

Vie professionnelle, vie privée : quelle articulation?

Ce que la loi sur l'égalité, la loi sur le travail, le code des obligations, les lois fédérale et cantonale relatives au congé maternité, ainsi que les conventions collectives de travail contiennent.



Préambule

Ce document a été élaboré par l'Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT), avec le soutien du Service pour la promotion de l'égalité (SPPE), suite à la mise sur pied en novembre 2005 de deux séminaires intitulés « Vie professionnelle, vie privée: quel équilibre ? » et « Promotion de l'égalité au travail ».

Il a pour objectif de mieux informer les travailleuses et les travailleurs sur les droits auxquels ils peuvent prétendre, en application de la Loi fédérale sur l'égalité, de la Loi fédérale sur le travail, du Code des obligations, des congés maternité fédéral et cantonal et des conventions collectives.

L'OCIRT est notamment chargé de veiller au respect des dispositions légales traitant de la prévention des risques professionnels et de la protection de la santé au travail. Dans ces domaines, il exerce les contrôles nécessaires et développe parallèlement une activité d'information et de formation.

Le SPPE, quant à lui, a pour mission d'accueillir, informer, orienter et rendre la population et l'Administration attentives aux questions liées à l'égalité.

Le but du SPPE est donc de promouvoir les principes d'égalité auprès de ses nombreux partenaires et du grand public et de s'assurer de leur bonne application. Les familles, les écoles, les entreprises, les institutions étatiques et les corporations sont les premières cibles concernées.

Pour remplir sa mission, le SPPE travaille en étroite collaboration avec le Bureau fédéral et les bureaux romands de l'égalité. Le SPPE entretient par ailleurs des relations suivies avec le tissu associatif genevois ainsi que l'ensemble des départements de l'Administration genevoise, notamment l'OCIRT.

Auteurs Anne-Pascale Wüthrich-Godenzi et Isabelle Monnin Vazquez

Réalisation Département de la solidarité et de l'emploi
Office cantonal de l'inspection et des relations du travail
Rue des Noirettes 35 • 1227 Carouge
Tél. +41 (22) 388 29 29 • Fax +41 (22) 388 29 30
ocirt.formation@etat.ge.ch • www.geneve.ch

Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme
Rue de la Tannerie 2 • 1227 Carouge
Tél. +41 (22) 301 37 00 • Fax +41 (22) 301 37 92
egalite@etat.ge.ch • www.geneve.ch

Table des matières

Introduction	3
La Loi sur l'égalité (LEg)	5
Historique de la LEg	
Que dit la loi ?	
Discriminations directes et indirectes (définition)	
Particularités de la LEg	
Procédures	
– Procédure de conciliation	
– Procédure en cas de discrimination à l'embauche	
– Procédure lors de discrimination dans la résiliation du contrat de travail	
– Protection contre le congé	
La protection accordée par la Loi sur le travail	9
Femmes enceintes et mères qui allaitent	
Travailleurs et travailleuses ayant des responsabilités familiales	
Garde des enfants malades	
Les congés maternité et adoption	13
Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité	
Loi cantonale genevoise instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption	
Conciliation travail-famille dans la pratique	15
Contenu des CCT	17
Cadre de l'analyse	
Articulation entre activité professionnelle et vie privée	
Responsabilités familiales	
Conclusion	21
Annexes	24
LEg	
Echelle de Berne	

Introduction

Cette brochure propose un état des lieux de la loi sur l'égalité et des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur se rapportant à l'articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale.

Dix ans après l'entrée en vigueur de la Loi fédérale sur l'égalité (ci-après LEg), le bilan peut se faire en demi-teinte. S'il faut bien évidemment reconnaître et saluer les progrès incontestables réalisés en matière d'égalité depuis lors, il ne faut pas oublier que le contrôle de l'égalité par un organe étatique compétent n'est pas fixé dans la LEg et que cela a été voulu ainsi par le législateur. Les bureaux romands de l'égalité ont, à l'occasion de cet anniversaire, examiné les possibilités d'impliquer davantage l'Etat dans le processus de contrôle du respect de l'égalité.

En ce qui concerne la Loi fédérale sur le travail (ci-après LTr), seul un article accorde un droit particulier aux travailleurs et travailleuses ayant des responsabilités familiales. C'est l'article 36, alinéa 1 LTr. Il pose le principe selon lequel les travailleurs et travailleuses ayant des responsabilités familiales ont droit, s'ils ou elles en font la demande, à une pause d'une heure et demie à midi. Nous avons toutefois pris l'option d'élargir l'examen à d'autres dispositions intéressant les personnes ayant des charges de famille : celles relatives à la protection de la maternité, aux jours de repos et aux jours fériés notamment.

L'application de la LTr amène souvent à se demander si le droit à des congés implique la garantie du salaire. Cette question n'est, le plus souvent, pas réglée dans la LTr; la solution doit alors être recherchée dans le Code des obligations.

Avec l'entrée en vigueur de l'allocation de maternité fédérale en juillet 2005, la loi cantonale sur l'assurance maternité a été modifiée. Les principaux éléments de ces deux lois et leur complémentarité sont mis en exergue.

Quant aux conventions collectives de travail (ci-après CCT), nous avons dû en élargir l'examen, car nous n'avons recensé que quelques clauses conventionnelles mentionnant spécifiquement la problématique de l'articulation entre activité professionnelle et vie privée. Nous présentons ainsi l'état des CCT, en 2005, en matière de protection de la maternité, de congé parental et d'absences justifiées.

La Loi sur l'égalité

Historique de la LEg

14 juin 1981

Le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes est inscrit dans la Constitution suisse (article 4 alinéa 2 Cst).

14 juin 1991

Grève nationale des femmes. Un demi-million de femmes dénoncent les discriminations et revendiquent une concrétisation du principe de l'égalité.

1^{er} juillet 1996

Entrée en vigueur de la LEg.



Que dit la loi ?

La LEg a pour but de promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes et s'applique aux rapports de travail régis par le Code des obligations (CO) et par le droit public fédéral, cantonal ou communal.

La LEg part du principe que les discriminations sont illicites non seulement lorsqu'elles reposent sur le sexe mais également lorsqu'elles sont liées à l'état civil, à la situation familiale ou à la grossesse (article 3 LEg).

La LEg interdit tant les discriminations directes qu'indirectes (définitions voir plus loin).

L'interdiction de discriminer une personne à raison de son sexe s'applique à tous les aspects du travail, soit notamment à l'engagement, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la promotion, à la formation et au perfectionnement professionnels, ainsi qu'au licenciement (article 3 LEg).

La LEg interdit également le harcèlement sexuel. Les employeurs et employeuses doivent prendre des mesures pour prévenir et protéger les employé-e-s de tels agissements (article 4 LEg).

Quelle différence y a-t-il entre une discrimination directe et une discrimination indirecte ?

Il y a discrimination directe lorsque, dans une même situation, homme et femme ne sont pas traité-e-s de la même manière; par exemple l'employeur ou l'employeuse ne versent un treizième salaire qu'aux hommes.

Il y a discrimination indirecte lorsqu'une inégalité de traitement non liée au sexe constitue néanmoins un désavantage pour un des deux sexes; par exemple l'employeur ou l'employeuse ne traitent pas de la même manière les personnes travaillant à temps partiel.

Quelles sont les particularités de la LEg ?

A l'exception des cas de discrimination à l'embauche et des cas de harcèlement sexuel, la LEg prévoit un allègement du fardeau de la preuve en cas de discrimination. Cela signifie qu'une discrimination est présumée existante dès le moment où la victime la rend vraisemblable, et il appartient à l'employeur ou l'employeuse de prouver qu'il n'y a pas de discrimination (article 6 LEg).

La LEg prévoit en outre que les organisations constituées depuis deux ans au moins et qui ont pour tâche de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes ou de défendre les intérêts des travailleurs et des travailleuses ont

qualité pour agir en leur propre nom dans le but de faire constater une discrimination, s'il est vraisemblable que l'issue du jugement affectera un nombre considérable de rapports de travail (article 7 LEg).

Quelles sont les procédures à suivre pour mettre en œuvre la LEg ?

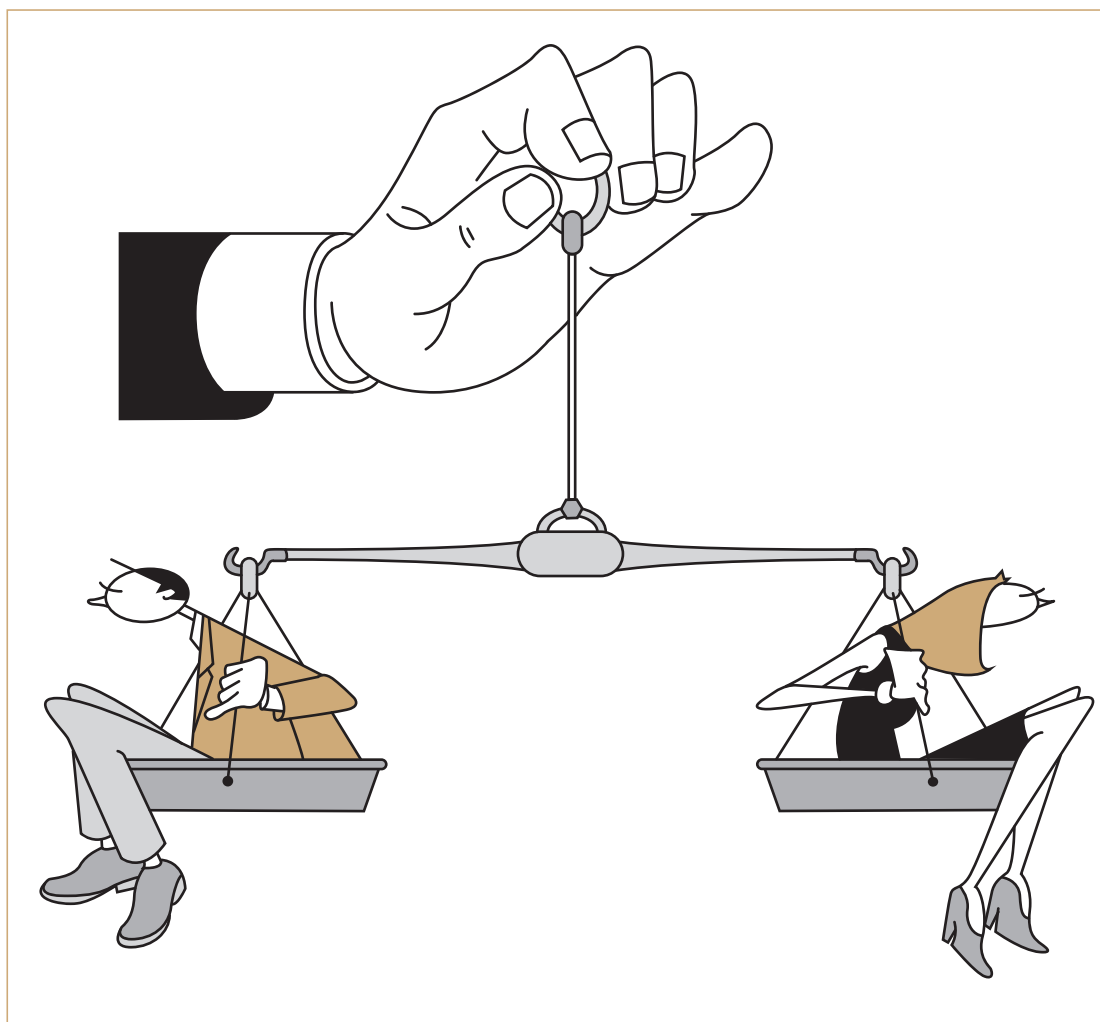
Procédure de conciliation

Les cantons désignent des offices de conciliation, lesquels ont pour tâche de conseiller les parties et de tenter de les amener à un accord.

La LEg prévoit que la procédure de conciliation est facultative, les cantons ayant toutefois la possibilité de la rendre obligatoire, ce qu'a fait le canton de Genève.

A Genève, une commission de conciliation en matière d'égalité entre hommes et femmes dans les rapports de travail (ci-après CCEg) a été instituée. Cette commission a pour mission, dans la mesure du possible, de concilier les différends relatifs à des discriminations directes ou indirectes à raison du sexe, dans les rapports de travail régis par le Code des obligations et le droit public cantonal et communal (article 1 de la loi d'application de la LEg, ci-après LaLEg).

Il s'agit à Genève de l'unique office de conciliation obligatoire pour toutes les demandes fondées sur la LEg (article 2 LaLEg).



La protection accordée par la Loi sur le travail

Les causes conciliées font l'objet d'un procès-verbal, lequel a valeur de jugement exécutoire, signé par les parties et les membres de la CCEg.

En cas de non-conciliation, le litige dans les rapports de droit privé est transmis d'office au Tribunal des prud'hommes. Dans les rapports de droit public, le demandeur ou la demanderesse peuvent saisir l'autorité compétente dans un délai de 30 jours à compter de l'échec de la tentative de conciliation (article 6 LaLEg); la plupart du temps, il s'agira du Tribunal administratif.

La procédure de conciliation devant la CCEg est gratuite sauf en cas de témé-rité (article 8 LaLEg).

Procédure en cas de discrimination à l'embauche (article 8 LEg)

Voir loi en annexe p. 26

Procédure lors de discrimination dans la résiliation du contrat de travail (article 9 LEg)

Voir loi en annexe p. 26

Protection contre le congé (article 10 LEg)

Voir loi en annexe p. 26

En principe, la LTr est applicable à toutes les entreprises du secteur privé et du secteur public. Quelques branches ou catégories de travailleurs et travailleuses sont cependant exclues du champ d'application de la LTr, notamment l'agriculture et l'horticulture, les ménages privés. D'autres catégories ne sont concernées que pour les dispositions relatives à la protection de la santé, soit les articles 6, 35 et 36a, notamment les travailleuses et les travailleurs qui exercent une fonction dirigeante élevée et les employé-e-s des administrations (art. 1-4 LTr; art. 3-12 OLT1).

Femmes enceintes et mères qui allaitent

Quels aménagements horaires ?

Les femmes enceintes ne peuvent être occupées entre 20 heures et 6 heures durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement. L'employeur ou l'employeuse doivent leur proposer un travail équivalent entre 6h et 20h (article 35 a et b LTr).

Les femmes enceintes ne peuvent en principe être occupées sans leur consentement et jamais au-delà de l'horaire ordinaire de travail (article 60, alinéa 1 OLT 1).

Les mères ne peuvent être occupées durant les huit semaines qui suivent l'accouchement; ensuite, et jusqu'à la seizième semaine, elles ne peuvent l'être que si elles y consentent (article 35 a LTr).

Quelle protection de la santé ?

Les conditions de travail doivent être aménagées de sorte que la santé des femmes enceintes et des mères qui allaitent ne soit pas compromise (article 35, alinéa 1 LTr).

Les activités dangereuses doivent être identifiées par le biais d'une analyse de risques effectuée par un spécialiste, avant que l'employeur ou l'employeuse aient connaissance d'un cas de grossesse. Dans l'hypothèse d'une activité préjudiciable à sa santé ou celle de son enfant, un travail équivalent non dangereux doit être proposé à la femme enceinte (article 35, alinéa 2 LTr).

Plus d'informations : www.geneve.ch/ocirt
(Liste de contrôle – Protection de la maternité)

Quel droit de s'absenter du travail ?

Sur simple avis, les femmes enceintes et les mères qui allaitent peuvent quitter le travail ou se dispenser d'y aller ; il n'est donc pas nécessaire de présenter un certificat médical (article 35a, alinéa 2 LTr).

Quel droit de s'absenter pour allaiter ?

L'employeur ou l'employeuse leur accordent le temps nécessaire à l'allaitement (article 35a, alinéa 2 LTr).

Cette règle est valable durant la 1^{ère} année de l'enfant.

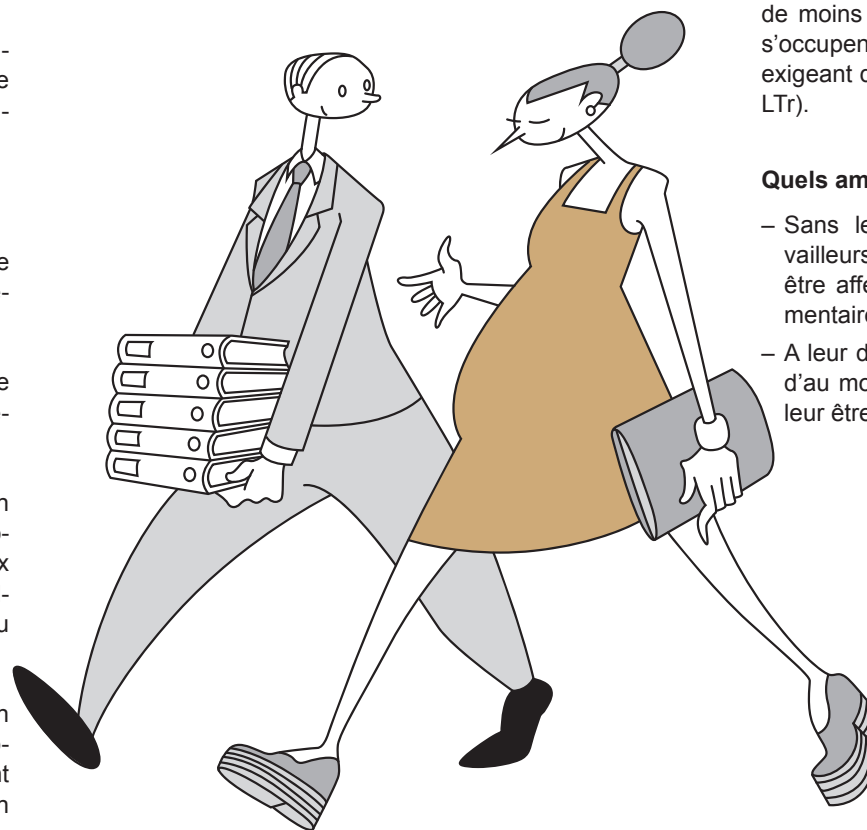
Lorsque la mère allaite son enfant dans l'entreprise, le temps qu'elle y consacre est considéré comme temps de travail.

Si elle s'absente de l'entreprise, c'est alors la moitié du temps consacré à l'allaitement qui est considéré comme temps de travail.

L'employeur ou l'employeuse ne peuvent demander à la travailleuse de compenser le solde du temps non travaillé (article 60, alinéa 2 OLT1).

Quel droit au salaire ?

- la LTr ne règle pas le droit au salaire pour les absences, sans raisons médicales, de la femme enceinte.
- la LTr ne règle pas le droit au salaire lié au temps consacré à l'allaitement.
- droit au salaire à 80 % lorsqu'aucun travail équivalent ne peut être proposé aux femmes enceintes et aux mères qui allaitent occupées habituellement à certains travaux pénibles ou dangereux (article 35, alinéa 3 LTr).
- droit au salaire à 80 % lorsqu'aucun travail équivalent ne peut être proposé aux femmes enceintes qui sont occupées habituellement entre 20h et 6h (article 35b, alinéa 2 LTr).



Travailleurs et travailleuses ayant des responsabilités familiales

Qui ?

Les personnes ayant des enfants de moins de quinze ans et celles qui s'occupent de parents ou de proches exigeant des soins (article 36, alinéa 1 LTr).

Quels aménagements horaires ?

- Sans leur consentement, ces travailleurs et travailleuses ne peuvent être affecté-e-s à un travail supplémentaire.
- A leur demande, une pause de midi d'au moins une heure et demie doit leur être accordée.

Garde des enfants malades

Sur présentation d'un **certificat médical pour l'enfant**, l'employeur ou l'employeuse ont l'obligation d'accorder un congé pour le temps nécessaire à la garde d'un ou d'une enfant malade (article 36, alinéa 3 LTr) aux travailleurs et travailleuses ayant des responsabilités familiales.

Qui ?

Le père ou la mère.

Combien de temps ?

La durée du congé est de trois jours, au maximum, par cas de maladie.

Quel droit au salaire ?

Selon le CO

La jurisprudence a reconnu que la garde d'un ou d'une enfant malade entrait dans le champ de l'article 324a du CO, qui s'applique à tous les cas d'empêchement de travailler non fautifs, inhérents à la personne du travailleur ou de la travailleuse, tels que la maladie ou l'absence due à l'accomplissement d'une obligation légale.

L'article 324a CO fixe un crédit total annuel pour le droit au salaire à l'occasion des différents types d'empêchement de travailler auxquels il s'applique. La première année d'emploi, le salaire est dû pendant 3 semaines à 100%, par la suite, pour le canton de Genève, la période est fixée selon l'échelle de Berne (en annexe).

Le droit au salaire naît si les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois.

Les congés maternité et adoption

Loi fédérale sur les allocations pour perte de gain en cas de service et de maternité

L'allocation de maternité fédérale a été acceptée par le peuple le 26 septembre 2004 et est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2005.

Qui peut en bénéficier ?

Les mères salariées, indépendantes ou travaillant dans l'entreprise de leur mari contre un salaire en espèce.

Elles doivent avoir été assurées à l'AVS durant les neuf mois précédant l'accouchement et avoir eu une activité lucrative durant cinq mois.

Quand ?

Le jour de l'accouchement et pour une durée de 98 jours.

En cas d'hospitalisation prolongée du nouveau-né, la mère peut demander que le versement de l'allocation soit ajourné jusqu'au moment où l'enfant retourne à la maison.

Il prend fin avant ce terme si la mère reprend une activité lucrative.

Quel montant ?

L'indemnité journalière est égale à 80 % du revenu moyen de l'activité lucrative obtenu avant le début du droit à l'allocation.

Au maximum 172 francs par jour.

Loi cantonale genevoise instituant une assurance en cas de maternité et d'adoption

La loi sur l'assurance maternité cantonale est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2005. Elle vise à compléter l'allocation fédérale.

C'est toutefois le 1^{er} juillet 2001 que la première mouture de la loi cantonale a vu le jour, une première en Suisse.

Qui peut en bénéficier ?

Les mères ayant accouché et les parents adoptifs. Les parents adoptifs peuvent choisir quel parent bénéficiera des prestations.

Les mères doivent avoir été assurées à l'AVS durant les neuf mois précédant l'accouchement ou le placement en vue d'adoption et avoir eu une activité lucrative durant au moins cinq mois *sur le territoire du Canton de Genève*.

Quand ?

Le jour de l'accouchement et pour une durée de 112 jours (16 semaines).

Durant les 14 premières semaines, les allocations de maternité cantonales peuvent être octroyées sous forme d'un complément à l'assurance fédérale. Durant les 15^e et 16^e semaines, seule l'allocation cantonale est versée.

Le jour du placement d'un ou d'une enfant en vue de son adoption, voire dès que les parents prennent congé pour aller chercher l'enfant, pour autant que l'enfant ait moins de 8 ans révolus, et pour une durée de 112 jours (16 semaines).

Quel montant ?

L'indemnité est égale à 80 % du revenu de l'activité lucrative déterminant pour le calcul des cotisations AVS.

Au minimum 54 francs par jour.

Au maximum 238 francs par jour.

Conciliation travail-famille dans la pratique

Réussir à concilier travail et famille ne peut qu'avoir un effet positif sur chacun et chacune. En effet, si l'organisation de ce partage est satisfaisante, le temps consacré à chaque « partie » est de meilleure qualité et la productivité de la personne en est augmentée. Il est donc dans l'intérêt de toutes et tous, employeurs, employeuses, travailleurs et travailleuses, que ce partage se fasse au mieux et le plus souvent possible.



Contenu des CCT

On peut dès lors regretter que les différentes lois applicables en la matière ne prévoient pas de « recettes » permettant de concilier vie professionnelle et vie privée.

Cependant, des brochures, éditées par le bureau fédéral de l'égalité entre hommes et femmes intitulées « Fairplay-at-home » « Fairplay-at-work » combrent, en partie en tous les cas, cette lacune, et donnent des pistes afin de pouvoir au mieux gérer la conciliation des temps.

Ces brochures présentent notamment des mesures permettant de faciliter l'articulation entre travail et famille et mettent en avant les avantages que les entreprises peuvent en retirer.

Plusieurs possibilités s'offrent aux entreprises afin de permettre à leurs employé-e-s de concilier vie professionnelle et vie privée :

- Modèle d'aménagement du temps de travail et d'organisation du travail flexibles, partage du travail, notamment le *jobsharing* ;
- Encourager le travail à temps partiel ;
- Encourager la formation continue ;
- Mettre à profit de façon optimale les compétences des collaboratrices et collaborateurs ;
- Egalité des salaires ;
- Sensibiliser les hommes aux mesures favorables à la famille, etc.

Le site www.fairplay-at-work.ch vous renseignera de manière plus détaillée sur cette question.

Cadre de l'analyse

Notre examen a porté sur l'ensemble des conventions collectives de travail en vigueur à Genève en 2005, sur des accords intéressant aussi bien des secteurs économiques (au total 79) que des entreprises (au total 43).

Il faut préciser qu'une convention collective de travail (CCT) s'applique aux entreprises qui l'ont signée.

Une CCT peut être rendue obligatoire à toute une branche économique si les partenaires sociaux du secteur en font la demande ou qu'une surenchère abusive et répétée est constatée, et que les critères de représentativité des travailleurs et travailleuses et entreprises affiliés sont remplis. Une convention collective étendue s'applique à toutes les entreprises du secteur.

En 2005 à Genève, les conventions des secteurs du bâtiment, de l'hôtellerie-restauration, du commerce de détail (pour les entreprises avec au moins 3 employé-e-s), de la coiffure, de la sécurité (pour les entreprises avec au moins 20 employé-e-s), de la boucherie-charcuterie, des laboratoires de prothèse dentaire, des échafaud-euse-s et de l'industrie du meuble étaient étendues.

Articulation entre activité professionnelle et vie privée

Ce sujet ne semble pas faire partie des domaines principaux sur lesquels porte la négociation entre partenaires sociaux. Il est peu présent dans les conventions collectives de travail, à quelques exceptions près :

- Pour les personnes ayant des responsabilités familiales, il faudra offrir de nouvelles formes de travail et d'horaires en fonction des possibilités de l'entreprise (CCT Mécatronique nationale : art. 26 al. 1).

- Une attention particulière doit être vouée aux besoins des collaborateurs et collaboratrices ayant des obligations familiales et d'entretien. Les CFF encouragent toute mesure visant à concilier les tâches professionnelles avec les tâches familiales (CCT CFF art 27 al.3.).
- Dans la mesure du possible, seront à leur demande dispensé-e-s entièrement ou partiellement de travailler en soirée, les salarié-e-s ayant des enfants ou des parents à charge et qui ne peuvent confier leurs tâches d'encadrement à une tierce personne (CCT cadre commerce de détail art 10 al.2, 2 CCT d'entreprise).
- Les collaborateurs et collaboratrices ayant des responsabilités familiales ont droit à des aménagements de la durée du travail tenant compte de leur situation (2 CCT d'entreprise).
- Lors de la fixation des vacances, il est tenu compte du fait que le travailleur ou la travailleuse ont la charge d'enfants scolarisé-e-s (7 CCT de secteur et 1 CCT d'entreprise).

Responsabilités familiales

Compte tenu du faible nombre de dispositions intéressant cette problématique, le champ de la recherche a été élargi à l'ensemble des questions touchant les personnes actives ayant des responsabilités familiales.

Congé maternité à la naissance d'un enfant

Les analyses faites en 2001 et 2005 montrent qu'une évolution significative est intervenue. Le congé maternité genevois, entré en vigueur en juillet 2001, en a peut-être été l'un des facteurs. Le congé maternité fédéral, entré en vigueur le 1^{er} juillet 2005, aura-t-il lui aussi une influence ?

18 semaines

20 semaines

16 sem. payées à 90%

16 sem. payées à 100%

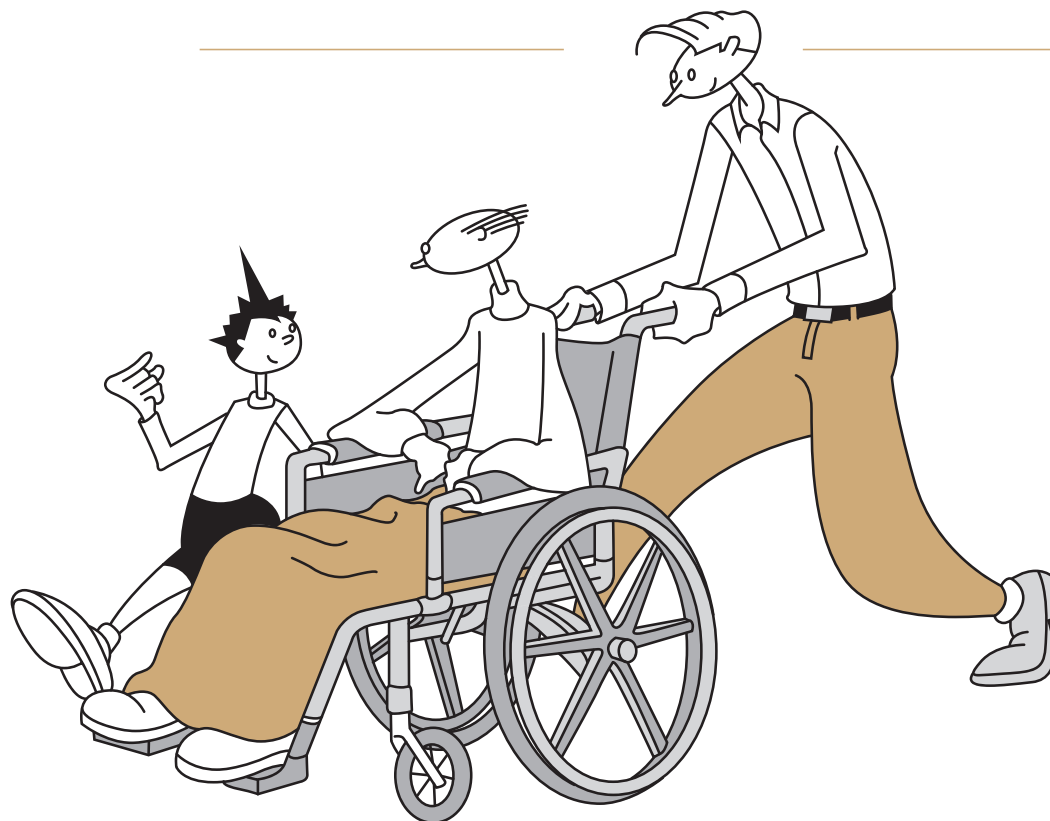
1 CCT d'entreprise en 2005 et 2001

3 CCT de secteur et 6 CCT d'entreprise en 2005,

1 CCT d'entreprise en 2001

1 CCT d'entreprise en 2005 et 2001

1 CCT de secteur et 6 CCT d'entreprise en 2005



Conclusion

Jours de congé à la naissance d'un enfant (père)

Le droit à quelques jours de congé, payés, à la naissance d'un enfant, est fréquemment traité dans les conventions collectives (60 CCT de secteur sur 79 et 31 CCT d'entreprise sur 43).

La durée du congé octroyé varie entre 1 jour et 2 semaines :

1 jour	41 CCT de secteur et 6 CCT d'entreprise
2 jours	17 CCT de secteur et 24 CCT d'entreprise
3 jours	1 CCT de secteur et 7 CCT d'entreprise
5 jours	3 CCT de secteur et 3 CCT d'entreprise
2 semaines	1 CCT d'entreprise

Congé en cas de maladie d'un enfant

Bien que le principe soit parfois simplement énoncé et non concrétisé sous la forme d'un droit à un certain nombre de jours de congé, 18 CCT de secteur et 23 CCT d'entreprise prévoient que l'employeur ou l'employeuse accordent du temps libre aux travailleuses et travailleurs en cas de maladie d'un ou d'une enfant.

Ce droit varie entre 2, 3, 5 ou 10 jours dans l'année. Le plus souvent, ce sont trois jours de congé qui sont accordés. Deux CCT d'entreprise prévoient plus de jours pour une famille monoparentale (5 jours au lieu de 2).

Congé parental non rémunéré

10 CCT de secteur et 11 CCT d'entreprise traitent du droit à un congé parental non rémunéré. Dans la plupart des cas, ce congé est d'une année au maximum.

Dans 8 CCT de secteur et 7 CCT d'entreprise, il peut être pris par le père ou la mère.

Dans 2 CCT de secteur et 4 CCT d'entreprise, il ne peut être pris que par la mère.

Plus d'informations sur les CCT : www.geneve.ch/ocirt

Nous espérons que cet état des lieux permettra de mieux sensibiliser les employeurs et employeuses, les travailleurs et travailleuses ainsi que toute personne intéressée à la problématique de l'égalité au travail et à l'articulation entre activité professionnelle et vie privée.

Une application plus stricte de la LEg permettrait sans doute d'obtenir de meilleurs résultats en termes d'articulation entre activité professionnelle et vie privée.

Notre examen met en évidence le fait qu'il reste encore du chemin à parcourir afin d'aboutir à une application optimale de la LEg.

Les statistiques font en effet apparaître que les plaintes pour infraction à la LEg sont peu nombreuses. Cela s'explique en grande partie par le fait que le contrôle de l'égalité ne repose que sur les initiatives personnelles des victimes de discriminations. Or, beaucoup d'obstacles les retiennent de saisir les tribunaux, notamment la crainte de la perte de l'emploi, la peur de ne pas être pris-e-s au sérieux, la honte, le « mythe de la provocation », la difficulté de prouver les discriminations, essentiellement le harcèlement sexuel pour lequel l'allègement du fardeau de la preuve ne s'applique pas.

Il s'agit donc de trouver des solutions permettant d'impliquer davantage l'Etat dans le processus de contrôle du respect de l'égalité. Dans un rapport intitulé « Comment faire respecter l'égalité salariale entre les hommes et les femmes »¹, rédigé dans le cadre de l'anniversaire des 10 ans de la LEg sur mandat des bureaux romands de l'égalité, Maître Elise Gogniat propose un certain nombre de mesures dans ce sens. Ce rapport préconise tout d'abord l'utilisation des procédures existant au niveau cantonal pour l'attribution des marchés publics et des aides financières, avant d'instaurer un véritable organe de contrôle étatique, lequel se verrait chargé de la vérification de la bonne application de la loi et de la dénonciation des cas de discriminations à la justice.

¹Le rapport mentionné ci-dessus est téléchargeable depuis le site www.leg.ch

En tous les cas, afin d'améliorer l'application de la loi dans le milieu professionnel et au quotidien, les mentalités doivent continuer à évoluer.

De plus, à la lecture de la législation existante, force est de constater qu'en Suisse, la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée reste une problématique privée, individuelle.

Il est donc essentiel que les partenaires sociaux et les entreprises prennent conscience des avantages, tant pour les employeurs et employeuses que pour les travailleurs et travailleuses, d'un environnement professionnel tenant compte de la vie privée.

Le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) précise que « Le Conseil fédéral considère l'amélioration de la conciliation des vies professionnelle et familiale comme une priorité politique. Le Département fédéral de l'économie, en tant qu'organe responsable de la politique économique et de la politique du marché du travail, concentre ses activités sur des projets d'information et de sensibilisation, ainsi que de diffusion des bonnes pratiques ». En 2005, le SECO a réalisé une analyse coûts-bénéfices d'une politique d'entreprise favorable à la famille. Celle-ci a démontré qu'une politique d'entreprise favorable à la famille s'avère économiquement intéressante (www.seco-admin.ch).

Actuellement, de nombreuses associations s'engagent pour sensibiliser les entreprises par le biais de conseils ou de formations. Les contenus des CCT tendent à évoluer vers des congés parentaux allongés. Des entreprises mettent sur pied des crèches, proposent des aménagements du temps de travail.

Souhaitons que les efforts des partenaires sociaux se poursuivent tant au niveau des initiatives individuelles des entreprises qu'au niveau de la négociation de conventions collectives de travail.

Remerciements

Nous remercions le Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme pour sa précieuse collaboration à la réalisation de cette brochure.

Nous remercions également Mme Pascale Byrne-Sutton, directrice adjointe de l'OCIRT de 1989 à 2003, actuellement directrice générale de l'Office de la jeunesse, qui avait réalisé en mars 2002 un projet de brochure sur le thème de la conciliation des horaires familiaux, professionnels et scolaires, projet dont nous nous sommes inspirées notamment pour la partie concernant la Loi fédérale sur le travail.

Annexes

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

du 24 mars 1995 (Etat le 22 février 2005)

Section 1 – But

Art. 1

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

Section 2 – Egalité 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 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 art. 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 obligations, 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'autorité 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 à l'al. 2 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 al. 2 et 3 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, lorsqu'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 obligations

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'art. 5, al. 2, 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'art. 336b du code des obligations 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.
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'art. 336a du code des obligations 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'art. 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'art. 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'art. 58 du statut des fonctionnaires du 30 juin 1979 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'art. 5, al. 2, 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. Le personnel de la Confédération peut, dans le délai de recours prévu à l'art. 50 de la loi du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative, s'adresser à une commission de conciliation. Cette dernière conseille les parties et tente de les amener à un accord.
4. L'article. 103, let. b, de la loi fédérale d'organisation judiciaire du 16 décembre 1943 (Organisation judiciaire) n'est pas applicable aux décisions prises en dernière 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 art. 14 et 15 et contrôler la mise en œuvre 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'art. 5, al. 1, let. 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 1996

Echelle de Berne

Droit au salaire selon l'échelle de Berne

Durant la première année de service	3 semaines
Durant la deuxième année de service	1 mois
Durant la troisième et la quatrième année de service	2 mois
Dès la cinquième jusqu'à la neuvième année de service	3 mois
Dès la dixième jusqu'à la quatorzième année de service	4 mois
Dès la quinzième jusqu'à la dix-neuvième année de service	5 mois
Dès la vingtième jusqu'à la vingt quatrième année de service	6 mois

Liens utiles

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail	www.geneve.ch/ocirt
Service pour la promotion de l'égalité entre homme et femme	www.geneve.ch/egalite
Confédération	www.admin.ch
Secrétariat d'Etat à l'économie	www.seco-admin.ch
Pouvoir judiciaire - Tribunaux	www.geneve.ch/tribunaux
Union des Associations Patronales Genevoises	www.uapg.ch
Communauté genevoise d'action syndicale	www.cgas.ch
Inspection du travail du canton du Jura	www.jura.ch/ltr/
Conciliation travail et famille	www.fairplay-at-work.ch
Association pour la conciliation profession et famille	www.via2.ch
Association romande des crèches d'entreprises	www.crechesentreprises.org
Centre de liaison des associations féminines genevoises	www.clafg.ch

Cette brochure peut être téléchargée sur le site
www.geneve.ch/ocirt