

<b>Zeitschrift:</b>	D'égal à égale!
<b>Herausgeber:</b>	Bureau de l'égalité de la République et Canton du Jura
<b>Band:</b>	6 (2006)
<b>Artikel:</b>	Questions - réponses : les 10 ans de la loi sur l'égalité: bilan et perspectives : questions à trois femmes syndicalistes
<b>Autor:</b>	Bovolenta, Michela / Hayoz, Chantal / Blanc-Kühn, Fabienne
<b>DOI:</b>	<a href="https://doi.org/10.5169/seals-352428">https://doi.org/10.5169/seals-352428</a>

### 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:** 15.01.2026

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

## Questions - réponses

# Les 10 ans de la Loi sur l'égalité: bilan et perspectives

### Questions à trois femmes syndicalistes:

Michela Bovolenta

Secrétaire centrale pour les femmes SSP



Fabienne Blanc-Kühn

Membre du comité directeur du syndicat Unia

Quel est l'impact, quels sont les évolutions et changements, positifs ou négatifs dus à l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité?

**Michela Bovolenta :** La création de la Loi sur l'égalité (LEg) visait à faire entrer dans la pratique le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes, et notamment le postulat du "*salaire égal pour un travail de valeur égale*", introduit dans la Constitution fédérale en 1981. Le constat d'alors était simple: l'égalité entre les sexes était reconnue dans la Constitution, mais peinait à se concrétiser.

Dix ans plus tard, ce constat reste valable. La LEg a certes permis à un certain nombre de femmes de porter plainte: dans les services publics, il y a eu quelques procès exemplaires notamment dans le secteur des soins (les infirmières) ou de l'enseignement (les jardinières d'enfants). Dans le secteur privé, quelques affaires



Chantal Hayoz

Secrétaire centrale SYNA



ont aussi fait la une de la presse. Récemment, en février 2004, une avocate genevoise a gagné au Tribunal fédéral. Après huit ans de procédure, celui-ci a reconnu, grâce à l'expertise du Prof. Flückiger, que cette femme gagnait 25% de moins que ses collègues masculins et cela uniquement en raison de son sexe.

Pourtant, il n'y a pas eu une avalanche de procès et, d'une manière générale, les inégalités persistent. Le dernier rapport "Vers l'égalité"<sup>3</sup> indique que l'écart entre le salaire brut mensuel standardisé<sup>4</sup> féminin et celui masculin a passé de 23% en 1996 à 21% en 2000 pour le secteur privé et de 12% à 10% pour le secteur public

<sup>3</sup> "Vers l'égalité? La situation des femmes et des hommes en Suisse, 3<sup>ème</sup> rapport statistique, OFS, 2003

<sup>4</sup> Salaire calculé sur la base d'un temps de travail normalisé (40 heures) qui permet de convertir les emplois à temps partiel en emplois à plein temps.

(administration fédérale uniquement). C'est un recul, mais très léger.

Surtout, les femmes et les hommes continuent de se former et de travailler dans des secteurs et des professions différentes, une femme sur deux travaille à temps partiel contre un homme sur dix, moins d'une femme sur trois occupe un poste à responsabilité contre un homme sur deux. Sans parler des emplois flexibles et précaires ou encore du sous-emploi et du chômage qui touchent davantage les femmes que les hommes. Le monde du travail reste fortement marqué par la ségrégation sexuelle: la LÉg n'a eu que très peu d'impact sur cette réalité.

**Fabienne Blanc-Kühn, Unia :** La LÉg a eu le mérite, après la révision de la Constitution en 1981 statuant l'égalité entre femmes et hommes et le droit à l'égalité salariale, de rappeler que les femmes avaient ce droit aussi dans tous les autres aspects de la vie professionnelle. Par ce biais, il y a donc eu une sensibilisation au sein des syndicats comme dans le reste de la société. Elle se manifeste notamment dans les secteurs de l'industrie et du tertiaire en incluant plus souvent des revendications pour l'égalité lors du renouvellement de CCT et des négociations annuelles des salaires.

**Négatif :** il y a aussi eu des réactions qui disaient que maintenant, il ne fallait plus lutter pour l'égalité vu qu'il y avait la LÉg.

En outre, nous devons encore faire des efforts (formation, préparation aux négociations, etc.) afin que toutes et tous soient conscient-e-s que la LÉg est une loi contraignante régissant tous les rapports de travail comme une grande partie des normes de la Loi sur le travail. Et nous remarquons aussi que souvent, la LÉg est réduite au seul instrument - important bien sûr - pour agir en action juridique et non pas également comme instrument à appliquer dans les rapports de travail de tous les jours.

**Chantal Hayoz, SYNA :** Je suis assez mitigée. La LÉg n'a pas eu les effets escomptés ou alors on en attendait

davantage! Ce n'est pas parce qu'on a une loi en vigueur qu'elle est forcément appliquée. Elle a des effets positifs chez les employeurs, notamment en matière salariale. Lors des négociations, SYNA veille à ce que les écarts entre les salaires disparaissent et on assiste à une amélioration dans ce domaine. Par exemple, une partie des augmentations salariales sert à rétablir l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes. C'est donc une reconnaissance réelle de cette inégalité. Mais elle ne produit pas nécessairement d'effet sur les idées préconçues. Beaucoup reste à faire au niveau de la culture véhiculée aussi bien par les femmes que par les hommes.

Un point critique c'est que certains utilisent cette LÉg pour niveler par le bas. Exemples : au nom de l'égalité, on augmente l'âge de la retraite des femmes ; dans la coiffure (postes principalement occupés par des femmes), l'Association des coiffeurs veut réduire les allocations de maternité jusqu'ici de 16 semaines, au minimum fédéral, soit de 14 semaines, de même qu'elle ne veut pas augmenter les salaires minima mensuels qui sont actuellement de CHF 3'200. ~~. SYNA a donc dénoncé la CCT nationale.

Les aides financières pour des programmes spécifiques sont une contribution efficace pour faire avancer ce droit à l'égalité. Exemples: l'action "Dépose" et "l'informaternité" réalisé par Travail.Suisse. Cette dernière action a un impact impressionnant sur toute une population.



La Loi sur l'égalité est-elle un outil suffisant pour agir? Si non, quelles modifications faudrait-il y apporter? Dans quel sens faudrait-il les orienter?

**M. B.** : Non, la Loi sur l'égalité n'est pas un outil suffisant. D'une part, elle ne protège pas suffisamment les plaignantes. Hormis quelques procédures collectives pour discrimination dans le secteur public, rares sont les salariées qui déposent une plainte alors qu'elles sont toujours employées dans l'entreprise. La LÉg prévoit une interdiction de licencier durant la procédure et les six mois qui suivent. Or, l'avant-projet de loi prévoyait une protection de douze mois. Cette protection devrait être fortement renforcée et un employeur qui licencierait une femme ayant posé plainte pour discrimination devrait faire la preuve que le licenciement n'a aucun lien avec le dépôt de la plainte. Dans le cas contraire, la femme devrait retrouver son poste. Et même avec ces mesures, la situation de la plaignante serait délicate: les quelques employées qui ont osé porter plainte alors qu'elles étaient encore dans l'entreprise, ont toutes subi des pressions morales et des tracasseries, voire un harcèlement psychologique les poussant finalement à donner leur démission.

D'autre part, la LÉg devrait davantage être axée sur la prévention et le contrôle. Je pense que l'Etat devrait instituer des inspectrices et inspecteurs du travail qui auraient la compétence de vérifier l'application de la loi dans toutes les entreprises privées ou publiques. En cas de non application de la loi, l'employeur devrait avoir l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour se mettre en conformité. Or dans la situation actuelle, ce sont les femmes qui doivent faire valoir leurs droits à leurs risques et périls.

**F. B.-K.** : Elle n'est pas suffisante pour agir juridiquement. Les régions Unia qui agissent en droit rencontrent notamment les difficultés suivantes: l'allègement du fardeau de la preuve demande, en pratique, tellement de documents, de recherches et d'expert-e-s qui sont souvent remis en question par les

employeurs, qu'on ne peut plus dire que la personne qui dépose une plainte doit seulement "rendre vraisemblable" une discrimination.

Les régions constatent en outre que les membres des Tribunaux des Prud'hommes et des offices de conciliation ne maîtrisent pas toujours les principes de procédure prévus par la LÉg. Ils/elles devraient être formé-e-s et jouir d'un perfectionnement permanent.

Ils manquent surtout en Suisse Romande suffisamment d'expert-e-s pour les analyses de place de travail. Les Bureaux de l'Egalité devraient être mandatés pour cela, comme c'est le cas unique en Suisse pour le Bureau cantonal vaudois de l'Egalité.

Les procédures sont souvent trop longues et frustrantes et découragent les personnes impliquées.

Nous requérons une prolongation considérable de la protection contre les licenciements pour toute personne qui fait des démarches pour l'égalité dans une entreprise.

**C. H.** : C'est une bonne loi mais qui n'est pas suffisamment utilisée et appliquée. Ce qui est difficile, c'est de rendre vraisemblable une injustice et définir ce qui est de la discrimination directe de celle qui est indirecte. Simplement rendre vraisemblable l'existence d'une discrimination est, pour certaines, un parcours de combattantes. Les femmes se découragent assez vite et il est difficile d'aller au fond des choses.

Les discriminations en matière salariale sont très difficiles à prouver aussi pour les femmes qui ont décidé de se battre.

Je constate que les femmes sont conscientes des inégalités qu'elles subissent mais sont découragées car elles baignent dans un milieu hostile.

Quels sont les domaines (qui touchent plus précisément les femmes) dans lesquels le syndicat va axer ses actions dans les 5 prochaines années?

M. B. : Les femmes de l'Union syndicale suisse ont tenu leur congrès le 4 novembre 2005 qui était précisément consacré à l'égalité des salaires. Elles veulent faire de la réalisation concrète de l'égalité une priorité de l'intervention syndicale en 2006 et dans les années suivantes. Le combat ne sera pourtant pas facile. Il faut tenir compte que depuis l'entrée en vigueur de la loi en 1996, les conditions de vie et de travail des salarié-e-s en Suisse n'ont cessé de se dégrader. Il devient de plus en plus difficile d'obtenir des améliorations. Prenons le secteur public et subventionné, dans lesquels est actif le syndicat pour lequel je travaille: depuis les années 90, les politiques d'austérité se suivent et se ressemblent: baisses des salaires, réductions des effectifs, dégradation des conditions de travail, auxquelles s'ajoutent, dans nombre de cantons, l'introduction du salaire au mérite qui contribue à individualiser et rendre moins transparents les salaires ce qui rend les comparaisons salariales entre hommes et femmes plus difficiles. Cette évolution, à laquelle s'ajoute un niveau de chômage relativement élevé, est un frein à la progression de l'égalité.

Deux autres domaines doivent être prioritaires dans les années à venir. Le premier est le renforcement des structures d'accueil pour les enfants en âge préscolaire et scolaire, qui doit se faire en tenant compte des besoins des enfants et des parents et sans dumping sur les conditions de travail du personnel, essentiellement féminin. Le deuxième est le développement des droits accordés aux parents qui travaillent pour s'occuper de leurs enfants: le congé maternité de 14 semaines n'est en effet de loin pas suffisant: il faudrait davantage de droits pour les femmes enceintes et qui allaitent, des congés paternité et parentaux, des congés payés pour s'occuper d'un enfant ou d'un proche malade, etc.

F. B.-K. : Nous travaillons avec notre organisation faîtière l'Union syndicale suisse pour trouver des outils plus "simples" permettant de comparer les différentes activités similaires, car nous rencontrons là une grande difficulté avec les qualifications traditionnelles appliquées par les entreprises (par exemple, la valorisation de la force physique, pas de valorisation de la qualification "résistance à la monotonie" attribuée aux femmes; trop grande importance de la qualification "expérience" aussi là où cette expérience concerne des travaux simples acquis en un an, etc.).



Nous nous engageons pour que la comparaison des salaires, fonctions et activités ne se limite pas seulement à une entreprise.

Nous continuerons à demander systématiquement l'égalité dans les négociations salariales et lors du renouvellement de CCT.

Nous encourageons et soutenons toutes les femmes concernées et les responsables des branches dans les régions qui s'engagent pour l'égalité des femmes dans la vie professionnelle.

Nous nous engageons aussi au sein du syndicat afin que la lutte pour l'égalité des chances soit intégrée dans le travail de tous les jours de toutes et de tous: un instrument comme les autres pour bien défendre les intérêts de nos membres femmes.

Nous nous engageons très fortement pour l'égalité salariale sans perdre de vue les mesures pour éliminer la ségrégation sur le marché du travail ainsi que les discriminations structurelles.

Une condition sine qua non pour atteindre les salaires égaux à travail égal et/ou similaire est la transparence des salaires et des systèmes salariaux. Nous luttons donc pour des systèmes salariaux transparents et pour des CCT incluant des salaires minimaux.

C. H. : Syna va poursuivre...

- Ses actions à la base par les réunions syndicales, les entretiens individuels dans le but d'informer les femmes sur leurs droits, mais aussi les hommes à penser différemment;
- Ses aides et ses conseils à mener des actions individuellement ou collectivement;
- Ses cours de formation pour les secrétaires syndicales et syndicaux de manière à ce qu'elles et qu'ils maîtrisent la LEg pour bien conseiller les membres et connaître les étapes à suivre pour avoir des succès;
- Utiliser les négociations pour éliminer les écarts entre les salaires et fixer dans les CCT des éléments permettant le partage des responsabilités, l'aménagement du temps de travail pour les hommes comme pour les femmes, introduire des règlements et les procédures à suivre en cas de harcèlement sexuel, etc.

Vos remarques ou conclusions personnelles?

M. B. : Pour moi, il est important de mentionner le fait que tant la Loi sur l'égalité que les petits progrès enregistrés sont le résultat de l'engagement et de la lutte des femmes. Pour obtenir une loi sur l'égalité, les femmes de toute la Suisse ont fait grève le 14 juin 1991, soit dix ans après l'entrée en vigueur du principe constitutionnel de l'égalité entre les hommes et les femmes. De même, pour faire progresser l'égalité dans la réalité, il faudra de nouvelles luttes. Et ce ne sera pas facile, car, il faut en être conscientes,

la concrétisation de l'égalité représente un énorme enjeu économique. Elle implique non seulement d'abolir les inégalités de salaires pour une même profession, mais également de valoriser, et donc de mieux payer, toutes les tâches et métiers considérés comme typiquement féminins.

F. B.-K. : Je suis persuadée que la mise en œuvre de la LEg a été et reste une étape très importante pour la lutte pour l'égalité et que les "maladies infantiles" que nous découvrons dans l'application peuvent être éliminées. Pour cela, il faudra probablement la réviser (par exemple, l'interdiction des congés représailles), mais je pense déjà qu'en l'appliquant comme elle était prévue avec une procédure simple, une enquête d'office des tribunaux, un vrai allègement du fardeau de la preuve, elle pourrait nous servir plus.

Et, "last but not least", je souhaite ~ aussi au sein de notre syndicat et même parmi nos membres femmes parfois ~ qu'on voie l'égalité des femmes et des hommes dans la vie professionnelle comme une question de droits fondamentaux mais aussi très pragmatiquement comme une question d'indépendance économique, de pouvoir d'achat, de condition de base pour une vieillesse sans craintes économiques et moins sous l'angle idéologique. Nous sommes sur la bonne voie, mais il reste encore beaucoup à faire.

C. H. : Ce droit à l'égalité est un long combat. Pour l'appliquer dans les faits, nous avons besoin du plus grand nombre possible de structures, groupes, syndicats, associations et surtout, maintenir les Bureaux de l'Egalité. Etre toujours présent-e-s permet de maintenir une certaine pression dans l'opinion publique qui, petit à petit va porter ses fruits et agir sur le comportement des personnes. La politique des petits pas sera plus payante que de grandes actions spectaculaires qui provoquent plutôt un effet de résistance.