

Dossier pédagogique

LEg*

* Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes

Madame, Monsieur, chères enseignantes, chers enseignants,

Ce manuel a pour objectif d'offrir un appui pédagogique au film "*Faites entrer les témoins!*", vidéo réalisée en novembre 2000, dans le but de faire connaître la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg). **Il vous est destiné en priorité**, mais il est également à disposition des associations, des syndicats et de toute autre personne souhaitant mieux comprendre et faire comprendre, mieux appliquer et faire appliquer, la LEg.

Son caractère didactique est particulièrement adapté aux élèves du secondaire et du post-obligatoire. Sa présentation simple et ludique permet une utilisation rapide comme support de cours qu'il soit de droit, d'histoire, de civisme ou pourquoi pas, de français.

En préambule, quelques repères historiques permettent de rappeler le contexte dans lequel cette loi a pu voir le jour.

Il est certain que des progrès ont été accomplis, notamment grâce à l'introduction du principe de l'égalité entre femmes et hommes dans la Constitution et à la loi d'application qui en découle. Pourtant, il reste encore de nombreux domaines dans lesquels l'égalité n'est pas réalisée.

La LEg est donc très importante, car elle a pour but de promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.

Entrée en vigueur en 1996, elle reste encore peu utilisée et mal connue. Pourtant, la jurisprudence montre à quel point elle est utile, notamment sur le plan des inégalités salariales et de la protection contre le harcèlement sexuel.

Les bureaux de l'égalité de Suisse romande lui ont d'ailleurs consacré un site internet* qui offre, outre la présentation de la loi et divers liens en rapport avec l'égalité, une synthèse des jurisprudences les plus importantes.

C'est grâce à votre engagement et à votre collaboration que ces deux outils ludiques et informatifs, mis à disposition par le Service pour la Promotion de l'Égalité entre femmes et hommes, contribueront à faire mieux connaître la LEg et son champ d'application et permettront ainsi un pas de plus dans la réalisation du principe prévu par la Constitution.

Fabienne Bugnon
Directrice du Service pour la promotion de
l'égalité

* A consulter également : le site www.leg.ch

Dossier

- 9 Égalité des sexes et droits des femmes dans la législation suisse : quelques repères historiques
- 13 Bibliographie
- 14 Au-delà de la loi...
Qu'en est-il concrètement de la réalisation du principe d'égalité ?
- 20 Quelques définitions de termes-clés

Animation

- 24 Questionnaire d'introduction pour évaluer les connaissances des élèves sur les droits des femmes
- 26 Questionnaire sur la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)
- 29 Etude de situations :
Est-ce une discrimination au sens de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) ?
- 30 Questionnaire :
Est-ce une discrimination au sens de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) ?
- 31 Étude de situations :
On dit que je suis, on dit que tu es...
- 32 Étude d'une situation dans un environnement de travail "réservé aux hommes"
Obstacles à l'égalité
- 34 Une petite énigme pour déconstruire les idées préconçues

Annexes

- 36 Réponses au questionnaire sur la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes
- 39 Réponses à l'étude de situations :
Est-ce une discrimination au sens de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) ?
- 41 Étude d'une situation dans un environnement de travail "réservé aux hommes"
Propositions de recommandations.
- 43 Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)

Dossier

Égalité des sexes et droits des femmes dans la législation suisse : quelques repères historiques

Le principe de l'égalité entre femmes et hommes n'est inscrit dans le droit suisse que depuis 1981. Avant cette date, il est fréquent de traiter les femmes et les hommes de manière inégale, car presque tous les textes de lois sont fondés sur l'idée que les deux sexes ont des droits et des devoirs différents.

En 1887 déjà, la première juriste suisse Emilie Kempin-Spyri (1853-1901) déclenche le premier procès pour inégalité de traitement entre les sexes jugé par le Tribunal fédéral : l'accès à la profession d'avocate lui est refusé parce qu'elle ne dispose pas du droit de vote et d'éligibilité (qui constitue à l'époque une condition absolue pour pouvoir pratiquer le barreau). Cette juriste argumente que l'article 4 de la Constitution fédérale — *Tous les Suisses sont égaux devant la loi* — implique aussi l'égalité entre femmes et hommes. Le Tribunal fédéral en décide autrement, jugeant l'interprétation d'Emilie Kempin-Spyri "aussi nouvelle qu'audacieuse". Pendant presque un siècle au cours duquel les mouvements féministes se battront pour leurs droits, les Autorités fédérales refuseront d'appliquer aux Suissesses le principe de l'égalité des droits postulé par la Constitution fédérale.

Le mouvement féministe des années 1970, l'obtention du suffrage féminin en 1971, et l'accès des femmes aux fonctions politiques donnent un nouvel élan à la cause de l'égalité des sexes : une initiative populaire qui demande l'inscription dans la Constitution du principe de l'égalité des droits entre femmes et hommes dans la famille, le monde du travail, l'éducation et la formation professionnelle est lancée en 1975.

Adopté par le peuple le 14 juin 1981, avec 60 % de "oui", le nouvel article 4 alinéa 2 de la Constitution stipule que : ***"L'homme et la femme sont égaux en droits. La loi pourvoit à l'égalité, en particulier dans les domaines de la famille, de l'instruction et du travail. Les hommes et les femmes ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale."***

Ce qui signifie dès lors que :

— les discriminations tant directes qu'indirectes sont interdites.

Il est conféré aux organes législatifs de la Confédération, des cantons et des communes le devoir non seulement de réaliser l'égalité formelle, mais de veiller à ce que celle-ci se traduise dans la réalité.

Un principe général d'égalité de salaire est institué qui ne vaut pas seulement pour un travail égal, mais aussi pour un travail de valeur égale.

Dans le cadre de la révision de la Constitution du 18 avril 1999, l'article 4 al. 2 Cst a subi quelques modifications stipulant qu'il s'agit de l'égalité **de droit et de fait** (art. 8 al. 3 Cst.).

Une discrimination à l'école supprimée par le nouvel article constitutionnel

En 1982, sur la base du nouvel article, le Tribunal fédéral déclare inconstitutionnelle une pratique qui était jusque-là admise : celle d'appliquer des barèmes différenciés aux filles et aux garçons dans les examens d'accès aux filières supérieures. Dans le canton de Vaud, avant cette date, le nombre de "points minimaux" que les filles devaient obtenir aux examens d'accès à l'école secondaire était plus élevé que celui que devaient réaliser les garçons. Dès lors, cette décision donne droit aux filles de bénéficier des mêmes conditions que leurs camarades masculins.

La situation de la femme mariée dans le droit matrimonial en vigueur jusqu'en 1988

Dans toutes les lois cantonales du XIX^e siècle, la femme mariée est placée sous la tutelle de son mari: elle ne dispose ni de sa fortune ni de ses revenus et est limitée dans l'exercice de ses droits civils.

En 1912, le Code civil suisse remplace le droit privé cantonal et consacre la primauté de l'époux dans le mariage. Le mari est désigné par la loi comme "chef de l'union conjugale" et c'est lui qui donne le nom et le droit de cité de la famille. Lui seul peut décider du domicile commun et il représente l'union conjugale. S'il a le devoir de pourvoir convenablement à l'entretien de l'épouse, il peut cependant décider seul de la manière dont il entend le faire.

Quant à l'épouse, elle a le devoir de diriger le ménage et son droit de représentation de la famille se limite aux besoins de celui-ci. Ce pouvoir peut lui être retiré par l'époux, s'il considère qu'elle en fait un mauvais usage ou qu'elle est incapable de l'exercer. Elle ne peut exercer une activité lucrative qu'avec le consentement de son époux. Le régime légal ordinaire est celui de l'union des biens et c'est à l'époux qu'incombent la gestion et l'utilisation de la fortune du couple. La fortune apportée dans le mariage par l'épouse est soumise au pouvoir de son mari et elle ne peut disposer librement que de ses biens réservés (notamment le produit de son travail en dehors de son activité domestique). Le statut de l'épouse est donc réduit à celui d'enfant mineur. Lors de la dissolution du mariage, la femme reçoit un tiers des biens du ménage et l'homme deux tiers.

Au fil du temps, ces dispositions répondent de moins en moins aux modes de vie et aux conceptions qui n'ont cessés d'évoluer tout au long du XX^e siècle. L'Assemblée fédérale adopte en 1984 de nouvelles dispositions dont le principe de base est le partenariat égalitaire entre les époux. Un référendum contre cette révision ayant été lancé par un comité réuni autour de Christoph Blocher, le droit matrimonial est accepté en 1985 en votation populaire. Les cantons romands, le Tessin, les villes et les femmes ont massivement voté "oui". Parmi les électeurs masculins, ils sont 52 % à rejeter le nouveau droit matrimonial, qui entre en vigueur en 1988.

Après 1981, une large partie de la législation est révisée en fonction de l'exigence d'égalité: par exemple, le droit matrimonial ou l'assurance-vieillesse et survivants qui comprend plusieurs améliorations pour les femmes. Mais dans la réalité, le principe de l'égalité tarde à être appliqué.

Le 14 juin 1991 a lieu une grève nationale des femmes, à laquelle participent, sous une forme ou une autre, environ un demi-million de femmes qui dénoncent les discriminations qu'elles subissent encore et revendiquent, entre autres, une concrétisation rapide du principe de l'égalité.

Une nouvelle législation s'ensuit: la **Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)** qui entre en vigueur le 1^{er} juillet 1996. La LEg, dont le but est de concrétiser l'égalité entre les sexes dans la vie professionnelle, contient une série de mesures visant à lutter contre les discriminations subies par les femmes dans ce domaine. Il s'agit d'un instrument important pour que puisse être rempli le mandat constitutionnel de l'égalité entre les sexes.

Cependant, malgré ces avancées sur le plan institutionnel, il existe encore des dispositions juridiques qui désavantagent les femmes, notamment dans le domaine des assurances sociales où l'absence d'assurance-maternité sur le plan fédéral constitue la plus grande lacune. En outre, l'égalité formelle ne suffit pas à éliminer les inégalités qui persistent dans la vie économique, sociale et politique.

Quelques dates de l'introduction du suffrage féminin dans le monde :

(cette liste concerne en principe le droit de vote des femmes aux élections législatives)

- 1869 - Wyoming (USA)
- 1893 - Colorado (USA),
Nouvelle-Zélande (premier pays)
- 1894 - Australie méridionale
- 1895 - Utah (USA)
- 1896 - Idaho (USA)
- 1899 - Australie occidentale
- 1902 - Australie (entière sauf Tasmanie)
- 1903 - Tasmanie
- 1906 - Finlande (bien qu'incluse dans
l'empire russe, la Finlande avait
un statut particulier)
- 1913 - Norvège
- 1914 - Onze autres Etats des USA
- 1915 - Danemark, Irlande (au sein du
Royaume-Uni)
- 1917 - Canada
- 1918 - Pologne, Russie, Royaume-Uni
(dès 30 ans)
- 1919 - Islande, Allemagne, Pays-Bas,
Suède
- 1920 - Autriche, Hongrie,
USA (19^e amendement)
- 1921 - Tchécoslovaquie
- 1928 - Royaume-Uni (dès 21 ans)
- 1930 - Afrique du Sud
- 1931 - Espagne, Brésil
- 1934 - Turquie
- 1935 - Philippines
- 1944 - France (premier vote en mars
1945 aux élections municipales)
- 1945 - Italie
- 1946 - Japon, Albanie
- 1947 - Argentine, Bulgarie,
Venezuela, Yougoslavie
- 1948 - Belgique, Roumanie
- 1949 - Chili
- 1952 - Grèce, Bolivie, Inde
- 1953 - Mexique
- 1954 - Colombie, Pakistan, Syrie
- 1955 - Pérou, Côte d'Ivoire, Egypte,
Viet-nam
- 1961 - Paraguay
- 1963 - Iran, Kenya
- 1971 - Suisse
- 1976 - Portugal

**Signalons encore
que jusqu'en 1990,
les femmes n'ont pas le droit
de vote cantonal
dans le canton d'Appenzell
Rhodes-Intérieures.
Et c'est sous la contrainte du
Tribunal fédéral
que ce canton introduit
le suffrage féminin.**

Assurance maternité

1945

Un article constitutionnel sur la protection de la famille, qui exige entre autres que la Confédération institue une assurance maternité, est adopté par le peuple.

1984

L'initiative *pour une véritable protection de la maternité* est refusée par le peuple.

1999

Suite à un référendum, le peuple rejette le 13 juin la loi fédérale sur l'assurance maternité qui aurait accordé aux femmes exerçant une activité lucrative un congé payé de 14 semaines à la naissance de leur enfant. Toutes les mères, y compris celles qui ne travaillent pas, auraient reçu une prestation de base en cas de revenu familial modeste.

2001

La loi cantonale genevoise est adoptée, elle prévoit un congé maternité de 16 semaines, payé à 80%. Les dispositions plus favorables contenues dans les contrats et les conventions collectives de travail sont maintenues (art. 7 et 9 LAMat J 5 07 et règlement d'application J 5 07.01 et art. 35a Ltr).

2003

Les Chambres fédérales remettent l'ouvrage sur le métier et un nouveau projet d'assurance maternité est soumis au peuple en 2004.

2004

Le 26 septembre 2004, le peuple suisse accepte enfin un congé maternité par la modification de la loi fédérale sur le régime des allocations pour perte de gain. Cette modification permet aux femmes qui exercent une activité lucrative de percevoir une indemnité de 80% de leur salaire pendant les 14 semaines suivant l'accouchement. Ce nouveau droit entre en vigueur le 1^{er} juillet 2005. Les acquis de la loi cantonale genevoise de 2001 sont maintenus.

Une femme chez les pompiers

Pour la première fois, le Service d'incendie et de secours (SIS) de la Ville de Genève a engagé une femme sapeuse-sauveteuse (ambulancière) en **2002**. Le SIS ne compte pas encore de sapeuses-pompières, bien que l'accès à cette fonction soit ouvert aux femmes. Les conditions d'admission sont : la taille, minimum 1,65 mètres et l'âge, entre 22 et 27 ans, ainsi que des aptitudes physiques indispensables à la fonction.

Les garçons apprendront à recoudre un bouton

C'est en **1979**, suite à de longs débats au Grand Conseil genevois, que les garçons suivent à l'école des cours de couture au même titre que les filles. Jusque-là, pendant que les filles s'exerçaient aux travaux d'aiguille, les garçons, quant à eux, s'adonnaient aux travaux manuels, quand ils ne se rendaient pas à la piscine ou visitaient des musées.

Mixité au collège

Dans la division supérieure de l'enseignement secondaire, la mixité a été instaurée à la rentrée **1969**, lorsque l'ouverture du Collège Rousseau a conduit à répartir désormais les élèves en fonction de leur lieu d'habitation entre les trois bâtiments existants (Calvin, Rousseau, Voltaire), et non plus selon leur sexe entre le Collège Calvin et l'Ecole secondaire et supérieure des jeunes filles.

Les filles pourront porter le pantalon

Jusqu'en **1964**, les filles de l'Ecole supérieure de jeunes filles du Canton de Genève n'avaient pas le droit de se rendre en pantalon à l'école. L'autorisation du port du pantalon émane du directeur de l'époque, Monsieur J.-P. Extermann, qui par une première circulaire datée du 16 novembre 1964 permet aux filles de se vêtir d'un pantalon.

Références bibliographiques :

Commentaire de la loi sur l'égalité, sous la direction de Margrith Bigler-Eggenberger et Claudia Kaufmann. Ed. Réalités sociales, Lausanne 2000

Egalité des sexes et droit des femmes dans la législation suisse : quelques repères historiques

Patrice Delpin, "Introduction du suffrage universel féminin", *CLIOTEXTE catalogue de textes utiles à l'enseignement de l'histoire*, <http://hypo.ge-dip.etat-ge.ch/www/cliotexte/html/vote.femmes.html>.

Effets juridiques du nouveau droit matrimonial, Version abrégée du rapport de la Commission fédérale pour les questions féminines, Berne, Commission fédérale pour les questions féminines, janvier 1992.

Chantal Renevey-Fry (dir.), *En attendant le prince charmant : l'éducation des jeunes filles à Genève, 1740-1970*, Genève, La Criée (éd), SRED, 1997.

Philippe Schwed, *Ecole des femmes ou femmes savantes*, Passé Présent, 1997.

Claudia Weilenmann (dir.), *Femmes - Pouvoir - Histoire. Evénements de l'histoire des femmes et de l'égalité des sexes en Suisse de 1848 à 1998*, Berne: Commission fédérale pour les questions féminines, 1998.

Susanne Woodtli, *Du féminisme à l'égalité politique. Un siècle de luttes en Suisse, 1868-1971*, Lausanne, Payot, 1977.

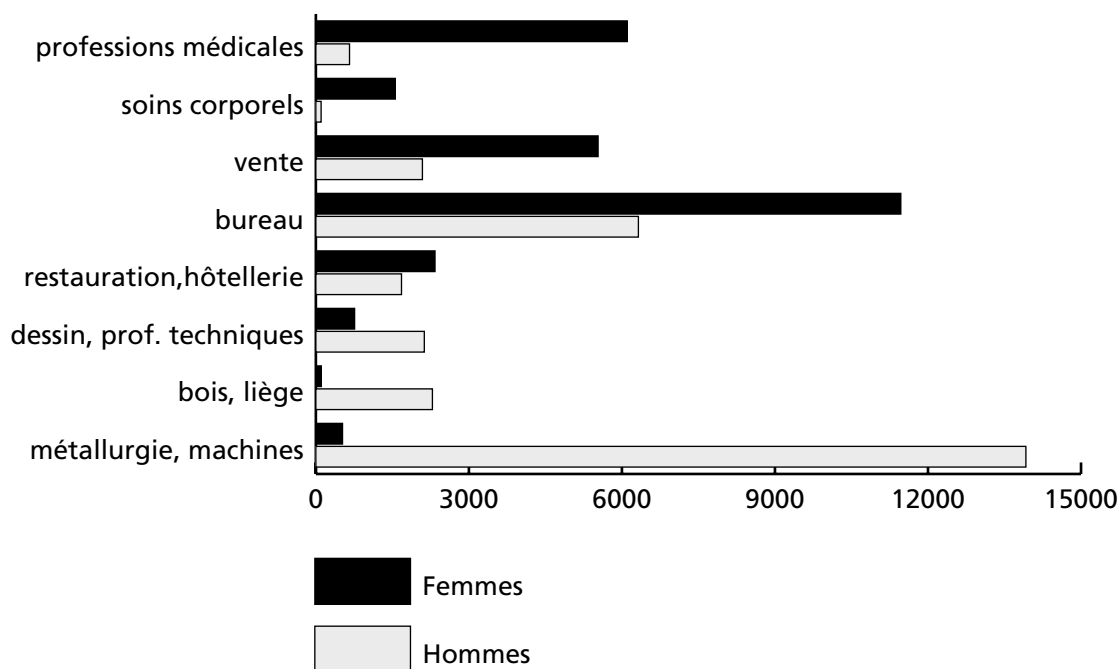
Au-delà de la loi... Qu'en est-il concrètement de la réalisation du principe d'égalité ?

Malgré les avancées institutionnelles et de légers progrès dans les années 1980 et 1990, il existe encore de nombreuses inégalités entre les femmes et les hommes¹.

Dans la formation...

Un choix de formation professionnelle encore très marqué par l'appartenance sexuelle

Entrées dans la formation professionnelle de plusieurs années : les groupes professionnels les plus importants, en 2000/01



Source: OFS, Formation scolaire et professionnelle ²

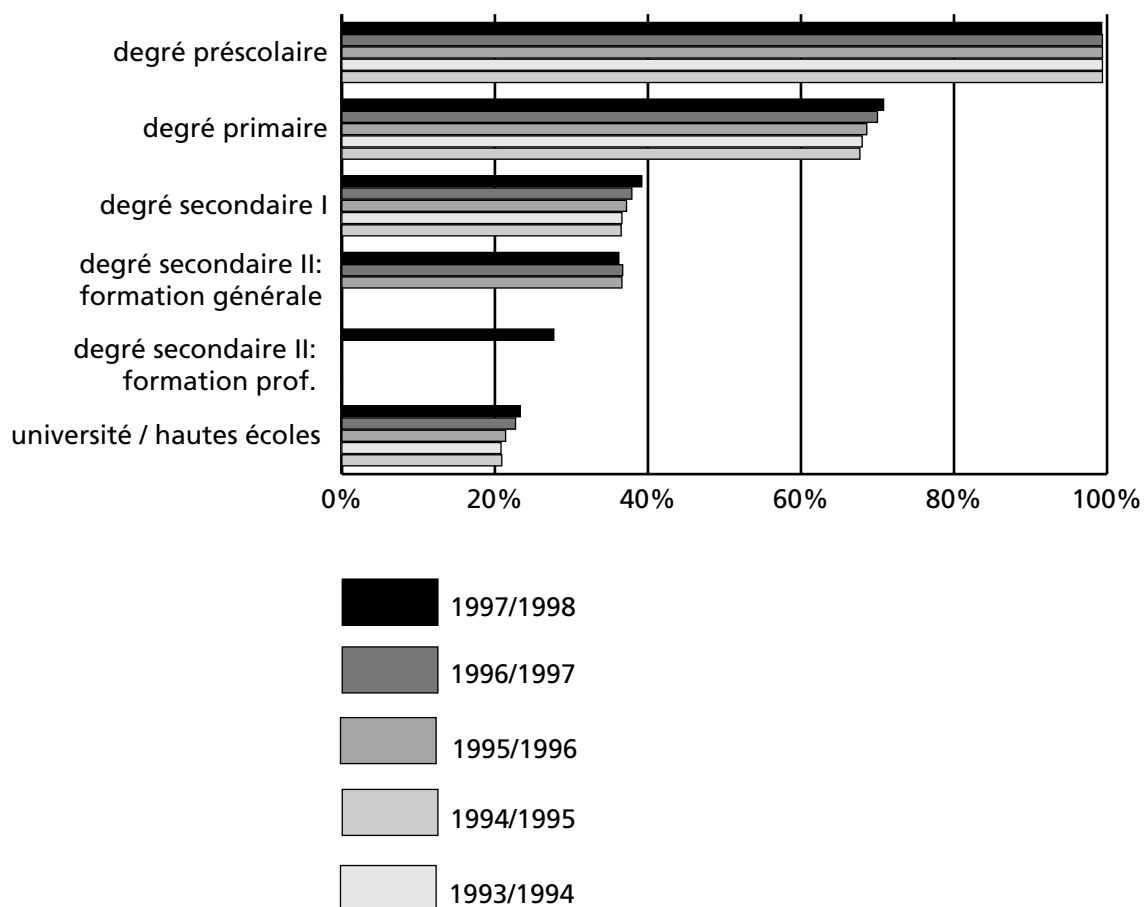
¹ Ces disparités sont notamment relevées dans le bilan de l'Office fédéral de la statistique : Vers l'égalité pour l'année 2000. Les données et graphiques qui permettent de juger de la réalisation de l'égalité entre les sexes sont disponibles auprès de l'OFS qui actualise une sélection des principaux indicateurs dans les domaines formation, travail non rémunéré, activité professionnelle, salaire, et politique et les met à disposition sur son site Internet à l'adresse suivante http://www.statistik.admin.ch/stat_ch/ber20/thema/ftfr16.htm. Les tableaux que l'on peut télécharger et qui permettent la réalisation des graphiques qui suivent sont tirés de cette adresse. Les commentaires sont également largement inspirés des textes qui y figurent. Se référer à cette adresse pour de nouvelles mises à jour des données, pour plus d'informations et pour d'autres indicateurs.

² Données mises à disposition sur le site de l'OFS à l'adresse suivante: http://www.statistik.admin.ch/stat_ch/ber20/thema/ftfr16.htm Rubrique : Vers l'égalité: Formation, Entrées dans une formation professionnelle. Données mises à jour le 8 mars 2002. S'y référer pour de nouvelles mises à jour.

Un corps enseignant à la structure pyramidale

Plus le degré scolaire est élevé (et donc le salaire), plus la part des femmes diminue.

Proportion d'enseignantes selon le degré d'enseignement et l'année scolaire (écoles publiques), de 1993/94 à 1997/98



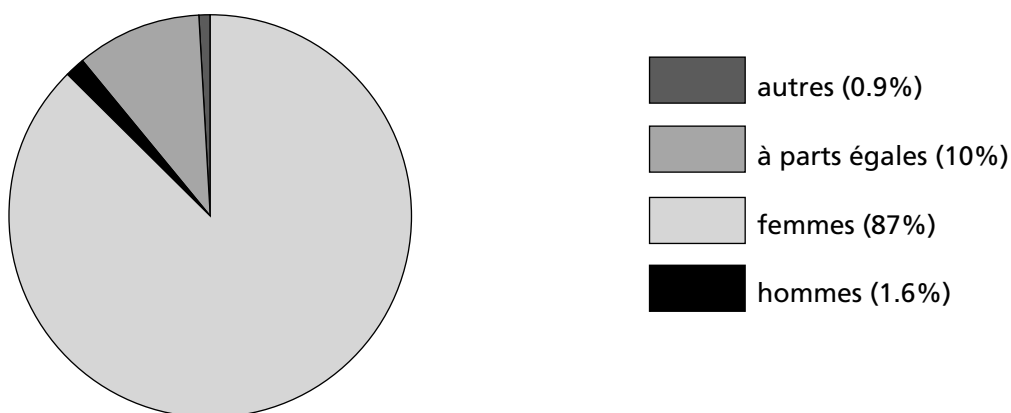
Source: OFS, Statistique des enseignants et du personnel des hautes écoles ³

³ Données mises à disposition sur le site de l'OFS à l'adresse suivante: http://www.statistik.admin.ch/stat_ch/ber20/thema/ftfr16.htm Rubrique: Vers l'égalité: Formation, pourcentage de femmes dans le corps enseignant. Données mises à jour le 8 mars 2002. S'y référer pour de nouvelles mises à jour.

En l'an 2000, les tâches domestiques et familiales sont encore l'affaire des femmes

Bien qu'elles ne soient pas reconnues au niveau économique, les tâches domestiques sont des activités non rémunérées dont notre société ne pourrait se passer. L'engagement des femmes et des hommes dans ce domaine varie très fortement.

Tâches domestiques : responsabilité principale chez les couples avec enfants en dessous de 15 ans, en 2000



Source: OFS, Enquête suisse sur la population active (ESPA).⁴

⁴ Données mises à disposition sur le site de l'OFS à l'adresse suivante: http://www.statistik.admin.ch/stat_ch/ber20/thema/ftfr16.htm Rubrique: Vers l'égalité: Travail non rémunéré, responsabilité des tâches domestiques et familiales. Données mises à jour le 8 mars 2002. S'y référer pour de nouvelles mises à jour.

⁵ Données mises à disposition sur le site de l'OFS à l'adresse suivante: http://www.statistik.admin.ch/stat_ch/ber20/thema/ftfr16.htm Rubrique: Vers l'égalité: Activité professionnelle, travail à temps partiel. Données mises à jour le 8 mars 2002. S'y référer pour de nouvelles mises à jour.

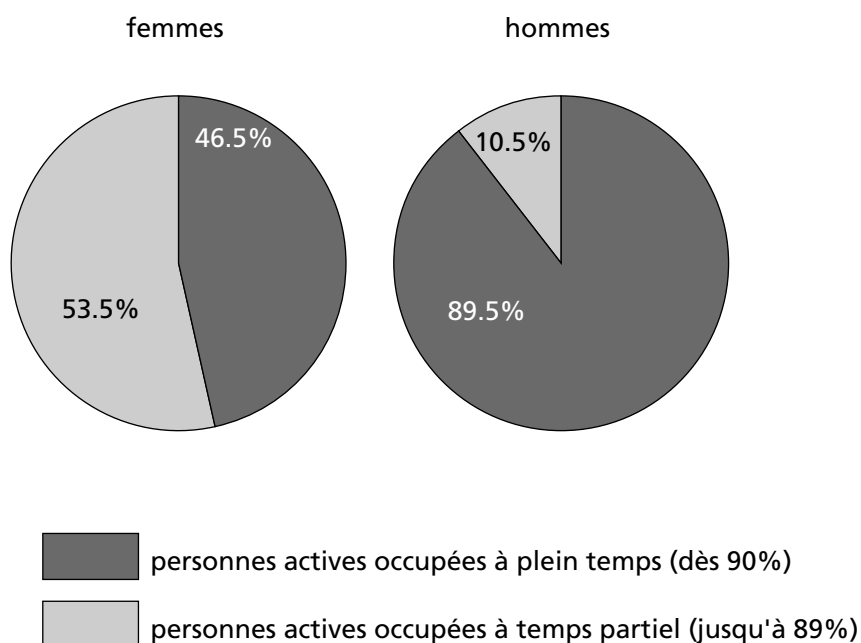
La vie professionnelle des femmes est encore très différente de celle des hommes

En 2000, plus de la moitié des femmes qui exercent une activité professionnelle ont un emploi à temps partiel contre seulement un homme sur dix.

Le travail à temps partiel des femmes est étroitement lié à la répartition inégale entre les sexes des tâches familiales et domestiques. En effet, dans les ménages qui ne comptent aucun enfant de moins de 15 ans, les femmes exercent plus souvent une activité professionnelle à plein temps. Par contre, lorsque des enfants sont présent-e-s dans le ménage, les femmes occupent principalement des postes à temps partiel, si elles ne se retirent pas complètement du marché du travail. Pour les hommes, le fait qu'il y ait des enfants ou non n'a pratiquement aucun effet sur le taux d'occupation.

Or, le travail à temps partiel implique généralement des conditions de travail précaires, une couverture sociale insuffisante (absence de deuxième pilier en raison de revenus annuels insuffisants pour cotiser, par exemple) et très peu de possibilités de pouvoir suivre une formation continue et de réaliser une carrière.

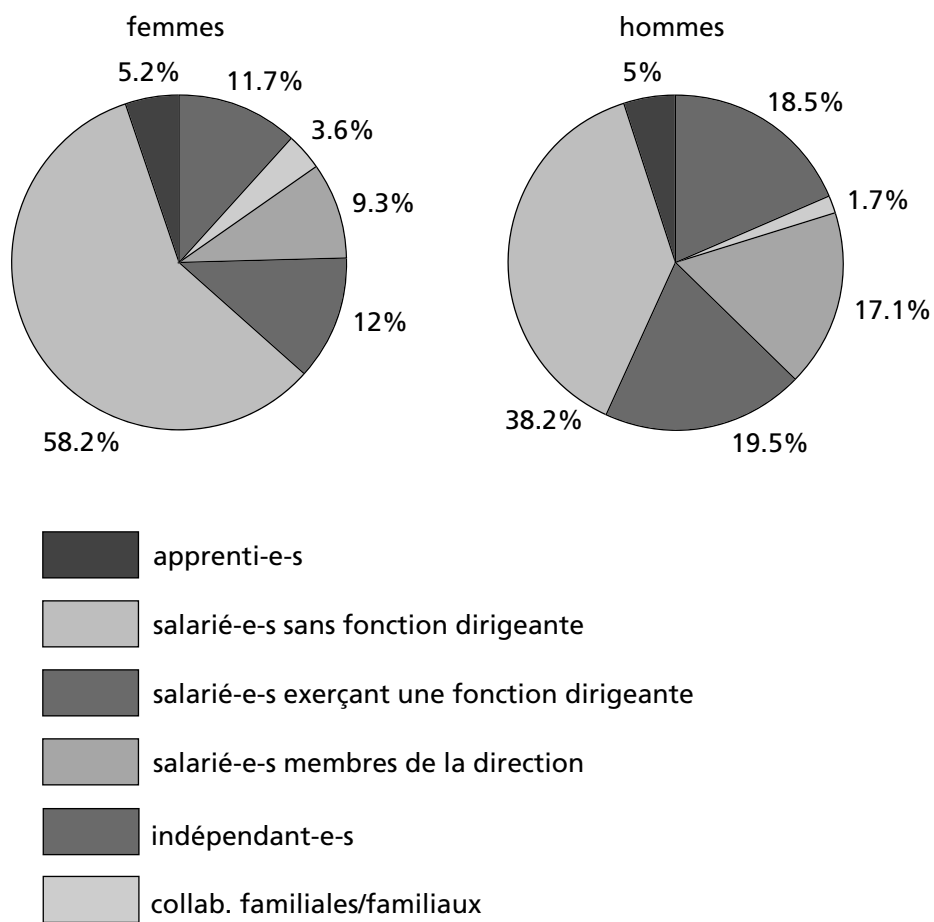
Taux d'occupation en 2000



Source: OFS, Enquête suisse sur la population active (ESPA).⁵

Des femmes peu présentes au sommet de la hiérarchie professionnelle

Situation dans la profession en 2000

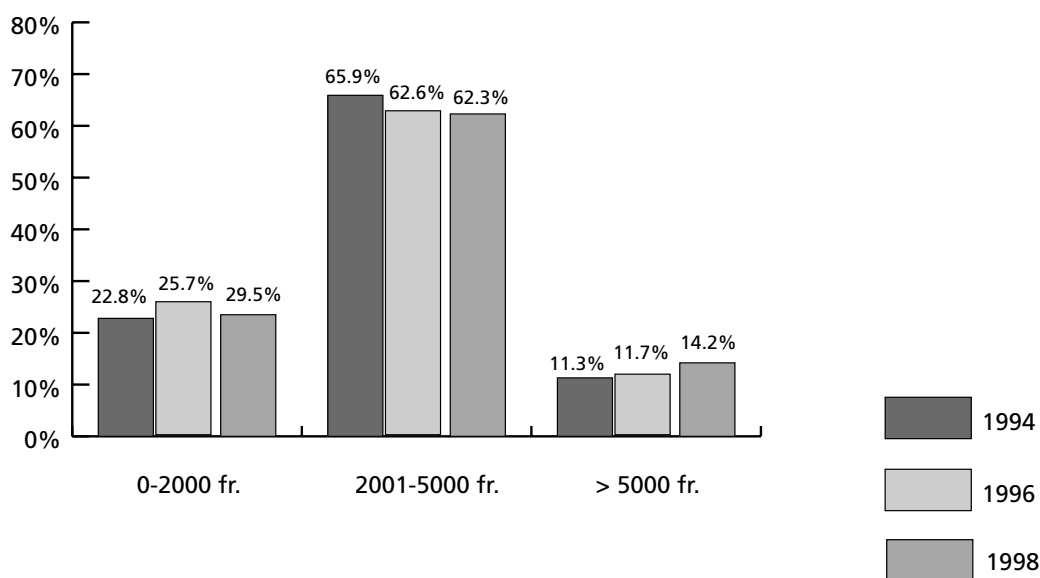


Source: OFS, Enquête suisse sur la population active (ESPA).⁶

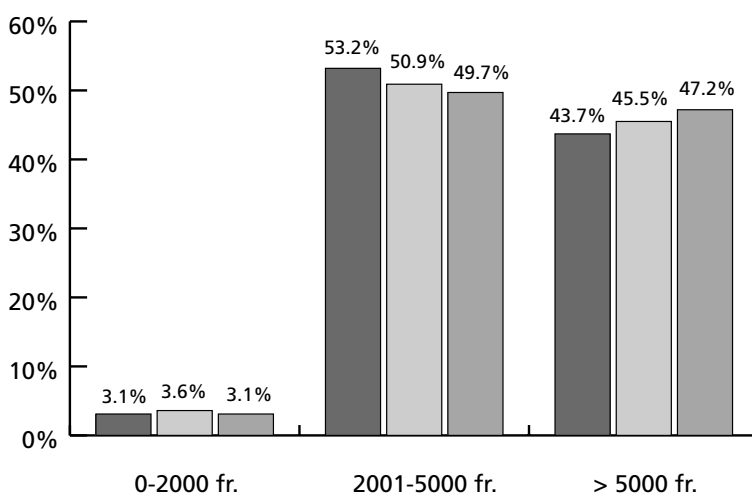
⁶ Données mises à disposition sur le site de l'OFS à l'adresse suivante: http://www.statistik.admin.ch/stat_ch/ber20/thema/ftfr16.htm Rubrique: Vers l'égalité: Activité professionnelle, situation dans la profession. Données mises à jour le 8 mars 2002. S'y référer pour de nouvelles mises à jour.

Entre les femmes et les hommes, des salaires égaux ?

Répartition des femmes par classes de salaires (nets) Secteurs privé et public (Confédération) ensemble



Répartition des hommes par classes de salaires (nets) Secteurs privé et public (Confédération) ensemble



Source: OFS, Niveau et structure des salaires 1998. ⁷

⁷ Données mises à disposition sur le site de l'OFS à l'adresse suivante : http://www.statistik.admin.ch/stat_ch/ber03/lohn/ftfr03.htm. Rubrique: Enquête suisse sur la structure des salaires: Résultats 1998, Salaire mensuel net. Mise à jour du 4 février 2002. S'y référer pour de nouvelles mises à jour.

Quelques définitions de termes-clés ⁹

Discrimination

Définition

“Au sens propre, discrimination signifie distinction. Mais la distinction entre les hommes et les femmes s’accompagnant toujours d’une inégalité de traitement, cette notion est aujourd’hui employée au sens de traitement inégal, dépréciation, dévalorisation. (...)”

Discrimination directe

Il y a discrimination directe lorsque, dans une même situation, les hommes et les femmes ne sont pas traité-e-s de la même manière. (...)

Discrimination indirecte

Les discriminations indirectes sont des inégalités de traitement qui ne sont pas liées au sexe, mais à un autre élément qui n’en constitue pas moins un désavantage pour un des deux sexes.”

Exemples

- Une entreprise de construction refuse d’engager une maçonne au profit d’un candidat masculin, alors qu’elle possède les mêmes qualifications que ce dernier. Il s’agit dans ce cas d’une discrimination directe.
- Les personnes qui travaillent à temps partiel ont un salaire plus bas, n’ont pas les mêmes opportunités de promotion et sont moins bien formées. Or, dans la mesure où les femmes doivent le plus souvent assumer les activités familiales, elles n’ont pas de parcours linéaire et travaillent souvent à temps partiel. Elles sont donc indirectement discriminées.

Égalité

Définition

- “Caractère de ce qui est égal, c’est-à-dire de même nature, qualité ou valeur.
- Rapport entre deux individus égaux qui ont les mêmes droits et responsabilités.”

Exemples

“L’homme et la femme sont égaux en droits. La loi pourvoit à l’égalité, en particulier dans les domaines de la famille, de l’instruction et du travail. Les hommes et les femmes ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.”

Harcèlement sexiste

Définition

“Il prend la forme de comportements verbaux ou non verbaux, surtout symboliques, visant à abaisser et à maintenir la femme dans un statut inférieur par rapport à l’homme. Il véhicule ouvertement des stéréotypes sexistes.”

Exemple

Se faire dire par un collègue que sa place est derrière les fourneaux.

Harcèlement sexuel

Définition

“Toute conduite se manifestant, une ou plusieurs fois, par des actes physiques, verbaux, ou non verbaux à connotation sexuelle, unilatéraux et non désirés qui sont de nature à porter atteinte à la dignité physique et psychique de la personne, à empoisonner le climat de travail ou à compromettre son emploi.”

Exemples

- Blagues à caractère sexuel
- Attitudes qui mettent mal à l’aise
- Invitations importunes
- Propositions avec promesse de récompense
- Remarques déplacées
- Attouchements non désirés
- Présence de matériel pornographique
- Propositions avec menace de représailles

Préjugé

Définition

- "Croyance, opinion préconçue souvent imposée par le milieu, l'éducation, l'époque.
- Jugement prématuré, manière de voir sans aucune logique valable, sans fondement et ce, qu'il soit favorable ou défavorable.
- Le préjugé contribue à renforcer le sexisme, le plus souvent en offrant une justification irrationnelle à la division entre les sexes.

Exemples

- Les filles sont meilleures dans l'apprentissage des langues et les garçons dans les sciences.
- La place des femmes est à la maison.
- Les hommes ne sont pas doués pour le repassage.

Rôle

Définition

"Fonction assignée à quelqu'un. Comportement qu'il est convenu d'attendre de sa part. (...) Un rôle correspondant à des stéréotypes peut être interprété comme un rôle traditionnel."

Exemples

Les femmes et les hommes adultes ont plusieurs rôles à remplir:

- travailleuses et travailleurs;
- conjointes et conjoints;
- mères et pères ;
- ...

Sexisme

Définition

"Ensemble de croyances, de valeurs, d'attitudes, qui, sur la base de modèles stéréotypés et intériorisés, divise rôles, habiletés, intérêts et comportements selon le sexe, ce qui a pour effet de limiter le développement de l'individu sur tous les plans: personnel, affectif, professionnel et social. L'un des effets principaux est la discrimination envers les femmes et l'aliénation des deux sexes."

Exemples

- Pousser une fille à suivre un cours de danse alors qu'elle aimerait pratiquer un sport de combat.
- Traiter un garçon de "femmelette" et une fille de "garçon manqué".
- Punir un garçon en l'obligeant à s'asseoir à côté d'une fille et l'inverse.

Stéréotype

Définitions

"Représentation (jugement, sentiment, opinion, image) simplifiée et déformée d'une réalité, par le biais d'une ou de plusieurs caractéristiques d'une personne ou d'un groupe. Le stéréotype a un caractère réductionniste et cette réduction a pour effet d'éliminer les nuances, d'attribuer une image générale à toutes les personnes d'un même groupe."

Exemples

- Les hommes sont carriéristes, compétitifs, ...
- Les femmes sont minutieuses, soigneuses, ordonnées, passives, ...

⁹ La plupart des définitions et des exemples sont tirés de Diane Cantin, Michèle Leblanc, Francine Gélinas-Vadnais, *Vers qui? Vers quoi? Guide de l'adulte*, Québec (Québec): Coordination à la condition féminine, Ministère de l'Éducation du Québec, 1993, pp. 17-35. Dans la mesure où elle est plus adaptée à la situation juridique suisse, la définition du terme "discrimination" est extraite du *Dico de l'égalité* édité par le Bureau cantonal de l'égalité entre femmes et hommes du canton de Berne en 1998 et publié sur Internet à l'adresse suivante: <http://www.be.ch/cgi-bin/frameset.exe?http://www.be.ch/sta/fr/angebot/gleichstellung/gleich01.html>. De même que celles du harcèlement sexiste et sexuel sont tirées de Véronique Ducret, *Pour une entreprise sans harcèlement sexuel. Un guide pratique*, Chêne-Bourg/Genève: Georg Editeur, 2001.

Animation

Questionnaire d'introduction pour évaluer les connaissances des élèves sur les droits des femmes

Objectifs :

Faire prendre conscience aux élèves que les droits des femmes ont évolué.

Cadre proposé :

Cours d'histoire.

Méthode :

Les élèves travaillent en groupe.

L'enseignant-e pourra mettre à disposition des élèves le document de la page 9 à 13 "Egalité des sexes et droit des femmes dans la législation suisse : quelques repères historiques".

Durée :

Une période de cours.

Voici une série de dates que vous associerez à un événement mentionné ci-dessous.

Chaque date correspond à un seul événement.

1945, 1964, 1969, 1971, 1979, 1982, 1988, 1990, 1991, 2002

1. En quelle année les femmes suisses ont-elles obtenu le droit de vote et d'éligibilité au niveau fédéral ?

.....

2. Depuis quelle année la Confédération est-elle chargée d'instituer une assurance maternité ?

.....

3. Depuis quelle année, à Genève, les filles de l'Ecole supérieure de jeunes filles ont-elles le droit de se rendre à l'école en pantalon ?

.....

4. En quelle année, à Genève, les cours de couture (activités créatrices sur textile) à l'école primaire ont-ils été introduits pour les garçons ?

.....

5. En quelle année le Service d'incendie et de secours (SIS) de la Ville de Genève a-t-il engagé la première femme sapeuse-sauveuse (ambulancière) ?

.....

6. En quelle année la division supérieure de l'enseignement secondaire genevois est-elle devenue mixte ?

.....

7. En quelle année le Tribunal fédéral a-t-il déclaré inconstitutionnel le fait d'appliquer dans le canton de Vaud un barème plus sévère aux filles que celui des garçons dans les examens d'accès aux filières ?

.....

8. En quelle année les femmes du canton d'Appenzell Rhodes-Intérieures ont-elles obtenu le droit de vote cantonal ?

.....

9. Depuis quelle année le mari n'a-t-il plus le droit d'interdire à sa femme d'exercer une activité professionnelle ?

.....

10. En quelle année a eu lieu une grève des femmes en Suisse ?

.....

Questionnaire sur la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)

Objectifs :

- Renforcer les connaissances des aspects principaux de la loi.
- Comprendre les enjeux de la loi.

Cadre proposé :

Cours de droit.

Méthode :

Après le visionnement de la vidéo "*Faites entrer les témoins !*", les élèves répondent au questionnaire en groupe.

Ils et elles peuvent s'aider de la loi que l'enseignant-e leur aura remise pour toute question restée sans réponse. Ensuite, avec l'ensemble de la classe, les groupes confrontent leurs réponses.

La méthode des réponses à choix multiples permet aux élèves de déduire les bonnes réponses en procédant par élimination.

Durée :

2 périodes de cours.

Certaines questions demandent plusieurs réponses.

1. La Suisse, une longueur de retard.
En quelle année la Loi fédérale sur l'égalité entre les femmes et les hommes (LEg) est-elle entrée en vigueur en Suisse ?

- 1971
- 1981
- 1996

2. Mais elle traite de quoi au juste, la LEg ?

2a La LEg s'applique :

- aux loisirs
- aux rapports de travail
- à l'école

2b Quels sont les points traités par la LEg ?

- l'engagement
- l'attribution des tâches
- le harcèlement sexuel
- le droit de vote et d'éligibilité
- l'aménagement des conditions de travail
- le salaire
- le congé maternité/parental
- l'allocation familiale
- l'avortement
- le perfectionnement professionnel
- la promotion
- le licenciement

3. Vous avez dit discrimination ?

3a Qu'entend-on par discrimination directe ?

- lorsque le salaire d'une femme, pour un travail de valeur égale, est inférieur à celui d'un homme
- lorsqu'un foyer pour femmes violentées refuse d'engager un homme pour repourvoir un poste
- lorsqu'une femme est licenciée à l'annonce d'une future grossesse

3b Qu'entend-on par discrimination indirecte dans la LEg ?

- lorsqu'une des conditions pour être engagé-e à un emploi de vendeur-vendeuse est de mesurer plus de 1 mètre 75
- lorsque le salaire d'un homme, pour un travail de valeur égale, est inférieur à celui d'une femme
- lorsque seul-e-s les employé-e-s à plein temps, dans une entreprise où beaucoup de femmes travaillent à temps partiel, ont accès au perfectionnement professionnel

4. Discriminée, que faire ?

Que peut faire une travailleuse qui est discriminée ?

- saisir le tribunal pour faire interdire la discrimination
- saisir le tribunal pour exiger une peine de prison pour l'employeur
- saisir le tribunal pour exiger un poste de cadre

5. Seule pour porter plainte ?

5a Qui peut déposer une plainte au Tribunal pour faire constater l'existence d'une discrimination ?

- un syndicat
- un proche de la personne discriminée
- la personne discriminée

5b Dans quelles situations les organisations (syndicats, associations) peuvent-elles déposer plainte en leur propre nom ?

- lorsque la discrimination affecte un certain nombre de personnes dans l'entreprise
- lorsque la personne discriminée est un homme
- lorsque l'indemnité demandée dépasse Fr. 30'000.-

6. Harcèlement sexuel, les responsables d'entreprise sont aussi responsables.

6a Quelle condamnation le Tribunal peut-il prononcer contre les responsables d'entreprise qui ne prennent pas des mesures de prévention contre le harcèlement sexuel ?

- la fermeture de l'entreprise
- une indemnité pour la travailleuse lésée
- obliger l'entreprise à licencier la personne accusée de harcèlement sexuel

6b Quelle indemnité maximale peut recevoir une travailleuse qui a subi du harcèlement sexuel ?

- six mois du salaire moyen suisse
- trois mois de salaire
- deux ans de salaire, si le harcèlement sexuel émane de l'employeur

7. Contre le licenciement représailles et le licenciement discriminatoire, vous pouvez défendre vos droits.

7a Que peut faire une travailleuse qui a été licenciée, suite à une plainte pour discrimination salariale, pour défendre ses droits ?

- déposer une plainte pénale
- demander l'annulation du congé
- demander une indemnité

7b Que peut faire une femme qui a été licenciée en raison de son mariage ?

- demander l'annulation du congé
- faire opposition par écrit
- demander une indemnité

8. Vous ne voulez pas m'engager parce que je suis une femme ?

8a Une candidate qui n'aurait pas été engagée à un poste en raison de son sexe peut-elle obtenir une indemnité ?

- oui
- non

8b Si oui, quel est le montant maximum ?

- un franc symbolique
- trois mois de salaire
- six mois de salaire

9. Il gagne plus qu'elle pour un même travail. Que peut faire une travailleuse qui touche un salaire inférieur à son collègue masculin qui accomplit le même travail ?

- exiger le paiement du salaire dû
- exiger la diminution du salaire du collègue masculin
- exiger de réduire ses heures de travail en conservant le même salaire

10. Dur, dur d'obtenir une promotion, surtout lorsqu'on est une femme.

Une travailleuse n'a pas obtenu la promotion escomptée, alors qu'elle a la même formation que celui qui a obtenu la promotion, qui de surcroît est plus jeune et a moins d'expérience qu'elle. Peut-elle contester ce choix ?

- oui
- non

11. Discriminée, vous dites ? Prouvez-le !

Dans quelles situations la travailleuse ne doit plus prouver rigoureusement l'existence de la discrimination, mais seulement la rendre vraisemblable ?

- l'engagement
- l'attribution des tâches
- l'aménagement des conditions de travail
- le salaire
- la promotion
- le harcèlement sexuel
- le perfectionnement professionnel
- le licenciement

Réponses pages 36 à 38

Étude de situations

Est-ce une discrimination au sens de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) ?

Objectifs :

Appréhender la LEg.
Apprendre à reconnaître une discrimination au sens de la LEg.

Cadre proposé :

Cours de droit.

Méthode :

Après le visionnement de la vidéo "*Faites entrer les témoins!*". Les élèves travaillent en trois groupes. Chaque groupe étudie une situation et peut se servir de la loi. Ensuite, chaque groupe présente la situation devant l'ensemble de la classe avec la réponse. Le reste de la classe discute de la justesse ou non de la réponse proposée.

Durée :

1 période de cours.

Questionnaire

Est-ce une discrimination au sens de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) ?

1. Delphine travaille comme assistante sociale dans une institution publique depuis 3 ans. Son collègue, Eduardo, qui a été engagé en même temps qu'elle, fait le même travail. Par contre, il a obtenu son diplôme d'assistant social en Espagne (formation reconnue comme équivalente), alors que Delphine a étudié en Suisse. Pour les deux, il s'agit de leur premier emploi. Une différence de salaire de Fr. 200.- demeure entre les deux employé-e-s à l'avantage d'Eduardo.

Est-ce une discrimination ?

- oui
- non

Si oui, pourquoi ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Si non, pourquoi ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. Sara est vendeuse dans une grande surface. Son chef, Jean, ne cesse de l'interpeller par des petits noms : mon lapin, ma chérie, ma poupée, mon bébé. A cela s'ajoutent des propositions comme : tu as vraiment de beaux seins, j'aimerais bien te voir en petite tenue ou encore : viens chez moi, ma femme n'est pas là.

Est-ce du harcèlement sexuel ?

- oui
- non

Si oui, pourquoi ?

.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....
Si non, pourquoi ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. La société Profame est soucieuse de la promotion des femmes. Elle vient d'adopter un programme qui encourage les femmes à postuler pour des postes de cadres. A l'heure actuelle, seules 2% de femmes font partie du personnel d'encadrement. L'objectif de la direction est d'atteindre l'effectif de 20% de femmes en 5 ans. Xavier, un employé, craint que ces mesures compromettent son plan de carrière. Il s'adresse à la direction pour faire remarquer que ces mesures sont discriminatoires envers les hommes.

Est-ce une discrimination ?

- oui
- non

Si oui, pourquoi ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Si non, pourquoi ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Réponses pages 39 à 40

Étude de situations

On dit que je suis, on dit que tu es...

Objectif :

Mieux connaître l'application de la LEg à partir d'un jeu de rôles après avoir visionné la vidéo "*Faites entrer les témoins !*".

Cadre proposé :

Tout type de cours.

Méthode :

Des groupes de trois ou quatre élèves sont formés et des exemplaires de la LEg sont mis à leur disposition. Chacun des groupes doit imaginer une situation de discrimination entre un personnage masculin, IL, et un personnage féminin, ELLE, et l'écrire sous la forme d'un petit dialogue comme dans les sept scènes qui s'enchaînent dans le film. Ensuite, chaque groupe prend connaissance de la scène imaginée par un autre groupe et réfléchit à ce que pourrait dire la LOI dans cette situation, en s'aidant du texte de loi. Puis deux élèves, qui seront les personnages ELLE et LUI, jouent le dialogue imaginé par leur groupe devant la classe. On demande ensuite aux élèves qui ont pris connaissance du dialogue d'intervenir après la scène et de dire si, selon eux, il y a discrimination au sens de la LEg et pourquoi. Ensuite, l'ensemble de la classe discute et débat de la situation.

Durée :

2 périodes de cours.

Étude d'une situation dans un environnement de travail "réservé aux hommes"

Obstacles à l'égalité

Objectifs :

Faire prendre conscience aux élèves des inégalités professionnelles entre femmes et hommes.

Réfléchir à des solutions pour combattre les inégalités.

Cadre proposé :

Tout type de cours.

Méthode :

Il n'est pas nécessaire de visionner préalablement la vidéo. Cette activité peut se réaliser en groupe. Les élèves, en plénière, élaborent un tableau qui récapitule les obstacles et les recommandations. Le tableau pourra rester affiché dans la classe pour s'en référer lors d'autres cours.

Durée :

1 période de cours.

Après lecture de ce texte, identifiez quels sont les obstacles à l'égalité et faites des recommandations pour promouvoir les femmes à des emplois qui sont encore réservés aux hommes ?

L'expérience a commencé quand Monsieur Favarger, contremaître à l'expédition, a demandé à Marie si elle était toujours intéressée par le poste de magasinière. Devant sa réponse affirmative, il est resté muet. A l'entretien de sélection, Marie n'a pas eu de problème, puisqu'elle répondait aux exigences de l'emploi. Pourtant, le chef lui a demandé si elle était prête à faire plus d'efforts physiques et à consentir à revêtir des vêtements "moins féminins", mais devant la détermination de Marie, il a changé de sujet et est revenu aux exigences du poste.

Lors de son premier jour de travail, Monsieur Favarger ne présente pas Marie à ses nouveaux collègues de travail et lui donne une série de tâches à effectuer sans plus de commentaires. Elle commence donc à soulever seule de nombreuses boîtes quand elle se rend compte que deux de ses collègues d'expédition, qui travaillent ensemble, disposent d'un élévateur pour soulever les charges lourdes. Elle demande alors où elle peut se procurer le même équipement. Monsieur Favarger lui dit qu'il faudra attendre la semaine prochaine, que l'ancienneté, ce n'est pas bon uniquement pour l'obtention de postes, mais également pour l'équipement de travail. Elle lui fait alors remarquer que cela irait mieux pour remplir sa fonction si elle avait en sa possession des gants et des vêtements de travail appropriés. "On n'a pas la bonne taille pour les femmes", répond-il. "Tu es trop petite, ce n'est pas de ma faute. Prends ce qui reste!" Un collègue, qui entend la conversation, lui dit à l'oreille : "Laisse-le faire, c'est son caractère. De toute façon, les vêtements de travail ne vont pas très bien aux hommes non plus."

Arrive la pause. Marie voit ses collègues masculins se réunir dans une petite salle attenante à la salle d'expédition. Elle se sent un peu gênée d'aller les rejoindre. Elle s'informe du lieu où sont les toilettes. On lui indique le deuxième étage, parce que "des toilettes pour les femmes, il n'y en a pas au sous-sol".

Une semaine s'écoule ainsi lorsqu'elle fait une erreur sur un formulaire d'expédition. Monsieur Favarger lui dit que c'est une erreur inacceptable, qu'un bon magasinier devrait savoir cela, et que son erreur va augmenter la charge de travail des autres départements. Elle essaie de lui faire comprendre qu'il lui manque de l'expérience, mais il ne veut rien entendre. Un collègue lui dit que ce travail est compliqué et que cela demande de la pratique. Il reconnaît qu'il lui a fallu trois mois pour ne plus commettre d'erreur.

1. Les obstacles à l'égalité

2. Vos recommandations

Réponses page 41

Une petite énigme pour déconstruire les idées préconçues :

Un père et son fils circulent en voiture, lorsqu'un chien surgit et traverse la route. Alors qu'il tente d'éviter le malheureux animal, le père perd la maîtrise du véhicule qui heurte violemment un arbre. Le père meurt sur le champ, alors que son fils, grièvement blessé, est transporté d'urgence à l'hôpital le plus proche. On lui découvre d'importantes lésions qui nécessitent une intervention rapide. L'équipe des médecins de garde accourt et au moment d'examiner l'enfant, on entend alors une voix: "Je ne peux pas opérer cet enfant, c'est mon fils!".

Qui prononce cette phrase ?

Réponse
Il s'agit de la mère qui est médecin.

- 36** Réponses au questionnaire sur la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes

- 39** Réponses à l'étude de situations :
Est-ce une discrimination au sens de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) ?

- 41** Etude d'une situation dans un environnement de travail "réservé aux hommes":
Propositions de recommandations aux obstacles à l'égalité

- 43** Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)

Réponses au questionnaire sur la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes

Les bonnes réponses sont en rouge

1. La Suisse, une longueur de retard.

En quelle année la Loi fédérale sur l'égalité entre les femmes et les hommes (LEg) est-elle entrée en vigueur en Suisse ?

- 1971
- 1981
- 1996

1971 : Droit de vote des femmes au niveau suisse.

1981 : Acceptation par le peuple et les cantons de l'article constitutionnel art. 4 al. 2 Cst qui a la teneur suivante : "L'homme et la femme sont égaux en droits. La loi pourvoit à l'égalité, en particulier dans les domaines de la famille, de l'instruction et du travail.

Les hommes et les femmes ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale".

En 1999, dans le cadre de la révision de la Constitution, l'article qui a été modifié a la teneur suivante : "L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale" art. 8 al. 3 Cst.

1996 : Entrée en vigueur de la loi fédérale sur l'égalité entre les femmes et les hommes LEg.

2. Mais elle traite de quoi, au juste, la LEg?

2a La LEg s'applique :

- aux loisirs
- aux rapports de travail
- à l'école

La LEg ne s'applique que dans les rapports de travail (tant public que privé) et pas dans le cadre des loisirs et de l'école.

2b Quels sont les points traités par la LEg ?

- l'engagement
- l'attribution des tâches
- le harcèlement sexuel
- le droit de vote et d'éligibilité
- l'aménagement des conditions de travail
- le salaire

- le congé maternité/parental
- l'allocation familiale
- l'avortement
- le perfectionnement professionnel
- la promotion
- le licenciement

Cette liste n'est toutefois pas exhaustive. La discrimination est interdite dans tous les domaines liés aux rapports de travail.

3. Vous avez dit discrimination ?

3a Qu'entend-on par discrimination directe?

- lorsque le salaire d'une femme, pour un travail de valeur égale, est inférieur à celui d'un homme
- lorsqu'un foyer d'hébergement pour femmes violentées refuse d'engager un homme pour repourvoir un poste
- lorsqu'une femme est licenciée à l'annonce de son intention d'avoir un enfant

Dans le cas du refus d'engager un homme de la part du foyer d'hébergement pour femmes violentées, il ne s'agit pas d'une discrimination, car le sexe de la personne embauchée est une caractéristique essentielle du travail, c'est-à-dire lorsque le travail ne peut être accompli que par les personnes du sexe indiqué en raison des spécificités du travail.

Le licenciement d'une femme suite à l'annonce d'une future grossesse est discriminatoire, Art. 3 al. 1 LEg.

3b Qu'entend-on par discrimination indirecte dans la LEg ?

- lorsqu'une des conditions pour être engagé-e à un emploi de vendeur-vendeuse est de mesurer plus de 1,75 m.
- lorsque le salaire d'un homme, pour un travail de valeur égale, est inférieur à celui d'une femme
- lorsque seul-e-s les employé-e-s à plein temps, dans une entreprise où beaucoup de femmes travaillent à temps partiel, ont accès au perfectionnement professionnel

De façon apparente, la discrimination existe entre les personnes de taille différente.

Pourtant, dans les faits, cette condition – qui n'est nullement justifiée par la spécificité du travail – discrimine tout particulièrement les femmes, car la majorité de celles-ci mesure moins de 1.75 mètre. De même que pour l'accès au perfectionnement professionnel, les femmes seront beaucoup plus nombreuses que les hommes à ne pas pouvoir bénéficier des mesures de formation continue. L'inégalité de salaire qu'elle soit à l'égard des femmes ou des hommes est une discrimination directe et non pas indirecte.

4. Discriminée, que faire ?

Que peut faire une travailleuse qui est discriminée ?

- saisir le tribunal pour faire interdire la discrimination**
- saisir le tribunal pour exiger une peine de prison pour l'employeur
- saisir le tribunal pour exiger un poste de cadre

La travailleuse ne peut saisir la justice que pour faire constater ou cesser une discrimination ou encore réclamer le paiement du salaire dû, voire une indemnité dans certaines situations art. 5 LEg. La LEg ne prévoit pas de sanctions pénales (emprisonnement ou amende) contre l'employeur. Quant aux mesures de réparation prises à l'intérieur de l'entreprise, telles que l'accès à un poste de cadre, seul l'employeur en décide, toutefois rien n'empêche la travailleuse de faire des suggestions.

5. Seule pour porter plainte ?

5a Qui peut déposer une plainte pour discrimination ?

- un syndicat**
- un proche de la personne discriminée
- la personne discriminée**

Les associations qui ont pour but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que les syndicats ont qualité pour agir en leur propre nom en vue de faire constater une discrimination art. 7 LEg. En revanche ces organisations ne peuvent agir au nom de la personne discriminée pour revendiquer

une indemnité. Seule la personne discriminée a ce droit.

5b Dans quelles situations les organisations (syndicats, associations) peuvent-elles déposer plainte en leur propre nom ?

- lorsque la discrimination affecte un certain nombre de personnes dans l'entreprise**
- lorsque la personne discriminée est un homme
- lorsque le montant de l'indemnité demandé dépasse Fr. 30'000.-

Les organisations ont qualité pour agir lorsque la discrimination concerne un certain nombre de personnes art.7.

6. Harcèlement sexuel : les responsables d'entreprise sont aussi responsables

6a Quelle condamnation le Tribunal peut prononcer contre l'employeur qui ne prend pas des mesures de prévention contre le harcèlement sexuel ?

- la fermeture de l'entreprise
- une indemnité pour la travailleuse lésée**
- obliger l'entreprise à licencier la personne accusée de harcèlement sexuel

Le Tribunal ne peut exiger de l'employeur que le versement d'une indemnité à la personne discriminée. Il pourra suggérer à l'employeur de se débarrasser de la personne accusée, toutefois seul l'employeur décidera des mesures à prendre à l'intérieur de son entreprise. La fermeture de l'entreprise ne fait pas partie des mesures qu'un tribunal peut prendre en application de la LEg.

6b Quelle indemnité maximale peut recevoir une travailleuse qui a subi du harcèlement sexuel ?

- six mois du salaire moyen suisse**
- trois mois de salaire
- deux ans de salaire, si le harcèlement sexuel émane de l'employeur

Le Tribunal peut condamner l'entreprise à verser à la travailleuse une indemnité pouvant aller jusqu'à six mois de salaire, calculée sur la base du salaire moyen suisse, à moins que l'entreprise ne prouve qu'elle a

pris les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser le harcèlement sexuel art. 5 al. 3 LEg., art. 5 al.4 LEg.

7. Contre le licenciement représailles et le licenciement discriminatoire, vous pouvez défendre vos droits.

7a Que peut faire une travailleuse qui a été licenciée, suite à une plainte pour discrimination salariale, pour défendre ses droits ?

- déposer une plainte pénale
- demander l'annulation du congé**
- demander une indemnité**

La travailleuse peut demander l'annulation du congé lorsqu'il ne repose pas sur un motif justifié art. 10 al. 1. Elle peut également demander une indemnité ne dépassant pas six mois de salaire en lieu et place de l'annulation du congé art. 10 al. 4.

7b Que peut faire une femme qui a été licenciée en raison de son mariage ?

- demander l'annulation du congé
- faire opposition par écrit**
- demander une indemnité**

Pour faire valoir ses droits, la travailleuse doit avant toute chose faire opposition par écrit auprès de son employeur. Elle pourra ensuite saisir le tribunal pour demander une indemnité art. 9 LEg. L'annulation du congé ne s'applique que dans les situations où le licenciement fait suite à une réclamation pour discrimination art. 10 al.1 LEg.

8. Vous ne voulez pas m'engager parce que je suis une femme ?

8a Une candidate qui n'aurait pas été engagée à un poste en raison de son sexe peut-elle obtenir une indemnité ?

- oui**
- non

La candidate peut faire valoir son droit à une indemnité art. 8 al. 2.

8b Si oui, quel est le montant maximum ?

- un franc symbolique
- trois mois de salaire**
- six mois de salaire

Le montant maximum n'excédera pas trois mois de salaire art. 5 al. 4 LEg.

9. Il gagne plus qu'elle pour un même travail. Que peut faire une travailleuse qui touche un salaire inférieur à son collègue masculin qui accomplit le même travail ?

- exiger le paiement du salaire dû**
- exiger la diminution du salaire du collègue masculin
- exiger de réduire ses heures de travail en conservant le même salaire

La travailleuse peut faire valoir ses droits en réclamant le montant dû avec effet rétroactif art. 5 al. 1 au maximum 5 ans, art 128 ch.1 et 131 CO.

10. Dur, dur d'obtenir une promotion, surtout lorsqu'on est une femme.

Une travailleuse n'a pas obtenu la promotion escomptée, alors qu'elle a la même formation que celui qui a obtenu la promotion, qui de surcroît est plus jeune et a moins d'expérience qu'elle. Peut-elle contester ce choix ?

- oui**
- non

La travailleuse peut saisir le Tribunal pour faire constater la discrimination art. 5 al. 1 LEg.

11. Discriminée, vous dites ? Prouvez-le!

Dans quelles situations la travailleuse ne doit plus prouver rigoureusement l'existence de la discrimination, mais seulement la rendre vraisemblable ?

- l'engagement
- l'attribution des tâches**
- l'aménagement des conditions de travail**
- le salaire**
- la promotion**
- le harcèlement sexuel
- le perfectionnement professionnel**
- le licenciement**

L'allègement du fardeau de la preuve ne s'applique pas dans les situations de harcèlement sexuel et d'embauche art. 6 LEg.

Réponses à l'étude de situations

Est-ce une discrimination au sens de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) ?

Delphine travaille comme assistante sociale dans une institution publique depuis 3 ans. Son collègue, Eduardo, qui a été engagé en même temps qu'elle, fait le même travail. Par contre, il a obtenu son diplôme d'assistant social en Espagne (formation reconnue comme équivalente), alors que Delphine a étudié en Suisse. Pour les deux, il s'agit de leur premier emploi. Une différence de salaire de Fr. 200.- demeure entre les deux employé-e-s à l'avantage d'Eduardo. Est-ce une discrimination ?

Il s'agit bien d'une discrimination art.3 al.2. Delphine exécute le même travail qu'Eduardo. Rien ne justifie cette différence de salaire : tous deux sont diplômé-e-s et bénéficient du même nombre d'années d'expérience. Si Eduardo avait été engagé préalablement, la différence de salaire aurait été justifiée, car il pouvait faire valoir sa plus longue expérience.

Sara est vendeuse dans une grande surface. Son chef, Jean, ne cesse de l'interpeller par des petits noms : mon lapin, ma chérie, ma poupée, mon bébé. A cela s'ajoutent des propositions comme : tu as vraiment de beaux seins, j'aimerais bien te voir en petite tenue ou encore : viens chez moi, ma femme n'est pas là. Est-ce du harcèlement sexuel ?

Il s'agit bien de harcèlement sexuel. L'art. 4 LEg définit le harcèlement sexuel comme suit :

Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement à caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

Les exemples mentionnés dans cet article ne sont toutefois nullement exhaustifs, comme l'indique le terme "en particulier...". Les

Tribunaux ont régulièrement eu l'occasion de considérer comme étant constitutifs de harcèlement sexuel d'autres comportements, tels que notamment des attouchements, des propos obscènes, la présentation de matériel pornographique, etc., même si de tels comportements n'ont pas nécessairement pour but d'obtenir de la victime des faveurs de nature sexuelle. Le Tribunal fédéral rappelle que "les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants entrent dans la définition du harcèlement sexuel", de même que tous les actes "contribuant à rendre le climat de travail hostile, par exemple des plaisanteries déplacées" (ATF 126 III 397). Dans son Message concernant la LEg, le Conseil fédéral avait pour sa part relevé que "le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes : remarques sexistes, commentaires grossiers ou embarrassants, usage de matériel pornographique, attouchements, invitations gênantes, avances accompagnées de promesses de récompense ou de menaces de représailles, agressions sexuelles, voire, dans les cas extrêmes, viol ou violence physique". (Message du 24 février 1993 du Conseil fédéral concernant la LEg, FF 1993 I 1220).

La société Profame est soucieuse de la promotion des femmes. Elle vient d'adopter un programme qui encourage les femmes à postuler pour des postes de cadres. A l'heure actuelle, seules 2% de femmes font partie du personnel d'encadrement. L'objectif de la direction est d'atteindre l'effectif de 20% de femmes en 5 ans.

Xavier, un employé, craint que ces mesures compromettent son plan de carrière. Il s'adresse à la direction pour faire remarquer que ces mesures sont discriminatoires envers les hommes. Est-ce une discrimination ?

Il ne s'agit pas d'une discrimination à l'égard des hommes, car l'entreprise Profame, par son programme d'encouragement, tente justement de réduire les inégalités entre les

femmes et les hommes. La loi stipule explicitement que l'utilisation du critère de l'appartenance sexuelle n'est pas interdite lorsque la mesure en cause sert à promouvoir l'égalité dans les faits (art. 3 al.3 LEg : Ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes). Dans son Message, le Conseil fédéral rappelle que la nécessité de promouvoir l'égalité dans les faits peut justifier l'adoption de mesures de cette nature, comme les quotas (Message du 24 février 1993 du Conseil fédéral concernant la LEg, FF 1993 I 1212). Dans ce cas, la préférence donnée aux femmes n'a pas un caractère de privilège, mais un caractère de compensation. Il s'agit de contrebalancer la discrimination que subissent les femmes en tant que groupe, du fait de leur genre.

Étude d'une situation dans un environnement de travail "réservé aux hommes".

Les obstacles à l'égalité

Le manque d'informations concernant l'engagement de personnel féminin. *Marie n'a pas été présentée à ses collègues de travail.*

La vision stéréotypée que les hommes ont des femmes. *Monsieur Favarger est persuadé que Marie n'aura pas la force physique nécessaire pour accomplir le travail.*

L'absence d'information et de formation : *Marie ne reçoit aucune explication pour effectuer son travail.*

L'entreprise n'a pas prévu de vêtements de travail à la taille des femmes. *Marie doit se satisfaire de vêtements et de gants trop grands pour elle.*

La non mixité du milieu de travail : *Marie se retrouve être la seule femme parmi plusieurs hommes. Elle a de la peine à trouver sa place, surtout au début.*

L'infrastructure n'a pas été prévue pour les femmes. *Marie ne dispose pas de toilettes pour femmes à l'étage où elle travaille, il lui faut monter trois étages.*

L'obligation de faire mieux qu'un homme pour être reconnue. *Marie n'a pas le droit à l'erreur, alors que son collègue a bénéficié de trois mois pour devenir opérationnel.*

Propositions de recommandations

Présenter les nouveaux collaborateurs et collaboratrices à l'équipe de travail.

Définir pour les collaborateurs et collaboratrices un cahier des charges avec des objectifs à atteindre à court et moyen terme.

Favoriser l'engagement des personnes du sexe sous-représenté. A compétences égales, on privilégiera l'embauche d'une femme, dans ce cas.

Sensibiliser le personnel masculin et féminin aux stéréotypes et aux rôles assignés aux hommes et aux femmes par des discussions, par l'organisation d'ateliers ou par des programmes de formation.

Donner systématiquement les informations nécessaires aux nouveaux collaborateurs et collaboratrices, afin que le travail puisse être fait correctement.

Prévoir des équipements adaptés à la taille des femmes, lorsque l'entreprise décide d'engager du personnel féminin.

Prévoir d'engager plusieurs femmes, afin que ces dernières ne se retrouvent pas isolées dans un milieu uniquement masculin.

Planifier systématiquement des toilettes femmes et des toilettes hommes, de même pour les vestiaires.

Définir un cahier des charges avec des objectifs à atteindre à court et moyen termes identique pour les hommes et pour les femmes.

Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes

(Loi sur l'égalité, LEg)

du 24 mars 1995 (État le 1^{er} juillet 1996)

L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,

vu les articles 4, 2^e alinéa, 34^{ter}, 1^{er} alinéa, lettre a, 64 et 85, chiffre 3, de la constitution fédérale¹ ;

vu le Message du Conseil fédéral du 24 février 1993²,

arrête :

Section 1 : But

Art. 1

La présente loi a pour but de promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.

Section 2 : Égalité dans les rapports de travail

Art. 2

Principe

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux rapports de travail régis par le code des obligations 3 et par le droit public fédéral, cantonal ou communal.

Art. 3

Interdiction de discriminer

¹ Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse.

² L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

³ Ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir

dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.

Art. 4

Harcèlement sexuel; discrimination

Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

Art. 5

Droits des travailleurs

¹ Quiconque subit ou risque de subir une discrimination au sens des articles 3 et 4 peut requérir le tribunal ou l'autorité administrative:

- a. d'interdire la discrimination ou, d'y renoncer, si elle est imminente;
- b. de faire cesser la discrimination, si elle persiste;
- c. de constater l'existence de la discrimination, si le trouble qu'elle a créé subsiste;
- d. d'ordonner le paiement du salaire dû.

² Lorsque la discrimination porte sur un refus d'embauche ou la résiliation de rapports de travail régis par le code des obligations⁴, la personne lésée ne peut prétendre qu'au versement d'une indemnité par l'employeur. Celle-ci est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire auquel la personne discriminée avait droit ou aurait vraisemblablement eu droit.

³ Lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le Tribunal ou l'auto-

RO 1996 1498

¹ RS 101

² FF 1993 I 1163

³ RS 220

⁴ RS 220

rité administrative peuvent également condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, à moins que l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse.

⁴ En cas de discrimination portant sur un refus d'embauche, l'indemnité prévue au 2^e alinéa n'excédera pas le montant correspondant à trois mois de salaire. Lorsque plusieurs personnes prétendent au versement d'une indemnité pour refus d'embauche à un même poste, la somme totale des indemnités versées n'excédera pas non plus ce montant. Lorsque la discrimination porte sur la résiliation de rapports de travail régis par le code des obligations ou sur un cas de harcèlement sexuel, l'indemnité prévue aux 2^e et 3^e alinéas n'excédera pas le montant correspondant à six mois de salaire.

⁵ Sont réservés les droits en dommages-intérêts et en réparation du tort moral, de même que les prétentions découlant de dispositions contractuelles plus favorables aux travailleurs.

Art. 6

Allègement du fardeau de la preuve

L'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable; la présente disposition s'applique à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

Art. 7

Qualité pour agir des organisations

¹ Les organisations qui sont constituées depuis deux ans au moins et qui ont pour tâche, en vertu de leurs statuts, de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes ou de défendre les intérêts des travailleurs ont qualité pour agir en leur propre nom en vue de faire constater une discrimination, lors-

qu'il paraît vraisemblable que l'issue du procès affectera un nombre considérable de rapports de travail. Avant d'ouvrir la procédure de conciliation ou d'introduire action, ces organisations doivent donner à l'employeur concerné la possibilité de prendre position.

² Pour le surplus, les dispositions régissant les actions intentées à titre individuel sont applicables par analogie.

Section 3 : Dispositions spéciales relatives aux rapports de travail régis par le code des obligations⁵

Art. 8

Procédure en cas de discrimination à l'embauche

¹ La personne qui n'est pas engagée et qui se prévaut d'une discrimination peut exiger de l'employeur qu'il motive sa décision par écrit.

² La personne qui entend faire valoir son droit à une indemnité au sens de l'article 5, 2^e alinéa, doit agir en justice dans les trois mois à compter du moment où le refus d'embauche lui a été communiqué, sous peine de péremption.

Art. 9

Procédure lors de discrimination dans la résiliation du contrat de travail

Lors de discrimination dans la résiliation du contrat de travail, l'article 336b du code des obligations⁶ est applicable.

Art. 10

Protection contre le congé

¹ La résiliation du contrat de travail par l'employeur est annulable lorsqu'elle ne repose pas sur un motif justifié et qu'elle 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.

⁵ RS 220

⁶ RS 220

² Le travailleur est protégé contre le congé durant toute la durée des démarches effectuées au sein de l'entreprise, durant la procédure de conciliation et durant toute la durée du procès, de même que pendant le semestre qui suit la clôture des démarches ou de la procédure.

³ Le travailleur qui entend contester la résiliation de son contrat de travail doit saisir le Tribunal dans le délai du congé. Le juge peut ordonner le réengagement provisoire du travailleur pour la durée de la procédure lorsqu'il paraît vraisemblable que les conditions d'une annulation du congé sont remplies.

⁴ Le travailleur peut renoncer, au cours du procès, à poursuivre les rapports de travail et demander une indemnité au sens de l'article 336a du code des obligations⁷ en lieu et place de l'annulation du congé.

⁵ Le présent article est applicable par analogie lorsque le congé a été donné à la suite d'une action judiciaire intentée par une organisation au sens de l'article 7.

Art. 11

Procédure de conciliation

¹ Les cantons désignent des offices de conciliation. Ceux-ci ont pour tâche de conseiller les parties et de les aider à trouver un accord.

² La procédure de conciliation est facultative. Les cantons peuvent toutefois faire de la procédure de conciliation une condition préalable à l'action judiciaire.

³ Lorsque la loi fixe un délai pour agir en justice, les parties doivent saisir l'office de conciliation dans ce délai. Le cas échéant, elles doivent ouvrir action en justice dans les trois mois qui suivent la clôture de la procédure de conciliation.

⁴ La procédure de conciliation est gratuite.

⁵ La tâche de concilier les associations de travailleurs et les employeurs individuels peut être confiée, par convention collective,

à des organes prévus par la convention en excluant le recours à des offices de conciliation publics.

Art. 12

Procédure civile

¹ Pour les litiges portant sur une discrimination à raison du sexe dans les rapports de travail, les cantons ne peuvent exclure ni le droit des parties de se faire représenter ni la procédure écrite.

² L'article 343 du code des obligations⁸ est applicable indépendamment de la valeur litigieuse.

Section 4:

Voies de droit dans les rapports de travail de droit public

Art. 13

¹ Dans les rapports de travail de droit public, les voies de droit sont régies par les dispositions générales sur la procédure fédérale. L'article 58 du statut des fonctionnaires du 30 juin 1927⁹ est applicable s'agissant des recours contre les décisions portant sur les rapports de service du personnel fédéral.

² En cas de discrimination lors de la création de rapports de travail, l'article 5, 2^e alinéa, est applicable. En recourant directement contre la décision de refus d'embauche, les personnes dont la candidature n'a pas été retenue peuvent faire valoir leur droit à une indemnité.

³ Sur requête du recourant, une commission spécialisée rend un avis sur les recours dirigés contre les décisions de première instance portant sur les rapports de service du personnel fédéral.

⁴ L'article 103, lettre b, de la loi fédérale d'organisation judiciaire du 16 décembre 1943¹⁰ (Organisation judiciaire) n'est pas applicable aux décisions prises en dernière

⁷ RS 220

⁸ RS 220

⁹ RS 172.221.10

¹⁰ RS 173.110

instance par des autorités cantonales.

⁵ La procédure est gratuite, sauf en cas de témérité.

Section 5: Aides financières

Art. 14

Programmes d'encouragement

¹ La Confédération peut allouer des aides financières à des organisations publiques ou privées qui mettent sur pied des programmes visant à favoriser la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle. Elle peut elle-même mettre sur pied de tels programmes.

² Les programmes peuvent porter notamment sur:

- a. la formation et le perfectionnement professionnels, en cours d'emploi ou non;
- b. une meilleure représentation des deux sexes dans les différentes activités professionnelles, à toutes les fonctions et à tous les niveaux;
- c. des mesures permettant de mieux concilier les activités professionnelles et les obligations familiales;
- d. la mise en place dans l'entreprise d'une forme d'organisation du travail ou d'une infrastructure favorisant l'égalité entre les sexes.

³ Les aides financières sont accordées en priorité pour des programmes ayant un caractère exemplaire ou novateur.

Art. 15

Services de consultation

La Confédération peut allouer des aides financières à des organisations privées:

- a. qui informent et conseillent les femmes dans la vie professionnelle;
- b. qui assistent, en matière de réinsertion professionnelle, les femmes et les hommes ayant interrompu leur activité lucrative pour se consacrer à des tâches familiales.

Section 6: Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes

Art. 16

¹ Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes encourage la réalisation de l'égalité entre les sexes dans tous les domaines et s'emploie à éliminer toute forme de discrimination directe ou indirecte.

² A cet effet, il assume notamment les tâches suivantes:

- a. informer la population;
- b. conseiller les particuliers et les autorités;
- c. procéder à des études et émettre des recommandations à l'intention des autorités et des particuliers;
- d. participer, le cas échéant, à des projets d'intérêt national;
- e. participer à l'élaboration des actes normatifs édictés par la Confédération, dans la mesure où ils sont pertinents pour la réalisation de l'égalité;
- f. traiter les demandes d'aides financières visées aux articles 14 et 15 et contrôler la mise en oeuvre des programmes d'encouragement.

Section 7: Dispositions finales

Art. 17

Disposition transitoire

L'exercice d'une prétention en paiement du salaire dû, en vertu de l'article 5, 1^{er} alinéa, lettre d, est régie par le nouveau droit, lorsque l'action de droit civil a été introduite après l'entrée en vigueur de la présente loi, ou lorsqu'au moment de l'entrée en vigueur, l'autorité compétente de première instance n'a pas encore rendu sa décision.

Art. 18

Référendum et entrée en vigueur

¹ La présente loi est sujette au référendum facultatif.

² Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur.

Date de l'entrée en vigueur: 1^{er} juillet 1996¹¹

¹¹ ACF du 25 oct. 1995 (RO 1996 1504)

Ce document est édité par le :

Service pour la promotion de l'égalité
entre homme et femme
2, rue de la Tannerie
1227 Carouge
Tél.: 022 301 37 00
e-mail : egalite@etat.ge.ch
www.geneve.ch/egalite

Réalisation avec la collaboration de :

Corinne Dallera et Véronique Ducret,
collaboratrices scientifiques au deuxième Observatoire
(Institut romand de recherche et de formation
sur les rapports de genre)



décembre 2003