



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral des affaires étrangères DFAE

Seul le texte prononcé fait foi

Présentation orale du troisième rapport du Gouvernement suisse au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes

**Déclaration de
Madame l'Ambassadeur Marion Weichelt**

**Vice-Directrice
Direction du Droit international public
Département fédéral des affaires étrangères**

New York, le 27 juillet 2009

Madame la Présidente,

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

I.

C'est un grand honneur pour ma délégation et moi-même de présenter aujourd'hui le troisième rapport de la Suisse et de pouvoir mener un dialogue avec vous sur les progrès réalisés dans l'application de la CEDEF. Les personnes suivantes m'assistent dans cette tâche :

Pour le Département fédéral de l'intérieur :

- Mme Corina Müller, Cheffe suppléante de la délégation suisse, Responsable du Service juridique du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et
- Mme Claudina Mascetta, collaboratrice scientifique, Office fédéral des assurances sociales

Pour le Département fédéral de justice et police :

- M. Boris Mesaric, Chef du Service de coordination contre la traite d'êtres humains et le trafic de migrants, Office fédéral de la police,
- Mme Jeanne Ramseyer, collaboratrice scientifique, Office fédéral de la justice,
- Mme Brigitte Minikus, collaboratrice juridique; Office fédéral des migrations, Section Nationalité
- Mme Stephanie Zbinden, collaboratrice scientifique, Office fédéral des migrations Section Intégration

Et pour le Département fédéral des affaires étrangères

- M. Jean-Daniel Vigny, Ministre, Mission permanente de la Suisse auprès des Nations Unies à New York
- M. Christoph Spenlé, collaborateur scientifique, Direction du droit international
- Mme Marina Wyss, Responsable pour les questions de genre international, Secrétariat général

Notre délégation est complétée par une représentante des Cantons : Mme Kathrin Arioli, Cheffe du Service de l'égalité entre femmes et hommes du Canton de Zurich.

Je vous prie d'ores et déjà, Madame la Présidente, de bien vouloir autoriser ces personnes à répondre, elles aussi, aux questions que votre Comité souhaiterait nous poser au cours de la présente audience.

II.

La Suisse a une grande considération pour la CEDEF et les observations de votre comité. Des exigences et des recommandations importantes formulées à l'examen du premier et du second rapports ont été mises en œuvre. J'aimerais d'emblée souligner deux points en particulier :

- 1) l'extension et le renforcement des mesures de lutte contre la violence domestique ;
- 2) l'introduction de l'assurance-maternité et d'autres mesures aidant les femmes à concilier vie familiale et vie professionnelle, notamment l'adoption de bases légales relatives à la création de structures de garde extrafamiliale des enfants.

Je reviendrai plus en détail tout à l'heure sur ces deux points.

Je voudrais aussi rappeler la ratification du protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, qui a pris effet à la fin du mois de décembre 2008 en Suisse.

La Suisse a d'autre part **retiré la réserve** qu'elle avait formulée à l'article 7 b de la CEDEF. Cette réserve portait sur l'interdiction faite aux femmes, par la législation militaire helvétique, d'exercer des fonctions impliquant un engagement armé allant au-delà de l'autodéfense.

Votre comité avait par ailleurs recommandé à la Suisse de **mieux faire connaître** la CEDEF. Diverses actions ont été entreprises dans ce but ; je mentionnerai notamment la **brochure** préparée dans la perspective de la présentation de ce jour. Elle explique aux membres de la classe politique cantonale et nationale, aux médias et aux organisations de femmes ce qu'est la CEDEF et les exigences qu'elle impose à la Suisse.

La préparation du **troisième rapport** a donné à toutes les parties concernées l'occasion de rendre compte de ce qu'elles ont fait ces quatre dernières années pour s'acquitter des obligations découlant de la Convention. Outre les cantons, les ONG ont été consultées, et comme pour le premier et le deuxième rapports ; nombre de leurs observations ont été reprises. L'administration et les ONG sont régulièrement en contact et entretiennent des rapports de confiance.

Le troisième rapport que vous avez entre les mains décrit la situation **au 1^{er} janvier 2008**. Il a été adopté par le Conseil fédéral le 2 avril 2008, et vous a ensuite été immédiatement transmis. Il est public et consultable sur l'Internet. Il en est de même des réponses données par la Suisse aux questions écrites de votre Comité.

III.

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les membres du Comité, je tiens maintenant à formuler **deux remarques générales** avant de vous présenter quelques points forts de la Suisse

dans la mise en œuvre de la CEDEF. La première porte sur le fédéralisme, la seconde sur la situation des femmes migrantes en Suisse.

1) Le fédéralisme

La Suisse est un État fédéral, et nous en sommes fiers. L'État fédéral se compose de 26 cantons, et ceux-ci de plus de 2 600 communes. Le système fédéraliste de la Suisse **complexifie** quelque peu la réalisation de l'égalité entre les sexes est à son prix, qui se manifeste dans les différences de degré de réalisation de l'égalité d'une région à l'autre.

Mais le fédéralisme offre aussi des **possibilités**. Il permet de mettre une nouvelle loi à l'épreuve dans un canton ; l'expérience ainsi acquise bénéficiera ensuite à tous. D'autre part, le citoyen est associé de beaucoup plus près qu'au niveau fédéral à la recherche de solutions, ce qui suscite de nombreuses formules innovantes. Et cette démocratie authentiquement vécue renforce le respect dont témoigne de façon générale la population suisse à l'égard de ses lois.

Mme Arioli vous en donnera plus tard quelques exemples. Je tiens toutefois à vous indiquer que même la plus petite entité du système fédéral, la commune, a le devoir de concrétiser l'égalité entre femmes et hommes. Elles sont 82 à l'avoir publiquement proclamé en signant la Charte européenne pour l'égalité entre femmes et hommes dans la vie locale. Il y a parmi elles de grandes villes comme Genève, Zurich et Berne, mais aussi de petites communes de moins d'un millier d'habitants.

2) Les femmes migrantes

La Suisse est consciente de la situation parfois difficile dans laquelle se trouvent de nombreuses femmes migrantes. Parmi les femmes migrantes particulièrement menacées par la **pauvreté et le chômage** figurent notamment les ressortissantes de pays non membres de l'Union européenne. Cette situation peut s'expliquer en partie par leur faible niveau de formation, des difficultés linguistiques, le manque de contacts sociaux, ou encore par l'absence de qualifications professionnelles reconnues par la Suisse.

C'est pourquoi la Suisse mise sur l'**intégration**. C'est une tâche globale et collective qui doit être menée à bien au niveau fédéral, cantonal et communal. Il s'agit en particulier d'encourager l'acquisition d'une langue nationale, l'évolution professionnelle et l'accès aux soins. Il s'agit en outre de faciliter la coexistence et la compréhension mutuelle entre population suisse et étrangère. La loi fédérale sur les étrangers demande aux trois échelons politiques de créer des conditions propices à l'égalité des chances et à la participation de la population étrangère à la vie économique, sociale et culturelle. La loi donne notamment à la Confédération la possibilité de soutenir financièrement des projets d'encouragement de l'intégration. Une place spéciale est accordée aux offres destinées aux femmes étrangères, car elles représentent un groupe cible particulièrement important de l'intégration.

L'administration fédérale déploie par ailleurs des efforts tout aussi essentiels pour la **reconnaissance des diplômes** étrangers et de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger.

Il faut enfin mentionner certains **projets financés** sur la base de la loi sur l'égalité. Ils permettent aux femmes avec une formation moindre d'acquérir des compétences supplémentaires, qui améliorent leurs chances sur le marché du travail.

IV,

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les membres du Comité, j'ai maintenant le plaisir de vous présenter **quelques points forts** de la Suisse dans la mise en œuvre de la CEDEF. Comme annoncé, je vous parlerai de la lutte contre la violence à l'égard des femmes, de la vie économique et de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Je passerai ensuite la parole à Madame Arioli pour ses compléments du point de vue des cantons.

1) Lutte contre la violence à l'égard des femmes

La **violence à l'égard des femmes** représente un gros obstacle sur la voie de l'égalité des sexes. Les conceptions ont néanmoins changé du tout au tout ces dernières années en la matière : la violence domestique n'est plus perçue comme une affaire privée, mais comme une grave violation du droit à l'intégrité physique et du droit de disposer de soi-même.

Des **mesures législatives** ont été prises dans ce sens : le Code pénal a été révisé, de sorte que les lésions corporelles simples, les voies de fait réitérées, les menaces, la contrainte sexuelle et le viol commis au sein du couple, marié ou non, sont poursuivis d'office. En droit civil, une nouvelle norme permet de demander une protection permanente : interdiction de contact voire expulsion si la victime vit dans le même logement que l'auteur. La loi sur l'aide aux victimes d'infractions fait obligation aux cantons de mettre en place des centres d'accueil et de conseil. Et les législations cantonales permettent à la police d'agir rapidement pour garantir la sécurité des personnes concernées.

Divers cantons se sont aussi dotés de **services d'intervention**, de services de lutte contre la violence domestique ou de délégués à la violence domestique. Financés par l'État, ils fournissent un travail de coordination, d'information et de sensibilisation. Par ailleurs, des commissions permanentes et des tables rondes tissent des liens entre les acteurs publics et privés comme police, justice, centres de consultation, etc. Les centres de consultation pour les personnes violentes ont la lourde tâche d'habituer les personnes violentes à d'autres comportements.

La violence domestique demeure malgré tout un problème sérieux. Le **rapport** qu'a adopté le Conseil fédéral le 13 mai dernier montre que la lutte contre la violence au sein des couples va être intensifiée ces prochaines années. L'une des actions entreprises est la révision de la **statistique policière de la criminalité**, qui permet de recenser sur l'ensemble du territoire suisse les plaintes déposées et les interventions de la police pour violences domestiques. Ce qui veut dire que la Suisse aura ainsi, à compter de 2010, une statistique complète des cas de violences au sein des

couples enregistrés par la police et que l'information que vous recevrez, Mesdames et Messieurs, sera encore plus complète. Nous allons en outre **évaluer** notre nouvelle législation pour nous assurer qu'elle a les effets escomptés.

La Suisse s'est aussi penchée sur **d'autres formes de violence** dans l'environnement social proche : il est question de faire figurer explicitement dans des normes pénales les mutilations génitales féminines et le mariage forcé et d'élargir la fourchette des peines. Ces pratiques sont bien évidemment déjà punissables : la mutilation sexuelle constitue une lésion corporelle, et des personnes ont été condamnées en justice pour leur participation à de telles pratiques ; quant au mariage forcé, il est aujourd'hui assimilé à un acte de contrainte.

La violence à l'égard des femmes est aussi un thème prioritaire de la **politique extérieure** et de la **politique de sécurité** de la Suisse, qui dispose depuis 2007 d'un plan d'action national pour la mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies sur les femmes, la paix et la sécurité. Un rapport d'avancement très complet a été préparé à la fin de l'année dernière. La lutte contre la violence sexospécifique, sa prévention et la consolidation des droits des femmes sont à présent intégrées dans de nombreuses activités bilatérales et multilatérales de promotion de la paix.

2) L'égalité dans la vie professionnelle

La vie professionnelle est aussi un domaine essentiel, car il a des répercussions dans beaucoup d'autres. C'est pourquoi **l'égalité dans la vie professionnelle** a été une constante priorité pour le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes au cours de ses vingt ans d'existence.

Tous les efforts déployés en vue de **l'égalité des salaires** sont importants, d'autant qu'elle n'est toujours pas réalisée : l'écart moyen reste de 9,7 % dans le secteur privé, et de 3,2 % au sein de l'administration fédérale.

Le Bureau fédéral de l'égalité propose gratuitement sur son site Internet un **outil statistique**, baptisé *Logib*, permettant aux entreprises de se rendre compte si elles respectent ou non le principe de l'égalité de salaire. Cet instrument d'analyse suscite un vif intérêt à l'étranger, et nous espérons bien qu'il va devenir une de nos exportations phares !

La loi sur l'égalité permet depuis 1996 d'octroyer des **aides financières** à des projets encourageant l'égalité dans la vie professionnelle. Les entreprises peuvent aussi, depuis le 1^{er} janvier 2009, demander des fonds pour des projets internes.

Je voudrais souligner un projet particulièrement ambitieux : le **dialogue sur l'égalité des salaires**, lancé pour résorber la discrimination salariale dans un délai de cinq ans. Il se déroule entre des organisations faïtières d'employeurs et de salariés, et reçoit un appui notable de la Confédération en moyens financiers et humains. Les entreprises sont invitées à signer avec le syndicat concerné ou les représentants de leur personnel un accord par lequel elles s'engagent à contrôler leur politique salariale et à éliminer les discriminations le cas échéant.

Les écarts de salaires s'expliquent en partie par le nombre insuffisant de femmes occupant des

postes de direction. Au sein de l'**administration fédérale**, la proportion de femmes en général est passée à plus de 30 % en 2008 . Ce pourcentage est même passé à 42 % si l'on exclut les domaines traditionnellement réservés aux hommes, comme la défense nationale ou la garde des frontières. Pour les cadres supérieurs, l'objectif fixé par le Conseil fédéral de 12% de femmes a été atteint. Par contre, pour les cadres moyens, l'objectif, qui avait été fixé à 33%, n'a pas été atteint. En effet, les femmes représentent seulement 23% des cadres moyens. La Confédération cherche à accroître le nombre de femmes occupant des postes de direction. Pour ce faire, l'administration fédérale crée des conditions qui aident les femmes à concilier vie familiale et vie professionnelle.

La réalisation du plan d'action national pour la mise en œuvre de la **résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies** sur les femmes, la paix et la sécurité a permis de remonter la proportion de femmes dans la promotion civile de la paix, qui est ainsi passée de 38 % en 2007 à 43 % en 2008.

3) Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

La possibilité de **concilier vie professionnelle et vie familiale** est un élément essentiel dans l'instauration de l'égalité dans la vie professionnelle.

D'importantes actions ont été entreprises à ce niveau ces dernières années. Le 1^{er} juillet 2005 a en outre été introduit au niveau fédéral le **congé maternité rémunéré**, à la suite d'une votation populaire. Toutes les mères exerçant une activité rémunérée indépendante ou non reçoivent désormais pendant les 14 semaines suivant la naissance de leur enfant une indemnité égale à 80 % de leur salaire antérieur. Cette règle définit un régime minimum. Chaque contrat de travail, convention collective ou assurance-maternité cantonale peut prévoir des conditions plus avantageuses : 100 % du salaire, congé de plus de 16 semaines, extension possible à l'adoption, par exemple.

La Confédération a lancé en 2003 un **programme d'impulsion** de huit ans, doté de 320 millions de francs, visant à encourager la création de structures d'accueil extrafamilial des enfants (crèches, garde extrascolaire, réseaux de familles de jour). Jusqu'à présent, 24 000 places subventionnées ont ainsi été créées, ce qui correspondrait à un accroissement des places disponibles estimé à 50 % environ.

Tout récemment, le Conseil fédéral a adopté une proposition concernant les **allègements fiscaux** dont il veut faire bénéficier les familles à l'avenir. La charge fiscale supplémentaire frappant le second revenu dans les couples mariés par rapport aux concubins a déjà été abordée dans les mesures immédiates d'allègement de la charge fiscale des couples mariés. Le nouveau projet de loi tient mieux compte du fait que les enfants constituent la charge financière la plus lourde pour les parents.

Je laisse maintenant la parole à Mme Kathrin Arioli, qui va vous communiquer un certain nombre d'informations dans l'optique des cantons.

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

J'ai l'honneur de vous présenter le point de vue des cantons sur les questions qui nous occupent. Je dirige le Service de l'égalité entre femmes et hommes du canton de Zurich – le plus peuplé des vingt-six cantons de Suisse. Ma mission m'amène à participer à l'instauration de l'égalité entre femmes et hommes à l'échelon cantonal.

1. Fédéralisme

J'aimerais vous montrer à l'aide de quelques exemples que le **fédéralisme** peut faire émerger dans un canton des formules innovantes et fécondes d'instauration de l'égalité entre femmes et hommes, formules qui seront ensuite reprises à l'échelle nationale ou reproduites dans beaucoup d'autres cantons.

En ce qui concerne la **lutte contre la violence domestique**, les pionniers ont été les cantons de Saint-Gall et d'Appenzell Rhodes-externes. Ils ont promulgué dès 2003 des législations cantonales assorties de mesures administratives autorisant une intervention systématique immédiate en cas de violence domestique. Le canton de Zurich a peu après opté pour une solution innovante: il a été le premier en Suisse à adopter dans sa loi sur la protection contre la violence une approche proactive de l'assistance aux victimes et aux personnes violentes. Après une intervention de la police pour violence domestique, les services de consultation pour les victimes et pour les agresseurs sont ainsi tenus de prendre eux-mêmes contact avec les personnes en danger ou dangereuses – et cela sans avoir à leur demander leur consentement préalable. De nombreux cantons ont suivi l'exemple des pionniers en prévoyant des interventions de police, des mesures de protection et des mesures d'accompagnement dans leur législation sur la police ou sur la protection contre la violence.

Dans le cadre de leur compétences les cantons travaillent avec des concordats: ces accords conventionnels entre cantons sont un précieux instrument de mise en œuvre des obligations de coopération intercantonale. Un bon exemple en serait le concordat **HarmoS** sur l'harmonisation de la scolarité obligatoire, qui entre en vigueur en 2009. Les dix cantons qui y ont adhéré harmonisent ainsi leurs objectifs et leurs structures en matière de scolarité obligatoire. Sur le plan de l'égalité, on relève que les cantons s'engagent à offrir des horaires blocs et des structures d'accueil répondant aux besoins locaux. Ce qui veut dire qu'ils s'engagent à faire en sorte que les élèves soient pris en charge en dehors du temps d'enseignement si la demande existe. L'âge de scolarisation est uniformisé à quatre ans révolus.

Le fédéralisme présente à mes yeux une autre qualité, celle de favoriser une saine **concurrence** entre les cantons, qui peuvent comparer leurs progrès dans l'instauration de l'égalité. L'atlas de l'égalité que publie l'Office fédéral de la statistique sur son site Internet, et l'indice de l'égalité dont il est assorti sont d'utiles auxiliaires. Les cantons de Genève, de Bâle-ville, de Neuchâtel et de Vaud arrivent en tête de ce classement, les cantons ruraux comme Uri, Schwyz, Nidwald et Glaris en queue.

2. Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

De nombreux cantons cherchent aussi à rendre mieux **conciliables vie professionnelle et vie familiale**. Certains d'entre eux ont inscrit ces efforts dans leur planification politique et leurs objectifs de législature. Il convient surtout d'attaquer le problème sur tous les fronts en prévoyant des structures d'accueil extrafamilial, en mettant en place un dispositif fiscal et de prestations sociales qui favorise l'activité rémunérée des deux parents et la répartition des rôles entre eux, en poussant les entreprises à se montrer plus conviviales à l'égard des familles, en sensibilisant la population à ces problèmes, et en luttant contre les stéréotypes de rôles.

Les cantons sont de plus en plus nombreux aujourd'hui à encourager activement la création et le fonctionnement de structures d'accueil extrafamilial des enfants: douze d'entre eux s'associent à divers degrés au financement de garderies, aux côtés de la Confédération et des communes. Il faut souligner à ce propos l'approche innovante du canton de Vaud, où s'est créée une fondation chargée de coordonner et d'étoffer l'offre d'accueil, et qui est financée par les entreprises, le canton et les communes.

En Suisse, les impôts et les prestations sociales relèvent de la Confédération, des cantons et des communes. Le système a tendance à favoriser le revenu unique chez les couples ayant des enfants. Si l'on tient compte des frais d'accueil extrafamilial des enfants, on s'aperçoit qu'il a même un effet inhibiteur, et constitue un sérieux obstacle à l'exercice d'une activité rémunérée par les mères. Concrètement, cela veut dire que si une mère décide d'exercer ou d'accroître une activité rémunérée, une partie – voir l'intégralité – de son salaire repart immédiatement dans la garde des enfants et les impôts. Le régime fiscal et social actuel cimenter donc la répartition traditionnelle des rôles entre l'homme et la femme. C'est un problème connu, que de nombreuses études ont observé dans diverses parties du pays. Il revient aux cantons d'éliminer ces « désincitations » du système fiscal et social.

3. Éducation

La **formation professionnelle**, quant à elle, relève des cantons pour sa mise en œuvre, son exécution et sa surveillance. Certains cantons (à savoir Bâle-campagne et Berne) se sont dotés d'instruments d'approche intégrée de l'égalité dans la formation professionnelle et les ont fait figurer dans leur législation. J'aimerais vous parler dans ce contexte d'un projet important, auquel participent plusieurs cantons: Profil+. Il s'insère à la transition entre la formation et la vie active. Il vise à ce que les jeunes femmes soient davantage encouragées à envisager une activité professionnelle permanente ; elles doivent prévoir activement leur carrière professionnelle. Et le projet invite les jeunes hommes à réfléchir aux problèmes de conciliation entre carrière professionnelle et vie familiale.

La **journée nationale des filles** est organisée en Suisse depuis 2001. Elle a pour but d'encourager les filles et les garçons à se libérer des stéréotypes de rôles dans le choix d'une profession. Elle répond à une recommandation de votre comité, qui avait demandé que des efforts soient faits pour encourager la diversification des études que choisissent garçons et filles. Les professions scientifiques et techniques continuent d'attirer surtout les jeunes hommes, tandis que les jeunes filles optent toujours en majorité pour les professions sociales et de santé. La jeune fille est invitée à visiter le lieu de travail de ses parents, ce qui l'encourage à faire son choix en dehors des stéréotypes. D'autre part, de nouveaux sous-projets s'adressent spécifiquement aux jeunes hommes ou aux jeunes filles. Ces dernières peuvent par exemple visiter une entreprise dont les activités présentent un important volet technique ou informatique. Les garçons, quant à eux, peuvent visiter des foyers de personnes âgées, des établissements médico-sociaux, des garderies, afin de se faire une idée des professions de contact avec les malades, les enfants ou les personnes âgées ; dans certaines écoles intéressées, ils peuvent aussi s'entretenir avec des pères pratiquant le partage des tâches, qui leur feront part de leur expérience du travail à temps partiel, de la garde des enfants et du travail ménager.

J'aimerais, pour terminer, aborder rapidement la situation dans les **universités et les hautes écoles spécialisées**. Certes, les sexes sont toujours inégalement représentés dans la science en Suisse. Les femmes choisissent plus rarement que les hommes des études techniques, scientifiques ou économiques. En revanche, elles sont nettement surreprésentées en sciences humaines et sociales, en médecine et en pharmacie. Elles représentent plus de 70 % des effectifs

étudiants des hautes écoles spécialisées dans les formations de santé, la psychologie appliquée, la linguistique et le travail social, mais 6 % à peine dans les disciplines techniques et l'informatique. La ségrégation horizontale est plus marquée en Suisse que dans la plupart des autres pays d'Europe, et cela n'a pas beaucoup changé ces dernières années.

En revanche, la proportion de femmes parmi les étudiants s'inscrivant en première année et les diplômés n'a cessé d'augmenter, même si elle retombe à mesure que l'on monte dans les qualifications. On comptait 52 % de femmes en première année en 2007, mais plus que 42% chez les doctorants, et 23% au niveau de l'habilitation. Le programme fédéral d'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le domaine universitaire visait notamment à doubler le nombre des femmes dans le corps professoral. Cet objectif a été atteint puisque l'on est passé de 7 % en 2000 à 14,6%.

Les programmes d'encouragement déployés dans l'enseignement supérieur ont focalisé l'attention sur l'égalité des chances et sensibilisé à ces questions, notamment pour ce qui est des procédures de nomination. Les programmes donnant des résultats seront reconduits et les quotas fixés par la Confédération seront conservés. Ces actions doivent renforcer l'efficacité des mesures déjà déployées, notamment par des programmes de mentoring et d'encouragement de la relève, en particulier au niveau postdoctoral. Les dispositifs d'incitation des hautes écoles seront en outre remodelés.

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les Membres du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, je vous remercie de votre attention

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les Membres du Comité,

Nous sommes certains que le dialogue que nous menons avec vous nous fournira des indications précieuses dans notre quête commune en vue d'une pleine réalisation de tous les droits des femmes.

Nous accueillons avec grand intérêt vos questions et vos recommandations et nous ferons tout notre possible afin de les mettre en œuvre. Nous sommes prêts à nous investir dans un travail de longue haleine.

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les Membres du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, je vous remercie de votre attention.