

giormente interessati da provvedimenti mirati, ad esempio la scuola e l'uso pubblico della lingua. Un piccolo rammarico, in un'ottica elvetica, è la mancata inclusione della Svizzera nell'elenco dei Paesi esaminati sotto il profilo della normativa costituzionale e legislativa inerente alla disciplina delle lingue ufficiali. I Paesi contemplati nel quadro sinottico sono tutti membri dell'Unione europea. La Confederazione Svizzera, con le sue specifiche disposizioni costituzionali e legislative, avrebbe fornito all'indagine spunti comparativi certo non privi d'interesse.

Il primo Quaderno REI viene a costituire una sorta di inventario, necessariamente incompleto, degli strumenti e manuali di cui le amministrazioni pubbliche italofone si servono per adempiere requisiti che coincidono con quelli formulati dalla REI per offrire al cittadino testi ufficiali scritti in un italiano «chiaro, comprensibile e accessibile a tutti, garantendo nel contempo un elevato livello qualitativo». Le istituzioni sembrano essere consapevoli della necessità di muoversi in questa direzione e la moltitudine e molteplicità degli strumenti presentati nel Quaderno lo testimoniano in modo tangibile. Resta solo da sperare che questi sforzi attecchiscano di fatto nelle procedure amministrative e legislative, ma anche nei moderni scrittori delle istituzioni stesse.

*Giovanni Bruno, Cancelleria federale, Servizi linguistici centrali, Divisione italiana, Bellinzona, E-Mail: giovanni.bruno@bk.admin.ch*

**Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Gabriel Aubert/Karine Lempen (édit.), Slatkine, Genève 2011 (333 p.)**

Trente ans après l'inscription du principe de l'égalité entre les sexes dans la Constitution fédérale et quinze ans après l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, le Bureau fédéral de l'égalité et l'Université de Genève publient le premier commentaire romand de la loi sur l'égalité. Le moins que l'on puisse dire est que cet ouvrage comble une lacune dans la doctrine romande.

Son intérêt premier est de réunir des contributions de professeurs de droit, de personnalités de la magistrature, du barreau et des administrations fédérale et cantonales, donnant ainsi une approche multilatérale de la mise en oeuvre de la loi. Par exemple, en tant que juriste, on lit avec intérêt la présentation des méthodes d'évaluation de la discrimination salariale qui semblent avoir fait leurs preuves en pratique et qui sont présentées par Sajeela Regula Schmid, licenciée en sciences politiques et économiques et cheffe de projet au Bureau fédéral de l'égalité.

Le commentaire est riche en références nombreuses et récentes à la jurisprudence fédérale et cantonale et à la doctrine. C'est assurément une ressource indispensable à tous les praticiens du droit du travail, qui contribuera peut-être à augmenter la saisine des tribunaux et, par-là, l'efficacité de la loi. En effet, le Rapport du Conseil fédéral du 15 février 2006 relatif à l'évaluation de l'efficacité de la loi sur l'égalité entre 1994 et 2004, a révélé que les tribunaux de droit public et les tribunaux civils qui ont eu à traiter d'actions en relation avec la LEG n'ont rendu que 269 décisions en matière d'égalité (FF 2006 3069). C'est dire que l'égalité et plus spécifiquement l'égalité salariale doit encore être mise en actes, particulièrement en actes de procédure.

Dans le contexte d'une recension destinée à des légistes et à des évaluateurs, on regrettera l'approche très positiviste de l'ouvrage édité par le prof. Gabriel Aubert et par Karine Lempfen, chargée de cours à l'Université de Genève. Publié cinq ans après le rapport d'évaluation de la LEG, ce commentaire aurait par exemple pu discuter quelques-unes des mesures législatives proposées par le Conseil fédéral (p. 3098). Or, il ne s'y réfère que dans quelques modestes notes de bas de page et ne fait pas usage de l'analyse détaillée de l'efficacité de la LEG, tant quantitative que qualitative.

Enfin, s'agissant d'un ouvrage dont les co-auteurs sont parmi les meilleurs spécialistes romands du droit de l'égalité entre hommes et femmes, il s'impose d'examiner la manière dont ils et elles ont réussi le difficile exercice d'une formulation non sexiste. Le résultat est amusant. Quelques auteurs font l'effort d'utiliser occasionnellement des termes épiciques (« personne experte », « personne non engagée », « partie employeuse »). Personne ne semble avoir utilisé le doublet intégral (« travailleur et travailleuse »). Une auteure féminise des termes (« une médecin »). Un autre recourt au singulier collectif (« l'institution employeuse »). D'autres utilisent des points ou des tirets à l'intérieur des mots (« les éventuelle-s témoins »). L'un enfin panache sans règle apparente les formes masculines et féminines. Le résultat est finalement un bouquet de formulations aussi aléatoires que variées, preuve s'il en faut qu'il est aussi difficile de passer des principes aux paroles que des paroles aux actes.

*Christine Guy-Ecabert, Université de Neuchâtel, Neuchâtel*