

«La loi sur l'égalité a changé la Suisse»

BILAN Il y a 30 ans entré en vigueur la loi fédérale sur l'égalité entre les hommes et les femmes dans les rapports de travail. Un colloque organisé hier à Genève a permis de mesurer le chemin parcouru mais aussi les limites du cadre légal

JULIE EIGENMANN

L'an 1996. Pour situer cette année, c'est celle, en Suisse, où la majorité civile était abaissée de 20 à 18 ans. Sur un plan économique, c'est celle de la naissance de Novartis. A l'international, la date renvoie par exemple aux prémices de Google.

C'est aussi l'année de l'entrée en vigueur en Suisse de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), à laquelle était consacré hier un colloque, dans l'idée de dresser le bilan des avancées et des obstacles en matière d'égalité dans le monde professionnel. Il était organisé par le Pôle Berenstein de l'Université de Genève, en collaboration avec le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et l'Office fédéral de la justice.

Quel bilan donc, trente ans après, de cette loi qui prévoit, entre autres articles, qu'il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment pour les femmes en se fondant sur leur grossesse? Il faut dire d'abord que ces questions sont désormais considérablement thématiques. «La LEg est désormais largement connue, les travailleuses et travailleurs, l'économie et les tribunaux peuvent s'y référer pour faire progresser l'égalité», a ainsi salué Jeanne Ramseyer, collaboratrice scientifique pour l'Office fédéral de la justice, au début de l'événement.

Des affaires judiciaires et des discussions

«Lorsqu'elle est entrée en vigueur, cette loi a été critiquée à la fois pour son ambition et pour ses lacunes», se souvient Stéphanie Lachat, codirectrice du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. Cette ambivalence l'accompagne jusqu'à aujourd'hui. «Mais après trente ans, nous pouvons affirmer que la loi sur l'égalité a changé la Suisse. Elle a diffusé un message très clair: la discrimination en raison du sexe



Le 14 juin 1991, les participantes à la grève des femmes réclamaient l'application de l'article constitutionnel sur l'égalité, qui sera concrétisé dans la loi. (BERNE, EDI ENGELER/KEYSTONE)

n'a pas sa place dans la sphère professionnelle. Bientôt 1400 affaires judiciaires y font référence. Il ne faut pas non plus sous-estimer les discussions internes dans les entreprises en amont de toute judiciarisation. Cela témoigne aussi de l'influence de la loi.»

Mais comme l'a rappelé la rectrice de l'Université de Genève Audrey Leuba, faisant référence au contexte international actuel, «rien n'est jamais acquis».

«Nous sommes aussi bien obligés de reconnaître que les réalités du monde du travail montrent les limites de la loi sur l'égalité», a aussi souligné Stéphanie Lachat. Et d'illustrer avec une récente

étude menée avec le Secrétariat d'Etat à l'économie: «44% des femmes et 17% des hommes interrogés déclarent avoir subi du harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle. Il ne s'agit pas seulement de violation des limites individuelles, mais cela relève des conditions d'emploi, de la culture managériale et de la responsabilité des organisations.»

Autre limite explicitée, en matière d'égalité salariale: «Les avancées vont de pair avec les défis qui restent à relever: beaucoup d'entreprises privées et publiques s'engagent avec sérieux. Toutefois, l'évaluation intermédiaire de la loi sur l'égalité réalisée l'an dernier

par l'Office fédéral de la justice montre que la moitié des employeurs ne respectent pas tout ou partie des dispositions légales relatives à l'égalité salariale.»

Le droit européen va plus loin

Quel avenir alors pour la LEg? La professeure ordinaire à la Faculté de droit à l'Université de Genève et codirectrice du Pôle Berenstein Karine Lempen a procédé à une mise en perspective. «La Suisse n'est pas un îlot et il semble important de replacer cette loi dans le contexte du droit onusien et du droit européen, qui ont été des sources importantes d'inspiration

lors de son élaboration, souligne-t-elle. Les normes onusiennes et européennes ont connu ces dernières décennies un essor considérable et elles peuvent continuer à inspirer la manière dont nous appréhendons la discrimination fondée sur le genre.»

Elle mentionne par exemple une directive de l'Union européenne de 2019 sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle des parents et des aidants qui prévoit notamment «le droit de demander des horaires souples de travail et de réduire temporairement son taux d'activité. En Suisse, le droit de demander à réduire temporairement son taux d'activité à

la suite d'une naissance existe pour le personnel de la Confédération et quelques administrations cantonales mais pas pour le secteur privé.»

Le Parlement européen a aussi adopté en 2021 une résolution demandant à la Commission européenne de légiférer sur le droit à la déconnexion en dehors du temps de travail: «Elle contient des références à l'égalité entre femmes et hommes, soulignant que le recours à la communication numérique et cette culture du toujours en ligne affectent de façon disproportionnée les travailleurs ayant des responsabilités familiales, le plus souvent des femmes», développe Karine Lempen. Les travaux en vue de l'adoption d'une directive de l'Union européenne sont en cours. En Suisse, un droit à la déconnexion pourrait prochainement être introduit dans la loi sur le travail.

Sanctions dissuasives

Quant à la fameuse égalité salariale, l'Union européenne a souhaité la renforcer, entre autres, par une directive sur la transparence des rémunérations. «Cette directive va plus loin que le droit suisse, par exemple à travers un droit des candidates et candidats à recevoir avant l'entretien d'embauche des informations sur la rémunération liée au poste, l'objectif étant de garantir une négociation éclairée, décrit Karine Lempen. Elle exige aussi des Etats membres qu'ils prévoient des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives, notamment en cas de violation par les entreprises de leur devoir d'analyser régulièrement leurs pratiques salariales.» Contrairement à la Suisse donc, où l'obligation d'analyse des salaires n'est pas assortie de sanction si elle n'est pas respectée.

Autant de questions développées par divers experts dans un livre publié pour l'occasion, édité par les professeures Karine Lempen et Anne-Sylvie Dupont, intitulé *30 ans de loi fédérale sur l'égalité*. Pour un bilan approfondi de ces trois décennies. ■