



## E-Learning Box

Page 1/9

### La politique d'égalité en Suisse

Lucia M. Lanfranconi, Gesine Fuchs, Marianne Müller, Sarah Rabhi-Sidler<sup>1</sup>

#### L'article de l'égalité de la Loi sur l'égalité

La [Constitution fédérale](#) connaît depuis 1981 l'article de l'égalité. Des organisations de femmes<sup>2</sup> de la Suisse ainsi que les conventions internationales<sup>3</sup> exigeaient depuis le début du 20ème siècle l'égalité entre les sexes. Dans les années 1970, il y avait une coopération accrue entre le nouveau mouvement des femmes et les organisations féminines traditionnelles, qui en 1976 ont partagé l'initiative populaire sur l' "égalité des droits pour les hommes et les femmes". En 1981 enfin, le principe de l'égalité correspondant a été voté par suffrage universel. L'article sur l'égalité appelle à l'égalité des femmes et des hommes dans la famille, l'éducation et le travail. Il défend non seulement un salaire égal, mais aussi un travail à valeur égale (Lanfranconi 2014a : 47-48).

En partie à cause du manque de plaintes dans ce sens, les femmes ont exigé à l'intérieur et à l'extérieur du Parlement une loi d'application de l'article. La [Loi sur l'égalité](#) (LEg) est entrée en vigueur en juillet 1996, après de nombreuses années de négociations au sein du Conseil national et du Conseil des États, ainsi que d'une grande grève des femmes en 1991 (Kaufmann & Steiger-Sackmann 2009 ; Lanfranconi 2014a: 47-48).

Au niveau fédéral, sont responsables pour des questions d'égalité des sexes le [Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes](#) (BFEG) et la [Commission fédérale pour les questions féminines](#). Dans les cantons, les lois cantonales d'introduction du LEg règlent les [procédures d'arbitrages](#) correspondantes. Elles ancrent en partie aussi des organismes d'égalité cantonaux et les mesures appropriées. Dans 16 cantons, il y a des [agences spécialisées](#) pour l'égalité et dans presque tous les cantons existent des commissions de conseil sur l'égalité.

La LEg se focalise exclusivement sur le domaine du travail et interdit la discrimination contre les travailleuses et travailleurs fondée sur le genre, "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" (article 2 et 3 de la LEg). La loi fournit une bonne base pour des actions contre la discrimination, telles que l'évaluation de l'efficacité de la LEg (Stutz et al. 2005) le montre. Cependant, l'évaluation montre également qu'il y a plusieurs problèmes avec la mise en œuvre de la LEg. Beaucoup de personnes touchées par la discrimination ont peur de se défendre contre la discrimination et disposent seulement d'informations insuffisantes. Un autre obstacle est la longue durée des procédures (Stutz et al. 2005). Outre la base pour les plaintes, la LEg fournit une base juridique pour les activités du BFEG et prévoit le

<sup>1</sup> Le projet est réalisé dans la [Haute école spécialisée de Lucerne – Travail social](#) et est financé par le [Fonds national suisse \(Agora\)](#).

<sup>2</sup> Un exemple est le deuxième congrès national pour les intérêts des femmes, qui, en 1921, a été organisé par le mouvement des femmes (EKF 2001).

<sup>3</sup> Deux exemples sont la Convention de l'organisation Internationale du Travail depuis 1919 et celle des Nations Unies depuis 1948 (EKF 2001).

développement de programmes et des centres de conseil pour la promotion de l'égalité des femmes et des hommes dans le lieu de travail (article 5-7 et 14-15 de la LEg). Les centres de conseil, qui conseillent individuellement des personnes, seront soutenus financièrement seulement jusqu'en 2018. Les cantons doivent alors assurer après en termes d'intégration du genre les tâches respectives.

Dès 2017, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) octroie à des [projets de promotion de l'égalité](#) des fonds essentiellement destinés "à développer des prestations de services et produits qui favorisent la conciliation entre vie professionnelle et familiale ou permettent à l'égalité salariale de devenir une réalité au sein des entreprises. Les fonds sont par ailleurs attribués à des projets encourageant l'embauche de femmes dans des [professions confrontées à une pénurie de personnel qualifié](#), telles que l'informatique, les sciences naturelles ou la technique. Ce soutien est prioritairement accordé aux projets qui modifient les conditions-cadres dans le monde professionnel, par exemple des modèles de temps de travail flexibles ou des systèmes salariaux équitables au sein des entreprises." De tels projets de promotion de l'égalité peuvent être le fait de différentes institutions externes à l'entreprise, comme des fédérations ou associations, des offices communaux ou cantonaux, voire la Confédération elle-même.

### **La Suisse en tant que mauvaise élève dans la politique d'égalité**

En comparaison internationale, la Suisse peut – comme montre le tableau 1 – être considérée en retard par rapport aux politiques d'égalité (Bothfield et al. 2010 ; Schär Moser & Strub 2011). Alors que de l'Angleterre a introduit des dispositions de l'égalité déjà dans les années 1970, et l'Allemagne et la Suède dans les années 1980, qui interdisent la discrimination fondée sur le sexe, la Suisse accuse un retard considérable. Les deux pays mentionnés en premier ont également introduit dans les années 2000 une loi anti-discrimination générale. La Suisse n'a pas connu cela (Bothfield et al 2010 ; Schär Moser & Strub 2011). Il existe aussi en Suisse, contrairement à de nombreux autres pays européens, peu de mécanismes d'application contraignants sur la législation sur l'égalité. Alors qu'en Suède, il y a des plans pour l'égalité et des contrôles dans les secteurs public et privé et que, par exemple, l'Angleterre connaît au moins dans le secteur public des plans d'égalité contraignants, en Suisse il n'y a pas de tels plans obligatoires et seulement quelques contrôles sur les entreprises dans le domaine de [l'équité salariale dans les marchés d'embauche](#) (voir tableau 1).

**Tableau 1 : Perspective comparative sur la politique d'égalité entre les sexes dans les pays européens sélectionnés**

<i>Pays</i>	<i>Domaine politique</i>	
	<i>Politique d'égalité</i> Année de lancement a. L'égalité des sexes b. L'anti-discrimination générale	<i>Caractéristiques importants</i> (mécanismes réguliers d'observation législatives*, contrôle et vérification de l'égalité des sexes dans le lieu de travail)
Angleterre	a. 1970/1975 b. 2010	prévoit des plans pour l'égalité des sexes légalement établis dans le milieu de travail dans le secteur public, aucun mécanisme de contrôle
Allemagne	a. quelques articles depuis 1980 b. 2006	pas de mécanismes de suivi et de contrôle de l'égalité des sexes fixés légalement dans le lieu de travail
Suède	a. 1980 b. 2009	plans légalement établis pour l'égalité des sexes ainsi que le suivi de l'égalité des sexes dans les lieux de travail du secteur public et privé
Suisse	a. 1996 b. aucun	pas de mécanismes de suivi et de contrôle fixés légalement et à peine des contrôles de l'égalité des sexes dans le lieu de travail

Note : \*Ce sont, par exemple, des plans d'égalité définis légalement, qui obligent les employeurs d'entreprises avec un certain nombre d'employés à développer des objectifs d'égalité et à suivre leur mise en œuvre.

Sources : Bothfield et al 2010 ; Schär Moser & Strub 2011

### **L'itinéraire volontaire dans la Suisse – opportunités et risques**

Dans les premières années après l'entrée en vigueur de la Loi sur l'égalité, principalement les représentants et représentantes des employé(e)s et femmes voulaient inciter les entreprises dans leurs exigences politiques et programmes, par le biais de mesures publiques et contraignantes et sous la menace de poursuites judiciaires, à mettre en œuvre l'égalité entre les femmes et les hommes (ils évoquent les normes sur l'égalité et justice). La plupart n'avait au sens politique<sup>4</sup> aucune majorité. Ces activités ont été complétées au cours des années 2000, entre autres, par des représentant(e)s des employeurs / employeuses et de l'économie, à travers de nouvelles exigences et programmes pour la mise en place de mesures non contraignantes, souples et individuelles dans les entreprises (les parties intéressées ont fait valoir ici les avantages économiques des mesures d'égalité des sexes). Surtout après l'évaluation de la LEg, ces programmes volontaires sont de plus en plus implantés (Lanfranconi 2015 : 136-138).

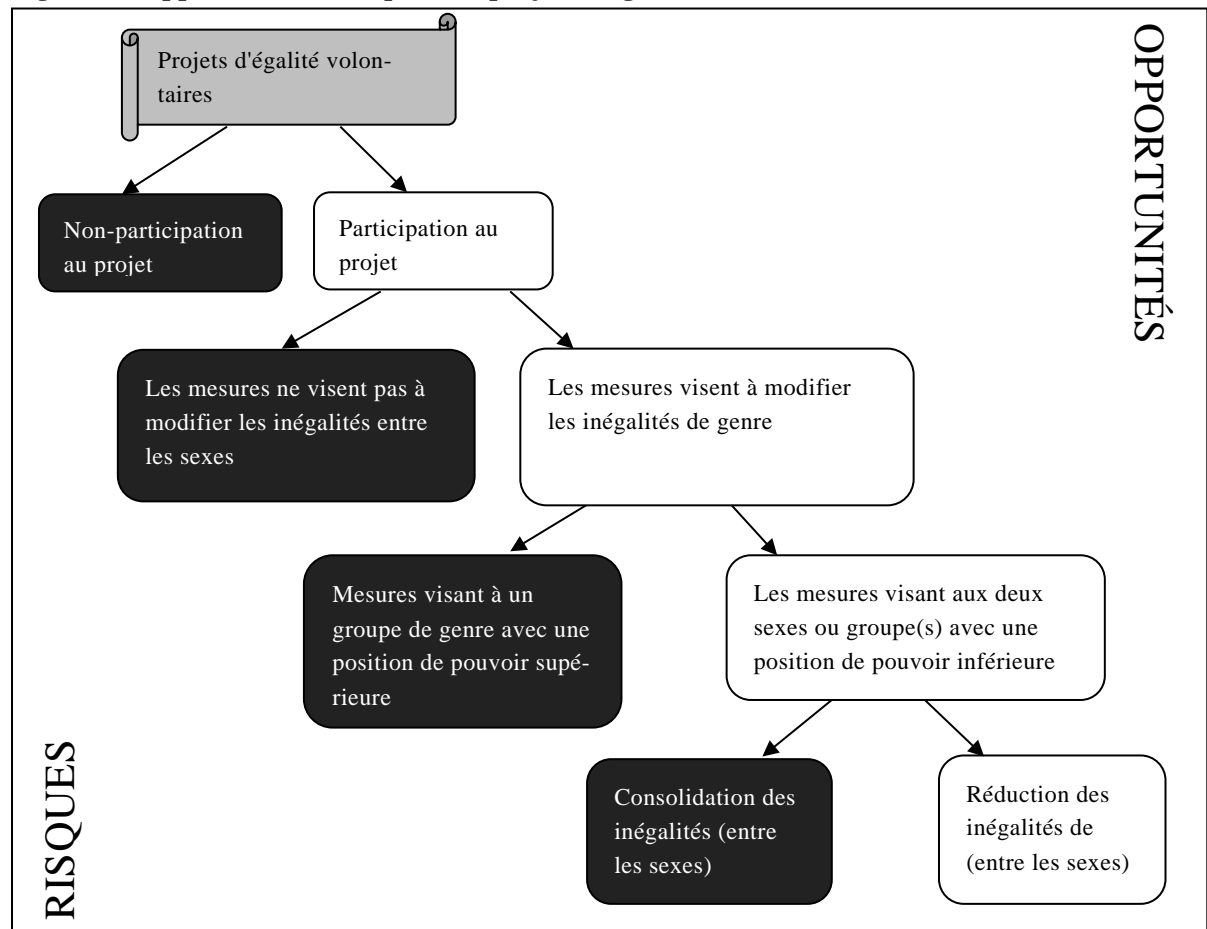
Des exemples de tels projets d'égalité volontaires sont des certificats ou des prix pour des entreprises qui s'engagent envers l'égalité ou la famille et les programmes des cantons pour les entreprises (Lanfranconi 2014a : 48-50). De 2009 à 2016, le BFEG, en plus à des acteurs extérieurs / intérieurs, a offert des aides financières (cf. EBG 2015) pour des projets d'entreprises poursuivant l'égalité des sexes.<sup>5</sup> Le Conseil fédéral a appelé en 2009 le projet "[Dialogue pour l'égalité des salaires destiné aux entreprises](#)". Dans une commission tripartite des bureaux fédéraux (BFEG, Secrétariat d'Etat à l'économie, Office fédéral de la justice) ainsi que des représentants / représentantes

<sup>4</sup> Les [vérifications](#) réalisées depuis 2004 en matière [d'égalité salariale](#) hommes-femmes dans des entreprises des marchés publics, entre autres, constituent l'exception.

<sup>5</sup> Ceci est défini dans l'[ordonnance](#) relative à un projet pilote de financement de mesures visant l'égalité des genres au sein des entreprises du 7 mars 2008.

des employeurs / employeuses et des travailleurs / travailleuses, les structures salariales des entreprises participantes volontairement ont été examinées conjointement.

**Figure 1 : Opportunités et risques des projets d'égalité volontaires**



Source : Lanfranconi (2014b : 343)

### Gamme limitée de la politique de l'égalité actuelle sur le marché du travail

La politique de l'égalité suisse actuelle a une portée limitée (cf. figure 1). Elle réalise des contrôles principalement par des mesures et des projets volontaires et moins avec des prescriptions et des sanctions contraignantes, comme c'est habituel dans d'autres domaines de la politique du marché du travail (par exemple, le contrôle des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, cf. Erne & Imboden 2015). Pourtant, il y a des incitations pour les entreprises à participer à des projets – telles qu'une satisfaction et fidélisation accrues des employés à travers une participation au projet (cf. Lanfranconi 2014b). Toutefois, les entreprises sont légitimées de différentes manières à ne pas participer aux projets d'égalité volontaires.

*Premièrement*, plutôt des employeurs / employeuses sensibilisé(e)s y participent (Schön 1999 ; Lanfranconi 2012). L'évaluation de la LEg (Stutz et al. 2005) a montré que la majorité des responsables des ressources humaines interrogés sont de l'avis que, dans leur entreprise, l'égalité est atteinte. Cette partie principale de l'entreprise ne participera probablement pas à des projets d'égalité volontaires, car elle ne voit aucune nécessité de le faire. Lanfranconi (2014b) montre *deuxièmement* que même les entreprises sensibilisées sont incitées à ne pas prendre part à des projets d'égalité.

Dans les projets volontaires, les personnes intéressées argumentent souvent, pour accroître la motivation des entreprises, que toutes les entreprises font déjà beaucoup pour l'égalité. Cela légitime les entreprises cependant à ne plus rien faire d'autre.

Dans ce contexte, il est peu surprenant que très peu d'entreprises aient participé tant au Dialogue sur l'égalité des salaires qu'au programme d'aide financière dans des projets internes d'entreprise. La conseillère fédérale compétente Simonetta Sommaruga a déclaré que le dialogue sur l'égalité des salaires en 2013 en raison de l'absence de participation des entreprises a été un échec. Le plan était de gagner au moins 100 entreprises pour la cause. Fin 2013, 18 entreprises avaient complété le processus (y compris l'administration fédérale) et 23 étaient encore dans le processus (SDA 2013). Le nombre d'entreprises qui avait demandé une aide financière pour des projets internes de l'entreprise peut également être considéré comme faible : En 2009, il y avait cinq, six ans plus tard, au cours des huit premiers mois de 2016, douze [projets approuvés](#). La plupart de ces projets concerne la compatibilité de travail et vie familiale ou l'équité salariale (EBG 2015 : 7).

Les projets d'égalité volontaires peuvent être une incitation pour les entreprises à introduire des mesures appropriées au niveau opérationnel (Jüngling & Rastetter 2011 ; Lanfranconi 2014b). Mais même si les entreprises mettent en œuvre des mesures, celles-ci comportent le risque qu'elles réduisent les inégalités entre les sexes de manière limitée seulement. Les risques peuvent être distingués en trois niveaux (Lanfranconi 2014b) :

- *Premièrement*, il y a un risque que des mesures soient mises en place qui ne visent pas à modifier les inégalités entre les sexes. Lanfranconi (2014b) a examiné les projets de promotion de l'égalité, où les employeurs peuvent choisir les mesures qu'ils entendent mettre en œuvre. Ils doivent – selon les documents de projet – mettre en œuvre des mesures dont ils espèrent tirer le meilleur profit. Bon nombre des mesures mises en œuvre ont un impact positif sur la satisfaction des employés, mais ne conduisent pas à un changement par rapport aux inégalités entre les sexes. Car les salaires ou [le recrutement](#) et [les pratiques de promotion professionnelle](#) sont vérifiés ou ajustés volontairement même plus rarement.
- *Deuxièmement*, il existe un risque que des mesures soient mises en œuvre qui ciblent le groupe de genre avec une position de pouvoir plus élevée. Si dans une entreprise, les hommes sont disproportionnellement représentés, il est pour une entreprise souvent rationnel d'implémenter des mesures qui augmentent la satisfaction du plus grand nombre des employés – donc plutôt dans ce cas celle des hommes (Lanfranconi 2014b). Ostendorp (2009) ainsi que Nentwich et al. (2010) montrent de manière similaire que les mesures dans des projets d'égalité volontaires s'orientent habituellement spécifiquement à des hommes jeunes, en bonne santé, avec travail à temps plein et avec du succès.
- *Troisièmement*, il existe un risque qu'en raison de l'introduction de mesures d'égalité des sexes au travail, les inégalités existantes se consolident d'une manière contre-productive. Ce risque existe, par exemple, si grâce à ces projets dans les entreprises, [le travail à temps partiel](#) est possible, lequel alors – en raison de certains clichés existants sur les sexes – est, dans la pratique, offert plutôt aux femmes. Si les promotions – comme dans le cas de nombreuses entreprises – ont moins de chance d'avoir lieu dans le cas de ces postes à temps partiel, les inégalités existantes sont ainsi en fait renforcées. Le problème est aussi, si au niveau d'une entreprise, il n'est pas possible de mettre en œuvre pour tous des mesures contraignantes, mais il y a l'appel à des "solutions individuelles", comme dans le domaine de la conciliation entre le travail et la vie en famille. Celles-ci peuvent alors être plutôt demandées par les employés qui se considèrent importants et utiles pour l'entreprise et qui sont de facto probablement plutôt des résidents / résidentes bien formé(e)s et éventuellement des hommes plutôt que des femmes. Les inégalités peuvent ainsi être amplifiées plutôt que diminuées (Lanfranconi 2014b).

La voie, généralement facultative, de la politique suisse d'égalité recèle donc des chances et des risques en regard de l'actuelle pratique égalitaire. Une alternative serait la mise en place d'exigences légales concernant des mesures de mise en œuvre adaptées en conséquence ainsi que le contrôle effectif de leur respect. De tels programmes plus contraignants sont actuellement discutés.<sup>6</sup> Une [modification de la LEg](#) fait ainsi l'objet de discussions. Sous la devise "auto-contrôle et auto-responsabilité des entreprises", celle-ci est entrée en phase d'approbation fin 2015. Elle prévoit que les employeurs occupant plus de 50 collaborateurs et collaboratrices soient légalement contraints de réaliser tous les quatre ans une [analyse des salaires](#) au sein de l'entreprise, par la suite soumise à vérification par un organe de contrôle externe.

---

<sup>6</sup> L'introduction de quotas de femmes est par exemple largement débattue. Un règlement du quota de femmes dans les grandes entreprises a même été [évoqué](#) à l'échelon du Conseil fédéral en 2014.

## Bibliographie

- Bothfield, Silke, Hübers, Sebastian & Rouault, Sophie (2010) : Gleichstellungspolitische Rahmenbedingungen für das betriebliche Handeln. Ein internationaler Vergleich. In : Projektgruppe GiB (Hg.) : Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Berlin : edition sigma, 21-88.
- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) (2017a) : Contrôles étatiques dans les marchés publics. Berne : BFEG : <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/plateforme-egalite-salariale/controles-etatiques-dans-les-marches-publics.html> (07.06.2017).
- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) (2017b) : Engagement Egalité salariale (Dialogue pour l'égalité des salaires destiné aux entreprises). Berne : BFEG : <https://www.elep.ch/fr/> (20.04.2017).
- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) (2017c) : Les aides financières prévues par la loi sur l'égalité au service de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié. Berne : BFEG : [https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/le-bfeg/nsb-news\\_list.msg-id-61135.html](https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/le-bfeg/nsb-news_list.msg-id-61135.html) (07.06.2017).
- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) (2017d) : Outil d'autocontrôle : Logib. Berne : BFEG : <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/outil-d-autocontrole--logib.html> (07.06.2017).
- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) (2017e) : Page d'accueil. Berne : BFEG : <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home.html> (20.04.2017).
- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) (2017f) : Projets soutenus. Berne : BFEG : <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/aides-financieres/projets-soutenus.html> (07.06.2017).
- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) (2017g) : Requêtes approuvées par année. Berne : BFEG : <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/aides-financieres/projets-soutenus/requetes-approuvees-par-annee.html> (20.04.2017).
- CF (2016) : Constitution fédérale de la Confédération suisse (RS 101) : <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19995395/index.html> (20.04.2017).
- Commission fédérale pour les questions féminines (2017) : Page d'accueil. Berne : Commission fédérale pour les questions féminines : <https://www.ekf.admin.ch/ekf/fr/home.html> (20.04.2017).
- Conférence Suisse des Délégué-e-s à l'Égalité entre Femmes et Hommes (2017) : Les membres de la Conférence suisse des déléguées à l'égalité entre femmes et hommes. Liestal : Conférence Suisse des Délégué-e-s à l'Égalité entre Femmes et Hommes : <http://www.equality.ch/f/membres.htm> (20.04.2017).
- Deutschschweizer Fachstellen für Gleichstellung (2014) : Entscheide nach Gleichstellungsgesetz. Bern u.a. : Deutschschweizer Fachstellen für Gleichstellung : <http://www.gleichstellungsgesetz.ch/> (20.04.2017).
- Eidgenössische Kommission für Frauenfragen (EKF) (2001) : Frauen – Macht – Geschichte. Zur Geschichte der Gleichstellung in der Schweiz 1848 – 2000 : <https://www.ekf.admin.ch/ekf/de/home/dokumentation/geschichte-der-gleichstellung--frauen-macht-geschichte/frauen-macht-geschichte-18482000.html> (18.04.2017).

- Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) (2015) : Bericht 2015. Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz zur Förderung der Chancengleichheit im Erwerbsleben. Bern : EBG.
- Erne, Roland & Imboden, Natalie (2015) : Equal pay by gender and by nationality : a comparative analysis of Switzerland's unequal equal pay policy regimes across time. In : Cambridge Journal of Economy 39(2), 655-574.
- Fonds National Suisse (2017) : Projet No Gender Inequalities at Work ? A social science communication project. Berne : Fonds National Suisse : <http://p3.snf.ch/Project-158553> (20.04.2017).
- Hochschule Luzern – Soziale Arbeit (2017) : Gleichstellen.ch. Luzern : Hochschule Luzern – Soziale Arbeit : <https://www.hslu.ch/de-ch/hochschule-luzern/forschung/projekte/detail/?pid=2126> (20.04.2017).
- Jüngling, Christiane & Rastetter, Daniela (2011) : Die Implementierung von Gleichstellungsmassnahmen : Optionen, Widerstände und Erfolgsstrategien. In : Krell, Gertraude, Ortlieb, Renate & Sieben, Barbara (Hg.) : Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltung. Wiesbaden : Gabler Verlag, 25-40.
- Kaufmann, Claudia & Steiger-Sackmann, Sabine (2009) : Kommentar zum Gleichstellungsgesetz. Basel : Helbing Lichtenhahn Verlag.
- Lanfranconi, Lucia M. (2012) : "Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) können und müssen kaum Gleichstellungsmaßnahmen durchführen" – Aussagen und Projekte im Umsetzungsprozess des Schweizer Gleichstellungsgesetzes (GIG) und deren Folgen. In : FEMINA POLITICA. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft 21(2), 107-118.
- Lanfranconi, Lucia M. (2014a) : Geschlechtergleichstellung durch Wirtschaftsnutzendiskurs ? Eine qualitative Untersuchung (un-)gleichheitsgenerierender Mechanismen in der Umsetzung des Schweizerischen Gleichstellungsgesetzes aus diskursiver und geschlechtersensibler Perspektive. Dissertation. Fribourg /Hagen : Universität Fribourg und FernUniversität Hagen : [http://gleichstellen.ch/src/downloads/A4\\_Lanfranconi\\_Dissertation\\_30.Juli\\_DEF.pdf](http://gleichstellen.ch/src/downloads/A4_Lanfranconi_Dissertation_30.Juli_DEF.pdf) (20.04.2017).
- Lanfranconi, Lucia M. (2014b) : Gleichheit durch individuelle Lösungen ? Betriebliche Folgen des Wirtschaftsnutzendiskurses in der aktuellen schweizerischen Gleichstellungspolitik. In : GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 6(1), 93-110.
- Lanfranconi, Lucia M. (2015) : Geschlecht und Wirtschaftsnutzendiskurs. Zur Praxis betrieblicher Gleichstellungspolitik in der Schweiz. In : Widerspruch 2015(66), 135-144.
- LEg (2017) : Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (RS 151.1) : <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19950082/index.html> (20.04.2017).
- Müller, Marianne, Lanfranconi, Lucia M., Fuchs, Gesine & Rabhi-Sidler, Sarah (2017) : Gleichstellen.ch – E-Learning Box – L'égalité dans le domaine de la carrière en Suisse. Lucerne : Haute école spécialisée de Lucerne – Travail social : [http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Karriere\\_Franzoesisch.pdf](http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Karriere_Franzoesisch.pdf) (20.04.2017).
- Nentwich, Julia, Liebig, Brigitte & Steyaert, Chris (2010) : Vielfältige Schweiz ? Diskurse zu Diversität zwischen globaler Idee und lokalem Verständnis. In : Diversitas – Zeitschrift für Managing Diversity und Diversity Studies 1(1), 7-15.
- Office fédéral de la justice (2015) : Egalité salariale : obligation pour les employeurs d'analyser régulièrement les salaires. Berne : Office fédéral de la justice : [https://www.bj.admin.ch/bj/fr/home/aktuell/news/2015/ref\\_2015-11-180.html](https://www.bj.admin.ch/bj/fr/home/aktuell/news/2015/ref_2015-11-180.html) (07.06.2017).



- Ordonnance sur un projet pilote concernant les aides financières LEg : Ordonnance sur un projet pilote visant à soutenir financièrement des mesures pour promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans les entreprises (RS 151.18) : <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20071918/index.html> (07.06.2017).
- Ostendorp, Anja (2009) : Konsistenz und Variabilität beim Reden über "Diversity" : Eine empirische Untersuchung diskursiver Spielräume in Schweizer Großunternehmen. In : Forum. Qualitative Sozialforschung 10(2), 1-38.
- Rabhi-Sidler, Sarah, Lanfranconi Lucia M., Fuchs, Gesine & Müller, Marianne (2017a) : Gleichstellen.ch – E-Learning Box – L'égalité des salaires en Suisse Lucerne : Haute école spécialisée de Lucerne – Travail social : [http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Lohnungleichheit\\_franzoesisch.pdf](http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Lohnungleichheit_franzoesisch.pdf) (20.04.2017).
- Rabhi-Sidler, Sarah, Lanfranconi, Lucia M. & Müller, Marianne (2017b) : Gleichstellen.ch – E-Learning Box – L'égalité dans le domaine du travail à temps partiel en Suisse. Lucerne : Haute école spécialisée de Lucerne – Travail social : [http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Teilzeitarbeit\\_Franzoesisch.pdf](http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Teilzeitarbeit_Franzoesisch.pdf) (20.04.2017).
- Rabhi-Sidler, Sarah, Müller, Marianne, Fuchs, Gesine & Lanfranconi, Lucia M. (2017) : – E-Learning Box – L'égalité dans le domaine des "métiers féminins et masculins" en Suisse. Lucerne : Haute école spécialisée de Lucerne – Travail social : [http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Frauen-und-Maennerberufe\\_franzoesisch.pdf](http://gleichstellen.ch/src/media/gleichstellen-ch-Hintergrundinfos-Frauen-und-Maennerberufe_franzoesisch.pdf) (20.04.2017).
- Schär Moser, Marianne & Strub, Silvia (2011) : Massnahmen und Instrumente zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung. Die Schweiz im Spiegel des europäischen Auslands. In : Schweizerischer Gewerkschaftsbund (Hg.) : Dossier Nr. 79. Bern : Schweizerischer Gewerkschaftsbund.
- Schön, Christine (1999) : Szenarien betrieblicher Gleichstellungspolitik : Chancengleichheit als Unternehmensleitbild versus Gleichberechtigungsgesetz ; eine exemplarische Studie. Königsstein : Helmer.
- Schweizer Fernsehen DRS (2014) : Bundesrat will Frauenquote für grosse Unternehmen. Beitrag vom Freitag, dem 28. November 2014. Zürich : Schweizer Fernsehen DRS : <http://www.srf.ch/news/schweiz/bundesrat-will-frauenquote-fuer-grosse-unternehmen> (07.06.2017).
- SDA (2013) : Freiwillige Massnahmen genügen nicht. In : Neue Zürcher Zeitung NZZ, 15.11.2013.
- Stutz, Heidi, Schär Moser, Marianne & Freivogel, Elisabeth (2005) : Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Synthesebericht. Bern / Binningen : Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS / Büro für Arbeitspsychologie und Organisationsberatung a&o.