Zeitschrift: L'Émilie : magazine socio-culturelles
Herausgeber: Association Femmes en Suisse et le Mouvement féministe
Band: [93] (2005)
Heft: 1493

Artikel: Loi sur l'égalité : bientôt dix bougies
Autor: Lempen, Karine
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-282872

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 14.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Loi sur l'égalité: bientôt dix bougies

Il y a dix printemps, les Chambres fédérales adoptaient la loi sur l'égalité entre femmes et hommes. Un anniversaire qui invite à faire le point sur cette loi et sur les obstacles qui empêchent parfois encore son application efficace.

Karine Lempen

«Je rappelle que le but de cette loi traduit la volonté politique de réaliser l'égalité entre femmes et hommes dans tous les domaines, en mettant l'accent en priorité sur la vie professionnelle». Ainsi commençait l'intervention du Conseiller national Bernard Comby lors des débats parlementaires qui eurent lieu en hiver 1995 au sujet de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg). Le 24 mars suivant, le Conseil national adoptait cette loi par 105 voix contre 47 (et 14 abstentions). Au Conseil des Etats, la loi fut approuvée par 31 voix contre 4. C'était il y a dix ans. Aucun référendum n'ayant été lancé, la loi entra en vigueur le 1er juillet 1996.

Les débats parlementaires entourant l'adoption de la loi sur l'égalité furent relativement longs et animés. Au cours des délibérations, qui s'étendirent sur près de deux ans, la commission du Conseil national vota sur plus de septante amendements, alors que la loi compte 17 articles. La difficulté consistait à trouver des solutions susceptibles d'être appliquées dans un contexte social donné, tout en gardant à l'esprit que la loi sur l'égalité vise précisément une transformation de la réalité sociale, son but étant de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans les faits.

Afin d'atteindre cet objectif ambitieux, la loi contient une interdiction générale de discriminer qui s'adresse aussi bien aux employeurs du secteur public qu'à ceux du secteur privé. Rappelons que l'interdiction de discriminer s'applique notamment à l'embauche, l'attribution des tâches, l'aménagement des conditions de travail, la rémunération, la formation, le perfectionnement professionnel, la promotion et la résiliation des rapports de travail. Cas particulier de discrimination, le harcèlement sexuel est interdit dans une disposition spécifique.

Si, dans le cas du harcèlement sexuel, il arrive que les inspections du travail interviennent d'office, il appartient généralement aux personnes ayant subi une discrimination de faire valoir leurs droits. Afin d'atténuer les difficultés auxquelles ces dernières sont confrontées, la loi prévoit plusieurs allègements procéduraux, comme la possibilité d'obtenir l'annulation d'un congé donné suite à une plainte pour discrimination, le droit pour certaines organisations d'agir afin de faire constater une discrimination, un assouplissement des exigences en matière de preuve, ou encore l'accès à une procédure simple et gratuite. Les expériences faites au cours des dix dernières années montrent que, malgré ces allègements, le poids de la mise en œuvre de la loi continuer à peser lourd sur les épaules des individu-e-s.

La protection contre les licenciements

Malgré une augmentation notable des procédures intentées en matière d'égalité depuis l'entrée en vigueur de la LEg, force est de constater que le nombre de ces procédures demeure nettement inférieur à celui des discriminations qui se produisent effectivement sur le lieu de travail. Omniprésente, la peur de perdre son emploi joue évidemment un rôle important dans la décision de bon nombre d'employées discriminées de ne pas porter plainte. Sauf exceptions, les femmes qui s'aventurent dans la voie judiciaire ne le font que lorsqu'elles ne se trouvent plus dans un rapport de travail. Il est intéressant de noter que, sur les 254 procédures répertoriées sur le site www.gleichstellungsgesetz.ch , 67 concernent des plaintes pour licenciement discriminatoire (127 ont trait à une discrimination salariale).

La loi sur l'égalité interdit non seulement les licenciements discriminatoires, mais aussi les congés de représailles, à savoir les congés qui interviennent après qu'une personne discriminée se soit plainte sur son lieu de travail, devant un office de conciliation ou un tribunal. Une employée licenciée suite à une plainte pour discrimination a en effet la possibilité de contester son licenciement durant le délai de congé afin d'en obtenir l'annulation. En pratique, toutefois, un retour dans l'entreprise est rarement souhaité par la personne discriminée puis écartée. Le délai imparti pour agir en justice s'avère souvent trop bref pour permettre une réaction en temps utile.

«Nombreuses sont les entreprises qui préfèrent agir de manière préventive afin d'éviter un procès.»

Le pouvoir d'agir en justice et de mener des enquêtes

Le droit pour certaines organisations d'agir en lieu et place d'une personne discriminée contribue à diminuer les risques de représailles pour cette dernière. On se souvient par exemple du succès obtenu en 2003 par une salariée enceinte qui avait pu faire constater un refus de promotion discriminatoire par l'intermédiaire de l'Association vaudoise pour les droits de la femme.

Le Bureau fédéral de l'égalité n'est en revanche pas autorisé à intenter une action en lieu et place d'une employée qui n'aurait, par exemple, pas la force d'agir seule, ou qui souhaiterait ménager sa relation avec son employeur. Le Bureau ne dispose pas davantage du pouvoir d'enquêter au sein d'une entreprise afin d'établir l'existence d'une discrimination. Les avis du Bureau fédéral de l'égalité ou d'autres institutions spécialisées peuvent tout au plus conclure à l'existence d'indices de discrimination.

Il y a encore quelques mois, l'article 13 de la loi sur l'égalité instaurait une commission spécialisée habilitée à rendre un avis dans le cadre d'un recours dirigé contre une décision concernant le personnel fédéral. L'expertise de la commission ne pouvant être demandée que dans le cadre d'une procédure de recours connue pour être longue et lourde, cette commission vient toutefois d'être remplacée par une commission de conciliation pouvant être saisie dans le cadre d'une procédure simple et rapide. Il faut dire que l'avis de la commission spécialisée n'avait été requis que dans sept dossiers depuis l'entrée en vigueur de la loi…

La procédure de conciliation

En vigueur depuis le 1er mars, la nouvelle version de l'article 13 LEg prévoit que le personnel de la Confédération peut s'adresser à une commission de conciliation, ce qui n'était pas le cas auparavant. Il s'agit de la première révision de la loi sur l'égalité depuis son entrée en vigueur. Cette modification met fin à l'inégalité de traitement qui existait jusqu'à présent entre le personnel de la Confédération, d'une part, et le personnel au bénéfice de rapports de travail de droit privé ainsi que le personnel cantonal de la moitié des cantons environ, d'autre part.

La loi sur l'égalité impose en effet depuis le début aux cantons de désigner des offices de conciliation compétents pour aider les parties à un rapport de droit privé à trouver un accord. Chaque canton possède de nos jours un office de conciliation. Dans la moitié d'entre eux environ, cet office est également ouvert au personnel cantonal régi par des rapports de travail de droit public. Le taux de réussite des procédures de conciliation est d'ailleurs plus important dans les rapports de travail de droit public que dans ceux de droit privé. La démarche de conciliation permet parfois d'éviter une rupture des rapports de travail. Elle présente aussi l'avantage d'être plus rapide et moins coûteuse que les procédures civiles ordinaires qui s'étendent parfois sur trois, cinq, sept ans…

La conciliation a toutefois aussi ses limites, la principale étant parfois le manque de formation des personnes habilitées à la pratiquer. Certains cantons, comme Genève, n'exigent par exemple aucune formation particulière. L'ordonnance du 10 décembre 2004 régissant la nouvelle commission de conciliation pour le personnel fédéral prévoit en revanche que ses membres devront être spécialisés dans les questions d'égalité entre femmes et hommes.

Les mesures de prévention

Nombreuses sont les entreprises qui préfèrent agir de manière préventive afin d'éviter un procès. A ce jour, plusieurs employeurs ont pris des mesures de prévention en matière de harcèlement sexuel, par exemple. La plupart des cantons traitent désormais du problème dans leur loi sur le personnel ou dans un règlement d'application.

L'expérience montre toutefois que les dispositifs mis en place demeurent peu utilisés. Un rapport analysant les mesures de prévention du harcèlement sexuel prises entre 2001 et 2003 par 80 entreprises suisses romandes arrive à la conclusion suivante : «L'absence de plaintes ne signifie pas absence de harcèlement sexuel. En effet, le premier obstacle que rencontrent les victimes est la peur de subir des représailles en cas de plainte ou la crainte de ne pas être prises au sérieux, raison pour laquelle beaucoup se taisent». Un même constat ressort d'une étude parallèle menée en 2004 auprès de 33 entreprises suisses alémaniques. Le Bureau fédéral de l'égalité observe en outre que plusieurs PME ne se sont pas encore dotées de dispositifs de prévention. Il faut dire que les modèles existants sont souvent trop complexes et coûteux pour être mis en œuvre au sein de petites entreprises.

Fort de ces constats, le Bureau fédéral de l'égalité a lancé au début de cette année un programme d'impulsion sur trois ans intitulé «Application de la loi sur l'égalité dans le domaine du harcèlement sexuel». En matière de harcèlement, comme pour les autres discriminations interdites par la LEg, il s'agit d'éviter que l'élan transformateur de la loi ne soit freiné par la mise en place de procédures inefficaces.