

Une loi éprouvée, mais encore méconnue

Condensé de l'évaluation relative à la loi sur l'égalité

1337



JEANNE RAMSEYER, dr en droit,
Collaboratrice scientifique,
Office fédéral de la
justice, Berne

traduction par
BRIGITTE SAID-CRETTOL,
Crans-Montana

Plan:

1. Introduction
2. Résultats des études et enquêtes
 - 2.1 Confirmation des expériences
 - 2.2 Nouveaux résultats
 - 2.3 Contradictions
3. Evaluation des dispositions de la loi sur l'égalité
4. Conclusions de la communauté de travail
5. Position du Conseil fédéral
 - 5.1 Généralités
 - 5.2 Pas d'urgence à réviser la loi
 - 5.3 Mesures
 - a. Information, sensibilisation et formation continue
 - b. Autorités dotée de compétences d'investigation et d'intervention
 - c. Transparence dans les salaires et expertises
 - d. Incitations pour les entreprises
 - e. Meilleure utilisation du potentiel offert par les offices de conciliation
6. Position du Parlement
7. Quelle suite?

1. Introduction

En réponse à un postulat de la conseillère nationale *Vreni Hubmann* daté du 22 mars 2002¹, le Conseil fédéral s'est déclaré prêt à examiner l'efficacité de la loi sur l'égalité et à réfléchir à la façon de prendre en considération la peur qu'ont les salariées de perdre leur place de travail en faisant valoir leurs droits.

L'évaluation a été effectuée entre décembre 2003 et avril 2005 par une communauté de travail constituée par le Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale (BASS), le Bureau a&o (Büro für arbeits- und organisationspsychologische Forschung und Beratung) et Elisabeth Freivogel, avocate. La responsabilité du projet a été confiée

à l'Office fédéral de la justice qui a désigné un groupe de suivi interdépartemental composé de représentantes et de représentants du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, du Secrétariat d'Etat à l'économie et de l'Office fédéral de la statistique.

Ont servi de base à cette évaluation un recensement de tous les jugements et tous les cas de conciliation ayant trait à la loi sur l'égalité, deux grandes enquêtes par écrit², 20 entretiens menés individuellement avec des représentant-e-s d'organisations proches des salarié-e-s et avec des avocates et avocats ayant une grande expérience en matière d'égalité et, enfin, une analyse fouillée de 71 décisions judiciaires (ce qui équivaut à 42% de l'ensemble des jugements prononcés).

Les résultats de l'évaluation ont été réunis dans un rapport de synthèse, qui peut être téléchargé sur le site Internet de l'Office fédéral de la justice³. Les paragraphes qui suivent en reprennent l'essentiel.

2. Résultats des analyses et enquêtes

2.1 Confirmation des expériences

La mise en service des deux sites Internet www.gleichstellungsgesetz.ch et www.leg.ch, qui rendent accessibles au public les jugements rendus sur la base de la loi sur l'égalité, a révélé que leur nombre est manifestement assez faible. Le relevé exhaustif des décisions judiciaires effectué par l'Office fédéral de la justice vient confirmer cette constatation. Depuis 1996, 269 décisions ont été prononcées par les tribunaux; on peut les classer en 176 cas, qui ont souvent passé par plusieurs instances. 355 conflits ont été portés de-

1 02.3142, Motion *Hubmann*. Interdire les licenciements prononcés à titre de représailles à l'encontre des femmes faisant valoir leurs droits.

2 La première enquête s'adressait aux 1510 offices de conciliation, syndicats, associations professionnelles, organisations féminines et masculines, services de consultation spécialisés, bureaux de l'égalité et avocates et avocats spécialisés; 492 réponses ont été reçues en retour. La seconde enquête a été envoyée aux responsables du personnel d'un échantillon de 5767 entreprises de l'économie privée et du secteur public, 2076 questionnaires ayant été retournés.

3 www.bj.admin.ch/bj/fr > Dokumentation > "Evaluation de l'efficacité de la loi sur l'égalité"; Rapport de synthèse et rapports partiels sur les diverses enquêtes. Le rapport de synthèse peut être commandé sous forme imprimée auprès de l'Office fédéral des constructions et de la logistique: OFCL, Publications fédérales, 3003 Berne (www.bbl.admin.ch/bundepublikationen), No d'article 402.002.f.

vant les offices de conciliation. L'avalanche de procès tant redoutée préalablement ne s'est pas produite. Selon les organisations, la peur de s'exposer et de perdre sa place de travail expliquerait les hésitations des salariées à invoquer la loi.

Ce sont surtout les employées dans les professions des soins et le corps enseignant qui se sont prévalus de la loi pour revendiquer l'égalité de salaire. Les personnes venant des professions de bureau, de la vente et de l'hôtellerie ont en revanche plutôt fait valoir le harcèlement sexuel.

Les procédures en égalité durent souvent longtemps. Cette expérience est confirmée par l'évaluation: il faut en moyenne 15 mois aux tribunaux pour statuer. Si la moitié des procédures a été réglée après 7 mois, quelques très longues procédures (la plus longue devant une instance ayant duré plus de 7 ans) tirent cependant vers le haut la valeur moyenne.

2.2 Nouveaux résultats

L'évaluation a mis en évidence l'existence d'importantes disparités régionales dans l'application de la loi sur l'égalité. Il a été fait appel à la loi le plus fréquemment dans les cantons de Zurich, Genève, Vaud et Soleure. Le canton du Jura se signale en outre par un nombre de cas assez élevé par rapport à sa population active. Alors que les actions en égalité salariale composent de loin la majeure partie des demandes en Suisse alémanique (notamment à Zurich et Soleure), le thème du harcèlement sexuel a occupé nettement plus les tribunaux de Suisse romande.

Dans le secteur public, les prétentions concernaient le plus souvent l'égalité de salaire et nettement moins un licenciement discriminatoire. Dans l'économie privée, le harcèlement sexuel a constitué le thème clé porté devant les tribunaux, suivi par des questions salariales et le licenciement discriminatoire.

Des différences ont aussi existé dans la pratique des offices de conciliation: alors qu'une conciliation a pu être réalisée dans près de 60 pour cent des cas à Zurich, seules 19 pour cent des parties ont trouvé un accord dans le canton de Genève⁴.

Les rapports de travail étaient pour la plupart déjà résiliés lorsqu'il a été fait appel à l'office de conciliation (63%). Après la fin de la procédure judiciaire, 84 pour cent des rapports de travail de droit privé et 55 pour cent de ceux relevant du droit public n'existaient plus.

L'enquête révèle que les entreprises ignorent manifestement comment réagir face à des reproches concrets de discrimination. Les discriminations contestées au sein de l'entreprise n'ont dans la plupart des cas pas donné lieu à une réaction ou se sont soldées par une discussion interne à l'entreprise. La question a aussi été posée de savoir ce qui amène les entreprises à prendre des mesures de promotion de l'égalité. Les responsables du personnel soulignent que ce n'est ni la loi, ni la pression des syndicats. Une proportion élevée de femmes au sein de l'entreprise et la conviction de la direction seraient à cet égard davantage déterminantes.

L'analyse approfondie des décisions judiciaires signale par ailleurs qu'une solide connaissance de la loi sur l'égalité ne va pas de soi pour les tribunaux et les avocates et avocats.

2.3 Contradictions

L'évaluation met aussi à jour des contradictions. Ainsi, tous les responsables du personnel ou presque savaient que les employeuses et employeurs sont tenus de protéger leurs employé-e-s contre le harcèlement sexuel. Toutefois, 66 pour cent de toutes les entreprises n'ont rien fait. Les grandes entreprises et l'administration publique ont été quasiment les seules à ce jour à s'être montrées actives dans ce domaine. Elles ont édicté des règlements et désigné des personnes de confiance auxquelles peuvent s'adresser les personnes concernées.

Les responsables du personnel ont en majorité indiqué que l'égalité entre femmes et hommes revêt une grande importance. Mais près de 60 pour cent ont répondu par la négative à la question de savoir s'ils poursuivaient une politique active de promotion. En tout état de cause, près de la moitié des entreprises appliquent des critères clairs pour la fixation des salaires et pratiquent la transparence dans les salaires. Ces deux mesures sont en même temps aussi pertinentes pour l'égalité. Interrogés sur les obstacles que rencontrent les entreprises dans la mise en œuvre de l'égalité, tous ou presque répondent que l'égalité est réalisée chez eux et qu'il n'existe donc aucune nécessité d'agir. Cela coïncide avec l'affirmation des représentantes et représentants des organisations: un des principaux problèmes qui explique que le principe de l'égalité n'est pas appliqué résiderait à leurs yeux dans le fait que les discriminations ne sont souvent pas identifiées en tant que telles.

3. Evaluation des dispositions de la loi sur l'égalité

La communauté de travail a aussi analysé les résultats de l'évaluation pour voir dans quelle mesure les nouvelles règles introduites par la loi sur l'égalité avaient fait leurs preuves. Première nouveauté, l'*allégement du fardeau de la preuve*, qui oblige la demanderesse à rendre seulement vraisemblable la discrimination alléguée et, si elle y parvient, qui impose à l'employeuse ou à l'employeur d'apporter la preuve libératoire a connu une application lacunaire. De même, les voies de droit en cas de licenciement discriminatoire et notamment de *congé de rétorsion* (la possibilité d'attaquer en justice le licenciement et d'être réengagée) ont

4 Pour des informations plus détaillées, voir à ce sujet l'entretien avec les représentantes des offices de conciliation figurant dans cette publication.

rarement été mises à profit. Ces faits ont plutôt été réglés selon le Code des obligations (CO).

Autre nouveauté, la *qualité pour agir des organisations* n'a pas souvent été utilisée. Il s'est alors agi la majeure partie du temps de procédures en égalité salariale complexes, pour lesquelles des expertises ont dû être demandées. Le but visé, qui était d'éviter aux personnes concernées d'avoir à trop s'exposer grâce à l'action collective, n'a donc pas été atteint. Il faut toutefois constater que quatre actions zürichoises individuelles et soutenues par des organisations menées en parallèle dans la branche de la santé se sont soldées par des arriérés de salaire à hauteur de quelque 280 millions de francs et par un surcroît annuel de dépenses d'environ 70 millions de francs.

La *protection contre le congé* pour la demanderesse pendant une procédure en vertu de la loi sur l'égalité et durant les six mois qui suivent la clôture de la procédure est encore peu connue tant chez les organisations proches des salarié-e-s (un fait connu par 55% seulement des personnes interrogées) que chez les responsables du personnel (38% le savaient). Partant, il n'y a rien d'étonnant à ce que la peur du licenciement constitue un des principaux motifs qui empêcherait de s'attaquer aux discriminations; la protection existante contre le congé est toutefois considérée comme suffisante et utile.

La difficulté à se procurer des informations en cas de discrimination présumée a été identifiée comme un problème important. L'application insatisfaisante par les juges de la *maxime inquisitoire* a représenté un obstacle supplémentaire dans la mise en œuvre des droits.

4. Conclusions de la communauté de travail

Un des problèmes clés dans l'application de la loi sur l'égalité résiderait dans le fait qu'elle laisse aux personnes concernées la responsabilité de mettre en œuvre l'interdiction de discriminer. Comme beaucoup n'osent pas examiner de plus près leur soupçon de discrimination de peur de perdre leur place de travail, souvent rien ne se passe. En conséquence, la communauté de travail propose d'instituer des instances dotées de compétences d'investigation et habilitées à établir les faits de leur propre initiative ou ayant même un droit d'agir autonome. L'autre proposition est d'étendre la qualité pour agir des organisations aussi à la demande en exécution de prestations.

La communauté de travail espère qu'un renforcement des sanctions permettrait d'accroître l'effet dissuasif de la loi et que la perspective d'indemnités plus élevées permettrait d'amener les plaignant-e-s de façon accrue à agir.

La communauté de travail voit une autre piste dans l'amélioration de l'information, de la sensibilisation et de la formation. De manière générale, la loi sur l'égalité est connue des responsables du personnel. Les directions d'entreprise s'en sortent nettement moins bien en la matière. Partout où des spécialistes en ressources humaines font défaut en rai-

son de la taille de l'entreprise, l'état de l'information peut être qualifié de problématique. C'est pourquoi la communauté de travail propose que les efforts futurs d'information soient axés en particulier sur les petites et moyennes entreprises. L'évaluation a aussi mis en évidence des lacunes dans le savoir des juristes concernant la pratique juridique. Une formation ciblée à l'intention des actrices et acteurs du droit est donc requise.

Afin d'amener les entreprises à prendre davantage de mesures en faveur de l'égalité entre femmes et hommes, il conviendrait de créer des incitations. Celles-ci peuvent être de nature financière ou non (allègements fiscaux, label égalité, etc.). L'idée d'obliger les entreprises à favoriser l'égalité et de mettre sur pied une surveillance à cet effet va un pas plus loin. De l'avis de la communauté de travail, il faudrait développer encore l'offre de soutien et de conseils à l'intention des entreprises.

S'agissant des offices de conciliation, il a été proposé de fixer des prescriptions minimales aux cantons concernant la procédure pour donner plus de chances de réussite à la conciliation et mieux répondre à l'idée initiale d'une offre aisément accessible (notamment: développement de l'information, possibilité d'une requête informelle de conciliation, compétence pour obtenir des moyens de preuve, office de conciliation composé de spécialistes).

L'encouragement de la transparence dans les salaires et d'autres mesures visant à rendre plus facile l'accès aux informations serviraient à améliorer la mise en œuvre de l'égalité (par exemple, un questionnaire standardisé destiné à la saisie des données pertinentes pour l'égalité d'une entreprise). De même, l'élaboration de règles uniformes pour l'établissement d'expertises salariales serait la bienvenue.

5. Position du Conseil fédéral

5.1 Généralités

En se fondant sur les résultats livrés par l'évaluation, le Conseil fédéral est arrivé, dans son rapport daté du 15 février 2006⁵, à la conclusion que la situation s'est légèrement améliorée en matière d'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle depuis l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité il y a dix ans. La loi encore jeune semble en principe avoir fait ses preuves. Les personnes interrogées dans le cadre de l'évaluation considèrent que la loi sur l'égalité est utile, adéquate et praticable. Elle a permis une nette amélioration des salaires dans le domaine du droit public dans des professions typiquement féminines. En revanche, la différence moyenne de salaires entre femmes et hommes dans le secteur privé n'a guère changé au cours des derniè-

5 Rapport relatif à l'évaluation de l'efficacité de la loi sur l'égalité du 15 février 2006, FF 2006 3061.

res années. Comme par le passé, elle atteint 25 pour cent⁶, dont 40 pour cent sont attribuables exclusivement au sexe. Le nombre de cas portés devant les tribunaux a considérablement augmenté depuis l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité. Alors qu'on comptait avant 1996 seulement 15 actions en égalité salariale fondées sur le principe constitutionnel de l'égalité des salaires, quelque 270 décisions judiciaires exploitables sur des actions en relation avec la loi sur l'égalité ont pu être recensées jusqu'au printemps 2004. Cela montre, de l'avis du Conseil fédéral, que la loi sur l'égalité constitue un instrument utile permettant de faire valoir des discriminations présumées à raison du sexe.

5.2 Pas d'urgence à réviser la loi

Mais l'évaluation a aussi montré que des lacunes subsistent. Pour le Conseil fédéral, celles-ci ne sont toutefois pas d'une gravité telle qu'il y aurait une urgence à réviser la loi.

Le Conseil fédéral rejette le renforcement de la *protection contre le congé* dans la loi sur l'égalité, car ce problème ne résoudrait pas la peur de perdre sa place de travail. Une telle mesure pourrait par contre limiter la flexibilité du marché du travail du fait qu'une employeuse ou un employeur ne pourrait quasiment plus mettre un terme à des rapports de travail lorsqu'une salariée ou un salarié ferait valoir une discrimination. Cela pourrait avoir comme conséquence que l'employeuse ou l'employeur soit même tenté d'engager moins de femmes de crainte qu'une plainte pour discrimination ne soit déposée.

Une extension du *droit d'agir des organisations* à des demandes en exécution de prestations passe aussi pour problématique aux yeux du Conseil fédéral. L'ordre juridique suisse actuel ne reconnaît pas ce type de droit aux organisations. L'introduction d'un tel instrument nécessiterait de résoudre différents problèmes complexes, comme l'obligation de restituer les montants perçus, la coordination avec une plainte déjà déposée individuellement par une personne, le droit d'introduire une action sans en informer la victime de la discrimination ou même contre son gré. Le droit pour les organisations d'agir en exécution de prestations est aussi contraire à ce que le Parlement avait voulu lors des débats sur le droit d'agir des organisations dans le cadre de la loi sur l'égalité, notamment l'éclaircissement des questions de fond présentant de l'importance pour un grand nombre de rapports de travail.

Les *sanctions* inscrites dans la loi sur l'égalité correspondent aux autres sanctions contenues dans le droit du travail. Un renforcement significatif, comme le recommandait la communauté de travail, serait contraire à la sensibilité juridique suisse.

Enfin, pour le Conseil fédéral, *l'allègement du fardeau de la preuve* ne doit pas être étendu aux faits constitutifs de l'engagement et du harcèlement sexuel, car l'employeuse ou l'employeur aurait de grandes difficultés à apporter la preuve d'une non-discrimination surtout en cas de plainte pour harcèlement sexuel. Cet argument avait déjà été avancé il y a dix ans lors des débats parlementaires sur la loi sur l'égalité et reste valable aujourd'hui encore.

5.3 Mesures

Pour le Conseil fédéral, l'évaluation de la loi sur l'égalité a clairement démontré que la loi ne peut, à elle seule, réaliser l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle. Il faut à cet effet un environnement économique, social et politique approprié. Dans certains domaines, la Confédération a pris diverses mesures au cours de ces dernières années. Ainsi, le programme d'impulsion visant à développer le nombre de places d'accueil pour les enfants a été lancé, et l'égalité des chances dans les hautes écoles spécialisées et dans les universités a été promue. Beaucoup de choses restent cependant à faire dans la politique du travail et dans la politique familiale. Dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle, le Conseil fédéral aimerait davantage de pas positifs plutôt que des mesures répressives. Aussi a-t-il décidé dans son rapport d'une série de mesures concrètes.

a. Sensibilisation, information et formation continue

Outre la peur de perdre sa place de travail, l'évaluation a mis à jour comme autre obstacle important pour faire valoir une discrimination le fait que la loi sur l'égalité et ses instruments continuent à être trop peu connus. C'est pourquoi le Conseil fédéral entend *mieux informer* sur la loi sur l'égalité⁷ et *sensibiliser de façon plus ciblée l'économie*. Il faut faire savoir que les discriminations engendrent des coûts (procès, versements d'indemnités, etc.), alors que l'égalité vaut la peine. En éliminant les discriminations, les entreprises peuvent mieux utiliser leurs investissements en personnel et réduire les coûts de recrutement. Les salariées qualifiées restent dans des entreprises favorisant l'égalité. La *formation continue* est, elle aussi, importante pour prévenir des discriminations à raison du sexe dans la vie professionnelle. L'évaluation a montré que la loi sur l'égalité n'est pas appliquée de façon satisfaisante par les instances judiciaires et les avocates et avocats faute de meilleures connaissances. Il faut donc inviter les universités, les avocates et avocats et les tribunaux à promouvoir l'information spécialisée et la formation continue sur le thème de l'égalité.

6 Ce chiffre se base sur le différentiel de salaire moyen entre les femmes et les hommes, c'est-à-dire la différence des moyennes logarithmiques des salaires. Les chiffres publiés par l'OFS relatifs à la différence de salaires entre les femmes et les hommes sont par contre calculés sur la base du salaire mensuel brut normalisé (médiane). La différence salariale ainsi obtenue est de 20% pour l'année 2004.

7 A l'occasion des dix ans d'existence de la loi sur l'égalité, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes a édité en mars 2006 un dépliant intitulé "La loi sur l'égalité porte ses fruits" (Diffusion: OFCL, Publications fédérales, 3003 Berne, no d'article 301.990 f).

b. Autorités dotées de compétences d'investigation et d'intervention

La loi sur l'égalité exige que les personnes se sentant discriminées prennent l'initiative de dénoncer la discrimination. Le contrôle du respect de l'égalité repose donc sur les épaules de la salariée ou du salarié concerné. S'ils entendent faire valoir leurs droits, ils doivent s'exposer, mettre ainsi en danger leur place de travail et emprunter une voie judiciaire pénible. Quant à savoir si une entreprise qui discrimine est sanctionnée par une décision judiciaire, cela dépend du seuil de tolérance et des possibilités d'agir de la personne concernée. Si la victime de discrimination n'est pas prête à faire face à une procédure de longue haleine, l'employeuse ou l'employeur qui discrimine s'en sort sans dommage. Par ailleurs, les discriminations, spécialement les discriminations salariales, constituent des problèmes assez complexes, ce qui peut signifier pour les entreprises une source d'incertitude, car celles-ci ne sont pas toujours à même d'évaluer avec précision si leur comportement sera jugé discriminatoire. De ce fait, une certaine imprévisibilité existe pour les entreprises. Si une entreprise a la malchance d'être sanctionnée pour son comportement discriminatoire, cela a des conséquences financières et peut aussi avoir une incidence négative sur son image.

C'est pourquoi quelques pays, anglo-saxons surtout, se sont dotés d'autorités étatiques ayant des compétences d'investigation et d'intervention et ont fait des expériences positives. Ces autorités permettent un contrôle systématique, les entreprises étant en mesure de résoudre les problèmes avant qu'on en arrive à des sanctions. En Grande-Bretagne, par exemple, les entreprises peuvent collaborer et conclure un accord avec la "Commission for Equality and Human Rights" qui va être créée prochainement (et remplacera l'actuelle "Equal Opportunities Commission"). Elles s'engagent grâce à cet accord à présenter un programme d'action échelonné dans le temps, au lieu de devoir obéir à des injonctions. Le système suisse connaît aussi ce genre d'autorité, par exemple le Préposé fédéral à la protection des données.

Le Conseil fédéral considère que l'existence d'un organe officiel contrôlant l'application de la loi sur l'égalité, pourrait atténuer le problème lié à la peur de perdre son poste si l'on dénonce une discrimination. En outre, les salarié-e-s pourraient ainsi être déchargés d'une partie de la responsabilité en ce qui concerne le respect de l'égalité de salaire. Le Conseil fédéral s'est donc déclaré prêt à examiner attentivement les avantages et les inconvénients des différents modèles d'autorités dotées de compétences en matière d'investigation et d'intervention.

c. Transparence dans les salaires et expertises

La transparence en matière de salaires est déterminante pour faire valoir une discrimination salariale présumée. De l'avis du Conseil fédéral, la réalisation de cette transparence incombe toutefois en premier lieu aux partenaires sociaux et aux salarié-e-s. Le Conseil fédéral propose au Parlement

dans le cadre de l'unification de la procédure civile que les offices de conciliation puissent administrer les preuves et ainsi demander aussi à une employeuse ou à un employeur de présenter sa comptabilité des salaires. Il convient aussi d'élaborer des recommandations sur la manière d'établir des expertises salariales. Comme expliqué plus haut, les procédures judiciaires relatives à l'égalité durent très souvent longtemps – et ce notamment du fait de la nécessité d'une deuxième expertise. Une manière de procéder uniforme permettrait de rationaliser les procédures, notamment pour les procès en égalité salariale.

d. Incitations pour les entreprises

Selon l'évaluation, les employeuses et employeurs n'ont à ce jour pour la plupart pris aucune mesure particulière pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes. Des incitations permettraient d'améliorer la situation. La loi sur l'égalité octroie, par exemple, aujourd'hui déjà des aides financières à des organisations publiques ou privées qui mettent sur pied des programmes visant à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle (art. 14 LEg). Il s'agit à l'avenir de soutenir davantage les entreprises privées directement dans leurs projets internes. L'introduction d'un système de certification et la création d'un label égalité, à condition de remplir certains critères de qualité, pourraient en outre être des moyens appropriés pour motiver les entreprises à prendre des mesures allant dans la direction souhaitée. Le Conseil fédéral s'est donc déclaré prêt à examiner en collaboration avec les partenaires sociaux si des incitations comme un label pour les entreprises faisant avancer l'égalité auraient des effets positifs. L'Autriche, la Grande-Bretagne et la France notamment connaissent des incitations de ce type. En Suisse, il n'existe pas encore de norme standard de gestion de qualité en matière d'égalité dans la vie professionnelle. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes soutient néanmoins, dans le cadre des aides financières, deux initiatives allant dans ce sens: une étude de faisabilité portant sur l'introduction d'un label égalité (projet "Total E-Quality CH Label"), ainsi qu'un projet préliminaire sur l'introduction d'un processus de certification destiné à permettre aux entreprises de prouver qu'elles respectent l'égalité des salaires (projet "Equal-salary"). Les premiers résultats sont attendus pour l'automne 2006.

En vertu de la loi fédérale du 16 décembre 1994 sur les marchés publics, les entreprises se voyant adjudger des marchés publics sont tenues de garantir le respect du principe de l'égalité de salaire entre les sexes.⁸ A défaut d'un instrument approprié et d'une procédure adéquate, les entreprises ne pouvaient pas être contrôlées. De ce fait, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes en collaboration

8 www.bbl.admin.ch > Commission des achats CA > Marchés publics de la Confédération > Thèmes

avec la Commission des achats de la Confédération a élaboré un instrument de contrôle des salaires qui s'est révélé performant dans la phase-pilote.⁹ Dans l'optique de la future révision du droit des marchés publics, il y a lieu de jeter les bases d'une application plus efficace du principe de l'égalité des salaires.

e. Meilleure utilisation du potentiel offert par les offices de conciliation

Les offices de conciliation mis sur pied grâce à la loi sur l'égalité se sont signalés par leur succès. Ils ont été sollicités dans le double de cas par rapport aux tribunaux. Comme l'organisation et les tâches des offices de conciliation varient de canton à canton, cela a des répercussions sur le nombre de cas de conciliation et le taux de réussite des conciliations. L'unification de la procédure civile doit donc être l'occasion d'harmoniser la procédure de conciliation. Selon le message relatif au code suisse de procédure civile, adopté par le Conseil fédéral en date du 28 juin 2006, il y a lieu d'introduire pour les litiges selon la loi sur l'égalité une procédure facultative et gratuite. L'organisation des autorités de conciliation doit rester réservée aux cantons. Le droit fédéral impose toutefois que les autorités de conciliation soient paritaires et comptent le même nombre de représentant-e-s des employeurs et des salariés du secteur public et du secteur privé, ainsi que du sexe féminin et du sexe masculin. Parallèlement à leur fonction de médiateur, les offices de conciliation doivent aussi assumer un rôle de conseil. Lors de conciliations selon la loi sur l'égalité, il faut pouvoir prévoir un échange d'écritures, présenter d'éventuels documents, visiter les locaux d'une entreprise et ordonner d'autres moyens de preuve. L'art. 11 LEg relatif à la procédure de conciliation sera abrogé à l'entrée en vigueur du nouveau code de procédure civile.

6. Position du Parlement

Le rapport du Conseil fédéral du 15 février 2006 relatif à l'évaluation de l'efficacité de la loi sur l'égalité a été bien accueilli au Parlement. Pour que le thème de l'égalité entre femmes et hommes reste dans l'agenda politique, plusieurs conseillères nationales et conseillers nationaux ont déposé le 8 mars 2006 des interventions parlementaires. Dans un postulat, le Conseil fédéral a été invité à contrôler les pratiques salariales de la Confédération¹⁰. Le Conseil fédéral entend accorder une attention accrue à l'application non discriminatoire du système salarial et propose donc d'accepter ce postulat. Quatre motions demandent des modifications de la loi sur l'égalité (extension de l'allègement du fardeau de la preuve, qualité pour agir des organisations en exécution de prestations, renforcement des sanctions, élargissement de la protection contre le congé)¹¹. Sur la base des explications contenues dans le rapport relatif à l'évaluation (voir supra, chiffre 5.2.), le Conseil fédéral rejette ces motions. D'autres postulats demandaient l'établissement d'un rapport

de suivi sur la mise en œuvre des mesures proposées par le Conseil fédéral¹², la reconnaissance dans l'administration fédérale des compétences acquises dans le cadre extraprofessionnel¹³, ainsi que l'institution d'autorités dotées de compétences d'investigation et d'intervention¹⁴. Le Conseil fédéral a également proposé de rejeter ces postulats. Il rejette à l'heure actuelle l'institution d'autorités dotées de compétences d'investigation et d'intervention, car il entend d'abord examiner de façon approfondie différents modèles d'autorités avant de se déterminer. Enfin, le Conseil fédéral est invité par postulat à présenter dans un rapport les possibilités d'une certification des entreprises¹⁵. Il propose d'accepter ce postulat, car il a déjà promis dans son rapport relatif à l'évaluation d'étudier l'introduction d'une certification et d'un label pour les entreprises favorables à l'égalité.

7. Quelle suite?

Le Conseil fédéral estime que l'évaluation portant sur l'efficacité de la loi sur l'égalité n'a pas révélé d'urgence à réviser la loi. Les problèmes qui ont été discutés dans les enquêtes et les études ne sont pas tous du domaine d'action de la Confédération, de l'avis du Conseil fédéral, et la loi sur l'égalité ne peut, à elle seule, réaliser l'égalité entre les sexes dans la vie professionnelle. Les partenaires sociaux, les salarié-e-s, les employeuses et employeurs, ainsi que les personnes qui veillent à l'application de la loi sur l'égalité (avocates et avocats, tribunaux) sont appelés à assumer leur responsabilité en la matière.

Les mesures envisagées par le Conseil fédéral ne constituent pas des pas de géant. Mais elles vont dans la bonne direction et contribuent à ce que l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle se concrétise dans les faits.

9 www.logib.ch.

10 06.3029 Postulat *Graf-Litscher*. Egalité des sexes. Pratiques salariales de la Confédération.

11 06.3028 Motion *Roth-Bernasconi*. Loi sur l'égalité. Allègement du fardeau de la preuve; 06.3031 Motion *Hofmann Urs*. Loi sur l'égalité. Extension de la qualité pour agir des organisations; 06.3032 Motion *Hubmann*. Loi sur l'égalité. Renforcer la protection contre le congé; 06.3036 Motion *Hubmann*. Loi sur l'égalité. Renforcer la protection contre le congé.

12 06.3034 Postulat *Roth-Bernasconi*. Loi sur l'égalité. Rapport de suivi.

13 06.3030 Postulat *Heim Bea*. Egalité des sexes. Reconnaissance des compétences acquises dans le cadre extraprofessionnel.

14 06.3033 Postulat *Leutenegger Oberholzer*. Egalité des sexes. Instituer une autorité dotée de compétences d'investigation et d'intervention.

15 06.3035 Postulat *Leutenegger Oberholzer*. Certification des entreprises appliquant l'égalité entre femmes et hommes.