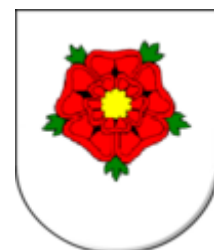
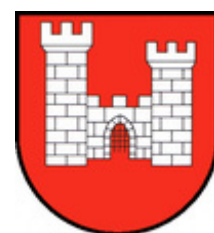




# Rapport final du groupe de travail sur le thème



## Promotion de la participation des femmes dans les corps de sapeurs-pompiers du canton de Fribourg



## Reconnaître le potentiel, étendre le réseau



La version française du rapport est une traduction du texte original, rédigé en allemand

15 septembre 2009

## Table des matières

<b>Avant-propos</b> .....	<b>3</b>
Mandat.....	3
Remerciements.....	3
<b>1. Résumé</b> .....	<b>5</b>
<b>2. Point de la situation</b> .....	<b>6</b>
<b>3. Préjugés</b> .....	<b>7</b>
3.1. Préjugés généraux .....	7
3.2. Préjugés et craintes des femmes .....	8
3.3. Préjugés et craintes des hommes .....	9
<b>4. Constats – Raisons du non-engagement des femmes</b> .....	<b>10</b>
4.1 Aspects sociaux.....	10
4.2 Possibilités d’avancement .....	11
4.3 Instruction .....	11
4.4 Intégration, répartition des travaux et préjugés.....	11
<b>5. Recommandations</b> .....	<b>12</b>
5.1 Relations publiques et communication .....	13
5.1.1 Réunions d’échange d’expériences .....	15
5.1.2 Campagne d’affiches.....	14
5.2 Intégrer les femmes dans la formation .....	15
5.3 Manifestations pour femmes par des femmes .....	17
5.3.1 Formation d’essai.....	17
5.3.2 Associations, communes.....	17
5.4 Recrutement .....	18
5.5 Jeunes-pompiers .....	17
5.6 Enquête .....	17
5.7 Plate-forme Internet pour les femmes .....	18
5.8 Association des femmes sapeurs-pompiers .....	18
5.9 Présence dans les instances de direction et les cadres .....	18
5.10 Conciliation entre la vie de famille, la vie quotidienne et l’engagement chez les sapeurs-pompiers.....	19
<b>6. Conclusion</b> .....	<b>19</b>
<b>Groupe de travail „ Promotion femmes sapeurs-pompiers“</b> .....	<b>21</b>

## Avant-propos

Dans le cadre du projet Frifire, le comité directeur a traité non seulement de la révision des lois et des règlements, mais aussi d'autres questions.

S'agissant de répondre à la question de la promotion de la participation des femmes dans les corps de sapeurs-pompiers, il a créé un groupe de travail formé en majorité de femmes pompiers, venant de toutes les régions du canton.

## Mandat

Le comité directeur a chargé le groupe de travail d'examiner la question de la promotion de la part des femmes dans les corps de sapeurs-pompiers ainsi que celle de l'amélioration de la situation des femmes dans les corps, et de faire des propositions à ce sujet.

## Remerciements


La motivation, l'énergie et la volonté de coopérer de toutes les personnes sollicitées ont été incroyablement spontanées et intenses. Le groupe de travail a examiné, en trois réunions bien remplies, de nombreux aspects du sujet, et a bien travaillé. Les échanges ont été très intéressants et instructifs, le flot d'idées particulièrement constructif.

Des entretiens menés à l'extérieur du groupe, avec des sapeurs-pompiers des deux sexes et de tous les grades, ont également beaucoup apporté. Ils ont aussi démontré que le fait de traiter du thème « femmes dans les pompiers » est salué par la plupart et n'est plus un tabou.

Je tiens à remercier cordialement tous les membres du groupe de travail pour leur engagement au service des sapeurs-pompiers. Mes remerciements s'adressent aussi aux personnes extérieures au groupe de travail qui se sont prêtées à une interview.

J'adresse aussi un grand MERCI au comité directeur, en particulier à M. Beat Renz, pour la confiance qui nous a été témoignée et pour la chance qui nous a ainsi été donnée de pouvoir coopérer activement à l'avenir de nos corps de sapeurs-pompiers.

Überstorf, le 15 septembre 2009

  
Barbara Wyssbrod

## **Membres du groupe de travail (par ordre alphabétique)**

Ont participé à la conception du rapport et élaboré les recommandations :

Ducry Vanessa	Cheffe de groupe, corps SP Farvagny et Payerne, District de la Sarine
Genoud Geneviève	Lieutenant, corps SP Gletterens, District de la Broye
Hitz Claudia	Cheffe de groupe, PR, corps SP Gurmels, formation d'officier en 2009, District du Lac
Moduli Olivier	Capitaine, CSPI Glâne-Sud, CR Romont, Instructeur, District de la Glâne
Romanens Valérie	Sergent-major, Corps SP Sorens, District de la Gruyère
Steiner Béatrice	Lieutenant, PR, CR Düdingen, District de la Singine
Wyssbrod Barbara	Présidente de la Fédération singinoise des sapeurs-Pompiers, cheffe du groupe de travail, cheffe de groupe, Corps SP Überstorf, formation d'officier en 2009, District de la Singine

## 1. Résumé

Dans le cadre d'un engagement généralement volontaire, les sapeurs-pompiers du canton assument les tâches légales de lutter contre l'incendie et d'intervenir lors d'autres événements dommageables, tels que les inondations, les accidents de la route et les accidents chimiques.

En outre, ils interviennent, avec d'autres organisations, pour assurer la protection de la population dans les cas, de plus en plus fréquents, d'événements majeurs ou de catastrophes (p.ex. orage Lothar du 24 décembre 1999, inondations).

L'activité du sapeur-pompier suppose un minimum d'intérêt et de compréhension techniques. Or, les domaines d'activité qui font appel à des compétences techniques sont aujourd'hui encore des champs d'action à dominante masculine. Cela se retrouve dans les corps de sapeurs-pompiers, qui se distinguent à cet égard des nombreuses organisations qui travaillent, également à titre volontaire, dans le domaine du social. La proportion des femmes dans l'effectif des sapeurs-pompiers est ainsi relativement faible : elle se situe actuellement, sur le plan suisse, à 6.54 pour-cent.

Vu les multiples tâches, indispensables, qui sont accomplies par les sapeurs-pompiers, et compte tenu du fait que le nombre des hommes pompiers est en recul depuis plusieurs années déjà, la question de savoir comment l'engagement des femmes dans la défense incendie pourrait être encouragé a gagné en importance.

Cela étant, le groupe de travail s'est donné pour but de permettre à ceux qui cherchent à répondre à cette question de cibler d'emblée les éléments qui font obstacle à l'intégration des femmes dans la défense incendie. A cet effet, le groupe s'est posé principalement les questions suivantes :

- Pourquoi les femmes ne s'engagent-elles pas dans la défense incendie ? Quels sont les préjugés qui y font obstacle ?
- Quelles sont les expériences positives que les femmes font dans les corps de sapeurs-pompiers, et quels sont les motifs qui les font rester ?
- Quelles sont les difficultés auxquelles les femmes sont confrontées dans les corps et quels sont les obstacles auxquels se heurte leur intégration ?

C'est à ces questions et à d'autres encore que le groupe de travail a cherché à répondre.

Les recommandations pour la promotion de l'intégration des femmes dans les corps de sapeurs-pompiers, qui figurent à la fin du présent rapport, sont fondées sur les réponses données à ces questions. Elles s'appuient sur une large base d'expériences faites dans les corps ainsi que dans le travail au sein de la Fédération.

## 2. Point de la situation

Le canton de Fribourg compte 5'776 sapeurs-pompiers, dont 299 femmes. La proposition des femmes se situe donc à 5.17 pourcent.

La majorité de ces femmes sont engagées dans le service sanitaire. On ne trouve en effet que peu de femmes dans le service actif, même si, grâce aux progrès techniques, la force physique n'y joue plus un rôle aussi important qu'autrefois.

Le projet Frifire a pour objectif de réduire le nombre des sapeurs-pompiers. Toutefois, la diminution de l'effectif prévue ne permettra pas de compenser le manque de personnes engagées. La pénurie de personnel compromet l'accomplissement de la mission confiée à la défense incendie. De plus, les exigences ont tendance à augmenter : alors qu'autrefois l'ennemi no 1 était le feu, actuellement les tâches principales des sapeurs-pompiers consistent en interventions lors de catastrophes naturelles et en travaux dans le domaine de la protection de la population. Ces nouvelles tâches sont en règle générale exigeantes en temps et en investissement personnel. Enfin, les obligations imposées aux corps des sapeurs-pompiers dans le cadre du projet Frifire constituent également un certain défi.

Le principal problème est celui de la disponibilité durant la journée.

Le développement des agglomérations et la suppression des postes de travail dans les régions d'habitation ont pour conséquence, qu'en cas d'urgence, il n'y a plus suffisamment de personnes disponibles sur place. L'engagement des centres de renfort ne permettant pas à lui seul de remédier au problème, la participation accrue des femmes pourrait être une solution.

La majorité des femmes engagées sont bien acceptées et complètement intégrées dans les corps des sapeurs-pompiers. Cependant, l'expérience montre – plus ou moins clairement – que les femmes, pour être reconnues en tant qu'égaux des hommes et en tant que membres tout à fait ordinaires des corps de sapeurs-pompiers, doivent fournir un effort considérable et faire preuve de beaucoup de persévérance. Par ailleurs, on constate que les femmes ne sont que rarement poussées à se « mettre en avant ». On leur confie volontiers des tâches annexes, comme le service sanitaire ou l'organisation de la subsistance.

L'obligation de trouver un équilibre, entre statut ordinaire et statut spécial, exige un grand effort d'adaptation de la part des femmes. Elles doivent en particulier éviter de donner l'impression de demander un traitement différencié de celui des hommes.

Les femmes qui réussissent à s'intégrer durablement dans un corps de sapeurs-pompiers sont des personnes qui s'engagent pleinement dans cette activité. Elles sont donc souvent pressenties pour exercer des fonctions de cadres. Il est en outre admis que leur participation améliore les relations au sein des corps des sapeurs-pompiers et qu'elles relèvent le niveau des cours auxquelles elles assistent.

Nous n'avons malheureusement pas eu la possibilité de rencontrer des femmes qui n'étaient pas disposées à faire cet effort, unilatéral, d'adaptation durant une longue période et qui ont quitté le service pour cette raison. Certains signes montrent cependant qu'il existe plusieurs problèmes, parfois sérieux, qui poussent des femmes à renoncer à leur engagement au sein des sapeurs-pompiers.

Les femmes et les jeunes filles manifestent un grand intérêt lors des premières discussions. Quelles sont les raisons qui les retiennent ensuite de persévérer?

Pour répondre à cette interrogation, le groupe de travail a élaboré une liste de questions. Les résultats montrent les domaines dans lesquels il conviendrait de prendre des mesures et ceux dans lesquels il serait souhaitable, voire nécessaire, d'effectuer un travail sur la motivation.

### **3. Préjugés**

#### **3.1. Préjugés généraux**

Les préjugés apparaissent lorsque les informations manquent. Les sapeurs-pompiers sont peu connus – la population n'en connaît que les feux bleus et la sirène.

Les attributions des sapeurs-pompiers ne sont qu'insuffisamment connues. La population a uniquement conscience des interventions liées à la lutte contre les incendies. Les citoyens ne se rendent souvent pas compte que ces attributions se sont fortement diversifiées et qu'elles sont devenues beaucoup plus exigeantes. Les anciens préjugés ont ainsi la vie dure :

«Les pompiers éteignent surtout leur propre soif et rentrent toujours très tard à la maison. »

«Tout le monde sait ce que font les pompiers une fois leurs exercices terminés.... »

«Les pompiers, c'est une soupape aux obligations du quotidien ; on peut se défouler, chez les pompiers. »

Certes, la réputation des sapeurs-pompiers s'est considérablement améliorée au cours des dernières années. Elle n'est cependant pas encore irréprochable partout.

Certaines mesures ont été prises pour améliorer l'image des sapeurs-pompiers dans la population. Elles ne produisent cependant pas encore partout les résultats escomptés ; un grand potentiel existe encore à ce niveau.

L'on s'en est heureusement rendu compte : les cadres et les sapeurs-pompiers sont de mieux en mieux formés et sont prêts à prendre des responsabilités, en tant que modèles, non seulement lors des interventions et à l'intérieur du corps, mais aussi pour faire honneur à l'organisation à laquelle ils appartiennent.

La réputation des sapeurs-pompiers n'est toutefois pas seulement entachée par des préjugés liés à la consommation d'alcool. On entend par exemple souvent que l'on entre dans les pompiers faute de possibilités d'avancement à l'armée. Le rapprochement prévu dans le nouveau concept de protection de la population entre les sapeurs-pompiers et la protection civile permettra de renforcer la compréhension entre les différentes organisations.

Une coopération accrue – et officielle – permettrait de montrer à la population que chaque organisation a ses tâches et ses devoirs propres, qu'elle les connaît et les exerce avec compétence. Une coopération approfondie apporterait également davantage de compréhension au sein des organisations.

La prise de conscience qu'il n'y a pas de travaux de moindre valeur et que chacun dépend de l'autre permet d'éliminer les préjugés.

Il appartient aux responsables de continuer à encourager cette coopération et de modifier ainsi positivement l'image des sapeurs-pompiers dans le public.

### **3.2 Préjugés et craintes des femmes**

Les femmes qui s'intéressent à des professions plutôt masculines doivent s'attendre à ce que leur réputation en souffre. Il en va également ainsi dans le domaine de la défense incendie. Cette situation se présente surtout dans les corps qui se sont jusqu'à ce jour opposés avec succès à l'intégration de femmes. Rien n'est plus facile que de détruire la réputation de quelqu'un. C'est l'une des craintes principales de beaucoup de femmes : « Comment continuer à vivre dans le village, si chacun pense...? »

Il n'est pas facile de lutter contre de telles craintes, car la vie de la plupart des femmes est également imbriquée dans la vie culturelle et sociale de la commune.

Une mise à ban est de nature à compromettre la vie et la position sociale de l'ensemble de la famille. Il convient de soutenir les femmes, de clarifier la situation et de montrer le bon exemple.

Dans la vie civile, beaucoup de femmes laissent encore volontiers la priorité aux hommes lorsqu'il est question de postes à responsabilité exigeants. Par ignorance, elles manquent souvent de confiance en elles. Les hommes se montrent plus courageux et prennent davantage de risque, alors que les femmes ont tendance à douter d'elles-mêmes, ce qui les empêche d'accéder à des domaines spécifiquement masculins. Les femmes hésitent et se mettent en retrait lorsqu'il s'agit d'accepter des responsabilités. Il ne leur manque souvent qu'un peu de confiance en elles et de soutien moral. Lorsqu'elles trouvent ce soutien dans les corps de sapeurs-pompiers et surtout auprès des cadres, les femmes font en effet preuve du courage nécessaire et remplissent leurs tâches avec compétence et intelligence.

On pense souvent que le travail de sapeurs-pompiers est un travail dur et physique. Comme déjà mentionné, la technique est cependant passée par là et a contribué à faciliter grandement le travail. La crainte de ne pas être assez forte et d'être un « cas spécial » retient cependant encore beaucoup de femmes.

Les femmes ne veulent pas de statut particulier ; elles n'en ont pas besoin. Dans la plupart des corps de sapeurs-pompiers, on s'entraide les uns les autres, indépendamment du sexe.

A cet égard, l'information est plus que jamais nécessaire. Si le travail et les tâches des sapeurs-pompiers étaient mieux connus, ils attireraient davantage les femmes.

Un autre préjugé réside dans l'idée que, en tant que femme, il faut toujours être meilleure et dans la crainte de ne pas répondre aux exigences. Ce préjugé est une conséquence du manque d'informations exactes.

La crainte de ne pas être acceptée et d'être mal traitée par les hommes est également un préjugé latent tangible. Le fait qu'il existe une certaine retenue à l'égard d'un nouvel arrivant dans un corps de sapeurs-pompiers est absolument normal ; ce phénomène ne concerne pas que les femmes. Chaque nouveau membre doit prouver qu'il sait se servir des engins et qu'il est cas échéant capable de



conduire un tonne-pompe. Celui qui s'intègre bien dans l'équipe et sur qui on peut compter est en règle générale bien accepté.

Des entretiens avec des femmes sapeurs-pompiers pourraient contribuer à éliminer les craintes de ce type. Des séances d'information, organisées par des femmes et pour des femmes, pourraient à cet égard être très utiles.

Il est étonnant de constater que l'âge constitue également un obstacle. Beaucoup des jeunes femmes pensent en effet être trop jeunes et trop inexpérimentées. La crainte de ne pas être prises au sérieux par les hommes est très marquée. Ainsi, bien que les jeunes filles soient bien représentées dans les formations de jeunes sapeurs-pompiers, la crainte d'être trop jeunes les retient souvent de rejoindre ensuite les corps ordinaires.

Les sapeurs-pompiers effectuent leur engagement principalement durant leurs temps de loisirs, un temps qui est plutôt rare et précieux.

Pour beaucoup de femmes, il est trop difficile de concilier vie de famille, vie professionnelle et engagement chez les sapeurs-pompiers.

L'obligation de s'occuper d'enfants à la maison est un des motifs souvent invoqués pour justifier un non-engagement. Dans d'autres pays européens, des garderies d'enfants ont été organisées pour résoudre ce problème. Durant les exercices et en cas d'alarme, une personne de confiance (enseignante, institutrice d'école maternelle) est automatiquement avisée. Les femmes emmènent leurs enfants avec elles au local du feu, où ils sont pris en charge par la personne de confiance. Les mères ont également la possibilité d'être libérées des interventions en cas d'incendies. Il existe de nombreuses tâches utiles, qui doivent être réalisées de manière urgente, en dehors de la lutte contre le feu.

A une époque où les deux parents sont professionnellement actifs, l'organisation d'un service de garde d'enfants est aussi apprécié par les hommes.

La crainte de s'engager ne concerne pas que les femmes. Néanmoins, outre le refus de se salir les mains, la crainte d'être tenue par une obligation est invoquée par elles aussi comme une raison de ne pas s'engager dans les sapeurs-pompiers. Un argument qui est très difficile à réfuter.

Finalement, la peur du feu joue également un rôle important. Le manque de connaissances sur le sujet et la crainte d'être victimes des flammes retient beaucoup de femmes de s'engager. La responsabilité à l'égard des enfants joue ici également un rôle important.

### **3.3 Préjugés et craintes des hommes**

Les préjugés des hommes sont comparables à ceux des femmes ; ils sont même partiellement identiques.

En présence de femmes, beaucoup d'hommes se sentent déstabilisés et ne savent pas comment ils doivent se comporter.

Doivent-ils aider leurs camarades féminines ou non ? Ont-elles besoin de soutien ou auront-elles une réaction de rejet ? Des hésitations de ce type peuvent conduire à des aversions, à des attaques verbales, même à des refus d'ordres, ce qui peut avoir des conséquences fatales pour la cohésion du corps lui-même et miner la crédibilité

des cadres. Si les raisons qui causent de telles aversions ne sont pas identifiées et prises en compte, la situation peut rapidement devenir problématique.

Sans vouloir diminuer la responsabilité des hommes, les femmes ont elles aussi un rôle important à jouer dans de telles situations. Comme les femmes communiquent et fonctionnent plutôt sur le plan émotionnel, elles doivent reconnaître ces situations, les comprendre et aider à les résoudre. Il suffit souvent de faire le premier pas. L'attitude des cadres est également primordiale dans ce contexte. Ils doivent encourager le respect mutuel et l'égalité entre femmes et hommes. Aucun débordement ne doit être toléré ou passé sous silence.

Aujourd'hui, la compétence sociale est enseignée dans chaque école, dans chaque cours de formation continue. Il devrait en être de même dans les cours des sapeurs-pompiers. Cela favoriserait d'une part la communication entre les cadres et les pompiers et améliorerait, d'autre part, la cohésion du groupe et la qualité des relations.

« Les pompiers sont traditionnellement l'affaire des hommes. Les femmes ne doivent pas s'en mêler. Elles nous ont déjà presque tout enlevé. Par conséquent, les pompiers sont un domaine réservé. Nous n'avons pas besoin de femmes ». Cet argument classique contre les femmes n'est pas du tout dépassé ; nous l'entendons régulièrement, particulièrement de la part d'hommes plus âgés. Mais :

Les femmes ne s'engagent pas dans les pompiers pour enlever quelque chose aux hommes. La volonté d'aider joue un rôle primordial et central dans la prise de décision de s'engager activement.

Souvent, les hommes craignent de recevoir des ordres d'une femme. L'expérience montre toutefois que les problèmes sont rares. Les femmes sont des supérieures compétentes et sont en général bien acceptées et estimées.

Dans certains cas isolés, des marques d'irrespect et des paroles diffamatoires ont été constatées à l'égard de supérieures féminines. Dans les pires d'entre eux, les autres cadres ont refusé de défendre les femmes victimes ou se sont même placés du côté de l'homme. Or, dans ces situations, le sexe ne devrait pas être déterminant : un officier – qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme – doit pouvoir attendre du commandant qu'il intervienne et clarifie la situation. Si celui-ci ne réagit pas, il n'a pas compris qu'une attaque verbale contre un officier jette toujours le discrédit sur tout le groupe. Heureusement, dans bien des cas, une intervention du commandant n'est pas nécessaire, car la plupart des femmes savent très bien se faire respecter elles-mêmes.

## **4. Constats – Raisons du non-engagement des femmes**

### **4.1 Aspects sociaux**

Les raisons pour lesquelles les femmes ne s'engagent pas sont diverses et sont généralement fondées sur des préjugés, comme mentionné ci-dessus. Ce n'est pas l'objet du présent rapport de toutes les citer. Quelques raisons principales sont évoquées ci-dessous à titre d'exemples.

La difficulté de concilier les obligations de la vie de famille, la répartition des tâches au sein de la famille, l'offre, pléthorique, d'activités de loisirs et les exigences de la

vie professionnelle constituent l'un des arguments principaux avancés contre un engagement.

Le rôle traditionnel de la femme garde encore une grande importance. Il doit cependant être relativisé compte tenu de la nouvelle conception de la famille dans les jeunes générations. Certains jeunes hommes sont aujourd'hui prêts à réduire leur activité professionnelle et leurs loisirs en faveur de la famille et à offrir ainsi plus de temps libre à leurs épouses. Les femmes décident aujourd'hui de plus en plus elles-mêmes de leurs engagements. Mais, comme autrefois, elles ont malgré tout souvent peur de s'écarter de la tradition et de faire quelque chose de « fou ». Leurs filles vont par conséquent être obligées de passer par le même chemin qu'elles et de se battre contre les mêmes préjugés.

Au surplus, les femmes se sentent toujours particulièrement responsables de leurs enfants. Beaucoup abandonnent toute activité dangereuse dès qu'elles ont des enfants. La crainte qu'ils devraient grandir sans elles les fait renoncer à toute prise de risque inhabituelle. Elles renoncent au parachutisme et à la moto. Dans ce contexte, l'activité de sapeur-pompier se situe dans une zone limite: les exercices sont compatibles avec ce sentiment, les interventions ne le sont pas du tout. Par conséquent, la plupart des femmes choisissent de renoncer aux pompiers. Elles ne sont pas intéressées à faire les choses à moitié ; ce qui irait du reste à l'encontre des intérêts des sapeurs-pompiers.

## **4.2 Possibilités d'avancement**

Les possibilités d'avancement des femmes sont limitées. Elles ne sont souvent pas intégrées dans la planification des cadres. Lorsqu'une femme veut participer à un cours de perfectionnement, elle doit trouver elle-même les moyens de s'imposer. Fréquemment, on attend des femmes un engagement et des connaissances deux fois plus grands que ceux des hommes.

La promotion par les responsables, du commandant à l'inspection cantonale du feu, en passant par les conseils communaux, pourrait être encore bien intensifiée.

Beaucoup de femmes renoncent toutefois à se battre pour cela ; la lutte au quotidien dans l'exercice de leur profession leur suffit. Cette situation leur laisse cependant une certaine amertume. Les femmes préfèrent par conséquent renoncer à s'engager chez les sapeurs-pompiers.

## **4.3 Instruction**

Un autre facteur dissuasif à signaler est l'absence d'institutrices ainsi que le manque de femmes occupant des postes d'officiers et de chefs de groupes.

Beaucoup de femmes interrogées craignent, simplement pour cette raison, de participer à des cours d'introduction. La peur de se tromper et de ne pas être acceptée est trop grande. Elles seraient plus à l'aise si les cours étaient donnés par une femme. Cela leur permettrait aussi de mieux « vendre » leur engagement dans les sapeurs-pompiers.

## **4.4 Intégration, répartition des travaux et préjugés**

L'intégration des femmes dans les corps de sapeurs-pompiers ne se passe pas toujours bien. Les grands corps semblent avoir moins de problèmes à cet égard que les petits. Cela s'explique notamment par le fait que dans les grandes communes, l'autorité communale intervient davantage dans la planification des cadres et l'admission des nouveaux membres. Dans les petits corps, les décisions sont souvent prises par une seule personne, à savoir le commandant. L'intégration des femmes dépend alors uniquement de l'avis personnel de celui-ci, fréquemment marqué par « l'ambiance générale dans le village ».

La répartition du travail est également plus difficile dans un petit corps que dans un grand. Certaines femmes craignent de porter un appareil de protection respiratoire et renoncent par conséquent à recevoir une formation correspondante. Dans les grands corps, cela ne pose actuellement pas encore de problème, on peut leur confier d'autres tâches. Mais un grand travail d'information est nécessaire pour rassurer les femmes quant à l'engagement sous protection respiratoire. Cela leur permettra de trouver et de tenir leur place aussi dans les corps de sapeurs-pompiers de l'avenir.

Grâce au changement des générations, des personnes jeunes et ouvertes s'intéressent désormais aux pompiers ; il n'en demeure pas moins que de nombreux préjugés doivent encore être surmontés. Les hommes jeunes sont plus favorables à l'engagement des femmes que les plus âgés.

Beaucoup de femmes sont malgré tout confrontées à une certaine méfiance et au scepticisme, uniquement parce qu'elles sont des femmes.

La confiance et la reconnaissance sont des fondements importants de la motivation. On ne devrait pas les sous-estimer. Les femmes doivent toutefois également contribuer à l'égalité. Certains dysfonctionnements – tant du côté des hommes que de celui des femmes – ont pour origine le comportement de celles-ci et ne pourront être corrigés que par une adaptation de l'éducation des enfants.

L'intégration dans un groupe est toujours aussi l'affaire du nouveau venu et n'est pas fonction des sexes. Ce principe vaut de manière générale et pas seulement pour les sapeurs-pompiers.

Il ne faut pas passivement attendre d'être accepté ; il convient au contraire de chercher le contact avec les personnes et de participer activement à la vie du groupe. Si on a de la chance, on est bien reçu et accueilli. Mais, lorsque le groupe ne fait pas le premier pas, cela ne signifie pas encore que l'on ne soit pas le bienvenu. S'adapter à un nouveau groupe n'est pas toujours simple. Si on décide de s'engager, il faut faire tous les efforts pour parvenir à s'intégrer. On ne peut pas attendre que quelqu'un les fasse à notre place. En contrepartie, le groupe doit aussi être prêt à accorder sa chance à un nouveau membre et accepter qu'il puisse faire des erreurs au début. Chacun et chacune doit avoir une chance de faire ses preuves. Les sapeurs-pompiers se doivent de donner à cet égard le bon exemple.

## **5. Recommandations**

Le groupe de travail ne s'est pas limité à établir la liste des problèmes. Il a également cherché à proposer des solutions.

Il convient en premier lieu de créer une plateforme permettant de développer les activités susceptibles d'augmenter la part de femme chez les sapeurs-pompiers.

Le catalogue d'idées qui suit se veut une aide pour tous ceux qui ont la volonté d'empoigner cette question et qui voient dans le recrutement des femmes une solution possible à certains problèmes qui se posent aujourd'hui dans le domaine des sapeurs-pompiers.

## 5.1 Relations publiques et communication

L'image qui est donnée des sapeurs-pompiers suscite souvent l'impression que leur activité est réservée aux hommes. Les articles et photos dans les médias montrent rarement des femmes pompiers. En conséquence, les femmes ne sont pas perçues dans le public comme des pompiers de même valeur que les hommes.

Il importe de modifier cette image et de faire apparaître qu'il est normal que des femmes fassent partie des corps de sapeurs-pompiers, à tous les niveaux et dans tous les domaines d'activité. Il est important que le public sache que les femmes effectuent le même travail et participent aux mêmes interventions que leurs collègues masculins.

Le but est que les femmes osent de plus en plus entrer en matière sur un éventuel engagement. Dans le même temps, cela permettra de montrer à la population quel est le travail accompli par les pompiers. Le temps est venu de d'informer le public sur le fait qu'il y a beaucoup de personnes prêtes à s'engager au service de la collectivité.

Par ailleurs, ce travail de communication aurait aussi pour effet d'améliorer de manière générale la réputation des sapeurs-pompiers. Cela se répercuterait sur la motivation des pompiers eux-mêmes et contribuerait à leur redonner un sentiment de fierté d'appartenir à cette organisation

L'installation d'un stand bien conçu, dans des expositions professionnelles, des foires et des marchés est susceptible de retenir l'attention du public et de servir ainsi les intérêts de tous.

S'agissant de la sensibilisation des femmes, l'on pourrait atteindre cet objectif en engageant comme animatrices de tels stands des femmes prêtes à partager leurs expériences. En collaboration avec les partenaires adéquats, de telles campagnes de promotion pourraient être tout à fait utiles à la cause des sapeurs-pompiers.

La presse doit être intégrée de manière accrue dans les activités des corps de sapeurs-pompiers.

Même si les articles ne sont pas longs, il vaut la peine d'attirer l'attention de la population sur ces activités. Le niveau de connaissance générale concernant les tâches accomplies par les sapeurs-pompiers n'est pas élevé. La variété des travaux à exécuter n'est pas connue. Si c'était différent, les gens comprendraient mieux ce que nous faisons et surtout pourquoi nous le faisons. La compréhension générale augmenterait, et avec elle l'acceptation de l'engagement des femmes sapeurs-pompiers.

La publication du présent rapport dans le journal des sapeurs-pompiers suisses pourrait par exemple être une première mesure.

### **5.1.1 Réunions d'échange d'expériences**

L'échange d'expériences et d'informations est important dans tous les domaines. Il est encore plus important pour les groupes « marginaux ». Les femmes doivent encore être considérées comme un groupe de ce type au sein des sapeurs-pompiers.

Une réunion annuelle destinée aux femmes sapeurs-pompiers renforcerait la cohésion et encouragerait la reconnaissance à l'intérieur et à l'extérieur des corps de sapeurs-pompiers.

On peut imaginer que ces réunions prennent la forme de débats publics avec des politiciens et des personnes de la vie publique, d'exposés sur de nouvelles méthodes et moyens techniques ou encore de présentations orientées sur les aspects psychologiques.

Une coopération avec des fournisseurs de matériel pourrait être recherchée pour le sponsoring. Des concepts précis devraient encore être établis. Il y a cependant déjà beaucoup d'idées. L'organisation d'une telle réunion devrait se faire sous l'égide de la Fédération fribourgeoise des sapeurs-pompiers FFSP.

### **5.1.2 Campagne d'affiches**

Le problème de la disponibilité durant la journée est aussi connu dans les pays voisins. On s'y est également inquiété de l'apport des femmes et de leur recrutement. En Allemagne, on a lancé en 2005, dans le cadre d'un projet de recherche, une campagne d'affiches nationale. Les affiches présentent de vraies femmes pompiers en uniforme et abordent tous les préjugés. Elles utilisent des jeux de mot amusants, répondant de manière intelligente aux préjugés. Les hommes se sentent interpellés au même titre que les femmes. Le préjugé suscite peut-être chez l'homme un « oui, c'est exactement ça ! » ; et le complément qui en transforme le sens, chez la femme un « oui, c'est exactement ça ! ». Ces slogans font rire ou du moins sourire, des deux côtés.

La campagne organisée par la fédération des sapeurs-pompiers allemands est extraordinairement bien faite. Elle montre, de manière amusante, comment mettre un terme à tous les bavardages inutiles. Une telle campagne, malgré les frais élevés, pourrait donner de bons résultats également chez nous.

Voici quelques exemples:



Les affiches sont probablement encore disponibles auprès de la fédération des sapeurs-pompiers allemands.

## 5.2 Intégrer les femmes dans la formation

La formation des nouveaux incorporés est donnée dans le canton de Fribourg exclusivement par des instructeurs masculins. C'est une des raisons que retient les femmes de faire le pas d'un engagement chez les sapeurs-pompiers.

Dans les cours d'introduction, il n'est pas forcément nécessaire d'avoir des instructeurs comme enseignants. On peut aussi charger des officiers de cette tâche. Pourquoi pas des femmes officiers ? Par ailleurs, les femmes devraient aussi avoir la possibilité de poursuivre leur formation et d'accéder à des fonctions de cadre au sein des corps de sapeurs-pompiers.

Une formation de sapeur-pompier n'est pas seulement un atout pour les hommes. L'expérience de la conduite est aujourd'hui aussi souhaitable pour les femmes.

## 5.3 Manifestations pour des femmes par des femmes

Souvent, les femmes ne participent pas volontiers à des manifestations spécialisées. Il y a beaucoup de raisons pour cela. Mais la plus importante réside dans le fait qu'elles s'y retrouvent en général seules parmi beaucoup d'hommes.

### 5.3.1 Formation d'essai

Une journée ou une manifestation d'introduction, organisée par des femmes pour des femmes, pourrait contribuer à renforcer l'intérêt de celles-ci.

Deux manifestations pourraient ainsi être organisées : une dans la partie francophone et une dans la partie germanophone du canton. Organisées en collaboration avec un centre de renfort et avec la publicité nécessaire (annonces dans les journaux et les feuilles locales ; bouche-à-oreilles), ces deux manifestations susciteraient sans doute un grand intérêt. Une « formation d'essai » est toujours une chance d'apprendre quelque chose de nouveau.

Des femmes connues devraient être invitées à ces manifestations. Les femmes politiques, les sportives, les enseignantes, les pasteures et les cheffes d'entreprise sont des modèles et peuvent soutenir la motivation.

Au terme de la journée, un « certificat » devrait être remis en souvenir à chaque participante.

### **5.3.2 Associations, communes**

Les femmes peuvent aussi être contactées par l'intermédiaire de leurs associations. Les responsables d'assemblées générales et de réunions de délégués sont toujours à la recherche d'idées de programmes complémentaires.

Dès lors, pourquoi ne pas créer un groupe cantonal de femmes sapeurs-pompiers qui puisse être sollicité pour des exposés et des présentations ?

Une présentation uniforme - naturellement dans les deux langues – contribuerait à donner aussi une image uniforme. Il conviendrait de thématiser l'histoire des femmes sapeurs-pompiers dans le canton ainsi que, et surtout, les progrès techniques et l'intégration des femmes dans les corps des sapeurs-pompiers. On pourrait ainsi éliminer beaucoup de préjugés. Les possibilités permettant de concilier vie de famille, vie professionnelle et fonction accessoire sont également un thème qui pourrait être développé pour faire voir la défense incendie sous un autre éclairage

Beaucoup de communes acceptent que des questions autres qu'administratives soient traitées en assemblée communale. Pourquoi ne pas leur offrir les services du groupe précité ?

### **5.4 Recrutement**

Le recrutement est un problème connu. Au cours des dix dernières années, l'offre en matière de loisirs s'est énormément développée. Ce phénomène a de graves conséquences pour les pompiers et pour toutes les autres organisations « volontaires » : il n'y a plus suffisamment de nouveaux candidats.

Pour contrer ce problème, il faut développer la recherche des jeunes à la base.

Des exposés et des présentations dans les écoles, lors des réceptions organisées pour les jeunes citoyens et dans les camps de jeunes pourraient éveiller l'attention et susciter l'intérêt.

Les enfants qui entrent en contact avec les pompiers sont les sapeurs-pompiers de demain. Une journée organisée pendant un camp ou une semaine verte, avec des présentations, des démonstrations et un « learning-by-doing » fascine toujours les



enfants et est pédagogiquement précieuse. Ces journées permettent également de sensibiliser les enseignants, qui, ensuite, adhèrent plus volontiers aux exercices des pompiers organisés dans les locaux scolaires. Grâce à ces journées, ils peuvent également être amenés à choisir comme thème d'enseignement les pompiers et les autres organisations « feux-bleus ».

Le nombre des participants à la présentation des sapeurs-pompiers dans le cadre des passeports-vacances est toujours impressionnant.

Ces manifestations organisées dans le cadre des passeports-vacances doivent être intensifiées et coordonnées avec les organisations de jeunes pompiers.

Il faut aussi signaler aux enfants qu'ils peuvent adhérer aux jeunes pompiers et ne sont pas limités aux activités organisées pendant le passeport-vacances.

## **5.5 Jeunes-pompiers**

Il existe déjà plusieurs groupes de jeunes pompiers qui fonctionnent bien. Le problème est qu'avant leur transfert dans un corps actif, de nombreux jeunes, dont beaucoup de filles, renoncent. Il faut imputer cette situation, d'une part, aux préjugés susmentionnés et, d'autre part, à l'attitude des pompiers adultes, qui oublient souvent que les jeunes ne se sont pas seulement amusés chez les jeunes pompiers, mais qu'ils y ont reçu une formation.

Dans le cadre de la formation au sein des corps locaux, on devrait parfois confier le rôle de l'instructeur à un jeune.

La plupart des jeunes font cela très volontiers. Ainsi, ils peuvent prouver l'état de leurs connaissances. En outre, cela motive les jeunes à envisager une poursuite de leur formation.

Le transfert peut également être facilité par l'organisation d'exercices communs entre les groupes de jeunes sapeurs-pompiers et les corps d'actifs.

L'acceptation serait ainsi favorisée de part et d'autre et les jeunes pourraient faire l'expérience de ce qui les attend dans le service actif.

En général, les filles se sentent les égales des garçons dans les organisations de jeunes pompiers. Si elles sont encouragées à s'engager dans les corps d'actifs, elles y apporteront également leur expérience de l'égalité.

## **5.6 Enquête**

Dans le canton, il y a 299 femmes sapeurs-pompiers. Une meilleure connaissance de leurs préoccupations et de leurs craintes, ainsi que de leurs propositions et de leurs sentiments, permettrait de prendre des mesures pour améliorer leur situation.

Un questionnaire, expédié à toutes les femmes sapeurs-pompiers, permettrait de connaître les besoins.

En outre, cela montrerait aux femmes qu'elles sont sur la bonne voie et contribuerait à leur motivation.

## **5.7 Plate-forme Internet pour les femmes**

La création d'une plate-forme Internet spécifiquement destinée aux femmes sapeurs-pompiers a été longuement discutée. Est-il judicieux de séparer à cet égard les femmes des hommes ? Ne faut-il pas justement éviter une telle séparation ?

La création d'une telle plate-forme a toutefois un sens si elle est comprise comme une plate-forme d'échange d'expériences et d'idées, comme un lieu de contacts en cas de problèmes et comme une source d'informations sur les questions de perfectionnement, d'engagement et de recrutement.

Le groupe de travail a décidé spontanément de s'occuper de ce thème et de poursuivre les travaux le concernant. S'agissant du financement, une coopération avec la Fédération fribourgeoise des sapeurs-pompiers, la Fédération suisse des sapeurs-pompiers et l'Etablissement cantonal d'assurance des bâtiments est envisageable. Les travaux préparatoires montreront dans quelle mesure il sera possible de réaliser les attentes et les désirs exprimés.

## **5.8 Association des femmes sapeurs-pompiers**

Les 299 femmes sapeurs-pompiers du canton sont invitées à fonder une association. Les objectifs de cette association sont, outre le développement de la camaraderie, la promotion de la participation des femmes et de leur intégration chez les sapeurs-pompiers.

Une revue pourra être éditée pour donner, deux à quatre fois par année, des informations sur les progrès de l'intégration des femmes, pour publier des interviews de femmes sapeurs-pompiers, pour donner la possibilité de s'exprimer à des politiciens et à des fonctionnaires, pour rappeler les dates des manifestations et pour transmettre des invitations à des visites et à des excursions sur le thème de la défense incendie.

L'idée principale est de réunir des femmes motivées, qui veulent servir la cause des sapeurs-pompiers et s'engager de manière désintéressée pour elle. Une telle association donne également la possibilité à des femmes qui ne peuvent pas s'engager activement dans un corps de sapeurs-pompiers de lutter par exemple contre des préjugés et de contribuer à les réduire. Une femme qui connaît les sapeurs-pompiers éduque ensuite sa fille ou son garçon sans préjugé et les laisse un jour s'y engager s'ils le souhaitent. Par ailleurs, les mères, les filles et les sœurs de sapeurs-pompiers actifs ont également beaucoup de choses utiles à dire.

L'association n'est pas exclusive : les hommes engagés et intéressés peuvent bien entendu aussi y adhérer.

La fondation de l'association fera l'objet d'un communiqué dans les journaux les plus importants du canton et dans le journal des sapeurs-pompiers suisses.

## **5.9 Présence dans les instances de direction et les cadres**

Lorsque des femmes font leur entrée dans des domaines masculins, cela a toujours aussi un effet à l'externe. Cela permet de montrer clairement que des femmes participent et sont intégrées au travail à effectuer.

Toutefois, cette présence ne devient vraiment visible que lorsque des femmes entrent dans des instances de direction et des états-majors et sont ainsi amenées par leurs fonctions à s'adresser au public. Elles assument alors un rôle de modèle, qui peut contribuer à équilibrer l'image d'ensemble de la cause qu'elles défendent.

Par conséquent, la promotion des femmes chez les sapeurs-pompiers devrait être encouragée, que ce soit dans le domaine de la formation technique ou dans celui de la prise de responsabilités dans des fonctions de cadre.

Il ne suffit toutefois pas que les femmes concernées soient convaincues, l'ensemble des cadres et des dirigeants doivent soutenir l'idée d'une meilleure intégration des femmes chez les sapeurs-pompiers. C'est ainsi seulement qu'une image cohérente sera donnée aussi à l'extérieur.

### **5.10 Conciliation entre la vie de famille, la vie quotidienne et l'engagement chez les sapeurs-pompiers**

Comme déjà mentionné au point 3.2, la difficulté de concilier la vie de famille et un engagement chez les sapeurs-pompiers est le motif principal invoqué par les femmes pour expliquer leur refus de s'engager. L'éducation des enfants est effectivement une des tâches les plus importantes. Qui s'occupe d'eux pendant les exercices et les interventions ? Les grands-parents n'habitent pas toujours sur place et ne sont pas toujours disponibles.

L'organisation d'une garde d'enfants dans les locaux du feu a donné de bons résultats en Allemagne.

Les hommes comme les femmes apprécient que leurs enfants soient bien gardés et se trouvent en sécurité quand les parents sont mobilisés. En même temps, les enfants voient que leurs parents font partie des pompiers et s'y habituent. Peut-être les imiteront-ils plus tard ?

Ainsi, les parents ne se sentent plus contraints de quitter les sapeurs-pompiers après la naissance d'un enfant.

## **6. Conclusion**

L'élaboration du présent rapport nous a révélé les nombreuses facettes du quotidien des sapeurs-pompiers en général, et de la situation des femmes sapeurs-pompiers en particulier.

Ce rapport ne constitue pas une étude et ne peut dès lors donner qu'un aperçu insuffisant de la problématique. Même si les auteures se sont efforcées d'approfondir le sujet, il n'a aucune prétention d'exhaustivité. Il a néanmoins été l'occasion d'émettre de nombreuses idées et suggestions ; d'autres propositions sont encore en phase de maturation.

Comme déjà mentionné, les femmes sont généralement bien intégrées chez les sapeurs-pompiers et y effectuent un travail remarquable. Il faut s'en réjouir.

Il existe malheureusement aussi des cas de discrimination, d'intolérance et de mépris. De tels écarts n'ont pas leur place dans les corps de sapeurs-pompiers et doivent être combattus avec force. Tous sont sollicités : du camarade à l'officier, du commandant au conseil communal, du préfet à l'Inspection cantonale des sapeurs-pompiers, de la population à l'Etablissement cantonal d'assurance des bâtiments et, au besoin, jusqu'au gouvernement cantonal.

La tolérance et l'acceptation mutuelle peuvent s'apprendre. Il importe que nous nous soutenions dans cet apprentissage.

D'autres mesures doivent cependant encore être prises pour résoudre les problèmes qui se posent dans les corps de sapeurs-pompiers du canton. Si le présent rapport, notre travail et notre engagement quotidien pour la cause des sapeurs-pompiers peuvent y contribuer, le premier pas est fait.

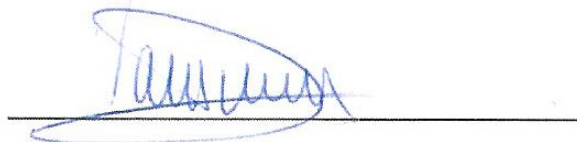
Nous souhaitons que quelques unes de nos recommandations trouvent un accueil favorable et soient mises en œuvre. Nous sommes naturellement disponibles pour participer à cette mise en œuvre et à l'organisation de l'avenir de notre défense incendie.

Groupe de travail « Promotion femmes sapeurs-pompiers »

septembre 2009

## Groupe de travail „Promotion femmes sapeurs-pompiers“

Ducry Vanessa



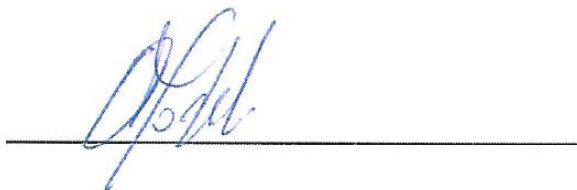
Genoud Geneviève



Hitz Claudia



Moduli Olivier



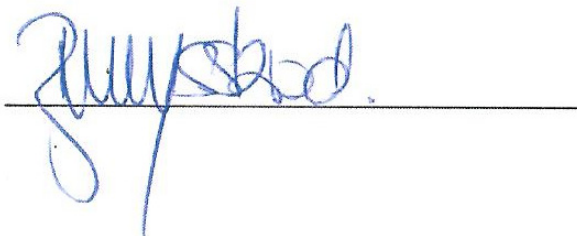
Romanens Valérie



Steiner Béatrice



Wyssbrod Barbara



Überstorf, en septembre 2009