

Section 4 :

Profession juridiques : renforcement des connaissances dans les professions juridiques, afin d'améliorer l'accès des femmes à la justice

Moyens à disposition des juges en vue d'améliorer l'accès des femmes à la justice Situation de la Suisse¹

Florence Aubry Girardin, Dr. en droit, Juge au Tribunal fédéral

Introduction

I. Rôle précurseur des juges

A. Survol historique de la jurisprudence

B. Situation actuelle

II. Introduction de mesures procédurales spéciales

A. Dans les relations de travail

1. Preuve facilitée
2. Procédure simplifiée
3. Gratuité
4. Qualité pour agir des associations

B. En cas de violence domestique

1. Obligation générale d'informer
2. Droits spéciaux réservés aux victimes
3. Exemption des frais de la procédure
4. Maintien du titre de séjour d'une femme étrangère victime d'un mari violent

III. De la théorie à la pratique

A. Constat mitigé

B. Réflexions personnelles

Annexes

- Abréviations
- Bibliographie sommaire en français
- Sites internet

Introduction

Lorsque l'on m'a proposé de présenter le système suisse de formation des juges en lien avec la problématique de l'égalité et du droit des femmes, afin d'améliorer l'accès des femmes à la justice, je me suis tout d'abord demandé ce que j'allais dire. En effet, en Suisse, il n'existe pas de système organisé de formation continue des juges ni d'école de la magistrature à proprement parler. Il faut dire que, pour devenir juge en Suisse, il n'y a pas de cursus-type. Une Académie suisse de la magistrature a certes été créée récemment, mais elle dispense une formation en cours d'emploi et ne traite pas spécifiquement du droit des femmes. L'égalité entre les sexes et les droits en

¹ L'auteure remercie Isabelle Ernst-Pauchard, titulaire du brevet d'avocate, collaboratrice scientifique au Bureau fédéral de l'égalité, pour sa précieuse relecture critique.

découlant sont enseignés à l'Université; des cours au niveau du Master se sont récemment développés dans plusieurs Universités du pays (Genève; Lausanne), qui ont aussi mis en place des échanges interdisciplinaires en droit et genre, ce qui est positif. Il n'en demeure pas moins que les juges ne bénéficient pas de formation particulière en ce domaine. Ils acquièrent leurs compétences en fonction des dossiers qui leur sont soumis.

Cela ne signifie pas que l'accès des femmes à la justice ne pose pas de problèmes. La Suisse a en effet tiré le même constat que la plupart des pays européens : les femmes sont victimes de discriminations que la loi condamne et pourtant, le nombre de procédures judiciaires introduites par des femmes et de condamnations reste faible. Divers moyens ont été mis en oeuvre pour essayer de remédier à ce phénomène, mais la formation des juges n'en fait pas partie.

Comme j'ai été conviée à ce colloque en ma qualité de juge, je vais axer cette présentation sur les moyens mis en place en Suisse pour favoriser l'accès des femmes à la justice, en mettant l'accent sur les instruments qui influencent également le travail des juges.

Mon exposé se composera de trois parties. Dans une première partie, il m'est paru intéressant d'expliquer l'importance jouée en Suisse par la jurisprudence dans la défense des droits des femmes et par le rôle précurseur des juges en ce domaine. Dans la deuxième partie, je présenterai les différents moyens mis en place par le législateur pour faciliter l'accès des femmes à la justice et la reconnaissance de leurs droits par les juges. Enfin, je terminerai par une analyse sommaire des effets de ces mesures, assortie de quelques réflexions personnelles.

I. Rôle précurseur des juges

A. Survol historique

Avant 1981 en Suisse, le principe d'égalité entre les sexes n'était pas reconnu dans la Constitution fédérale suisse, ni dans aucune loi du reste. Ce sont les juges fédéraux qui, les premiers, ont posé les bases de l'égalité entre les sexes. Ils ont admis le recours de femmes qui se plaignaient d'être traitées de manière inégale par rapport aux hommes. A titre d'exemple, on peut citer deux décisions novatrices en matière d'égalité.

Le 24 février 1923, le Tribunal fédéral a donné raison à une jeune femme qui souhaitait exercer la profession d'avocate, alors qu'une loi réservait cette profession aux seuls hommes. Il a raisonné non pas en fonction de l'égalité entre les sexes, concept du reste très relatif à l'époque, mais sur la base de la liberté économique. Il a estimé que, comme l'aptitude à la profession d'avocat dépendait beaucoup plus de la personnalité que du sexe, il y avait lieu d'admettre que la femme possédait les qualités intellectuelles et morales indispensables pour l'exercer correctement. Partant, sous l'angle de la liberté économique, il n'y avait pas de motif de l'exclure (ATF 49 I 19 s.).

Le 12 octobre 1977, ce sont les juges qui posent pour la première fois le principe de l'interdiction de la discrimination salariale à raison du sexe, la limitant toutefois à la fonction publique. Le Tribunal fédéral a ainsi admis le recours d'une institutrice qui, selon la législation, était colloquée dans une classe de traitement inférieure à celle des instituteurs, alors qu'elle avait reçu la même formation et était titulaire des mêmes diplômes que ses collègues masculins. Cet arrêt retient que *d'après la conception juridique actuelle, il n'est en effet point douteux que l'art. 4 Cst. garantit à la femme travaillant dans un service public la même rémunération qu'à l'homme qui effectue le même travail* (ATF 103 Ia 517 consid. 3 à 5). Cet arrêt raisonne sur la base du principe d'égalité de traitement qui figurait dans la Constitution, mais qui n'était pas conçu spécifiquement pour les différences à raison du sexe. C'est la première fois que le principe de l'égalité salariale entre femmes et hommes a été posé.

B. Situation actuelle

La situation juridique en Suisse a heureusement changé et, depuis 1981, la Constitution fédérale suisse garantit le principe d'égalité entre les sexes (art. 4 al. 2 aCst; art. 8 al. 3 Cst. actuelle). Ces décisions de justice témoignent cependant d'une sensibilité du monde judiciaire à garantir l'égalité et à défendre le droit des femmes. Il en découle qu'il est primordial que les femmes victimes de discriminations puissent accéder à la justice et aient les moyens de mener une procédure jusqu'à son terme, car il faut parfois recourir jusqu'à la dernière instance judiciaire pour obtenir gain de cause, comme le démontre les deux exemples que je viens de citer, dans lesquelles les instances précédentes avaient débouté les femmes concernées.

Au fil du temps, le législateur suisse a concrétisé le principe d'égalité entre les sexes figurant dans la Constitution fédérale et introduit une série de dispositions protectrices en faveur des femmes. Par exemple l'interdiction de licencier une femme enceinte, une protection accrue contre le harcèlement sexuel etc. Le rôle des juges est donc devenu moins créatif. Ceux-ci doivent cependant faire en sorte que l'égalité entre les sexes et le droit des femmes, tels que garantis désormais par la Constitution et les lois fédérales, puissent concrètement trouver application.

II. Introduction de mesures procédurales spéciales

Malgré l'introduction d'une norme constitutionnelle et de dispositions protectrices, il est rapidement apparu que ces réformes ne suffisaient pas à ce que, dans la pratique, des femmes victimes de comportements discriminatoires introduisent une action en justice et obtiennent gain de cause au terme de la procédure.

Du point de vue des juges, la principale difficulté tient évidemment au fait qu'il faut que des femmes intentent des procédures pour qu'ils puissent trancher des questions relevant de l'égalité entre les sexes et garantir les droits des femmes. Cependant, il ne faut pas perdre de vue non plus que les règles de procédure que les juges doivent respecter peuvent empêcher, selon leur contenu, la reconnaissance de ces droits. Ainsi, en présence de règles procédurales trop strictes, par exemple parce qu'elles exigent la fourniture de preuves matérielles précises pour démontrer le harcèlement sexuel ou une différence de salaire, le juge ne pourra rien faire, si une telle preuve n'est pas apportée, même s'il est intimement convaincu de la discrimination.

Le législateur suisse, conscient de ces difficultés, a cherché à offrir des instruments visant non seulement à favoriser l'accès des femmes à la justice, mais aussi à faciliter le travail des juges. Deux domaines sont caractéristiques de l'introduction de tels instruments. Il s'agit des relations de travail et de la violence domestique. Je me propose de présenter quelques-unes des mesures introduites dans ces domaines.

A. Dans les relations de travail

Le 1er juillet 1996 est entrée en vigueur la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (RS 151; ci-après LEg). Le législateur a décidé de créer un cadre juridique, afin de poser des règles, notamment de procédure, destinées à faciliter la concrétisation de l'interdiction des discriminations figurant dans la Constitution (Message du Conseil fédéral concernant la loi fédérale sur l'égalité du 24 février 1993, FF 1993 I 1163 ss, 1207). L'idée était de conférer des outils procéduraux permettant de dynamiser le contentieux en ce domaine (cf. Florence Aubry Girardin, in Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Aubert/Lempen éd., Genève 2011, art. 3 N. 2).

Ces outils sont en premier lieu destinés aux personnes qui sont discriminées dans leurs relations de travail, afin de les inciter à intenter une procédure. Bien que les femmes soient les premières

visées, les hommes peuvent aussi s'en prévaloir. La LEg concerne aussi les juges, dans la mesure où elle leur facilite la constatation d'une discrimination. L'énumération qui suit n'est pas exhaustive, mais constitue quelques exemples d'instruments à disposition.

1. Preuve facilitée

L'idée est de faciliter l'établissement d'une discrimination pour la personne qui l'invoque en justice. L'art. 6 première phrase LEg prévoit ainsi que l'existence d'une discrimination est présumée, pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable. Le mécanisme est intéressant : il suffit qu'une femme démontre la vraisemblance d'une discrimination pour que l'autre partie (l'employeur) doive, à titre libératoire, prouver qu'il n'y a pas eu discrimination ou que celle-ci reposait sur un motif objectif. Si l'employeur ne parvient pas à apporter cette preuve, alors le juge doit considérer la discrimination comme établie (cf. ATF 136 II 339 consid. 11.3; 130 III 145 consid. 4.2; arrêt 4A_261/2011 du 24 août 2011 consid. 3.2).

Concrètement, la jurisprudence a considéré qu'il suffit, pour que la preuve de la vraisemblance soit apportée, qu'une femme démontre qu'un salarié masculin occupant une position similaire dans l'entreprise et se trouvant dans une situation comparable gagne plus. La comparaison avec une seule personne suffit à ce stade (arrêts 4A_261/2011 du 24 août 2011 consid. 3.2; 4A_115/2011 du 28 avril 2011 consid. 5.1). Par exemple, la vraisemblance d'une discrimination a été tenue pour admise dans le cas d'une travailleuse dont le salaire était de 15 % à 25 % inférieur à celui d'un collègue masculin qui accomplissait le même travail (ATF 130 III 145 consid. 4.2 p. 161/162 et les arrêts cités).

La présomption en faveur de la discrimination impose à l'employeur, pour se libérer, de fournir la preuve complète d'un motif objectif propre à justifier la différence de salaire. Parmi les motifs justificatifs objectifs admis figurent des critères qui découlent de préoccupations sociales, comme les charges familiales ou l'âge (ATF 136 II 393 consid. 11.3; 130 III 145 consid. 5.2; 127 III 207 consid. 3c). Même s'il existe un motif justificatif, encore faut-il que celui-ci soit proportionné, c'est-à-dire qu'il permette de justifier l'étendue de la discrimination (arrêts 4A_261/2011 du 24 août 2011 consid. 3.2; 4A_115/2011 du 28 avril 2011 consid. 5.1; 4A_449/2008 du 25 février 2009 consid. 3.2.1).

Ce système facilite donc la preuve pour la femme, qui peut se limiter à la vraisemblance, mais aussi le travail du juge. Celui-ci pourra admettre une discrimination sans preuve stricte. L'objectif de cet instrument est véritablement de favoriser la reconnaissance des discriminations en justice dans le domaine des relations de travail.

2. Procédure simplifiée

Les litiges relevant des relations du travail, dans lesquels une discrimination est invoquée sont soumis à une procédure simplifiée, quelle que soit leur valeur litigieuse (art. 243 al. 2 let. a du Code de procédure civile du 19 décembre 2008, RS 272; ci-après CPC; Wylter/Heinzer, Droit du travail, 3e éd. 2014, p. 891). L'idée est que la procédure se déroule rapidement et puisse si possible s'achever lors de la première audience (cf. art. 246 CPC). Cette simplification de la procédure est très importante, car elle oblige les juges à statuer rapidement dans ces causes, donc à les traiter en priorité. Ces affaires ne peuvent être mises sous la pile.

3. Gratuité

La gratuité est un instrument indispensable si l'on veut favoriser l'accès des femmes à la justice. La LEg ne prévoit toutefois pas un système de gratuité complète.

La procédure relevant d'une discrimination à raison du sexe dans les relations de travail est gratuite, sauf devant le Tribunal fédéral (cf. art. 13 al. 5 LEg; 113 al. 2 let. a CPC). La gratuité porte sur l'ensemble des frais judiciaires (émolument, frais d'expertises, de traduction etc). En revanche, la gratuité ne s'étend pas aux dépens. Par conséquent, si la femme succombe, elle sera tenue de rembourser à la partie qui a obtenu gain de cause les frais indispensables occasionnés par le

litige.

4. Qualité pour agir

A certaines conditions, les organisations qui ont pour tâche de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes ou de défendre les intérêts des travailleurs ont qualité pour agir en leur propre nom. Elles peuvent faire constater une discrimination, lorsqu'il paraît vraisemblable que l'issue du procès affectera un nombre considérable de rapports de travail (cf. art. 7 al. 1 LEg). Le but de cette disposition est d'éviter aux personnes concernées qui travaillent dans une entreprise de s'exposer individuellement dans une procédure.

Il ne faut pas négliger que s'adresser à la justice pour se plaindre d'une discrimination ou d'un acte de violence suppose pour une femme de faire preuve d'un grand courage. Les procédures judiciaires leur imposent d'être confrontées à des faits pénibles et sont souvent très traumatisantes. Permettre à des organisations d'agir à la place des personnes directement concernées est ainsi très positif. La loi exige cependant que l'issue porte sur un grand nombre de rapports de travail, ce qui exclut d'avoir recours aux organisations dans les cas individuels sans portée générale, ce qui correspond en pratique à la majorité des situations.

B. En cas de violence domestique

Hormis les relations de travail, le législateur est aussi intervenu dans le domaine de la violence domestique en créant des instruments, afin de protéger les victimes (là aussi majoritairement des femmes) en leur offrant des garanties propres à les inciter à dénoncer les actes de violence aux autorités pénales. Ces droits spéciaux figurent dans la loi fédérale du 23 mars 2007 sur l'aide aux victimes d'infractions (RS 312.5; ci-après LAVI) et dans le Code de procédure pénale suisse du 5 octobre 2007 (RS 312; ci-après CPP). La législation sur les étrangers contient aussi des mesures intéressantes en ce sens permettant d'encourager l'accès des femmes à la justice en ce domaine.

1. Obligation générale d'informer

Les autorités de poursuite doivent faire en sorte de protéger la personnalité de la victime à tous les stades de la procédure pénale (art. 152 al. 1 CPP). Cela se traduit en particulier par une obligation générale d'information sur les moyens d'aide aux victimes et sur les centres de consultation auxquels celles-ci peuvent s'adresser (art. 8 LAVI). Cette obligation s'impose aussi aux juges. Elle est intéressante, car elle a pour corollaire que les juges doivent être eux-mêmes au courant des moyens existants. Elle impose donc indirectement une obligation de formation aux juges.

2. Droits spéciaux réservés aux victimes

Hormis cette obligation générale, il existe une série de droits réservés aux femmes dans la procédure pénale. Ceux-ci ont pour objectif de rassurer les femmes, afin qu'elles aient le courage de porter plainte et de dénoncer des actes de violence dont elles sont victimes. Parmi les droits qui ont des répercussions directes sur l'activité des juges, on peut citer :

- le droit pour la victime d'une infraction contre l'intégrité sexuelle d'exiger d'être entendue par une personne du même sexe et de bénéficier si nécessaire d'un traducteur du même sexe (art. 68 al. 4 et 153 al. 1 CPP);
- l'obligation pour le tribunal saisi d'une infraction contre l'intégrité sexuelle, à la demande de la victime, de comprendre au moins une personne du même sexe que celle-ci (art. 335 al. 4 CPP);
- le prononcé du huis-clos lorsque les intérêts dignes de protection de la victime l'exigent (art. 70 al. 1 let. a CPP);
- la possibilité pour la victime de se faire accompagner d'une personne de confiance (art. 117 al. 1 let. b et 152 al. 2 CPP) et de refuser de répondre aux questions qui concernent sa sphère intime (art. 168 al. 4 CPP);
- sur demande de la victime, les autorités doivent éviter de la mettre en présence de l'auteur de l'infraction, sauf si un intérêt prépondérant de la poursuite pénale l'exige (cf. art. 152 CPP; art. 153

al. 2 CPP en matière d'infraction de nature sexuelle);

- la possibilité pour la victime de demander réparation à l'auteur de l'infraction dans le cadre de la procédure pénale (dommage et/ou tort moral).

Il s'agit de mesures d'accompagnement prises clairement en vue d'encourager les victimes à porter plainte.

3. Exemption des frais de la procédure

Si une femme est considérée comme une victime au sens de la loi sur les victimes d'infractions, alors elle recevra différentes aides, dont notamment l'exemption des frais de procédure (art. 2 let. f LAVI).

4. Maintien du titre de séjour d'une femme étrangère victime d'un mari violent

La pratique a montré que les femmes de nationalité étrangère, sans titre de séjour durable, craignaient de perdre leur droit de rester en Suisse si elles dénonçaient les violences faites par leur mari. Le législateur a ainsi prévu qu'en cas de raisons personnelles majeures (dont les violences conjugales font partie), la victime conservait son droit à séjourner en Suisse même si elle quittait le domicile conjugal peu de temps après le mariage (cf. art. 50 al. 1 let. b et al. 2 de la loi fédérale du 16 décembre 2005 sur les étrangers; RS 142.20). La jurisprudence a admis que les violences n'avaient pas à être forcément physiques, des violences psychiques suffisent, mais elles doivent revêtir une certaine intensité (ATF 138 II 229 consid. 3). Cette mesure est certes positive, mais il appartient toujours à la femme de démontrer l'existence de violences conjugales pour en bénéficier, même si ces preuves peuvent être apportées de différentes manières (arrêt 2C_777/2015 du 26 mai 2016 consid. 6.2). Il faut encore que ces violences soient jugées suffisamment importantes par les autorités, en particulier les juges pour obtenir le maintien du permis de séjour sur cette base.

III. De la théorie à la pratique

A. Constat mitigé

Ce survol démontre que, même sans disposition topique, les juges sont ouverts à reconnaître les droits des femmes, comme en témoignent les anciens arrêts du Tribunal fédéral mentionnés en début de présentation (cf. supra I). Cette tendance ne me semble pas avoir fondamentalement changé. Toutefois, l'augmentation générale du nombre de procédures dont doivent connaître les juges leur impose d'aller de plus en plus vite et donc de se contenter de ce que la loi prévoit, sans véritablement chercher des solutions créatives ni avoir le temps de s'informer sur des lois peu appliquées.

Pour que les juges puissent sanctionner l'auteur de discriminations à raison du sexe ou de violences domestiques, il faut que les femmes portent leur cause en justice. Comme il l'a été présenté (cf. supra II), le législateur suisse a mis en place différentes mesures incitatives. Par exemple en introduisant un allègement du fardeau de la preuve en matière de discriminations dans les relations de travail ou en imposant aux juges l'obligation d'informer la victime de violences domestiques et de leur éviter le contact avec l'auteur sauf s'il n'est pas possible de faire autrement.

Ces règles légales n'ont malheureusement pas déployé tous les effets escomptés.

Dans le domaine des relations du travail, les données statistiques démontrent que, bien que la LEg soit en vigueur depuis vingt ans, les discriminations en raison du sexe subsistent largement. Les inégalités salariales entre femmes et hommes sont à cet égard révélatrices. Selon les données statistiques suisses les plus récentes, les femmes actives dans le pays gagnaient en moyenne 12,5 % de moins que les hommes en 2014 tous secteurs confondus, dont 15,1 % de moins dans l'économie privée. Toujours selon cette étude, environ 40 % de ces écarts sont dus à

des comportements inexplicables (Office fédéral de la statistique, Indicateurs du marché du travail 2016, Neuchâtel août 2016, p. 12), donc potentiellement discriminatoires (www.ebg.admin.ch/themen, Plateforme égalité salariale, novembre 2015). Il devrait donc y avoir beaucoup plus de procédures en ce domaine; or, malgré la LEg, les femmes sont toujours réticentes à entamer une procédure judiciaire.

Quant aux violences domestiques, le constat n'est pas plus réjouissant. En Suisse, chaque année, 20 à 25 femmes meurent à cause de la violence domestique (cf. Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, La violence domestique en chiffres au niveau national, Feuille d'information 9, juillet 2016; Statistique suisse / Violences domestiques, publiées sur le site officiel de la Confédération). Les dénonciations, malgré tous les soutiens prévus par la législation d'aide aux victimes, restent trop peu nombreuses.

B. Réflexions personnelles

On peut voir plusieurs explications au succès mitigé des mesures procédurales mises en place dans aux deux domaines évoqués, en particulier proportionnellement au faible nombre de procédures introduites par comparaison avec les chiffres qui démontrent que nombre de femmes souffrent de discriminations ou sont victimes de violences domestiques.

Une explication positive tient au fait que certains litiges peuvent se régler en amont, dans le cadre de la médiation ou au stade de la conciliation (cf. Message relatif au CPC, FF 2006, 6860, qui relève qu'un nombre important de procédures est réglé au stade de la conciliation en matière de discriminations dans les relations de travail). Quant aux violences domestiques, les couples peuvent aussi avoir recours à différents organismes de conseil et de médiation.

Les effets limités des mesures incitatives introduites par la LEg et la LAVI reposent toutefois essentiellement sur des raisons moins positives, découlant de la position des femmes dans la société, de leur niveau d'éducation et de l'image que les médias ou le monde professionnel donne des femmes qui osent se plaindre en justice.

La situation du point de vue des juges n'est pas non plus idéale. Ainsi, il faut admettre que si les règles protectrices, en particulier la LEg, sont peu appliquées, c'est aussi parce que celles-ci sont trop peu connues des praticiens et des juges (Rapport du Conseil fédéral relatif à l'évaluation de l'efficacité de la loi sur l'égalité du 15 février 2006, FF 2006, 3092). A cet égard, le système suisse, selon lequel les juges se forment en fonction des cas qui leur sont soumis, trouve ses limites. En effet, comme le juge suisse applique le droit d'office, il aura, s'il maîtrise la matière, davantage tendance à se fonder sur les règles protectrices existantes, même si les parties ne les invoquent pas.

L'introduction de dispositions protectrices dans des lois spéciales impliquent pour les juges qui les appliquent de s'écarter des règles de procédure habituelles; or, il peut y avoir la tendance à raisonner toujours en fonction d'automatismes résultant de la procédure ordinaire, surtout lorsque le juge est submergé par les dossiers, ce qui est hélas souvent le cas (Florence Aubry Girardin, Les problèmes qui se posent aux juges lors de l'application de la LEg, p. 100). Une solution pourrait être de créer des sections spécialisées au sein des tribunaux, afin que ces procédures spéciales soient toujours mises en oeuvre par les mêmes juges, qui se spécialiseraient et les maîtriseraient ainsi mieux.

Abréviations

ATF	Recueil officiel des arrêts du Tribunal fédéral suisse
CPC	Code de procédure civile du 19 décembre 2008
CPP	Code de procédure pénale suisse du 5 octobre 2007
Cst.	Constitution fédérale suisse
éd.	éditeurs
FF	Feuille fédérale
LAVI	Loi fédérale du 23 mars 2007 sur l'aide aux victimes d'infractions
LEg	Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes
RS	Recueil systématique des lois fédérales

Bibliographie sommaire en français

- AUBERT GABRIEL/LEMPEN KARINE (éd.), Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Genève 2011.
- AUBRY GIRARDIN FLORENCE, Les problèmes qui se posent aux juges lors de l'application de la LEg, in L'égalité entre femmes et hommes dans les relations de travail, Berne 2016 p. 95 ss.
- Contributions de la jurisprudence du Tribunal fédéral en faveur de l'égalité entre femmes et hommes, Femmes juristes suisses : différentes !, Berne 2014, p. 15 ss.
 - Discrimination salariale, Commentaire ad art. 3 LEg, in Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Aubert/Lempen éd., Genève 2011.
 - ÉGALITÉ salariale et décisions judiciaires, AJP/PJA 9/2005 p. 1062 ss.
- BAUMANN MERET, La pratique en matière de réparation morale à titre d'aide aux victimes : fixation des montants de la réparation morale selon la LAVI révisée, Jusletter du 8 juin 2015 publiée sous : http://jusletter.weblaw.ch/fr/juslissues/2015/804/la-pratique-en-matier_5b424d08fa.html
- BUREAU FÉDÉRAL DE L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES, La violence domestique en chiffres au niveau national, Feuille d'information 9, juillet 2016
- CONSEIL FÉDÉRAL, Rapport relatif à l'évaluation de l'efficacité de la loi sur l'égalité du 15 février 2006, in Feuille fédérale 2006 p. 3061 ss.
- DUNAND JEAN-PHILIPPE/LEMPEN KARINE/MAHON PASCAL(éd.), L'égalité entre femmes et hommes dans les relations de travail : 1996-2016, 20 ans d'application de la LEg, Genève 2016.
- LEMPEN KARINE, La discrimination salariale au regard de la jurisprudence récente (2011-2015), in L'égalité entre femmes et hommes dans les relations de travail, Berne 2016 p. 135 ss.
- Les Conventions de l'OIT sur la maternité (no 183) et le travail domestique (no 189), in Regards croisés sur le droit du travail : " liber amicorum " pour Gabriel Aubert, Genève 2015 p. 201 ss.
 - La Convention d'Istanbul : tour d'horizon, Jusletter du 7 septembre 2015, publiée sous : http://jusletter.weblaw.ch/fr/juslissues/2015/814/la-convention-d-ista_7959b73604.html
 - Les procédures relatives au harcèlement sexuel dans le secteur privé ou public, Conflits au travail, Genève 2015 p. 265 ss.
- OFFICE FÉDÉRAL DE LA STATISTIQUE, Indicateurs du marché du travail 2016, Neuchâtel août 2016, publié sous : <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/news/publikationen.html?publicationID=7097>
- STUTZ HEIDI, " Quand faire valoir ses droits sera devenu une chose tout à fait normale ", AJP/PJA 11/2006, p. 1402.
- WYLER RÉMY/HEINZER BORIS, Droit du travail, 3e éd. 2014.

Sites internet

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes

<http://www.ebg.admin.ch/index.html?lang=fr>

Droit fédéral suisse

<https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/droit-federal.html>

Jurisprudence du Tribunal fédéral

<http://www.bger.ch/fr/jurisdiction-recht>

Statistiques suisses sur la violence domestique

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/19/04/06.html>

Florence Aubry Girardin, le 7 octobre 2016