

Zeitschrift: Les intérêts de nos régions : bulletin de l'Association pour la défense des intérêts jurassiens

Herausgeber: Association pour la défense des intérêts jurassiens

Band: 64 (1993)

Heft: 4: Egalité entre femmes et hommes : un long chemin...

Artikel: Le projet de loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 février 1993

Autor: Cossali Sauvain, Monique

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-824383>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 14.03.2025

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

Le projet de loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 février 1993

*par Monique Cossali Sauvain,
Adjointe scientifique à l'Office
fédéral de la justice*



L'article 4, alinéa 2, de la Constitution fédérale, adopté par le peuple et les cantons suisses le 14 juin 1981, garantit expressément le principe de l'égalité des salaires entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. Cette disposition constitutionnelle charge en outre le législateur de pourvoir à l'égalité, en particulier dans les domaines de la famille, de l'instruction et du travail. Le principe de l'égalité des salaires a été reconnu par la jurisprudence et par la doctrine comme un droit individuel d'application directe. Cela signifie qu'un travailleur peut s'en prévaloir devant un tribunal à l'encontre de son employeur, que celui-ci soit une entreprise privée ou une collectivité publique. Le principe de l'égalité des salaires est donc applicable sans qu'il soit nécessaire de légiférer.

Les inégalités subsistent

La rareté des procès en matière d'égalité des salaires a néanmoins révélé que l'application du droit dans ce domaine n'était pas exempte de difficultés pour celles qui s'y risquaient : difficultés liées au problème de la preuve, au risque de licenciement ou encore aux conséquences financières du procès. Le problème de la preuve est particulièrement important, car il incombe en principe à celui qui se prévaut d'une discrimination d'en apporter la preuve.

Or, c'est en général l'employeur qui fixe les salaires et, partant, connaît les critères d'évaluation du travail effectué ; si la travailleuse n'obtient pas de l'employeur toutes les informations nécessaires, il lui sera très difficile d'apporter la preuve d'une discrimination et elle devra assumer les risques du procès.

Il faut par ailleurs relever que l'écart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes subsiste et qu'il croît avec le niveau de formation et de qualification. Si différents facteurs liés à la position différente des femmes et des hommes sur le marché du travail peuvent expliquer en partie la différence de salaire, une part de celle-ci demeure néanmoins inexpliquée.

Le 24 février 1993, le Conseil fédéral a adopté un projet de loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes¹. Ce projet de loi est issu des propositions du rapport final du groupe de travail «Egalité des salaires» mis sur pied en 1986 à la suite d'un postulat Jaggi².

But et champ d'application du projet

Le projet de loi a pour but de promouvoir l'égalité de fait entre femmes et hommes. Ce qui est visé ne procède donc pas d'une égalité purement formelle, mais postule

que l'on prenne en compte les différences de situation entre les sexes dans la société.

Par son contenu, le projet touche essentiellement l'égalité dans le domaine du travail. Seules les dispositions qui concernent le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes ont un champ d'application plus large, puisque les tâches du Bureau concernent l'égalité des sexes dans tous les domaines de la vie. Par ailleurs, le projet de loi s'applique aussi bien aux rapports de travail régis par le code des obligations (travailleurs du secteur privé) qu'aux rapports de travail régis par le droit public (agents de la fonction publique fédérale, cantonale et communale).

L'interdiction de discriminer

Le projet de loi pose une interdiction de discriminer en fonction du sexe qui porte non seulement sur le salaire, mais sur tous les aspects de la relation de travail, que ce soit à l'étape de l'embauche, en cas de promotion ou lors de la résiliation des rapports de travail. L'interdiction de discriminer prohibe toute différence de traitement fondée directement ou indirectement sur le sexe. Toute différence de traitement qui, même si elle ne se fonde pas expressément sur le critère du sexe, a pour effet de désavantager une proportion nettement plus forte de personnes d'un sexe par rapport aux personnes de l'autre sexe et qui n'est pas justifiée objectivement par des facteurs étrangers à toute considération sexuelle, sera donc jugée discriminatoire.

Celle ou celui qui se prévaut d'une discrimination en raison du sexe pourra requérir le tribunal (ou dans le cas de la fonction publique, l'autorité administrative) d'interdire la discrimination si elle est imminente, de la faire cesser si elle dure encore ou de la constater si le trouble qu'elle a créé subsiste. En outre, celle ou celui qui se prévaut d'une discrimination salariale pourra, comme par le passé, requérir le tribunal d'ordonner le paiement du salaire dû, sous réserve des délais de prescription. En cas de discrimination portant sur

un refus d'embauche ou la résiliation des rapports de travail régis par le code des obligations, la personne lésée ne pourra en revanche prétendre qu'au versement par l'employeur d'une indemnité pouvant s'élever au maximum à l'équivalent de six mois de salaire, compte tenu de toutes les circonstances. Le Conseil fédéral n'a pas voulu permettre au juge de contraindre l'employeur à embaucher quelqu'un ou à le réintégrer dans les rapports de travail, ce qui explique le choix d'une sanction purement pécuniaire. Il convient cependant de noter qu'en cas de discrimination portant sur la résiliation des rapports de travail régis par le droit public (fonction publique), le juge devra, comme par le passé, annuler la décision discriminatoire et permettre ainsi à l'agent de la fonction publique discriminé de réintégrer les rapports de travail.

Une disposition particulière est consacrée au problème du harcèlement sexuel ; il s'agit là, en effet, d'un facteur fréquent de discrimination à l'égard des femmes.

Le harcèlement sexuel au travail

L'employeur doit veiller à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et à ce qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels agissements. La responsabilité de l'employeur est engagée lorsqu'il n'a pas pris les mesures qui s'imposaient au vu des circonstances pour remédier au harcèlement sexuel. Dans ce cas, la personne lésée a les mêmes droits qu'en cas de discrimination, c'est-à-dire qu'elle peut requérir le tribunal d'interdire le comportement discriminatoire de l'employeur, de le faire cesser ou de le constater. En outre, le tribunal peut condamner l'employeur à verser au travailleur victime du harcèlement sexuel une indemnité pouvant s'élever à six mois de salaire, compte tenu de toutes les circonstances. Il est à noter que la responsabilité de l'employeur est fondée sur une négligence de sa part (il a connaissance du harcèlement sexuel et ne prend pas les mesures nécessaires pour y mettre fin) ou un comportement

dolosif (il prend des sanctions au détriment de la victime).

Comment faciliter l'exercice du droit à l'égalité de traitement ?

Diverses mesures sont prévues pour pallier aux difficultés rencontrées par la personne qui entend faire valoir ses droits en justice.

La première de ces mesures concerne le fardeau de la preuve, qui sera facilité pour la personne qui se prévaut d'une discrimination. Il appartiendra à cette dernière de rendre vraisemblable la discrimination dont elle se prévaut, après quoi la discrimination sera présumée et il incombera à l'employeur de renverser la présomption, en démontrant l'absence de discrimination.

Une autre mesure concerne la qualité pour agir des organisations. Celles-ci, pour autant qu'elles aient pour tâches de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes ou de défendre les intérêts des travailleurs et à condition qu'elles soient constituées depuis deux ans au moins, pourront faire constater une discrimination, lorsqu'il paraît vraisemblable que l'issue du procès affectera un nombre considérable de rapports de travail.

Enfin, la protection contre les congés de rétorsion est sensiblement améliorée, puisque le projet de loi prévoit la possibilité pour le travailleur de faire annuler le congé, lorsque celui-ci ne repose pas sur un motif justifié et qu'il fait suite à une réclamation adressée à un supérieur ou à un autre organe compétent au sein de l'entreprise, à l'ouverture d'une procédure de conciliation ou à l'introduction d'une action en justice.

Aides financières et Bureau fédéral de l'égalité

La Confédération pourra soutenir, par des aides financières, des programmes d'action mis sur pied par des organisations publiques ou privées en vue de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle ou mettre sur pied elle-même de tels programmes. La Confédération pourra également allouer des aides financières à des organisations privées qui informent et conseillent les femmes dans la vie professionnelle ou qui oeuvrent dans le domaine de la réinsertion professionnelle des femmes et des hommes ayant interrompu leur activité lucrative pour se consacrer à des tâches familiales.

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes existe depuis 1988. Il est actuellement régi par une ordonnance du Conseil fédéral³. Le projet de loi reprend les tâches et la fonction qui lui sont dévolues actuellement. Il s'agit pour l'essentiel d'une activité d'information et de conseil. Le projet de loi donne cependant au Bureau un rang hiérarchique plus élevé, puisqu'il sera directement soumis au chef de département.

Références

¹Feuille fédérale 1993 I 1163.

²*Egalité des salaires entre hommes et femmes, Rapport final du groupe de travail «Egalité des salaires» institué par le DFJP, Berne, octobre 1988, disponible à l'Office central fédéral des imprimés et du matériel (OCFIM), n° d'article 407.290 f.*

³RS 172.212.11.