

Zeitschrift: D'égal à égale!
Herausgeber: Bureau de l'égalité de la République et Canton du Jura
Band: 6 (2006)

Artikel: Application : difficultés d'application
Autor: Boillat, Servane
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-352427>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 17.04.2026

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

Application

Par Servane Boillat

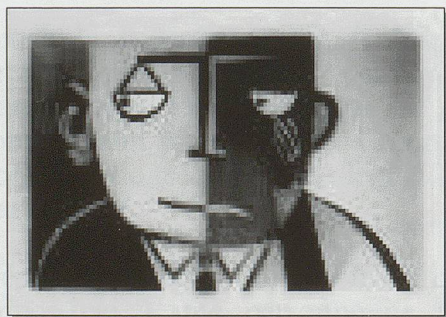
Difficultés d'application

Inexistence d'organe de contrôle

Si l'application de la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes n'est pas toujours respectée, c'est d'une part parce qu'il n'a pas été prévu d'organe de contrôle qui se charge de vérifier que les employeurs ou employeuses la respectent.

On aurait pu imaginer que la compétence du contrôle de l'exécution de la loi ait été confiée aux cantons avec une surveillance de la Confédération sur ceux-ci. Tel est le cas pour l'exécution de la Loi sur le travail. Ladite loi prévoit tout un chapitre sur les tâches des cantons pour la bonne exécution et le contrôle des dispositions légales. Les Bureaux de l'Egalité pourraient eux-mêmes être autorisés à vérifier l'application de la loi et dénoncer les cas problématiques en justice.

De telles dispositions contraindraient certainement les employeurs ou employeuses à assurer la protection de leurs employé-e-s de manière plus stricte. En effet, du fait qu'il n'y a pas de surveillance réelle et que les infractions liées à la LEg ne sont poursuivies que sur plainte, certain-e-s employeurs ou employeuses ne prennent pas les mesures nécessaires visant à prévenir et éliminer les discriminations à raison du sexe dans leur entreprise.



D'autre part, l'utilisation de la LEg est limitée puisque les victimes au sens de cette dernière ne l'utilisent pas systématiquement.

Limites

On voit dans les statistiques que les plaintes pour infraction à la Loi sur l'égalité ne sont pas nombreuses. L'application de cette loi est donc restreinte. On peut se poser la question du pourquoi.

Crainte de la perte d'emploi

La limite la plus importante est certainement la crainte de la perte d'emploi en cas de plainte de la part de la victime. Pourtant, le congé de rétorsion qui suivrait un licenciement à la suite d'une plainte est formellement interdit. Une seconde plainte pourrait à nouveau être déposée et permettre à l'employé-e de reprendre sa place. On peut douter de l'utilité d'une telle disposition puisqu'il paraît difficilement envisageable qu'une victime de discrimination veuille reprendre son emploi dans l'entreprise où elle a eu des problèmes, spécialement dans les cas de harcèlement.

Peur de ne pas être pris-e au sérieux, honte, « mythe de la provocation »

Les problèmes de discrimination, et encore plus de harcèlement, sont lourds à porter. Leur révélation peut être difficile à assumer, d'autant plus que cette divulgation est susceptible de provoquer des réactions différentes de la part des collègues, de l'entourage et de l'employeur ou employeuse. La peur de ne pas être pris-e au sérieux et la honte non fondée des victimes peut ainsi les freiner à tenter tout rétablissement de la situation dans les cas de harcèlement sexuel. Le

« mythe de la provocation » retient les victimes puisqu'il arrive encore trop souvent que l'on pense qu'elles sont elles-mêmes coupables de cette situation de par leur comportement.

Renversement du fardeau de la preuve limité

Le renversement du fardeau de la preuve n'est pas valable en cas de harcèlement sexuel. Les moyens de preuve sont pourtant souvent les plus difficiles à réunir étant donné que dans les cas graves, le harceleur agit principalement à l'abri du regard des témoins potentiels.

Délais pour agir courts

Il faut que les victimes se décident à agir dans un délai de quelques mois (en général dans les trois mois ou pour les infractions pénales poursuivies d'office dans les 5 à 10 ans). Les victimes ne sont pas toujours enclines à se défendre dans les délais prévus pour les raisons mentionnées ci-dessus. Il faut souvent un certain temps pour trouver le courage d'agir. Certainement que des cas nombreux de discriminations ne seront jamais dévoilés pour ce motif.

Trop de juges hommes

Le problème quelque fois mentionné concernant les jugements portant sur des

infractions à la LEg est qu'ils sont majoritairement jugés par des hommes. Certaines associations syndicales demandent une meilleure répartition dans les cas traités pour discriminations sexuelles. Une formation spécifique serait également la bienvenue pour ce genre de procès.

Mentalités

L'application stricte de la loi restera certainement encore longtemps problématique puisque c'est surtout le changement de mentalités qui aidera à appliquer les règles de l'égalité dans le milieu professionnel ainsi qu'au quotidien. Des améliorations ont déjà été faites. Pourtant, dans le monde du travail, c'est encore trop souvent aux femmes qu'incombent les tâches de rangement ou de classement ; un détail qui en dit long.

Ce changement de mentalités doit se faire également dans l'esprit des femmes qui restent souvent conditionnées dans le rôle qu'on leur a assigné depuis des décennies.

La loi est une grande étape pour l'égalité entre femmes et hommes, néanmoins, elle n'en est pas le remède miracle.

