

Séance du Conseil général du 21 septembre 2026 (2026-2031)

Point 9: DIVERS

Postulat n° 9	Déposé le 21 septembre 2026
Auteurs et co-auteur(s)	Vanessa Cojocar (DAS · WAS), Anne Perriard (DAS · WAS), Célestine Waeber (DAS · WAS), Lisa Wyss (DAS · WAS), Sandy Maillard (DAS · WAS), Sophie Delaloye (PS), Liliane Galley (Vert·e·s), Marie-Claire Rey-Baeriswyl (CG), Béa Cheda (CG), Camille Goy (Vert·e·s), Josée Cattin Kuster (Vert·e·s), Bettina Noll (Vert·e·s), Elisa Nobs (CG), Isabelle Truong (CG), Anne Butty Revaz (Le Centre/PVL), Margot Chauderna (Vert·e·s), Ana Teresa Fontes Martins (Le Centre/PVL), Monica Mendez (Vert·e·s), Neuza Ferreira (PS), Ludivine Tissot (PS), Emma Dietsche (PS), Fanny Delarze (PS), Denise Cardoso de Matos-Berger (PS), Christel Berset (PS), Lisa Asticher (PS), Caroline Revaz (Le Centre/PVL) et Valérie Kohler (Le Centre/PVL)
Objet	"Postulat demandant de développer une politique communale d'égalité femmes-hommes, ainsi que la mise à disposition des ressources nécessaires humaines et financières"
<i>Décision quant à la transmission prévue en séance du Conseil général du lundi 2 novembre 2026</i>	
Le texte original signé est disponible sur demande au Secrétariat du Conseil général.	

Développement du postulat

Au printemps 2026, DAS · WAS apprenait la décision du Conseil communal de ne pas pérenniser le seul poste de travail de la Ville dédié à la politique "genre", alors même que la Ville de Fribourg défend une stratégie communale portant sur l'inclusion, la diversité et l'égalité réelle, notamment dans une perspective de genre.

Pour rappel, ce poste avait été créé suite au dépôt du postulat n° 57 (2016-2021) le 20.12.2017, qui demandait ["d'étudier l'ampleur du harcèlement de rue en ville de Fribourg et de proposer des mesures pour y remédier"](#).

En 2019, le Conseil communal confiait ce mandat d'études à la HETS-FR.

En 2023, le Conseil communal déployait un plan d'action de lutte contre le harcèlement dans l'espace public, dont un poste de travail en CDD à 50%.

Rappelons également les éléments suivants:

- 14.12.2021: résolution n° 1 (2021-2026): [La sécurité des femmes, des personnes racisées et des personnes LGBTQIA+ dans les rues de Fribourg](#)
- 22.09.2025: postulat n° 210 (2021-2026): [Demande d'étudier la possibilité d'élaborer un concept global et transversal visant à améliorer le sentiment de sécurité dans l'espace public, en particulier dans le secteur de la gare](#)
- 04.11.2025 : postulat n° 214 (2021-2026): [Demande la possibilité de mettre en place un programme communal complet de lutte contre les violences sexistes et sexuelles](#)

Notons par ailleurs que:

- des villes de taille comparable (par ex. Yverdon-les-Bains, Neuchâtel) se sont dotées d'une politique Égalité – Diversité – Inclusion (EDI) tournée tant à l'interne de l'administration que pour l'ensemble de la population.
- la Suisse et plus globalement l'Europe connaissent une "nouvelle vague" de l'anti-genre (cf. Commission fédérale pour les questions féminines Backlash et contre-stratégies, n° 47, avril 2026).

En 2026, le Conseil communal décidait de supprimer le poste cité plus haut sur la base du seul argument financier. Cette décision a fait l'objet d'une question posée par le groupe DAS · WAS le 28 mai 2026 sur la manière dont le Conseil communal entendait mener une politique inclusive des diversités et respectueuse de l'égalité sans poste dédié ([question n° 14, 2026-2031](#)). Dans sa [réponse](#) qui n'a pas donné satisfaction au groupe, le Conseil communal "réaffirme sa volonté de maintenir un engagement en faveur de l'inclusion, de la diversité et du respect de toutes les personnes". Mais il ne dit rien des mesures prévues pour le faire, ni des profils des personnes prévues pour mener ces réflexions, ni du calendrier de réalisation de ces objectifs.

Malgré l'arrêté sur le budget 2027 du Conseil communal, ces différents éléments démontrent clairement le besoin de développer la politique communale en faveur de l'égalité – ciment de la cohésion sociale – avec une stratégie beaucoup plus intersectionnelle et transversale que le seul angle du harcèlement dans l'espace public. Or, pour élaborer une telle stratégie, il est nécessaire d'y consacrer des ressources humaines et financières, c'est-à-dire de créer des postes pérennes et d'y engager des personnes qualifiées et concernées par ces thématiques.

Postulat

Le présent postulat demande donc l'étude suivante:

- **création et pérennisation d'un poste dédié au développement d'une politique communale "égalité femmes-hommes";**
- **développement d'un plan stratégique communal "égalité femmes-hommes".**

Il demande de donner la compétence à la Ville de Fribourg de créer son propre bureau égalité femmes-hommes, autonome par rapport à celui du Canton, à l'image de la [Ville de Lausanne](#) ou de la [Ville de Genève](#). Ce bureau doit être doté des ressources humaines et financières nécessaires à la réalisation de ses tâches, notamment l'application de la LEG.

Il se différencie des autres postulats cités ci-dessus notamment par sa dimension intersectionnelle et transversale. Il envisage l'égalité de genre non pas seulement sous l'angle économique ou dans une perspective de lutte contre les violences, mais de manière globale, et qui tienne compte des enjeux sociaux suivants:

- 1) La Ville de Fribourg se doit d'être une employeuse, une partenaire et une représentante exemplaire en matière d'égalité femmes-hommes dans le domaine du travail rémunéré. Elle doit être une employeuse inclusive, garante
 - de la représentation paritaire dans tous les postes à responsabilité ainsi que dans les délégations de la Ville auprès de partenaires extérieurs;
 - du respect de la LEG dans les marchés publics et l'octroi des subventions communales par un contrôle à quatre yeux (par ex. outil LOGIB).

- 2) La Ville de Fribourg doit agir pour la promotion de l'égalité femmes-hommes et la déconstruction des stéréotypes de genre, notamment par:
 - le soutien et la valorisation du travail des associations locales engagées sur ces thématiques et les événements liés;
 - la sensibilisation à ces thématiques dans les pratiques sportives et au sein des clubs;
 - la formation à l'interne de l'administration communale comme auprès de la population;
 - la promotion des dates clés de la lutte pour l'égalité : 8 mars, 14 juin, 25 novembre;
 - la féminisation de l'espace public (noms des rues, statues, ...) dans une dimension collective et l'accès aux infrastructures publiques, notamment sportives;
 - la mise en place d'une commission d'examen pour les publicités sexistes;
 - l'application du gender budgeting.
- 3) La Ville de Fribourg doit agir pour la prévention et la lutte contre les discriminations et les violences de genre, notamment:
 - le harcèlement dans l'espace public;
 - le sexisme dans toutes ses formes, à l'interne de l'administration communale comme auprès de la population;
 - les violences intrafamiliales et domestiques;
 - les féminicides.
- 4) La Ville de Fribourg doit accorder une importance particulière aux groupes vulnérabilisés en matière d'égalité, notamment les femmes racisées, les femmes issues de la migration, les femmes trans, les femmes en situation de handicap, les femmes précarisées, les travailleuses du sexe, les mères monoparentales.
- 5) La Ville de Fribourg doit adhérer aux réseaux régionaux, nationaux et internationaux pertinents, notamment la CSDE, etc., afin de favoriser les échanges de pratiques, de renforcer ses compétences et d'inscrire son action dans une dynamique de coopération et de promotion de l'égalité femmes-hommes.

La mise en œuvre d'une telle politique ne saurait toutefois être effective sans les moyens nécessaires. La réponse du Conseil communal portera donc également sur les ressources – tant humaines que financières – mises à disposition pour porter et mettre en œuvre cette politique publique, lesquelles comprennent notamment un poste dédié.

Fribourg, le 21 septembre 2026