

**Réponse à la question n° 14 (2026-2031)
de Vanessa Cojocar (DAS · WAS), Attila Coursin (DAS · WAS),
Sandy Maillard (DAS · WAS), Sébastien Peiry Folly (DAS · WAS),
Anne Perriard (DAS · WAS), Célestine Waeber (DAS · WAS) et
Lisa Wyss (DAS · WAS) relative à la manière dont le Conseil communal
entend mener une politique inclusive des diversités
et respectueuse de l'égalité**

Résumé de la question

En séance du Conseil général du 28 mai 2026, V. Cojocar a posé la question suivante:

"Comment le Conseil communal entend-il mener une politique inclusive des diversités et respectueuse de l'égalité sans poste dédié?

La Ville de Fribourg développe une stratégie communale portant sur l'inclusion, la diversité et l'égalité réelle, notamment dans une perspective de genre. DAS · WAS salue cette volonté du Conseil communal, s'agissant là d'une politique essentielle afin de construire une ville inclusive, antiraciste, féministe et queer. Le récent exemple du drapeau arc-en-ciel lacéré sur la place hautement symbolique de l'Hôtel-de-Ville est la fâcheuse preuve de l'importance d'une telle politique.

DAS · WAS regrettait déjà le peu de moyens alloués à cette politique "genre" menée au travers d'un poste en CDD à 50%, et ceci uniquement sous l'angle de la lutte contre le harcèlement dans l'espace public, sans pour autant nommer expressément l'égalité femmes-hommes ou une politique LGBTIQ+. A noter que des villes de taille comparable (par exemple Yverdon-les-Bains ou 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.

DAS · WAS a appris la volonté du Conseil communal de ne pas pérenniser ce poste en 2027, ce que nous déplorons vivement, surtout si l'argument principal devait être financier.

DAS · WAS souhaite dès lors poser les questions suivantes au Conseil communal:

- Dans le contexte actuel de "nouvelle vague" de l'anti-genre en Europe, y compris en Suisse (cf. Commission fédérale pour les questions féminines Backlash et contre-stratégies, n° 47, avril 2026), le Conseil communal juge-t-il opportun de supprimer le peu de moyens alloués à cette politique?
- Combien de personnes sont-elles au bénéfice d'une expertise de genre, en particulier sur les questions d'égalité femmes-hommes et des personnes LGBTIQ+ au sein des services de la Ville de Fribourg?
- Quel est le budget d'un tel poste, soit:
 - a) la charge salariale?
 - b) le budget alloué au poste pour son travail effectif (subventions, sensibilisation, mandats d'étude, événements, etc.)?
- Sans personne experte, comment la Ville entend-elle poursuivre sa politique pour l'inclusion, la diversité et l'égalité réelle?

- Malgré le déficit de la Ville de Fribourg, dernièrement annoncé, le Conseil communal est-il d'avis que l'économie prévaut le vivre-ensemble, l'égalité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations fondées sur le genre?
- La Ville de Fribourg est cofondatrice de la Conférence romande OSAIEGCS-LGBTIQ, comme annoncé dans le communiqué de presse du 19 mai 2025. Le Conseil communal entend-il démissionner de cette Conférence?"

Réponse du Conseil communal

Suite à un postulat déposé au Conseil général en 2017, la Ville de Fribourg a mandaté en 2019 la Haute école de travail social Fribourg (HETS-FR) pour réaliser une étude sur la problématique du harcèlement dans l'espace public. Sur la base des résultats de l'enquête, un plan d'action a été élaboré et déployé dès 2023. Le travail est mené grâce à l'engagement d'une personne en CDD à 50%.

Le Conseil communal se saisira prochainement de ce domaine, dans le cadre d'un bilan des actions menées ces quatre dernières années et décidera des orientations et des perspectives qu'il souhaite y donner dans le futur. Il réaffirme sa volonté de maintenir un engagement en faveur de l'inclusion, de la diversité et du respect de toutes les personnes.

- **Dans le contexte actuel de "nouvelle vague" de l'anti-genre en Europe, y compris en Suisse (cf. Commission fédérale pour les questions féminines Backlash et contre-stratégies, n° 47, avril 2026), le Conseil communal juge-t-il opportun de supprimer le peu de moyens alloués à cette politique?**

Le poste destiné à la thématique du harcèlement dans l'espace public a été créé en 2023 pour une durée limitée de deux ans, renouvelable deux ans. Il a permis de développer un réseau, de tester des outils et d'affirmer à de multiples reprises le positionnement du Conseil communal contre le harcèlement.

L'arrêté budgétaire 2027 définit le cadre pour la création de nouveaux postes. Sur la base des résultats des comptes 2025, le Conseil communal a décidé de stopper l'accroissement de la dotation en personnel de l'administration. Une pérennisation des postes en CDD n'est en principe pas possible. Toutefois, les décisions formelles seront prises dans le cadre du processus budgétaire pour l'année 2027.

- **Combien de personnes sont-elles au bénéfice d'une expertise de genre, en particulier sur les questions d'égalité femmes-hommes et des personnes LGBTIQ+ au sein des services de la Ville de Fribourg?**

A travers le poste de spécialiste, dédié spécifiquement à la thématique du harcèlement dans l'espace public, le plan d'action a été déployé depuis 2023. Dans ce cadre, du personnel interne a pu être formé sur des aspects spécifiques, par exemple au Service de l'aide sociale ou à la police locale.

- **Quel est le budget d'un tel poste, soit:**

a) la charge salariale?

Le salaire du poste de spécialiste est intégré dans les traitements de la rubrique 304.3010.00. Des informations détaillées sur le salaire spécifique ne peuvent pas être données pour des raisons de protection des données.

b) le budget alloué au poste pour son travail effectif (subventions, sensibilisation, mandats d'étude, événements, etc.)?

Le budget pour la thématique du harcèlement dans l'espace public se trouve sous la rubrique 304.3131.01 "Vivre ensemble". Un montant de 45'000 francs figure au budget 2026.

- **Sans personne experte, comment la Ville entend-elle poursuivre sa politique pour l'inclusion, la diversité et l'égalité réelle?**

Ces thématiques n'ont pas perdu en importance pour le Conseil communal. Elles s'inscrivent dans des réflexions sur le développement de politiques publiques spécifiques dans les domaines de l'inclusion et de la diversité. Le domaine du harcèlement et les actions déjà développées feront partie de cette réflexion.

- **Malgré le déficit de la Ville de Fribourg, dernièrement annoncé, le Conseil communal est-il d'avis que l'économie prévaut le vivre-ensemble, l'égalité, l'inclusion et la lutte contre les discriminations fondées sur le genre?**

La maîtrise des finances communales ne constitue pas un objectif opposé aux ambitions de cohésion sociale, d'égalité et d'inclusion. Elle en est au contraire une condition essentielle, puisqu'elle permet à la Ville de préserver durablement sa capacité à financer et développer les prestations attendues par la population.

Dans ce contexte, le rétablissement progressif de l'équilibre financier voulu par le Conseil communal vise à garantir la pérennité de l'action publique et à maintenir, sur le long terme, les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs sociaux, éducatifs et sociétaux que la Ville s'est fixés et qu'elle fera évoluer dans le cadre du nouveau programme de législature.

- **La Ville de Fribourg est cofondatrice de la Conférence romande OSAIEGCS-LGBTIQ, comme annoncé dans le communiqué de presse du 19 mai 2025. Le Conseil communal entend-il démissionner de cette Conférence?**

La Ville est membre de la Conférence romande OSAIEGCS-LGBTIQ. Aucune autre décision n'a été prise pour le moment.