

*Exposé tenu lors de la 4e Journée nationale des offices de  
conciliation au sens de la loi sur l'égalité  
du 1er novembre 2007 à Bâle*

## **Evaluation portant sur la loi fédérale sur l'égalité**

*Heidi Sauerz*

Mesdames et Messieurs,

Il y a deux ans déjà, je vous avais présenté les premiers résultats de notre sondage auprès des offices de conciliation et je suis heureuse de pouvoir désormais vous exposer les principaux résultats de l'évaluation globale portant sur l'efficacité de la loi sur l'égalité. L'étude réalisée sur mandat de l'Office fédéral de la justice a été conduite par Mme Elisabeth Freivogel, Mme Marianne Schür de Berne, psychologue de travail et d'organisation, et moi-même.

Vous avez certainement déjà eu l'occasion de prendre connaissance, sous une forme ou une autre, des résultats de l'évaluation. Je me limiterai donc en résumant l'essentiel, ce qui nous laissera plus de temps pour les discussions, notamment concernant la nécessité d'agir et les propositions de mesures.

Je vous rappellerai dans une première partie la structure générale de l'évaluation et vous présenterai ensuite un résumé des principaux résultats concernant le degré de conformité de la loi sur l'égalité, les pratiques d'information et l'opinion personnelle. Dans une troisième partie, il s'agira d'évaluer l'incidence de la LEg sur l'évolution et l'état de l'égalité. Suivront, dans une quatrième partie, des informations concernant les cas de discrimination rendus publics et la façon dont les entreprises, les offices de conciliation et les tribunaux ont réagi à ces cas. Enfin, nous verrons comment les nouvelles règles de la LEg ont fait leur preuve dans la pratique. Dans une sixième partie, je présenterai les domaines dans les-

quels nous avons relevé une nécessité d'agir et nos propositions de mesures. Enfin pour terminer, j'évoquerai brièvement ce qui s'est passé depuis la publication de notre rapport et ce qui est prévu.

## 1. Structure générale de l'évaluation

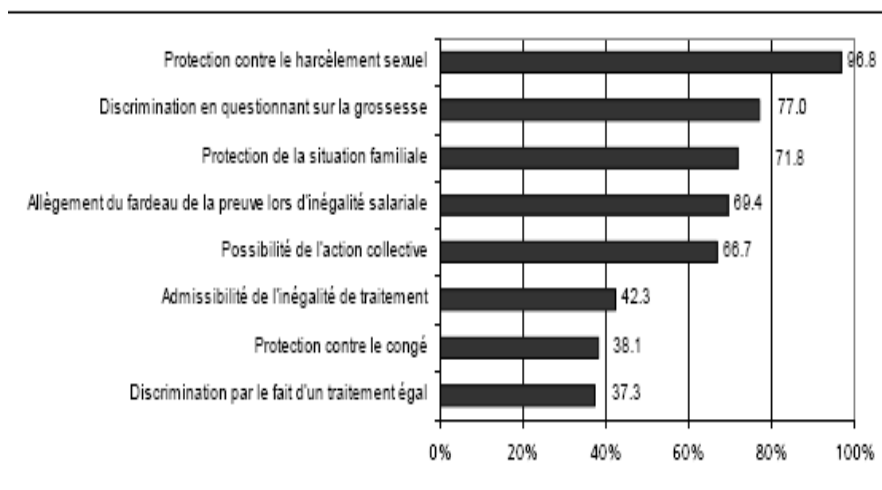
Dans le cadre de l'évaluation, six sondages et analyses ont été effectués :

- **Analyse statistique brute des décisions judiciaires** (relevé exhaustif).
- **Sondage par écrit auprès des offices de conciliation** : relevé exhaustif de toutes les affaires traitées par les offices de conciliation ainsi que du cadre institutionnel et des expériences.
- **Sondage par écrit auprès des organisations de salariés et salariées** (syndicats, associations professionnelles, organisations féminines et masculines, centres de consultation spécialisés et bureaux de l'obligation).
- **Sondage représentatif par écrit auprès des entreprises** (secteur privé et secteur public).
- **Analyse du menu des jugements des tribunaux pour les cantons de Zurich, Vaud, Grisons et Schwyz** (42 pour cent des jugements recensés sur le plan national).
- **Sondage oral auprès des organisations de salariés et salariées et des avocats et avocates** (entrevues individuelles avec 20 personnes interrogées sur leur expérience en matière d'obligation).

## 2. Degré de notoriété, information et opinion

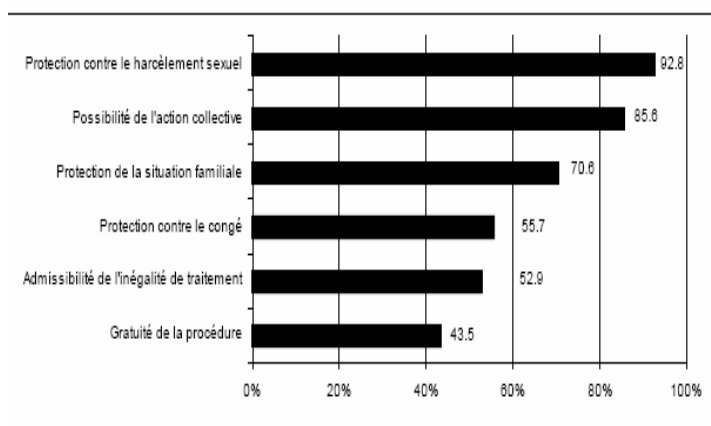
Le degré de notoriété de la LEG paraît globalement satisfaisant. Les collaborateurs et collaboratrices des organisations de salariés et salariées s'informent bien. En revanche, le sondage effectué auprès des entreprises a révélé que la loi sur l'obligation n'est pas bien connue des responsables du personnel. Les organisations de salariés et salariées et les offices de conciliation estiment pourtant que le degré de notoriété de la LEG auprès des directions d'entreprise est sensiblement plus mauvais. Et selon eux, ce sont surtout les employés et employées qui connaissent mal la LEG.

**Graphique 1 : Connaissance des nouvelles règles de la LEG (responsables du personnel)**



Sourc e : Sondage auprès des entreprises, évaluation LEG

**Graphique 2 : Connaissance des nouvelles règles de la LEG (collaborateurs et collaboratrices des organisations de salariés et salariées)**



Sourc e : Sondage par l'Insee auprès des organisations de salariés et salariées, l'évaluation LEG

Concernant les nouvelles règles de la LEG, l'écart de connaissance varie considérablement suivant le type de discrimination (voir graphique 1 et 2). L'obligation de protéger contre le harcèlement sexuel est généralement connue. Trois quarts des responsables du personnel ont par ailleurs indiqué savoir qu'il est discriminatoire de s'enquêter d'une grossesse éventuelle au cours d'un entretien d'embauche et que la LEG interdit aussi les discriminations en raison de la situation familiale. Deux tiers des responsables du personnel connaissent par ailleurs le principe de l'allègement du fardeau de la preuve et la possibilité d'actions introduites par des organisations. En revanche, il est assez surprenant

que la qualification pour agir des organisations ne soit pas connue de toutes les organisations de salariés et salariées. Par ailleurs, la proposition mentionne le long prévu par la LEG s'avère une norme peu connue des responsables du personnel et des organisations de salariés et salariées. Il en va de même pour l'admissibilité de l'ingali de raisonnement. L'aspect le moins connu des organisations de salariés et salariées est la gratuité d'une procédure engagée en vertu de la loi sur l'ingali. Les responsables du personnel ne sont pas au courant sur le fait que la loi sur l'ingali autorise l'ingali de raisonnement entre les sexes pour autant qu'elle serve à réaliser l'ingali dans les faits et deux tiers des responsables du personnel interrogés ont indiqué ne pas comprendre ce que est la discrimination indirecte.

Concernant la formation continue, l'information active et l'opinion personnelle, l'étude a révélé ce qui suit :

■ **En-reprises** : 72 pour cent des responsables du personnel n'ont jamais eu de formation continue relative à la loi sur l'ingali. 88 pour cent des entreprises n'ont jamais fait d'information interne sur le thème de l'ingali. Dans l'ensemble, le sondage auprès des entreprises a mis en évidence des opinions contradictoires : 0 pour cent des responsables du personnel disent avoir une grande importance à la promotion de l'ingali, 90 pour cent estiment que la mise en œuvre de l'ingali est l'affaire des supérieurs et supérieures et trois quarts considèrent qu'une action en ingali rendue publique entraînerait une perte d'image majeure pour l'entreprise. En dépit de cela, 58 pour cent ont déclaré que les objectifs de l'ingali n'ont pas une priorité dans leur entreprise. L'attitude personnelle à l'égard de l'ingali varie considérablement : dans les grandes entreprises et dans le secteur public, elle est nettement plus favorable à l'ingali que dans les petites entreprises et le secteur privé.

Deux points problématiques : un inquiète des responsables du personnel à l'égard du supérieur a déclaré que beaucoup de choses qui passent pour du harcèlement sexuel se résument en fait à d'inoffensives plaisanteries. Et plus de la moitié ont indiqué être d'accord avec le fait que l'activité professionnelle des mères serait au détriment des enfants.

■ **Organisations de salariés et salariées** : ici, près de la moitié des personnes interrogées ont suivi une

formation on inue e la moi i des organisations on inform a ivemen sur la LEg. L'opinion personnelle des organisations de salari s e salari es un peu plus favorable l' gali que elle des responsables du personnel.

■ **Salari s e salari es** : ils n'on pas in errog s dire emen , mais de l'avis des en reprises e des organisations de salari s e salari es, ils son gn ralemen mal inform s. Les responsables du personnel n'on ependan fai a d'au une r sisan e de la par du personnel lors de la mise en uvre de mesures de promo ion de l' gali .

■ **Sp cialises du droi** : les sp cialises du droi p hen parfois eux aussi par manque de onnaisances de la LEg. L'analyse des d isions rendues par les ribunaux mon re que er aines a ions des avo as e avo a es son d'embl e mal engag es e que des pr en ions son ou simplemen oubl es, no ammen dans des as de pro e ion on re le ong . Les *offies de on ilia ion* s'es imen eux-m mes bien inform s, mais n'on gu re pra iqu de poli que d'informa ion ibl e. Dans les *ribunaux*, il n'y a gu re eu de forma ion on inue rela ive l' LEg e on observe, en par iulier parmi les ribunaux de premi re ins ane, d'impor ans d fi is dans l'applia ion de la loi.

### 3. Evolution et état de l'égalité

Quelle es l'influen e de la LEg sur l'volu ion e l' a de l' gali ? Pour r pondre e e ques ion, les responsables du personnel e repr sen ans e repr sen anes d'organisations de salari s e salari es on in errog s dans un premier emps sur leur appr ia ion de l'volu ion de l' gali . Ils ne voien ni p jora ion ni am lio a ion no able dans au un des neufs hamps d'a ion d' gali qui leur on in pr sen s. Pour les organisations de salari s e salari es, l'volu ion la plus positive es l'in erdi ion du har lemen sexuel au lieu de ravail, alors que les responsables du personnel es imen que la modifia ion la plus positive a in le d veloppemen du ravail in emps par iel. Pour les deux par ies, l' gali des salaires vien en deuxi me position. ous deux s'a orden l' juger faible l'influen e de la LEg sur les volu ions per ues.

Une analyse de **son** **ex** **me** en évidence de multiples endanges dans la société et les reprises qui ont eu une incidence sur l'égalité, indépendamment de la LEG. Cependant, aucune orientation claire ne se dessine : certains facteurs ont favorisé la mise en œuvre de l'égalité dans les faits, tandis que d'autres lui ont fait obstacle. Quant à savoir quelles sont les dimensions qualitative et quantitative de l'influence de ces endanges, la question reste ouverte.

D'après les organisations interrogées, la LEG n'a eu que peu d'effets **son** **re** dans les reprises. Pour une nette majorité des représentants et représentantes d'organisations de salariés et salariées et des responsables du personnel, la LEG n'a rien changé à leur travail. Les organisations de salariés et salariées la considèrent cependant comme instrument de travail et outil permettant de renforcer la position des femmes dans l'embauche. Dans les reprises que les organisations de salariés et salariées ont par ailleurs librement choisies, les effets sont reproductifs de la LEG que l'on redoutait avec l'introduction de la loi.

57 pour cent des reprises n'ont pas pris de mesures visant à promouvoir l'égalité dans les faits et deux tiers n'ont mis en place aucune mesure particulière pour prévenir le harcèlement sexuel. Une politique active en matière d'égalité est cependant couramment pratiquée dans le secteur public et dans les grandes entreprises.

Deux tiers des reprises pensent qu'il n'y a aucune nécessité d'agir. Les tiers restent cependant inquiets, à l'instar des organisations de salariés et salariées, que des mesures s'imposent sur ou en matière d'égalité des salaires et de conciliation entre vies familiale et professionnelle. Les responsables du personnel estiment qu'il faut avant tout agir au niveau de la sensibilisation au thème de l'égalité. De l'avis des organisations de salariés et salariées et des reprises, il n'y a en revanche aucune nécessité d'agir en matière de harcèlement sexuel.

Deux tiers des responsables du personnel estiment par ailleurs qu'aucun obstacle ne s'oppose à la mise en œuvre de l'égalité dans leur reprise. Les responsables du personnel qui perçoivent des problèmes restent cependant inquiets, à l'instar des organisations de salariés et salariées, que le principal obstacle à une réalisation de

l'égalié au fait que les discriminations ne sont pas considérées comme elles.

#### 4. Caractéristiques des cas de discrimination

Pour les personnes victimes de discrimination, il n'est pas toujours aisé d'accéder aux offres de consultation. Les offices de conciliation n'assument pas tous le mandat de conseil inscrit dans la loi, ce qui pose problème dès lors qu'une autre offre n'est disponible. De l'avis des organisations de salariés et salariées, l'offre de consultation est bonne et d'un accès facile dans les centres urbains, alors que certaines difficultés existent dans d'autres régions pour une qui est de la qualité et de la disponibilité des conseils.

Au niveau des entreprises, 9 responsables du personnel sur 10 ont indiqué n'avoir encore jamais eu à faire à des cas de discrimination fondée sur le sexe. Les responsables du personnel ayant l'expérience de cas de discrimination mentionnent les mêmes types de discrimination que les organisations de salariés et salariées, à savoir la discrimination salariale, le harcèlement sexuel, la rétribution discriminatoire des échelons et la discrimination lors de promotions. Trois quarts des responsables du personnel ont indiqué que ces affaires ont été réglées dans le cadre d'une discussion interne. Seul un quart des responsables du personnel déclare avoir pris des mesures concrètes et un autre quart a répondu que l'affaire s'est réglée d'elle-même. 15 pour cent des entreprises mentionnent comme raison la réconciliation du contrat de travail, 3 pour cent le congé donné par l'employée, 5 pour cent ont eu une expérience de négociation devant l'office de conciliation et un pour cent seulement d'une procédure judiciaire.

Ces chiffres prouvent non seulement que les cas de conflits faisant l'objet d'une conciliation ou d'une procédure judiciaire sont très rares. Ils révèlent aussi que les entreprises gèrent les plaintes pour discrimination de façon peu souveraine. C'est évident que confirment également les organisations de salariés et salariées : souvent rien n'est ou ne peut être fait, l'entreprise s'en préoccupe sans apporter des changements concrets ou alors les intéressés démissionnent.

Au total, nous disposons d'indications sur 355 conflits portés devant les offices de conciliation et d'indications de tous les cas relatés aux expé-

rien es des offi es. Il existe d'importan es diff ren-  
es // *l'ulider* enre les offi es de onilia ion. Les  
aurori s f drales en on ir les premi res ons-  
quen es ave le proje de r vision du ode de pro dure  
ivile suisse mis en onsul a ion e  . Je serai  
r s br ve puisque j'ai d j eu l'o asion de vous in-  
former sur e poin . Les diff ren es onernaie d'une  
par le nombre de as e d'au re par , les *types de*  
*disrimina ion* e leur fr quen e. Alors qu'  l' helle  
nationale, les as de disrimina ion salariale repr -  
sen aien 37 pour en des as, suivis du har  lemen  
sexuel (2%) e du lien iemen (17% disrimina oire,  
5%   ire de repr sailles), les as de disrimina ion  
salariale on domin   en Suisse almanique, andis qu'en  
Suisse romande, eux poran sur un har  lemen sexuel  
viennen en  e. De m me, es dans le se eur de  
droi publi qu'on a reens   le plus grand nombre de  
as de disrimina ion salariale, andis que dans le  
se eur priv   le moif de disrimina ion le plus fr -  
quemmen invoqu   a   le har  lemen sexuel.

Le bu de la LEg qui   ai d' vier les *lien iemen s*  
par le biais d'une offre de onilia ion d'un a  s ais-  
s   n'a lairemen pas     a ein . Seuls 29 pour en  
des rappor s de ravail (15% dans le se eur priv  ) on  
  main enus apr s une pro dure de onilia ion. Un  
a ord a   rouv   dans 40 pour en des pro dures de  
onilia ion. Les *aux de pro dure de onilia ion qui*  
*on abou i   un a ord*   aien de 0 pour en   ZH, BS  
e BE, mais seulement de 19 pour en   GE. 54 pour  
en des as d' he des pro dures de onilia ion on  
  por  s devan les ribunaux.

Les offi es qui peuen s'appuyer sur un simple  hange  
d' ri res pour irer au lair la siua ion ma  rielle  
a eignen des aux d'abou issemen   un a ord plus  
 lev s. En gn ral, les aux d'abou issemen   un a -  
ord son plus  lev s en as de har  lemen sexuel  
(4%) que lors de disrimina ion salariale e de lien-  
iemen disrimina oire (33% ha un).

S'agissan des onfli s por s devan les ribunaux, le  
reensemen a permis de r unir 29 d isions judiaiar  
res exploitables, onernan 17 as d'esp  e impli-  
quan 1340 salari s e salari es. Le as ave le plus  
d'in  ress s onernaie une a ion olle ive de 581  
repr senans e repr senans des professions  pi-  
quemmen f minines de l'ensegnemen du an on de B le-



Ville. Une bonne moitié des décisions rendues par les tribunaux concernaient des rapports de travail de droit public ; dans 32 cas, les plaintes ont été déposées par des organisations. Comme pour les procédures de conciliation, les leçons de Zurich (avec un tiers des cas) et leçon de Genève qui comptent le plus grand nombre d'affaires portées devant les tribunaux. Parmi les procédures aux conséquences financières les plus lourdes figuraient les quatre actions collectives et individuelles combinées, introduites en parallèle dans le secteur zurichois de la santé. Elles ont conduit, elles seules, au paiement d'arrêts d'environ 280 millions de francs à plusieurs milliers de personnes et à un surcoût annuel de dépenses dans le budget national de quelque 70 millions de francs pour les salaires en question.

Concernant les types de discrimination, la plupart des décisions rendues par les tribunaux portaient sur des questions d'inégalités de salaire (153). Vienne ensuite des affaires de harcèlement sexuel (57), puis de licenciements discriminatoires (50).

Dans le secteur privé, le motif de discrimination le plus fréquemment invoqué devant les tribunaux a été le harcèlement sexuel (40%). Une fois de plus, on constate les différences - déjà relevées dans les cas de procédures de conciliation - entre la Suisse alémanique et la Suisse romande.

Dans le même domaine du droit, les décisions rendues par les tribunaux de première instance ont fait l'objet de recours dans près de la moitié des cas. De tous les jugements rendus, 42 pour cent ont été majoritairement favorables aux salariés et salariés demandeurs. Les instances supérieures ont rendu plus souvent des jugements favorables aux salariés et salariés que les tribunaux de première instance et ont renversé nombre de jugements négatifs. En moyenne nationale, la moitié des décisions judiciaires ont été rendues dans un délai de 7,3 mois (médiane). Cependant, les différences sont importantes et se sont surtout portées sur les procédures en matière salariale qui entraînent beaucoup en longueur.

Les procédures devant les tribunaux montrent que de nombreux salariés et salariés n'ont obtenu une action en justice qu'après la réalisation des rapports de travail. Dans le secteur privé, il peine un tiers à se

vail sur quarante subsiste, on ne pratique un sur deux dans le secteur public.

## 5. Nouvelles règles de la LEg

S'agissant de la **procédure probatoire**, l'analyse des jugements montre que la **maxime inquisitoriale** n'est quasiment jamais appliquée systématiquement de manière rigoureuse par les tribunaux civils. Dans les cas de harcèlement sexuel, certains juges semblent ignorer que la maxime inquisitoriale s'applique également à l'allègement du fardeau de la preuve n'est pas applicable.

L'analyse des jugements rendus par les tribunaux montre que l'**allègement du fardeau de la preuve** est appliqué de façon très limitée. Les conditions à remplir pour qu'une discrimination puisse être considérée comme **vraisemblable** sont définies très différemment d'un jugement à l'autre. Du fait que les instances supérieures ont le plus souvent corrigé les définitions insouvenables, les exigences de fond quant à la vraisemblance sont très larvées en revanche. On ne peut encore dire si cette jurisprudence sera désormais appliquée par les instances inférieures. Par ailleurs, dans la majorité des jugements où l'allègement du fardeau de la preuve devait s'appliquer, les tribunaux ont omis de proposer une administration des preuves en **deux étapes** et n'ont fait aucune distinction entre la vraisemblance d'une discrimination et la preuve des motifs justificatifs. Rares sont les jugements dans lesquels les tribunaux, après avoir constaté la vraisemblance d'une discrimination, exigent la preuve complétée au sens strict (ou preuve principale) pour établir la non-discrimination. Les exigences relatives à la preuve des **motifs justificatifs** restent, elles aussi, relativement floues. Dans l'appréhension des cas, on constate que les instances inférieures, en particulier les tribunaux civils de première instance, ont tendance à se appuyer sur une justification apparaissant comme plausible à première vue, alors que la jurisprudence des instances supérieures pose souvent comme condition supplémentaire que l'employeur prouve que les motifs objectifs sont effectivement importants dans les faits et qu'ils s'appliquent rigoureusement de la même manière à l'ensemble des travailleurs et travailleuses - une conclusion que les instances inférieures ont (encore) quelque peine à adopter.

Les actions et recours introduits par des organisations concernaient principalement des rapports de travail régis par le droit public et portaient presque tous sur des questions d'égalité des salaires. Les organisations sont principalement intervenues pour appuyer des actions individuelles. Pour les procédures liées à des actions et recours collectifs, la médiane par jugement était de presque trois ans. La plupart du temps, il s'agissait de procédures complexes d'égalité des salaires avec d'importantes répercussions et pour lesquelles il fallait demander des expertises d'évaluation du travail. Les actions de groupes et les actions collectives ainsi que les actions introduites conjointement par des organisations et des personnes individuelles occupées dans des professions typiquement féminines ont été à l'origine d'importantes modifications dans les systèmes des salaires, surtout au niveau des pensions. Les représentants et représentantes d'organisations de salariés et salariées déplorent qu'en l'absence d'une extension du droit d'agir des organisations aux demandes en exclusion de prestations, les personnes concernées doivent continuer à s'engager dans la lutte et s'exposer. Il faut y voir l'une des raisons pour lesquelles le instrument n'est que faiblement utilisé dans l'économie privée.

Comme dit, la promotion contre le congé est une disposition de la loi sur l'égalité peu connue, bien que les représentants et représentantes d'organisations de salariés et salariées et les responsables du personnel estiment que la peur d'un licenciement est le principal obstacle à une action intentée au titre de discrimination. Ils estiment d'une part que la promotion contre le congé prévue par la LEg est suffisante et utile, mais ils sont d'autre part convaincus qu'elle ne résout pas le problème que pose la perte de l'emploi.

Dans les procédures de conciliation, le licenciement discriminatoire est le troisième motif de discrimination le plus souvent invoqué (17%). Suivent, loin derrière, les licenciements au titre de représailles (5%). S'agissant des motifs de discrimination invoqués devant les tribunaux, le licenciement discriminatoire (50 décisions) vient également en troisième position. 14 décisions portaient sur des licenciements au titre de représailles. Les cas de licenciement discriminatoire concernaient essentiellement les rapports de travail de

droit privé. Le lien de dépendance y est souvent associé à d'autres types de discrimination.

L'analyse des décisions rendues par les tribunaux montre que ni les avocats et avocates, ni les juges ne sont véritablement au courant sur les notions de lien de dépendance discriminatoire et de lien de dépendance à l'égard de représailles. Souvent, ces discriminations ne sont pas reconnues en tant que telles, de sorte que seul le mode des obligations est appliqué (rétroaction abusive). Les bases légales sont alors différentes, les exigences en matière de preuve beaucoup plus strictes et la procédure onéreuse le long inscrite spécialement dans la loi sur l'égalité pour les liens de dépendance à l'égard de représailles est caractéristique d'emblée en ce qui concerne l'éventualité n'est même pas prise en compte.

Ces enquêtes approfondies, le harcèlement sexuel représente la deuxième forme de discrimination la plus fréquente, après les inégalités de salaires. Les cas de harcèlement sexuel sont sur tout très nombreux en Suisse romande. Par ailleurs, il s'agit d'une forme de discrimination plus souvent invoquée dans le secteur privé que dans le secteur public. Le fait que l'allègement du fardeau de la preuve ne s'applique pas aux situations de harcèlement sexuel n'a pas d'incidence statistique sur les taux de réussite. Cependant, les représentants et représentantes d'organisations de salariés et salariées considèrent pour leur part que l'absence d'allègement du fardeau de la preuve pose problème.

Il ressort des jugements analysés que la preuve des faits est entièrement à la charge de la partie demanderesse. Par conséquent, la question de savoir si l'employeur ou l'employeuse a pris des mesures préventives n'est soulevée que dans une minorité de jugements, et même dans ces cas, il n'est pas explicitement dit si une preuve de leur réalisation a été demandée et sous quelle forme. L'analyse des jugements a révélé un cas où le juge a explicitement refusé d'appliquer la maxime inquisitoriale. Il semblerait donc que celle-ci ne soit pas garantie dans tous les cas.

Une plainte pour harcèlement sexuel va généralement de pair avec un lien de dépendance : en cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, les rapports de travail sont révisés dans 90 pour cent des cas réalisés en jus-

ie, que se soit dans le secteur public ou le secteur privé.

Concernant l'évolution du droit, l'analyse des jugements a révélé des lacunes considérables dans la mise en œuvre et l'application de la LEG dans les cas d'espèce (en particulier dans les domaines de la procédure probatoire, du harcèlement sexuel et de la promotion contre le congé). La jurisprudence a permis de clarifier certains points dans un nombre limité de domaines grâce aux définitions plus précises des tribunaux supérieurs. Au niveau des instances inférieures, en particulier des tribunaux civils de première instance, d'importantes divergences et un grand flou subsistent. À l'heure qu'il est, on ne peut donc pas réellement parler d'amélioration de la sûreté du droit.

## 1. Nécessité d'agir et propositions de mesures

L'évaluation a identifié une nécessité d'agir dans les domaines suivants :

- Peur de s'exposer aux discriminations
- Manque de connaissances
- Non-reconnaissance des discriminations indirectes
- Absence de mesures de promotion de l'égalité
- Exploitation insuffisante du potentiel offert par les offices de conciliation
- Difficulté d'accès aux informations, manque de transparence
- Longueur des procédures (en particulier pour les procédures salariales)
- Moyens insuffisants pour agir contre les discriminations structurelles

Les propositions de mesures qui en découlent sont :

*Peur / moyens insuffisants pour agir contre les discriminations structurelles*

- Instance dédiée de compétences d'enquête et d'exécution
- Renforcement des sanctions

*Manque de connaissances / Non-reconnaissance des discriminations indirectes*

- Information, formation, sensibilisation
- Éclaircissement par la jurisprudence / recherche juridique

*Absence de mesures de promotion de l'égalité dans les entreprises*

- Sensibilisation
- Initiatives/ordonnances/sanctions plus importantes
- Obligation positive de promotion de l'égalité

*Exploitation insuffisante du potentiel offert par les officiers de conciliation*

- Fixation de normes minimales au niveau national

*Difficulté d'accès aux informations, manque de transparence, longueur des procédures*

- Règles pour la mise à disposition des informations et l'abaissement d'exigences sur les salaires
- Formation en matière d'allègement du fardeau de la preuve
- Extension de l'allègement du fardeau de la preuve

## 7. Suite donnée à l'évaluation

Le **Rapport du Conseil fédéral** relatif à l'évaluation de l'efficacité de la loi sur l'égalité du 15.2.2000 nous a permis de constater que la LEG s'est avérée utile, adéquate et applicable. Dès lors, le Conseil fédéral estime qu'il n'y a pas de besoin urgent de révision. Cependant, un certain nombre de problèmes subsisteraient, telles la peur de perdre son emploi et la difficulté de se procurer des informations. De plus, l'étude aura révélé que la loi sur l'égalité n'est pas toujours appliquée. Le fait que la réalisation de l'égalité incomberait aux victimes de discriminations aura pour conséquence que les infractions seraient sanctionnées de manière aléatoire. Cette situation ne serait guère satisfaisante. Par ailleurs, le Conseil fédéral estime inopportun que l'information, la sensibilisation du public et les mesures de perfectionnement professionnel doivent être renforcées. Concernant les différentes propositions de mesures, le Conseil fédéral a pris position comme suit :

- Une *extension de la protection contre le lien inem* (motion Hubmann) ne résoudra pas le problème lié à la peur de perdre son emploi.
- Une *extension du droit d'agir des organisations* des demandes en exécution de prescriptions et un *renforcement des sanctions* conduisent à des éléments que l'ordre juridique suisse ne reconnaît pas.
- Des *autorités dotées de compétences d'investigation et d'intervention* : ce type de mesures occasionnerait

inévitablement des coûts supplémentaires qui seraient inopportuns compte tenu du contexte politique actuel. Le conseil fédéral est cependant disposé à étudier plus attentivement les avantages et les inconvénients de différents modèles (mandat à l'Office fédéral de justice).

■ *Transparence des salaires* : le conseil fédéral veut proposer au Parlement d'ordonner aux offices de conciliation la compétence de demander à un employeur de présenter sa composition des salaires.

■ Le conseil fédéral rejette en revanche une *extension de l'allègement du fardeau de la preuve* aux discriminations à l'embauche et au harcèlement sexuel, car il est trop difficile pour les employeurs d'apporter la preuve de l'absence de discrimination.

■ Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEH devra élaborer des *recommandations sur la manière d'appliquer des expertises salariales*.

■ Il faudra en outre davantage mettre l'accent sur *une information et des actions de sensibilisation* vis-à-vis des consommateurs à la loi sur l'égalité, en particulier lors de l'octroi d'aides financières. Comme groupes cibles, le rapport mentionne, entre autres, les universités, avocats et tribunaux (sous la responsabilité du BFEH).

■ Possibilité de créer un *label d'égalité* (2 projets financiers avec les aides financières selon la loi sur l'égalité : projet pilote national E-Quality Label (Haute école spécialisée de la Suisse du Nord-Ouest) ; et projet equal-salary (Université de Genève)).

■ *Loi fédérale sur les marchés publics* : définir une procédure permettant de contrôler le respect des prescriptions légales. BFEH : projet déjà réalisé avec l'outil de Logib.

■ *Nouveau mode de procédure civile suisse* : il est proposé d'habiliter les offices de conciliation à demander la présentation de documents (compétence salariale), à faire des inspections d'enregistrements et à recevoir les moyens de preuve usuels dans les affaires relevant de la loi sur l'égalité (dans la mesure où la procédure ne s'enroule pas substantiellement en arrière).

■ *Modification de la pratique dans le domaine des aides financières* : les reprises (et non seulement les or-

ganisations (ou bien volontairement) pourront participer à des projets pilotes.

Concernant le nouveau mode de procédure civile suisse, l'avant-projet envoyé en consultation est prévu pour voir les règles suivantes pour les offices de conciliation :

■ *Compétence de traiter dans tous les cas des conflits mixtes*, c'est-à-dire des conflits qui ne touchent pas seulement la loi sur l'arbitrage, mais aussi le droit du travail (art. 198 P : questions litigieuses qui ne sont pas comprises dans l'objet du litige et qui ne relèvent donc pas de la LEG).

■ *Composition de l'autorité de conciliation* (art. 197 P) : au moins trois personnes et représentation paritaire double.

■ *Compétences d'administration des preuves* (art. 200 P) : l'autorité de conciliation peut entendre les parties, administrer les preuves et procéder à une inspection. Elle peut également administrer les autres preuves qui lui sont présentées et entendre des témoins à condition que la procédure ne s'en trouve pas substantiellement retardée.

■ *Echange d'écritures simple et durée raisonnable de la procédure* (art. 199 P) : l'audience doit avoir lieu dans les deux mois. La durée de la procédure n'excedera pas douze mois. Possibilité d'ordonner un échange d'écritures préalables.

■ *Proposition de jugement et d'arbitrage* (art. 207/208 P) : l'autorité de conciliation peut soumettre aux parties une proposition de jugement avec brève motivation. La proposition de jugement duplique les mêmes effets qu'une décision en force lorsqu'au moins une des parties ne s'y oppose dans un délai de 20 jours à compter du jour où elle a été communiquée aux parties. L'opposition ne doit pas être motivée.

Selon l'art. 209 P, l'autorité de conciliation pourra par ailleurs soumettre une proposition de jugement pour les litiges de faible montant. Sur requête du demandeur, elle pourra statuer sur le fond dans les litiges patrimoniaux dont la valeur litigieuse ne dépasse pas 2000 francs.

■ *Tendance de conciliation facultative avec renonciation unilatérale* (art. 19 P) : la partie demande-



resse peu d'insister unilatéralement de renoncer à la procédure de conciliation et s'adresser directement au tribunal.

■ *Mandat de conseil* (art. 198 P) : Le mandat de conseil déjà inscrit dans la LÉg est confirmé en attendant que mandats de conseils juridiques.

Après publication des résultats de l'évaluation, ou une série d'interventions parlementaires ayant pour objet la LÉg et l'égalité ont été déposées. La plupart d'entre elles sont encore en suspens. Ci-après un aperçu des interventions :

■ 0.3391 Pos. Leuenegger Oberholzer Susanne : Conférence nationale sur l'égalité des salaires entre femmes et hommes (*non encore traitée*), le conseil fédéral propose de rejeter le postulat)

■ 0.451 Iv. pa. Leuenegger Oberholzer Susanne : Inspecteurs de l'égalité des salaires (*en suspens* / la *ERN-N*)

■ 0.3338 Mo. Meuser Franziska : Application du des de l'égalité des salaires dans l'administration fédérale (*non encore traitée*), le conseil fédéral propose de rejeter la motion)

■ 0.3343 Po. Meuser Franziska : Contrôle de résultats. Application du des de l'égalité salariale au secteur privé (*non encore traitée*), le conseil fédéral propose de rejeter le postulat)

■ 0.3037 Po. Fehr Hans-Jörg : Égalité. Enquête sur la structure des salaires. (Les années sont chargés de participer pleinement à l'enquête sur la structure des salaires (ESS) menée par l'Office fédéral de la statistique (OFS), en lui fournissant toutes les données pertinentes) (*adoptée*)

■ 03.3534 Po. Meuser Franziska : Rapport sur l'égalité des salaires (*adoptée*)

■ 0.3029 Po. Graf-Lisner Edith : Égalité des sexes. Pratiques salariales de la confédération (*adoptée*)

■ 0.5009 Question Meuser Franziska : La confédération et les femmes (*liquidée*)

■ 0.5008 Question Meuser Franziska : Égalité et salaires (*liquidée*)

- 0.303 Mo. Hubmann Vreni : Loi sur l'égalité. Renforcer la promotion on re le ong (non en ore rai, le conseil fédéral propose de rejeter la motion)
- 0.3035 Po. Leuenegger Oberholzer Susanne : éri-ification des enreprises appliquan l'égalité en re hommes e femmes (le conseil fédéral propose d'aep er le posula, opposition au N, disussion renvoyé)
- 0.3034 Po. Roth-Bernasconi Maria : Loi sur l'égalité. Rapport de suivi (non en ore rai, le conseil fédéral propose de rejeter le posula)
- 0.3033 Po. Leuenegger Oberholzer Susanne : Egalité des sexes. Insier une auori do e de ompenes d'invesigation e d'inervenion (non en ore rai, le conseil fédéral propose de rejeter le posula)
- 0.3032 Mo. Hubmann Vreni : Loi sur l'égalité. Renforcer la promotion on re le ong. Sanions plus sivrés (non en ore rai, le conseil fédéral propose de rejeter la motion)
- 0.3031 Mo. Hofmann Urs : Loi sur l'égalité. Extension de la quali pour agir des organisations (non en ore rai, le conseil fédéral propose de rejeter la motion)
- 0.3030 Po. Heim Bea : Egalité des sexes. Reconnais- sance des ompenes aqises dans le adre exrapro- fessionnel (non en ore rai, le conseil fédéral propose de rejeter le posula)
- 0.3028 Mo. Roth-Bernasconi Maria : Loi sur l'égalité. Allgemen du fardeau de la preuve (non en ore rai, le conseil fédéral propose de rejeter la motion)