, le Gouvernement a organisé deux rencontres nationales sur la promotion de l'égalité salariale dans le secteur public aux trois niveaux étatiques, afin de réaffirmer leur devoir d'exemplarité.

Lors de la Rencontre du 6 septembre 2016, la Confédération, suivie de 25 cantons et communes, a franchi une étape supplémentaire en signant une **Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public**. La Charte concrétise

la volonté politique des autorités de respecter et faire respecter l'égalité salariale dans leur sphère de compétence. Concrètement, les signataires s'engagent à sensibiliser leurs employé-e-s à la Loi fédérale sur l'égalité et à contrôler régulièrement le respect de l'égalité salariale, aussi bien dans les administrations que dans les entreprises mandatées ou subventionnées.

En tant qu'employeuse, la Confédération s'est déjà assuré au cours de la précédente législature que sa pratique salariale respecte l'égalité salariale. Elle procédera à une nouvelle analyse durant la législature actuelle. Le 4 octobre 2016, le Gouvernement a concrétisé cet engagement par la signature d'une convention avec les organisations syndicales.

Dans le cadre des **marchés publics de la Confédération**, quelque 30'000 entreprises fournissent chaque année des prestations (services, fournitures et ouvrages) pour des coûts totaux de plus de 5 milliards de francs. De par la Loi fédérale sur les marchés publics, **le respect de l'égalité salariale constitue une condition de participation** pour ces entreprises. Il y a là un levier important qui suscite l'intérêt de plusieurs pays et organisations internationales.

En mai 2013, le Gouvernement a décidé d'augmenter les ressources en personnel du BFEG afin de réaliser davantage de contrôles dans le domaine des achats publics auprès des entreprises soumissionnaires. A l'heure actuelle, le BFEG démarre 30 nouveaux contrôles par an. Depuis la présentation du dernier rapport à votre Comité en 2009, le BFEG a achevé 50 contrôles. Sur 50 entreprises contrôlées, plus de la moitié présentaient des différences de salaires inexpliquées.

A l'occasion de ces contrôles, il a été constaté que nombre d'entreprises n'avaient jamais procédé à une véritable analyse de l'égalité salariale. C'est pourquoi, depuis le 1^{er} janvier 2016, toute entreprise qui soumissionne pour un marché public dont la valeur se situe au-dessus du seuil OMC [Organisation mondiale du commerce] doit apporter la preuve de ce respect. Les premières expériences tirées de cette nouvelle exigence sont positives et laissent

entrevoir un changement de mentalité, confirmant deux grandes enquêtes représentatives menées en 2015 auprès de plusieurs centaines d'entreprises.

Ces deux enquêtes ont montré que, si la majorité des entreprises ne réalise pas d'analyse, elles reconnaissent l'importance de l'enjeu et sont ouvertes à des mesures plus contraignantes. En outre, pour la minorité qui procède à de véritables analyses, la moitié constate avoir découvert des problèmes du point de vue de l'égalité, au détriment des femmes, et procède à des corrections.

C'est pourquoi, lors de sa séance du 26 octobre 2016, le Gouvernement a décidé d'aller plus loin et d'obliger les entreprises de 50 employé-e-s au minimum à procéder à une analyse de l'égalité salariale tous les quatre ans. Un organe de contrôle externe vérifiera le bon déroulement de l'analyse et rendra compte du résultat de son examen à la direction de l'entreprise. Un projet de loi sera rédigé d'ici à l'été 2017.

Pour savoir si leur pratique salariale respecte l'égalité entre femmes et hommes, les employeurs peuvent procéder à un autocontrôle grâce à Logib, un logiciel développé par la Suisse. Plusieurs Etats comme **l'Allemagne et le Luxembourg** ont repris cet instrument. La version allemande de Logib (Logib-D) a d'ailleurs servi de base à la version européenne **equal pacE**. Plusieurs organisations internationales saluent en Logib une bonne pratique pour sa qualité, sa transparence, son accessibilité et sa gratuité.

La Confédération développe actuellement un **nouvel instrument**, permettant de procéder à des analyses dans les entreprises de moins de 50 employé-e-s.

Au cours des dernières années, l'autorégulation n'a pas permis d'aboutir à une **représentation équilibrée des hommes et des femmes au sein des fonctions dirigeantes**. Selon une enquête privée, la proportion de femmes dans les conseils d'administration des 100 plus grandes sociétés suisses est passée de 13% en 2014 à 16% en 2016, ce qui est manifestement

insatisfaisant. Pire encore, au sein des directions, les chiffres sont bloqués à 6% de femmes depuis 2013.

Sur la base de ce constat décevant, le Gouvernement a mis en discussion un **projet de révision du droit de la société anonyme** qui fixe des valeurs seuils pour la représentation des sexes dans les fonctions dirigeantes des sociétés cotées en bourse, à savoir au minimum 30% de femmes dans les conseils d'administration et 20% au sein de la direction.

Le Gouvernement en tant qu'employeur se doit de **montrer l'exemple**. Dans sa stratégie du personnel 2016-2019, il vise une proportion minimale de 33% de femmes cadres et de 20% de femmes exerçant des fonctions de direction. A titre d'illustration des effets concrets de cette volonté, il nous est agréable de signaler la nomination, le 30 septembre 2016, de Madame Pascale Baeriswyl, en tant que Secrétaire d'Etat et Directrice politique du Département fédéral des affaires étrangères. Une telle nomination est une bonne nouvelle pour les enjeux de genre, puisque Mme Baeriswyl s'est notamment distinguée par son engagement contre la violence domestique. Il est à relever que la fonction de suppléante sera, elle aussi, occupée par une femme.

Le gouvernement veut utiliser toute sa marge de manœuvre pour concrétiser l'égalité. Ainsi depuis le 1^{er} janvier 2014, il a fixé à 30% un **quota cible** de femmes pour les entreprises et les établissements proches de la Confédération. A fin 2015, cette exigence était respectée par **9 conseils de direction sur 26**.

Une meilleure **conciliation entre vie familiale et vie professionnelle** permettrait à de nombreuses mères de s'investir davantage dans leur carrière.

La thématique de la conciliation a suscité une attention accrue ces dernières années, renforcée encore par une initiative lancée en 2011 par le Département de l'économie en collaboration avec les cantons et les organisations du monde du travail. Cette initiative a pour vocation de combattre la pénurie de personnel

qualifié et s'inscrit dans la volonté de favoriser le recours au potentiel offert par la main-d'œuvre locale.

En 2013, le Gouvernement a approuvé un train de mesures dont la mise en œuvre durera jusqu'en 2018. Parmi les 30 mesures élaborées, plusieurs visent spécifiquement la conciliation entre vie professionnelle et vie privée avec le but de mieux intégrer les femmes sur le marché du travail :

- Grâce à des incitations financières à hauteur de 100 millions de francs, le Gouvernement propose d'**augmenter les subventions cantonales et communales pour réduire les frais de garde externe**. En outre, les nouvelles aides permettront de financer des offres d'accueil extrafamilial en dehors des heures d'ouverture habituelles.
- A l'heure actuelle, certains **couples mariés à deux revenus** sont **plus fortement taxés fiscalement par rapport aux couples concubins** dans la même situation économique. Cela tend à décourager les conjoints de personnes travaillant à temps plein, en majorité les épouses, à exercer elles aussi une activité lucrative ou à augmenter leur taux d'activité. Le 31 août 2016, le Gouvernement a pris une décision de principe en faveur du **calcul dit alternatif de l'impôt**, qui se rapproche de l'imposition individuelle appliquée aux couples concubins. Le Gouvernement a chargé le Département des finances d'élaborer un projet législatif d'ici au 31 mars 2017 ;
- L'**exonération fiscale des frais de garde externe des enfants** peut aussi influencer positivement sur l'exercice d'une activité lucrative par les parents, en particulier par les mères. Le 30 septembre 2016, le Gouvernement suisse s'est prononcé en faveur de déductions des frais de garde à hauteur de 25'000 francs au niveau fédéral, et 10'000 francs au niveau cantonal. Un avant-projet sera élaboré d'ici au 30 avril 2017.

Les efforts du Gouvernement suisse visent une **amélioration de l'autonomie financière des femmes** non seulement durant la vie active mais aussi **au moment de la retraite**. En effet, des études publiées en juin et juillet 2016

[IDHEAP du 9 juin 2016 et OFAS du 12 juillet 2016] démontrent que la discrimination salariale, le temps partiel et les interruptions d'activité lucrative affaiblissent le niveau de prévoyance sociale, à l'âge de la retraite. Les chiffres sont éloquentes: les retraites des femmes sont en moyenne 37% plus basses que celles des hommes. S'agissant de la prévoyance professionnelle, la différence est particulièrement élevée, puisqu'elle avoisine les 60%.

Le projet de réforme de la prévoyance vieillesse présenté par le Gouvernement et actuellement discuté par le Parlement, comporte des mesures améliorant l'accès à la prévoyance professionnelle, qui bénéficiera notamment aux femmes. Or l'indépendance financière constitue non seulement un élément de bien-être, mais aussi un facteur de protection important, qui permet de se libérer plus rapidement de certaines situations de violence, en particulier de la violence domestique.

Permettez-moi d'aborder ici le deuxième axe prioritaire du Gouvernement suisse, à savoir le **renforcement de la lutte contre la violence envers les femmes et contre la violence domestique**.

Depuis 2009, la **révision de la statistique policière de la criminalité** a constitué un progrès notable en matière d'observation statistique de la violence domestique. Au cours des sept dernières années, le **nombre de délits** pénaux enregistrés par la statistique policière de la criminalité est resté globalement stable. Plus de 17 000 délits pénaux de violence domestique ont été répertoriés l'année dernière. Il est difficile d'expliquer l'absence de baisse significative : est-ce le résultat du travail de sensibilisation, qui entraîne une hausse des dépôts de plaintes, ou est-ce que la violence domestique ne baisse effectivement pas ?

Nous espérons que d'ici à 2018 la Suisse ratifiera la Convention d'Istanbul. Du fait du système moniste, la Convention d'Istanbul fera alors partie intégrante de l'ordre juridique suisse et définira le cadre de toute action contre la violence envers les femmes, pour tous les organes de l'Etat et à tous les échelons étatiques. En perspective de la ratification, les actions sont

nombreuses. Rien qu'au niveau fédéral, plus de 50 mesures sont en cours dans la lutte contre la violence faite aux femmes. Au vu de la liste des points et des réponses figurant dans le rapport intermédiaire de 2012 déjà en votre possession, j'irai à l'essentiel en me limitant à quelques mesures parmi les plus actuelles.

Un **projet de loi fédérale sur l'amélioration de la protection des victimes de violence sera soumis au Parlement au cours du premier semestre 2017**. Le projet engendrera des modifications du droit civil et du droit pénal qui renforceront la protection des victimes de violence domestique et de harcèlement.

S'agissant des pratiques traditionnelles préjudiciables aux femmes, le Gouvernement suisse a débloqué, en 2016, un **budget annuel de 300'000 francs** pour financer les activités d'un réseau contre les mutilations génitales féminines, sous le pilotage de plusieurs ONG : Caritas Suisse, Unicef Suisse, Terre des Femmes, Santé sexuelle Suisse et du Centre suisse de compétence pour les droits humains. Ce budget sera reconduit jusqu'en 2019.

Dans la lutte contre la traite d'êtres humains, l'**exploitation sexuelle** reste le sujet de préoccupation principale de la Suisse. Dans son rapport de juin 2015, le Gouvernement estime qu'une interdiction de la prostitution ne règle pas la problématique. Les objectifs à atteindre sont d'améliorer l'accès des prostituées aux soins de santé, de réduire les risques qu'elles encourent d'être victimes d'une infraction et de renforcer leur protection par de nouvelles mesures législatives. Dans ce sens, jusqu'à mi-octobre 2016, le Gouvernement a mis en consultation une **révision de la loi sur les étrangers** favorisant le maintien du séjour pour les personnes qui, durant l'exercice de la prostitution, sont victimes d'infractions.

Après les réformes en matière d'égalité professionnelle et le renforcement de la lutte contre la violence envers les femmes, le troisième axe prioritaire concerne

les **modifications législatives en droit de la famille** qui consolident l'égalité entre les sexes.

Depuis le 1^{er} juillet 2014, le **nouveau droit du divorce** instaure le principe de l'autorité parentale conjointe. En outre, des révisions prévoyant une équité dans la contribution d'entretien de l'enfant et le partage de la prévoyance professionnelle entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

A l'avenir, les **avoirs de la prévoyance professionnelle** seront partagés plus équitablement entre les conjoints en cas de divorce. En effet, dès le 1^{er} janvier 2017, les avoirs seront partagés, y compris lorsque le conjoint débiteur est à la retraite ou invalide, ce qui profitera notamment aux femmes en cas de décès de leur ex-conjoint.

S'agissant de **l'entretien de l'enfant**, le nouveau droit supprime la discrimination des enfants de parents non mariés par rapport aux enfants de parents mariés ou divorcés. A l'avenir, le coût de la prise en charge de l'enfant sera considéré dans le calcul de la contribution d'entretien destinée à l'enfant.

Par ailleurs, l'entretien de l'enfant mineur aura la priorité sur les autres obligations d'entretien prévues par le droit de la famille. Enfin, les tribunaux seront tenus d'examiner la possibilité d'une garde alternée, lorsque l'autorité parentale est assumée conjointement et que l'un des parents ou l'enfant le demande.

De surcroît, le 17 juin 2016, le Parlement a accepté la possibilité d'**adoption de l'enfant du partenaire au sein des couples homosexuels**.

En parallèle, le Gouvernement étudie actuellement de nouvelles pistes pour moderniser le droit de la famille dans d'autres domaines, par exemple en matière **successorale** ou en matière de **régime juridique pour les couples hétéro- ou homosexuels**.

Par ces réformes dans des domaines importants du droit de la famille et du droit du divorce, la Suisse tient compte de l'évolution des rôles des femmes et des hommes dans la famille et la société.

La Suisse ne se soucie pas seulement de l'égalité et des droits des femmes au plan national. Nous nous engageons aussi sur le **plan international, y compris dans notre coopération au développement, en vue de la mise en œuvre de l'Agenda 2030 pour le développement durable.**

Ainsi nous avons augmenté notre contribution pour ONU Femmes à hauteur d'environ 50 millions dollars pour la période 2015 à 2017 et avons soutenu l'ouverture, le 6 octobre dernier, du bureau de liaison d'ONU Femmes à Genève.

Nous nous attachons aussi à toujours renforcer la mise en œuvre de l'agenda femmes, paix et sécurité. Nous sommes actuellement en train d'élaborer la première Stratégie du Département fédéral des affaires étrangères portant sur l'égalité des genres et les droits des femmes, qui vise à renforcer l'engagement de la Suisse en la matière, dans tous les domaines de sa politique extérieure.

Madame la Présidente, Mesdames, Monsieur,

Voilà les derniers éléments que nous souhaitons porter à votre attention.

Nous espérons que vous partagerez notre analyse selon laquelle la Suisse a fait de réels progrès en direction d'une égalité pleine et entière entre les femmes et les hommes. Comme déclarait l'une de nos anciennes conseillères fédérales : en Suisse, tout est d'abord impossible, avant de devenir évident.

Sans être spectaculaires, nos mesures présentent l'avantage de s'inscrire dans cette perspective intégrée que votre Comité appelle de ses vœux.

Cela étant nous avons conscience, comme nous l'avons montré à diverses reprises, que nous ne sommes pas au bout de nos efforts.

Vos observations finales seront donc précieuses pour orienter nos travaux et seront répercutées au plus haut niveau de décision de notre Etat, afin de progressivement rendre l'impossible évident.

Dans l'intervalle, la délégation entière est à votre disposition pour vous apporter tout éclairage complémentaire que vous pourriez souhaiter.

Je vous remercie de votre attention.