



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI  
**Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG**

## **Analyse d'impact sur l'égalité entre femmes et hommes dans les projets législatifs**

Guide

Sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG)

Michelle Cottier, Regula Kägi-Diener, Zita Küng\*, Irène Schmidlin (FRI Institut suisse d'études juridiques féministes et gender law)

\* direction du projet

Berne, mars 2015

## **Guide relatif à l'analyse d'impact sur l'égalité entre femmes et hommes dans les projets législatifs**

### ***Buts et fondement de l'instrument***

*L'article 141 alinéa 2 lettre i de la loi du 13 décembre 2002 sur l'Assemblée fédérale (Loi sur le Parlement ; LParl ; RS 171.10) exige que, dans son message à propos d'un projet législatif, le Conseil fédéral fasse le point sur les conséquences que le projet aura sous l'angle de l'égalité entre hommes et femmes. L'obligation de réaliser l'égalité de droit et de fait entre femmes et hommes dans l'ensemble de l'ordre juridique, qui sous-tend cette disposition, repose notamment sur l'article 8 alinéa 3, 2<sup>ème</sup> phrase, en lien avec l'article 35 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst. ; RS 101), ainsi que sur nombre d'obligations internationales, dont celles qui découlent de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF ; RS 0.108).*

*Le principe d'égalité est en lien étroit avec l'interdiction de discriminer découlant de l'article 8 alinéa 2 Cst. qui prévoit que nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe (à propos de ce concept, cf. page 8 s.), de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique.*

*Afin d'atteindre ces objectifs, il est préférable de procéder à l'analyse d'impact sur l'égalité dès la phase de conception du projet législatif.*

**Le but de ce guide consiste à exposer concrètement les étapes nécessaires pour examiner les conséquences d'un projet législatif sur l'égalité entre femmes et hommes.**

Le guide comprend cinq étapes de travail.

- **Etape 1 – Exposé de la situation générale de départ et identification des groupes de personnes concernés:** Lors de cette étape, on examine la définition du problème à l'origine de la réforme et la situation juridique dans le domaine considéré, en particulier au regard de l'égalité entre femmes et hommes. En outre, on identifie les groupes de personnes concernés par le droit en vigueur et le projet législatif (cf. page 4)
- **Etape 2 – Exposé de la situation de fait des groupes de personnes concernés dans le domaine à régler:** Lors de cette étape, on examine la situation actuelle dans laquelle se trouvent les femmes et les hommes sur la base des 3 R: Représentation, Ressources, et Réalités/Risques (cf. page 7).
- **Etape 3 – Examen de la situation décrite lors de l'étape 2 au regard des obligations que le respect du principe d'égalité entre femmes et hommes impose au législateur :** Lors de cette étape, on vérifie la réalisation de l'égalité formelle, de l'égalité matérielle et le respect des obligations positives de l'Etat de garantir l'égalité (cf. page 13).
- **Etape 4- Evaluation et appréciation des effets de la réglementation projetée sur l'égalité des sexes (analyse d'impact):** Lors de cette étape, on évalue et apprécie juridiquement les effets futurs pour l'égalité entre femmes et hommes de l'esquisse d'acte normatif et de l'avant-projet développés dans le cadre du projet législatif (cf. page 20).
- **Etape 5: Développement de variantes qui réalisent mieux l'égalité:** Cette étape consiste à développer des variantes au projet législatif afin de remédier aux éventuels déficits constatés lors de l'étape 4 (cf. page 23).

➤ **Rapport concernant l'analyse d'impact sur l'égalité:**

**Les résultats des cinq étapes de travail sont résumés dans un rapport (cf. formulaire 'Rapport').**

## Coordination avec l'ensemble du projet

Les étapes 1 à 3 du présent guide se basent sur les étapes suivantes du guide de législation: Modules « lois », « ordonnances », « initiatives parlementaires » (GL 2013),

lien :

<https://www.bj.admin.ch/dam/data/bj/staat/legistik/hauptinstrumente/module-f.pdf>

**Préparation des travaux et collecte des informations nécessaires (GL ch. 83 ss)** : la collecte de données sur l'état de l'égalité entre femmes et hommes dans le domaine de la réglementation doit déjà être planifiée à ce stade. Si l'office ne dispose pas des informations ni des compétences nécessaires, il convient de consulter des expert-e-s et des sources externes.

**Définir le problème, fixer les objectifs (GL ch. 96 ss, 111 ss)** : Si le résultat de l'étape 3 révèle des difficultés relatives à la réalisation de l'égalité des sexes, il convient d'examiner comment intégrer la suppression de ces déficits dans la définition initiale du problème.

**Définir le cadre normatif (GL 126 ss)** : la manière dont l'obligation juridique de réaliser l'égalité entre femmes et hommes est concrétisée dans le domaine concerné doit être examinée lors de l'analyse du cadre normatif.

### ➤ Examen préalable :

**La question de savoir quels projets législatifs doivent être soumis à une analyse d'impact sur l'égalité fait l'objet d'un examen préalable en quatre étapes. Le Bureau fédéral de l'égalité BFEG se tient à disposition pour répondre aux éventuelles questions.**

## Etape 1. Exposé de la situation générale de départ et identification des groupes de personnes concernés

### But de l'étape :

Il s'agit d'exposer la situation de départ relativement à :

- la définition du problème à l'origine de la réforme;
- la situation juridique actuelle en général ;
- la situation juridique par rapport à l'égalité entre femmes et hommes dans le domaine concerné.

Il convient d'identifier les groupes de personnes concernés par le droit en vigueur ainsi que par le projet législatif :

- les destinataires direct-e-s et indirect-e-s ;
- les personnes indirectement concernées ;
- les personnes en charge de l'application du droit.

### 1.1. Situation de départ en général

L'analyse d'impact sur l'égalité commence par l'exposé de la situation de départ du projet législatif (cf. guide de législation GL 2013, ch. 96 ss). Dans de nombreux cas, celle-ci n'est pas focalisée sur la question de l'égalité.

Une motion Gutzwiller part du principe que concubins et concubines sont discriminé-e-s par le droit des successions en vigueur.

On critique la procédure de consultation pour son absence d'unité et de transparence (LCo) – la révision n'est pas motivée par des questions en lien avec l'égalité.

On constate des déficits en matière d'intégration des

- Quel **problème** est à la base du projet selon le mandat de légiférer ?
- Quels sont les **buts** du projet législatif ?
- Quelle est la **situation actuelle** dans le domaine de la réforme ?
- Quelles **normes** concrétisent explicitement l'**obligation de réaliser l'égalité en droit et en fait entre les femmes et les hommes** (art. 8 al. 3 Cst.) dans le domaine de la réforme ?

Il s'agit de supprimer les discriminations des concubins et concubines et d'adapter de manière générale le droit des successions aux modifications des modes de vie.

Il faut régler plus strictement les délais de la procédure de consultation et centraliser la direction de la procédure.

Les concubins et concubines ne sont ni héritiers légaux ni réservataires.

En droit du travail, la loi sur l'égalité (LEg) concrétise l'obligation de promouvoir en fait et en droit l'égalité entre les femmes et les hommes.

La loi sur la concurrence déloyale considère comme déloyal de ne pas observer les conditions de travail légales imposées à la concurrence. Respecter l'égalité fait partie de ces conditions de travail.

## 1.2. Groupes de personnes

Il convient de vérifier quels groupes de personnes sont concrètement concernés par le projet législatif. Cet examen est nécessaire pour exposer et évaluer la situation sous l'angle de l'égalité dans le domaine concerné, car le principe d'égalité se rapporte toujours à des personnes ou à des groupes de personnes concrets.

Les questions suivantes sont déterminantes :

- Quel groupe de personnes est **destinataire direct** du projet législatif ? Qui peut déduire des droits de la réglementation ? Qui se voit imposer des obligations ?
- Au-delà des personnes directement concernées par la réglementation, celle-ci a-t-elle **des effets sur d'autres groupes de personnes** ? Entraîne-t-elle des droits ou des obligations pour d'autres groupes de personnes ?

La loi sur la consultation (LCo) prévoit d'inviter certaines associations et institutions à donner un avis.

Le droit des successions fonde des droits et des obligations pour les héritiers et les héritières.

Le droit des assurances sociales comporte des droits et des obligations pour les personnes assurées et les employeurs et employeuses.

La loi sur les étrangers (LEtr) touche de manière indirecte les personnes de nationalité suisse dont les membres de la famille sont de nationalité étrangère, les enfants de personnes de nationalité étrangère, ainsi que les employeurs et employeuses de personnes de nationalité étrangère.

- Est-ce que le projet entraîne des modifications pour des **groupes professionnels** ou de spécialistes ?
- Est-ce que des personnes sont incluses ou exclues par la réglementation sur la base de **caractéristiques particulières inhérentes à la personnalité ou sur la base de leur situation ou mode de vie** ?
- A quel groupe de personnes est confiée **l'application de la réglementation** : quel groupe de personnes est actif dans les institutions, comités et instances compétentes ?

Droit de la famille: avocats et avocates, médiateurs et médiatrices.

Loi sur la procédure de consultation: politiciens et politiciennes, membres de l'administration.

LEtr (sous l'angle de l'intégration): Ecoles, écoles de langues, associations de quartiers, etc.

Les concubins et concubines ne sont pas héritiers légaux les uns des autres en raison de l'absence de mariage avec le *de cujus*.

Une réforme fiscale exclut par exemple les personnes célibataires et les communautés dans lesquelles un-e des deux partenaires n'a pas de travail rémunéré.

Droit de la famille: juges, membres des autorités de protection de l'enfant et de l'adulte, titulaires de mandats de curatelle ou de tutelle, services sociaux.

### **Résultat intermédiaire de l'étape 1 :**

*Dressez une liste complète des groupes de personnes qui jouent un rôle dans le domaine de réglementation en question. Réduisez le nombre des groupes à analyser pour qu'il en reste deux à cinq et motivez votre choix.*

### ➤ **Marche à suivre:**

**Les groupes de personnes constituent le point de départ de l'analyse prévue dans les étapes suivantes. Pour chaque groupe, veuillez procéder à une analyse séparée à chacune des étapes suivantes.**

## Etape 2. Exposé de la situation de fait du groupe de personnes dans le domaine concerné

### But de l'étape :

Il s'agit de décrire l'état actuel de la situation des femmes, des hommes, des filles et des garçons via:

- l'exposé de la **représentativité** numérique des femmes et hommes concernés ;
- la mise en évidence des **ressources** déterminantes dans le domaine de réglementation ainsi que de la manière dont ces ressources sont réparties entre les femmes et les hommes ;
- la description de la **réalité** vécue par les personnes concernées et les risques pour l'égalité dans le domaine considéré.

*La deuxième étape consiste à décrire la situation existante, avant la révision, pour chaque groupe de personnes choisi. La description s'oriente sur l'analyse des 3 R : Représentation, Ressources, Réalités/Risques.*

*Etant donné qu'une mesure ne produit pas forcément les mêmes effets sur les groupes de personnes concernés, l'analyse doit être menée séparément pour chacun des groupes afin de vérifier le mécanisme d'action.*

### ➤ Sur l'apport de sources et d'informations :

**Pour décrire les trois R, utilisez des données fiables provenant de recherches scientifiques (statistiques, études en sciences sociales, évaluations). Si aucune donnée n'est disponible, formulez vos propres suppositions sur la base de critères vérifiables (par exemple données provenant de l'étranger, littérature générale en sciences sociales, cf. également le renvoi aux informations données à la fin de cette étape).**



## Explications terminologiques

L'exigence du respect de l'égalité fait référence aux femmes et aux hommes. A propos de cette distinction, il convient de donner trois explications :

- Les inégalités en raison du sexe se produisent souvent en lien avec d'autres discriminations ou sont renforcées par de telles discriminations (âge, mode de vie, orientation sexuelle, nationalité, handicap, religion, etc.). Pour cette raison, il est important de rassembler des données également à propos de ces catégories dans le cadre de l'examen des trois R.
- Les discriminations fondées sur le sexe se manifestent souvent par des stéréotypes. Ceux-ci attribuent certaines caractéristiques et comportements aux personnes en raison de leur sexe. Ces stéréotypes de genre peuvent concerner tout le monde : une femme qui, parce qu'elle assume une tâche de direction avec détermination, ne répond pas aux attentes liées à sa « féminité », comme un homme qui exerce une activité considérée comme typiquement féminine (prise en charge de tâches de soins, travail émotionnel, etc.).
- Toutes les personnes ne s'identifient pas avec les catégories „homme“ et „femme“. L'expérience de ne pas correspondre aux normes dominantes constitue également un désavantage lié au sexe pour ces personnes. Ainsi, les personnes transgenres ne se considèrent pas comme appartenant au sexe qui leur a été assigné à la naissance ou ne souhaitent pas être assignées à un des sexes. Les personnes intersexuées possèdent des caractéristiques appartenant aux deux sexes sur le plan médical et décident d'une identité masculine, féminine ou intermédiaire. Dans le cadre de l'examen des trois R, leur situation doit toujours être prise soigneusement en considération.

### ➤ **Marche à suivre:**

**Désignez le groupe de personnes 1 et répondez aux questions suivantes :**

## 2.1. R-Représentation

La question de la représentation implique d'examiner combien de femmes et d'hommes, respectivement de filles et de garçons, sont représentés dans le groupe de personnes étudié et quelles autres différences peuvent être décrites à l'intérieur du groupe. Cet aspect est particulièrement important afin de saisir la manière dont les différentes formes de discriminations interagissent (cf. explications p. 8).

Les questions suivantes sont déterminantes :

- **Combien de femmes, d'hommes, de filles ou de garçons le groupe compte-t-il ?**
- La **structure d'âge** des personnes du groupe est-elle connue ? Quel est le pourcentage de femmes et d'hommes dans chaque groupe d'âge ?
- Les **modes de vie des personnes** du groupe sont-ils connus (mariage, partenariat enregistré, concubinage de couples du même sexe ou de sexes différents, cohabitation avec les enfants, monoparentalité, etc.) ?
- La **nationalité** des personnes du groupe est-elle connue ?
- Le nombre de personnes du groupe ayant un **handicap** est-il connu ?

Droit des successions: combien de femmes, d'hommes, de filles ou de garçons ont hérité pendant l'année XXX ?

Droit des assurances sociales: combien de femmes, d'hommes, de filles ou de garçons perçoivent des prestations respectivement fournissent des contributions ?

LCo: Quelle est la proportion de femmes et d'hommes, de filles ou de garçons au sein des organisations qui participent à la procédure de consultation ou sont invitées à le faire ?

LEtr (intégration): Quelle est la proportion de femmes et d'hommes, de filles ou de garçons avec qui des conventions d'intégration sont conclues ?

Droit fiscal: quels sont les modes de vie des personnes qui prennent soin des enfants (mariage, partenariat enregistré, communauté de vie, famille d'accueil, etc.) ?

Aménagement du territoire: Combien de personnes avec un handicap sont représentées dans le groupe concerné par une nouvelle répartition des lieux d'habitation et de travail ?

- **L'appartenance religieuse** des personnes du groupe est-elle connue ?
- Existe-t-il **d'autres éléments** pertinents liés aux personnes du groupe ?

LEtr (intégration): A quelle religion appartiennent les femmes concernées par les mesures d'intégration ? Et les hommes ?

Combien, parmi les hommes et femmes concerné-e-s, vivent dans des territoires urbains, ruraux, suburbains, etc.

## 2.2. R-Ressources

Accomplir les tâches propres au domaine considéré peut nécessiter des ressources déterminées telles que l'argent, le temps, l'espace, la formation, les capacités de communication, la nationalité, etc. La question de la répartition des ressources entre femmes et hommes, filles et garçons est importante du point de vue de l'égalité. Exposez à chaque fois dans quelle mesure les femmes et hommes disposent de ces ressources, s'il existe des différences sur la base de l'âge, des modes de vie, de la nationalité, de l'état de santé, de la religion, etc. (cf. sous R-Représentation) ou si une combinaison de ces critères influence la répartition des ressources.

Les questions suivantes sont déterminantes :

- **Quelles ressources sont importantes dans le domaine de réglementation** ? L'argent, le temps, l'espace, la formation, le perfectionnement, l'accès à l'information et à la technologie de l'information, la position sociale et professionnelle, les connaissances, notamment linguistiques, le réseau, la santé, la sécurité, la culture ? Y a-t-il d'autres ressources pertinentes à prendre en considération ?
- De quelle manière sont **réparties les ressources** entre hommes et femmes, filles et garçons du groupe considéré ?

Droit fiscal: dans ce domaine, les ressources suivantes sont essentielles: temps, argent, information sur les questions fiscales, connaissances linguistiques.

LEtr (intégration): Outre toutes les ressources mentionnées ci-dessus, la liberté de mouvement et l'autonomie sont déterminantes pour une intégration réussie.

LCo: Les ressources suivantes sont nécessaires pour pouvoir participer à la procédure de consultation: formation, réseautage, accès à l'information.

LEtr (intégration): il s'agit de s'interroger sur la répartition des ressources mentionnées ci-dessus entre hommes et femmes de nationalité étrangère, ainsi qu'au sein de ces groupes sur la base de l'âge, des modes de vie, de la nationalité, de situations de handicap, etc.

## 2.3. R-Réalités/Risques

Les réalités et risques touchent de manière différenciée les hommes, femmes, garçons ou filles appartenant à un groupe de personnes déterminé. Les personnes qui ne correspondent pas aux catégories « homme » ou « femme » sont exposées à des risques particuliers (voir explication p. 8).

Les questions suivantes sont déterminantes :

- Quelles **obligations ou charges** reposent sur les femmes et les hommes, les filles et les garçons ?
- Quelles charges et obligations peuvent **empêcher** les femmes et les hommes, les filles et les garçons de **faire valoir leurs droits** ?
- Existe-t-il dans le domaine considéré des **stéréotypes de genre** qui dissuadent les femmes et les hommes, les filles et les garçons de faire valoir leurs droits ?
- Existe-t-il des stéréotypes de genre susceptibles d'empêcher une personne de **choisir librement et de manière indépendante son identité sexuelle et son mode de vie** ?
- Les femmes ou les hommes, filles ou garçons sont-ils exposé-e-s à la **violence** dans le domaine considéré ?

LEtr (intégration): les obligations et charges telles que le soin aux enfants, aux proches, le travail rémunéré, le soutien financier aux membres de la famille à l'étranger sont déterminantes.

Les personnes concernées peuvent manquer de temps pour faire valoir leurs droits, par exemple en tant que travailleuses, en raison de leur prise en charge de personnes dépendantes.

Le stéréotype répandu selon lequel les femmes seraient moins douées en logique et en mathématiques peut avoir pour effet de restreindre l'exercice du droit à choisir librement une profession pour les filles.

Le stéréotype du pourvoyeur travaillant à temps plein peut limiter les hommes dans le choix de leur mode de vie.

Des stéréotypes sur la formation des couples (l'homme est plus âgé et la femme plus jeune) peuvent entraîner des soupçons injustifiés de mariage blanc pour un couple binational qui ne correspond pas à ce qui est attendu.

Des études mettent en lumière que les femmes seraient potentiellement plus touchées par la violence dans l'espace privé et les hommes dans l'espace public.

- Les personnes qui ne s'identifient pas avec les **normes courantes de la masculinité ou de la féminité** sont-elles exposées à la violence ou à l'exclusion ?

Des études montrent que les personnes transgenre (soit des personnes qui s'identifient à un autre genre que celui qui leur a été assigné à la naissance) sont particulièrement touchées par la violence et l'exclusion sur le lieu de travail.

➤ **Marche à suivre:**

**Nommez les autres groupes de personnes et répondez aux questions 2.1. à 2.3. séparément pour chaque groupe.**

**Sources d'informations pour l'étape 2**

Informations de l'Office fédéral de la statistique : <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index.html>

En particulier atlas suisse des femmes et de l'égalité :  
[http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/regionen/thematische\\_karten/gleichstellungsatlas.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/regionen/thematische_karten/gleichstellungsatlas.html)

Bureau fédéral de l'égalité : <http://www.ebg.admin.ch/index.html?lang=fr>

Programme national de recherche PNR 60 Egalité entre hommes et femmes : <http://www.nfp60.ch/F/Pages/home.aspx>

Plateforme d'information humanrights.ch : <http://www.humanrights.ch/fr/droits-humains-suisse/interieure/femmes/>

**Résultat intermédiaire de l'étape 2**

*Résumez la situation de fait relative aux 3 R „représentation”, „ressources” et „réalités/risques” pour chacun des groupes sélectionnés.*

### **Etape 3. Evaluation de la situation actuelle dans le domaine de réglementation au regard des obligations que le respect du principe d'égalité entre femmes et hommes impose au législateur**

But de l'étape : il s'agit d'examiner la situation actuelle dans le domaine de réglementation au regard de l'égalité entre femmes et hommes sous l'angle :

- de la réalisation de l'égalité formelle ;
- de la réalisation de l'égalité matérielle ;
- du respect des obligations positives de l'Etat de transposer l'égalité dans l'ordre juridique entier et de la faire respecter entre personnes privées.

#### **Explications relatives aux fondements juridiques**

Sur la base du droit constitutionnel et international, le législateur a l'obligation de :

- réaliser l'égalité formelle (art. 8 al. 3 Cst., art. 2 lit a, d, g et f CEDEF) ;
- réaliser l'égalité matérielle lorsque l'égalité formelle ne prend pas suffisamment en considération des circonstances de faits, et éliminer les discriminations indirectes, au besoin au moyen de mesures compensatrices (art. 8 al. 3 2<sup>ème</sup> phrase Cst., cf. ég. art. 2 let. a et d CEDEF) ;
- remplir les obligations positives de l'article 35 Cst. (et de l'article 2 let. b, d et e CEDEF), selon lequel l'égalité doit être réalisée dans l'ensemble de l'ordre juridique et également dans les relations qui lient les particuliers entre eux. Les mesures suivantes s'y prêtent :
  - adopter des réglementations répressives, par exemple des normes pénales ou de responsabilité civile (exemples: répression du viol entre conjoints conformément à l'article 190 al. 1 CP, indemnités en cas de discrimination dans les rapports de travail, article 5 al. 2 à 4 LEg).
  - assurer un accès à des procédures judiciaires ou devant les autorités, également par des procédures faciles d'accès telles que des services de médiation, d'aide et de conseil.
  - protection administrative, avant tout par des instances qui peuvent le cas échéant intervenir (exemples : Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées- BFEH).

➤ **Marche à suivre:**

**Partez de la description de la situation actuelle au regard des trois R „représentation“, „ressources“, „réalités/risques“. Utilisez les résultats de l'étape 2 pour les différents groupes.**

### 3.1. Egalité formelle

Les questions suivantes sont déterminantes:

- Lors de l'étape 2, on a constaté des différences entre femmes et hommes, filles et garçons, dans les domaines des trois R « représentation », « ressources », « réalités/risques ». A cet égard, existe-t-il des normes qui **distinguent en fonction du sexe ou en fonction de caractéristiques liées au sexe ?**

Si c'est le cas, il s'agit de vérifier si ces différences sont justifiées, c'est à dire :

- Ces différences sont-elles imposées par des différences biologiques **excluant de manière absolue un traitement identique ?**
- Le traitement différent des femmes et des hommes, des filles et des garçons par la réglementation intervient-il pour **des raisons objectives**, afin d'éviter

Les normes accordant le temps nécessaire à l'allaitement sur le lieu de travail ne concernent que les femmes.

Une réglementation prévoit par exemple que des prestations sociales sont versées spécifiquement aux mères et non aux pères.

Un programme de bourse est réservé aux femmes.

Des différences biologiques justifient de n'accorder des pauses supplémentaires pendant le temps de travail qu'aux mères de nourrissons. En revanche, des différences biologiques ne justifient pas de limiter l'accès aux prestations sociales liées à la prise en charge des enfants pour les pères ou les parents sociaux (partenaires enregistré-e-s du même sexe, beaux-parents, parents d'accueil).

En droit des assurances sociales, le calcul des rentes est pareil pour tou-te-s les assuré-e-s. Toutefois, les statistiques montrent que les femmes âgées sont davantage touchées par la pauvreté que les hommes.

Le processus électoral est identique pour les candidat-e-s mais, selon les statistiques, les femmes sont moins représentées que les hommes dans les fonctions politiques.

LEtr (intégration) : Les conditions légales de l'intégration valent pour tout le monde de la même manière. On constate toutefois qu'elles sont moins fréquemment remplies par les femmes que par les hommes.

une assimilation injustifiée ou afin de réaliser une égalité entre les sexes par le biais par exemple de mesures positives ?

Si la différence n'est pas justifiée par un de ces motifs, il y a violation du principe d'égalité.

### 3.2. Egalité matérielle

Les questions suivantes sont déterminantes :

- En dépit de l'égalité formelle, existe-t-il **des différences de fait importantes** entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons dans les domaines de la représentation, des ressources et des réalités/risques ?

L'offre de bourses scientifiques destinée uniquement aux femmes se justifie lorsque les chercheuses sont discriminées à raison du sexe dans le domaine considéré.

Si c'est le cas :

- La réglementation actuelle a-t-elle **des effets différents sur les sexes** ? (preuve statistique)
- Les différences juridiques reposent-elles sur **des aspects dans le domaine de réglementation qui sont plus souvent remplis par un sexe** que par l'autre dans la réalité (par exemple temps partiel, prise en charge du soin aux enfants, exercice de la violence ou exposition à la violence, etc.) ou est-ce que le fait de ne pas prendre en considération de tels aspects engendre-t-il une situation insatisfaisante sous l'angle de l'égalité ?

On constate que le travail non rémunéré dans le domaine des soins et du care dans le domaine de réglementation est pris en charge de manière prépondérante par les femmes et que ce travail n'entraîne pas de droit à une rente.

On constate que le sexe féminin ne constitue que 20 % des participant-e-s à un appel d'offre des pouvoirs publics.

On constate que les conditions légales d'une intégration réussie sont moins facilement remplies par les femmes que par les hommes en raison de la prise en charge des enfants et de l'isolation sociale qui y est liée.

Les femmes travaillent encore à temps partiel plus fréquemment que les hommes. Des dispositions qui désavantagent les personnes travaillant à temps partiel (par exemple dans la prévoyance vieillesse) touchent davantage les femmes que les hommes.



Si la règle formellement neutre entraîne ou renforce des différences significatives entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons, dans les domaines de la représentation, des ressources et des réalités/risques, il y a également une violation du principe d'égalité.

➤ **Nota bene :**

**La manière dont les différences peuvent être atténuées ou supprimées sera traitée au cours de l'étape 5.**

### 3.3. Obligations de protection

Il découle de l'article 35 Cst. que le législateur doit veiller à ce que l'égalité entre l'homme et la femme soit réalisé dans l'ensemble de l'ordre juridique, c'est à dire également dans les relations qui lient les particuliers entre eux.

Les questions suivantes sont déterminantes :

- Le projet législatif touche-t-il un domaine dans lequel des **relations décisives entre femmes et hommes sont régies par le droit privé** (relations de travail, de bail, de famille, etc.) et le droit en vigueur suffit-il à s'assurer que le principe d'égalité soit respecté par les particuliers concernés ?
- Des **obstacles de fait importants dans les domaines des trois R** empêchent-ils d'utiliser les instruments juridiques de protection, par exemple en raison d'une représentativité insuffisante des femmes ou des hommes, en

Les conditions d'octroi de prestations sociales aux familles incitent-elles à aménager les tâches parentales de manière égalitaire ou sont-elles orientées de manière à ce qu'il soit plus avantageux financièrement qu'un des parents renonce à la prise en charge des enfants et qu'un parent limite fortement son activité lucrative ?

Les dispositions sur les subventions prévoient-elles des conditions pour la réalisation de l'égalité ?

Les mères s'occupant seules des enfants sont généralement touchées par la pauvreté, ce qui peut les empêcher de faire valoir leurs droits, en particulier contre un employeur ou une employeuse.

Les stéréotypes de genre et la norme de l'homme dominant qui s'impose peut empêcher les hommes de demander protection contre la violence dans le couple.

raison d'un accès inégal aux ressources ou en raison de risques particuliers auxquels est confronté l'un ou l'autre sexe ?

Si oui :

- **L'accès aux procédures judiciaires** est-il effectivement ouvert pour tous les groupes dans le domaine de la réglementation et une protection judiciaire efficace est-elle offerte par les autorités et tribunaux (coûts, accès au conseil juridique, accessibilité pour les non-juristes, rapidité de la procédure, exécution des décisions) ?
- **Une aide** est-elle proposée pour éviter la stigmatisation et une victimisation secondaire lors de la mise en œuvre du droit à l'égalité ?
- **Les personnes qui ne s'identifient pas avec les catégories courantes** (homme-femme) et avec les rôles et les normes de comportement bénéficient-elles également de la protection dans le domaine de la réglementation ?
- **Les particuliers ou les services étatiques** peuvent-ils prendre des mesures en vue de mettre en œuvre largement le principe d'égalité ?

Parmi les mesures possibles figurent l'offre de conseil juridique gratuit, la mise à disposition d'aide-mémoires et de formules facilement compréhensibles par des non-juristes en vue d'ouvrir action.

La LEg prévoit une protection contre le congé-représailles à l'article 10. Une évaluation de la LEg a toutefois montré que la crainte des représailles retient les personnes discriminées sur la base du sexe de faire valoir les prétentions découlant de cette loi.

Les personnes trans\* discriminées en raison de leur changement de sexe bénéficient-elles d'une protection ?

Est-il possible de bénéficier de la protection contre les discriminations sur la base du sexe sans être assigné à un sexe ou en adoptant une identité qui ne correspond pas aux catégorisations de l'état civil ?

Les pères bénéficient-ils des mesures prévues pour compenser les conséquences du travail non rémunéré de prise en charge des enfants (prestations sociales, aide à la réinsertion) ?

Si la protection contre les inégalités entre les particuliers n'est pas suffisante, il y a également une violation du principe d'égalité.

La loi sur la concurrence déloyale interdit la discrimination fondée sur le sexe en la définissant comme une pratique déloyale (art. 7 LCD) et prévoit un droit d'action de la Confédération (art. 10 al. 3 let. b LCD).

**La situation est analysée de la même manière pour les autres groupes de personnes.**

➤ **Apport d'information :**

**Pour atteindre les objectifs de l'étape 3, il est conseillé, suivant les cas :**

- de prendre en considération la jurisprudence et la doctrine suisses en matière d'égalité entre femmes et hommes et de discrimination fondée sur le sexe ;
- de tenir compte des recommandations générales (General Recommendations) et des observations finales adressées à la Suisse (Concluding Observations) par le comité CEDEF ;
- de se référer aux rapports évaluant les effets du droit en vigueur sur l'égalité, respectivement d'attribuer un mandat en vue d'une évaluation de la législation.

**Il est en outre recommandé :**

- de recourir à des avis d'expert-e-s
- de procéder aux auditions de groupes d'intérêts (Hearings)

**Sources d'informations relatives à l'étape 3:**

**CEDEF: Recommandations générales, cf.:**

<http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx>

Observations finales relatives à la Suisse

cf. également les références à la fin de l'étape 2 ainsi que les liens et les sources en annexe.

### **Résultat intermédiaire de l'étape 3 :**

**Pour chaque groupe de personnes, récapitulez les appréciations juridiques de la situation actuelle afin d'aboutir à un résultat global d'après le schéma d'évaluation A-C.**

*A (vert)= l'impératif d'égalité est respecté dans la situation actuelle.*

*B (jaune)= l'impératif d'égalité n'est pas entièrement respecté dans la situation actuelle, des mesures visant à réaliser l'égalité sont introduites ou en préparation.*

*C (rouge)= l'impératif d'égalité n'est pas respecté dans la situation actuelle, aucune mesure n'est prévue.*

### **Coordination avec l'ensemble du projet**

Les étapes 4 et 5 du présent guide se réfèrent aux étapes suivantes du guide de législation (GL 2013) :

**Rechercher des solutions (ch. 137 ff GL 2013):** lorsque, sur la base des étapes 1 à 3 du guide relatif à l'analyse d'impact sur l'égalité, la définition du problème et du but a été complétée afin de remédier aux difficultés concernant la réalisation de l'égalité, il est nécessaire de trouver des solutions appropriées à ce problème.

**Evaluer les solutions et procéder à leur sélection (cf. 148 ff GL 2013):** Pour l'évaluation et la sélection des solutions, il convient de choisir une ou plusieurs variantes qui favorisent au mieux la réalisation de l'égalité ou du moins ne la compromettent pas. On peut se baser sur les étapes 4 et 5 du présent guide.

**Elaborer une esquisse d'acte normatif, rédiger l'avant-projet (ch. 159, 169 ss GL 2013):** La réalisation de l'égalité doit aussi être prise en compte dans ces étapes en fonction des solutions choisies.

**Evaluer les effets probables de l'avant-projet (ch. 178 ss GL 2013):** Les effets relatifs à l'égalité doivent être intégrés dans une évaluation des effets (étapes 4 et 5 du guide sur l'intégration de l'égalité).

**Rédiger le rapport explicatif qui accompagne l'avant-projet (ch. 194 ss GL 2013).** On rendra compte dans le rapport explicatif du processus suivi conformément au guide relatif à l'analyse d'impact sur l'égalité.

## Etape 4. Evaluation et appréciation des effets de la réglementation projetée sur l'égalité des sexes (évaluation des effets)

### But de l'étape :

On évalue et apprécie juridiquement les effets de la réglementation projetée sur l'égalité des sexes au regard de :

- la participation des femmes et des hommes appartenant aux groupes examinés au processus de conception et de décision ;
- la répartition des ressources déterminantes et des charges entre hommes et femmes, garçons et filles ;
- le risque de détermination des rôles en fonction de stéréotypes de genre et/ou d'être exposé à la violence individuelle ou structurelle.

*La quatrième étape consiste à évaluer et apprécier les effets de la proposition législative (esquisse d'acte normatif, avant-projet) sur l'égalité entre femme et homme pour l'avenir. On peut se baser dans ce but sur les informations et appréciations qui ont été rassemblées au cours des étapes 2 et 3. Cette évaluation sera intégrée dans l'évaluation générale des effets.*

### 4.1. Evaluation de l'impact sur l'égalité

Les questions déterminantes sont les suivantes :

- Dans quelle mesure **la réforme projetée agit-elle positivement ou négativement** sur les objectifs **à atteindre en matière d'égalité dans le domaine des trois R** « représentation », « ressources », « réalités/risques » pour les groupes identifiés lors de l'étape n° 1 ?

L'inclusion des concubin-e-s dans le cercle des héritiers légaux peut avoir des effets positifs sur la réalisation de l'égalité car les femmes prennent plus souvent en charge le travail non rémunéré des soins au partenaire et le droit successoral permet une certaine compensation financière.

- En quoi les **aspects positifs prévisibles** peuvent-ils être renforcés/affaiblis ?  
En quoi les **aspects négatifs prévisibles** peuvent-ils être renforcés/affaiblis ?

Le droit d'action des associations de la loi sur l'égalité a contribué à la suppression des discriminations salariales dans certains systèmes cantonaux de rémunération et permis une amélioration de la situation négative qui prévalait. Des instruments similaires au droit d'action collectif peuvent avoir des effets positifs semblables dans d'autres domaines.

- En quoi les **mesures positives prévisibles** et les mesures de protection qui servent à favoriser l'égalité ou empêcher la violence peuvent-elles être renforcées ou affaiblies ?

L'existence de subventions destinées aux organisations qui offrent des conseils juridiques pour les victimes de violence domestique constitue un renforcement de la protection des victimes. La suppression de telles subventions constitue un affaiblissement de cette protection.

- En quoi les **stéréotypes de genre** peuvent-ils être renforcés ou affaiblis ?

La modification des règles en matière de construction peut empêcher des crèches de poursuivre leur activité. Ces modifications conduisent ainsi indirectement à rendre plus difficile la conciliation entre travail et famille et, ainsi, la réalisation de l'égalité matérielle.

## 4.2. Appréciation juridique

Les questions suivantes sont déterminantes:

- Quelle appréciation juridique peut-on faire de l'évaluation des effets au regard de **la jurisprudence et de la doctrine** relatives à l'égalité entre femme et homme sur les plans de l'égalité formelle, de l'égalité matérielle et des obligations de protection ?

Les règles d'assurances sociales qui excluent les pères des prestations accordées aux parents renforcent les stéréotypes de genre selon lesquels les hommes n'ont pas les compétences requises pour les soins aux enfants.

Une analyse d'impact économique de la réglementation peut montrer que le projet entraîne une péjoration financière de la situation du groupe de personnes qui prend en charge les tâches de soin et de *care* et qui comprend statistiquement beaucoup plus de femmes que d'hommes. Cette situation mène à l'appréciation juridique que le projet a une influence négative sur l'égalité matérielle entre femmes et hommes.

- Quelles **évaluations scientifiques** ont été faites dans d'autres disciplines ?

En fonction du domaine de réglementation, il s'agit de prendre en compte les apports de différentes disciplines par exemple l'économie, la sociologie, les études genre, les sciences politiques.

- Quelle évaluation (juridique) font les **groupes d'intérêts** consultés (Hearings) ?

Différentes organisations de parents se sont prononcées sur la révision du droit de la contribution d'entretien de l'enfant et ont évalué de manière différenciée les effets sur l'égalité entre femmes et hommes.

#### **Résultat intermédiaire de l'étape 4**

*Evaluez comment la réglementation planifiée modifie la situation pour chaque groupe examiné en fonction des 3 R, „représentation, ressources, réalités/risques“ :*

*Procédez à une évaluation juridique selon le schéma A-C :*

*A (vert)= la nouvelle réglementation respecte le principe d'égalité ou prévoit des mesures détaillées pour les groupes de personnes dans le domaine concerné.*

*B (jaune) = la réglementation projetée ne respecte pas entièrement le principe d'égalité ; des mesures sont toutefois introduites ou en préparation.*

*C (rouge)= le principe d'égalité n'est pas pris en compte de manière appropriée par la réglementation projetée et aucune mesure n'est prévue.*

#### **➤ Marche à suivre:**

**Si l'étape 4 aboutit au constat que le projet de réglementation respecte le principe d'égalité pour tous les groupes de personnes (A = vert), l'examen peut s'arrêter avec cette conclusion (résultat final).**



## Etape 5. Développement de variantes qui se prêtent davantage à la réalisation de l'égalité

But de l'étape :

On examine les variantes à la solution proposée afin de vérifier laquelle mieux de réaliser l'égalité en envisageant :

- de modifier le champ d'application de la réglementation ;
- de prévoir un régime différencié (par exemple, selon les groupes visés) ;
- de compléter la réglementation par des mesures additionnelles ;
- d'envisager une autre forme de réglementation ;
- de renoncer à la réglementation projetée.

*La cinquième étape consiste à développer et évaluer des variantes à la solution proposée en cas de constat de déficits en matière d'égalité (B= jaune ou C = rouge) afin de vérifier si ces variantes permettent de mieux réaliser l'objectif d'égalité au vu des résultats des étapes 3 et 4.*

### Variantes

Les questions suivantes sont déterminantes :

- Quelle **modification du champ d'application** (personnel, matériel, temporel) permettrait de mieux atteindre l'objectif d'égalité ?

L'ouverture des prestations d'assurance sociale à toutes les personnes qui prennent en charge les tâches de soin aux enfants - plutôt que de les réserver aux mères ou aux personnes qui ont un lien de filiation juridique - a des effets indirects positifs sur l'égalité. En effet, une telle mesure adoucit la répartition inégale entre les sexes du travail de soin pour tous les groupes de personnes qui fournissent un tel travail et indépendamment du statut en droit de la famille.

- Quel **régime différencié** (par exemple selon les groupes visés) permettrait de mieux atteindre l'objectif d'égalité ?
- Une **amélioration ou une modification du mécanisme** de mise en œuvre permettrait-elle de mieux atteindre l'objectif d'égalité ?
- Quelles **mesures supplémentaires** permettraient de mieux atteindre l'objectif d'égalité (par exemple une campagne d'information, des recommandations, etc.) ? Les conditions cadres nécessaires (financières, institutionnelles) existent-elles ou doivent-elles être créées ?
- Quelle **autre forme de réglementation** peut entrer en ligne de compte et permettre d'atteindre l'objectif (par exemple incitation plutôt que sanction, prescription contraignante plutôt que concept juridique indéterminé, règle impérative plutôt que dispositive) ?
- Une **renonciation à réglementer** ou à modifier la réglementation existante permettrait-elle d'éviter une péjoration de la situation en termes d'égalité ?

Si la description de la situation de fait du groupe de personnes à l'étape 2 a montré que les femmes discriminées aussi en raison d'une autre caractéristique inhérente à la personnalité (par exemple en raison du handicap) sont particulièrement désavantagées par rapport aux autres femmes, des mesures différenciées pour ce groupe particulier permettent de mieux réaliser le but de l'égalité qu'un instrument destiné à favoriser les femmes en général.

L'évaluation de la loi sur l'égalité a montré que la mise en œuvre du droit à l'égalité par les personnes concernées (droit d'action individuel) touche à ses limites. Des instruments du droit d'action collectif (droit d'action des associations ou des autorités) peuvent décharger les personnes concernées.

Des mesures supplémentaires peuvent viser l'*empowerment* de groupes de personnes qui sont particulièrement touchés par la discrimination fondée sur le sexe, la sensibilisation des personnes disposant d'un pouvoir de décision ou l'information du public en général.

Il peut s'agir de campagnes d'information, de recommandations, de l'attribution de prix ou d'aides financières pour des mesures systématiques d'encouragement.

Quand cela est possible, des incitations fonctionnent mieux que des sanctions. Le cas échéant, il faut envisager de lier les deux types de réglementation.

Des prescriptions contraignantes, par exemple pour la représentation des deux sexes dans des positions d'influence, sont en règle générale plus efficaces que des notions juridiques indéterminées.

Un besoin de protection particulier d'une partie faible au contrat nécessite du droit impératif plutôt que dispositif.

Il se peut que l'évaluation des effets du projet de réforme révèle uniquement des effets négatifs sur l'égalité des sexes. Il s'agit alors de procéder à une pesée des intérêts en présence. Il peut être judicieux de renoncer à la nouvelle réglementation.

➤ **Marche à suivre:**

Développez des variantes au projet législatif et vérifiez quelle variante tient compte au mieux de l'égalité dans le domaine de réglementation concerné.

Si vous découvrez des variantes réalisables, comparez l'impact en matière d'égalité sur les groupes concernés avec les évaluations de l'étape 4. Si une variante est davantage conforme au principe d'égalité, elle devrait être intégrée dans le projet législatif.

Dans tous les cas, motivez les raisons pour lesquelles une variante respectant mieux le principe d'égalité n'a pas été intégrée dans le projet législatif.

**Résultat intermédiaire de l'étape 5 :**

*Rassemblez les variantes de réglementation qui réalisent mieux l'égalité dans le domaine de réglementation concerné. Détaillez, pour chacune d'entre elles, quelles adaptations peuvent-elles être apportées aux problèmes constatés.*

**Résultat final**

*Rassemblez les résultats intermédiaires des étapes 1 à 5.*

## Annexe

### Références bibliographiques :

Aubert Gabriel/Lempen Karine (Hrsg.), Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Genève 2011.

Bigler-Eggenberger Margrith, Justitias Waage - wagemutige Justitia? Die Rechtsprechung des Bundesgerichts zur Gleichstellung von Mann und Frau, Basel 2003

Büchler Andrea/Cottier Michelle, Legal Gender Studies. Rechtliche Geschlechterstudien. Eine kommentierte Quellensammlung, Zürich 2012.

Hammarberg Thomas, Discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity in Europe, Strassburg 2011. Download:  
[http://www.coe.int/t/commissioner/news/2011/110623lgbtstudy\\_EN.asp](http://www.coe.int/t/commissioner/news/2011/110623lgbtstudy_EN.asp)

Kaufmann Claudia/Steiger-Sackmann Sabine (Hrsg.), Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2. Aufl., Basel 2009.

Naguib Tarek/Pärli Kurt/Copur Eylem/Studer Melanie, Diskriminierungsrecht. Handbuch für Jurist\_innen, Berater\_innen und Diversity-Expert\_innen, Bern 2014.

Bigler-Eggenberger Margrith/Kägi-Diener Regula, St. Galler Kommentar zu Art. 8 Abs. 3, insbes. Rz. 91 ff., 3. Aufl., Zürich 2014.

Berghahn Sabine/Schultz Ulrike (Hrsg), Rechtshandbuch für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Verlag Dashöfer (Aktualisierungsstand Aug. 2014).

### Ressources informatiques

Entscheide nach Gleichstellungsgesetz (Kantone): <http://www.gleichstellungsgesetz.ch> (Suisse alémanique)

<http://www.leg.ch> (Suisse romande)

<http://sentenzeparita.ch/> (Tessin)

Organe der UNO-Frauenkonvention: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/index.htm>

Bureau fédéral de l'égalité (BFEG): <http://www.ebg.admin.ch/index.html?lang=fr>

Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF): <http://www.ekf.admin.ch/index.html?lang=fr>

Guide de la CEDEF pour la pratique juridique de la CFQF: <http://www.ekf.admin.ch/dokumentation/00596/index.html?lang=fr>

Minorités et discriminations (y compris discrimination fondée sur le sexe): <http://www.humanrights.ch/fr/accueil/minorites-discrimination>

App Women's Human Rights: <http://www.womenshumanrights.ch>