L'égalité en Suisse et chez nos voisins

Autor(en): **[s.n.]**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Domaine public**

Band (Jahr): **30 (1993)**

Heft 1121

PDF erstellt am: **24.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-1011498

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

ÉGALITÉ HOMMES – FEMMES

«Harcèlement législatif» ?

Un salaire égal pour un travail égal est une étape incontournable de l'égalité, mais il ne signifie pas encore l'égalité des chances pour les femmes.

(*pi*) L'égalité entre hommes et femmes avance, en Suisse, à très petits pas. On l'a vu dans la révision de l'AVS où les quelques améliorations apportées au système sont immédiatement «compensées» par une élévation de l'âge de la retraite. On le voit à nouveau dans le projet de loi sur l'égalité présenté fin février par le Conseil fédéral. Un titre générique qui ne concerne pourtant qu'un secteur bien précis: les rapports de travail entre les employeurs et les employées.

Depuis longtemps, il y a fixation sur le salaire qui est révélateur des discriminations dont les femmes sont victimes; la réalisation de l'égalité dans ce domaine précis est d'ailleurs tâche constitutionnelle. Les écarts renseignent effectivement sur l'existence d'injustices lorsqu'on compare l'ensemble des hommes à l'ensemble des femmes: ces dernières gagnent en moyenne environ un tiers de moins que les hommes, toutes professions confondues. Mais la droite a beau jeu de relever que pour une bonne part, ces écarts proviennent de «facteurs objectifs», comme les appellent ces messieurs des Groupements patronaux vaudois: *«la maternité et, surtout, un moindre niveau de formation»*. Et c'est vrai que le niveau moyen de formation des femmes est inférieur à celui des hommes. Mais c'est vrai aussi qu'à formation égale, une femme gagnera souvent moins qu'un homme. Or la loi sur l'égalité ne s'attaquera qu'à la deuxième inégalité, mais ignorera la première. Tout comme elle ignorera nombre de désavantages dont souffrent principalement les femmes et qui les pénalisent dans la recherche et l'exercice d'une profession, mais aussi dans leur vie quotidienne.

On pense à la prévoyance professionnelle et aux allocations familiales conçues pour des personnes travaillant à plein temps alors que la majorité d'entre elles sont engagées à temps partiel; on pense encore à l'absence de congé

L'égalité en Suisse et chez nos voisins

Les principales innovations de la loi sur l'égalité sont:
- l'interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe dans l'emploi;
- un renversement du fardeau de la preuve lorsqu'une discrimination est rendue vraisemblable (c'est alors au patron de prouver qu'il n'est pas coupable);
- un droit d'action et de recours des syndicats et des organisations ayant pour but de promouvoir l'égalité des sexes;
- un renforcement de la protection contre le harcèlement sexuel;
- la possibilité d'annuler les congés de rétorsion.

Sur quelques-uns de ces points, nous dressons dans le tableau ci-dessous une comparaison sommaire entre l'état actuel et l'état proposé par la nouvelle loi, ainsi qu'avec quelques pays européens.

	Suisse		France	RFA	GB	Italie
	état actuel	proposition				
Mesures de protection des travailleuses						
Interdiction de discriminer	oui	oui	oui	oui	oui	oui
Possibilité d'action pour les syndicats (ou certaines autorités)	non	oui	oui	non	non	non
Possibilité de se faire représenter par un syndicat	non	oui	oui	oui	oui	oui
Renversement du fardeau de la preuve	non	oui	oui	oui	non	oui
Protection contre le congé de représailles après une action concernant l'égalité:						
– durée de la protection avec annulabilité du congé	aucune	limitée à 6 mois	illimitée	illimitée	illimitée	illimitée
– indemnisation en cas de congé de représailles (sans limitation dans la durée)	non	oui	oui	oui	oui	oui
Autres mesures de politique de la famille						
Congé maternité	Aucun[1]		16 semaines[2]	14 semaines	jusqu'à 40 semaines[3]	5 mois
Congé parental (avec indemnisation pouvant correspondre à une partie seulement du salaire)	non		oui	18 mois	non	6 mois

[1] assimilé à la maladie; souvent réglé par les conventions collectives.

[2] + 6 semaines dès le troisième enfant.

[3] lié à la durée des rapports de travail; une partie du congé n'est pas payée.

Tableau DP. Source: Message du Conseil fédéral concernant la loi sur l'égalité.