



**Bureau de l'égalité
entre les femmes
et les hommes**

Rue Caroline 11
1014 Lausanne

SOUS EMBARGO JUSQU'AU
19 septembre 2012 à 11h

Cas de discrimination LEg - exemples des demandes adressées au BEFH

Créé en 1991, le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) du Canton de Vaud a pour objectif l'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes. Ses quatre domaines d'actions sont:

- La promotion de l'égalité dans la vie professionnelle (LEg)
- La conciliation entre vie professionnelle et vie familiale
- La lutte contre la violence conjugale
- La promotion de l'égalité dans la formation

Dans le cadre de ses activités, le BEFH répond aux questions des usagers et usagères, notamment en matière de Loi sur l'égalité (LEg), spécifique aux relations de travail. Grâce à ses collaborateurs et collaboratrices juristes, le BEFH informe les personnes qui se sentent discriminées sur leurs droits et aide si nécessaire la victime à constituer son dossier et entreprendre des démarches auprès de l'employeur et des tribunaux. Il répond aux questions des employeurs au sujet de la LEg (règlements, congé maternité etc.) et peut être appelé par les autorités à émettre une appréciation du dossier dans les cas de litige relevant de la LEg.

Du 1^{er} juillet 2011 au 1^{er} juillet 2012, un total de 203 demandes d'information et de conseil sont parvenues au BEFH. Elles provenaient majoritairement de personnes en dehors de l'administration cantonale vaudoise (135 contre 68 de l'ACV). Les personnes qui s'adressent au BEFH sont composées de 75% de femmes et de 25% d'hommes. La plupart des demandes se font par téléphone et par courriel. Il s'agit de professionnel-le-s de l'enseignement, des ressources humaines, d'étudiant-e-s, de journalistes, de personnes victimes ou auteur-e-s de violence notamment qui demandent de les orienter sur les institutions pouvant les prendre en charge, sur les recherches existant dans les domaines liés à l'égalité ou les politiques publiques mises en œuvre dans le canton. Le BEFH a en outre répondu à des commandes de documentation pour 10'777 exemplaires de brochures, flyers, études produites par le BEFH.

Sur les demandes qui nous ont été adressées, les conseils demandant une expertise spécifiquement juridique du BEFH se montent à 38. Elles émanent d'entreprises, d'organismes publics et parapublics souhaitant des informations sur leurs droits en matière d'égalité hommes-femmes.

14 questions ne traitent pas directement de la loi sur l'égalité, On peut citer des questions relatives à l'état civil, à des situations de divorce (avec notamment des orientations vers une médiation). Le BEFH a également fait des démarches dans le cas d'un homme resté au foyer pour s'occuper de ses enfants, dont la famille ne bénéficiait pas de l'allocation de naissance communale, celle-ci étant réservée aux familles où c'est la mère qui cesserait l'activité lucrative.

Afin d'illustrer le travail de conseil réalisé au BEFH dans le domaine de la LEg, il a été choisi d'extraire certaines situations qui paraissent exemplaires (embauche, attribution des tâches, promotion, salaire, licenciement, etc.).

RENOI AU RETOUR DE CONGÉ MATERNITÉ OU EN COURS DE GROSSESSE

- **Madame A, spécialiste en relations publiques, se voit signifier son licenciement à son retour de maternité.** Avant son congé maternité, elle avait annoncé vouloir diminuer son temps de travail à son retour en passant de 80% à 60%. On lui a répondu affirmativement par oral. L'entreprise indique avoir licencié Madame A pour des raisons économiques alors que la remplaçante engagée durant la période de congé maternité a poursuivi sa collaboration et que l'entreprise cherchait à engager du personnel supplémentaire.

Réponse du BEFH:

Un licenciement en raison de la situation familiale est contraire à la loi sur l'égalité (LEg). De plus, un congé donné en vue d'éviter la réduction du temps de travail d'une collaboratrice peut constituer une violation indirecte de la loi sur l'égalité, car les femmes sont plus fréquemment occupées à temps partiel. Dans le cas où l'employeur affirme que le taux d'activité est trop faible ou que des obligations familiales nuisent à l'exécution du travail, il doit démontrer que ces critères sont indispensables à l'exécution du travail. S'il y a effectivement discrimination dans le cadre d'un licenciement, l'employée ne peut cependant pas obtenir sa réintégration dans l'entreprise mais a la possibilité de prétendre à des indemnités représentant jusqu'à six mois de salaire, pour autant qu'elle conteste son licenciement avant la fin des rapports de travail. Le BEFH conseille à Madame A de demander à l'employeur de lui préciser par écrit les motifs de son licenciement.

- **Madame B se fait licencier en cours de grossesse.** Employée de maison à 100%, Madame B annonce sa grossesse à son employeuse. Dès ce moment-là, celle-ci lui impose de ne travailler qu'à 50%. Un mois plus tard, elle la licencie.

Réponse du BEFH:

Le congé est nul en vertu de l'article 336c CO qui interdit de licencier une employée pendant toute la grossesse et au cours des 16 semaines qui suivent l'accouchement. Afin que Madame B puisse toucher son salaire, elle doit signifier par écrit à son employeuse qu'elle souhaite continuer à travailler chez elle et que celle-ci est en demeure de l'accepter. En cas de refus, l'employeuse est tenue de payer le salaire en vertu du Code des obligations (art 324).

DISCRIMINATION SALARIALE

- **Madame C travaille comme couturière dans un grand magasin. Un nouveau couturier est engagé, avec un salaire de 31,5% plus élevé que le sien.** Madame C gagne 3800 francs par mois et son nouveau collègue 5000 francs. Celui-ci accomplit pourtant des tâches moins diversifiées, mais plus valorisantes, distribuées de façon différenciée par leur chef. Madame C demande une réévaluation de salaire, qui n'est pas acceptée. Elle donne alors l'argument de la différence de salaire avec son collègue. Leur chef tente de justifier cette disparité. Finalement elle obtient une très faible augmentation de salaire qui ne comble de loin pas la différence avec son collègue masculin. Une autre collaboratrice est engagée, également pour un salaire nettement inférieur à celui de ce même collègue. Lors d'un entretien d'évaluation, il est signifié à Madame C qu'elle ne devrait pas parler ouvertement de ce problème d'égalité salariale. Trois mois après cet entretien, elle se fait licencier lors d'une restructuration de l'entreprise.

Réponse du BEFH:

Le fait que le salaire de Madame C soit moins élevé que celui de son collègue viole a priori l'article 3 de la LEg qui pose l'interdiction de discriminer les travailleurs et travailleuses en raison de leur sexe et qui porte en particulier sur la rémunération et l'attribution des tâches. L'inégalité peut concerner des travaux égaux et aussi des travaux pas tout à fait similaires mais à valeur égale. Madame C a la possibilité d'entreprendre une procédure devant le Tribunal de prud'hommes ou devant le Tribunal d'arrondissement concerné en lui adressant une requête de conciliation. Elle peut faire appel à un-e avocat-e. En cas de congé-représaille, elle peut demander la réintégration dans l'entreprise ou une indemnité pour résiliation abusive.

- **Madame D travaille dans une société de négoce. Elle atteint, voire dépasse les objectifs fixés par son employeur, mais depuis l'annonce de sa grossesse, plus aucune visite de client ne lui est confiée.** Elle ne bénéficie pas non plus des deux jours de formation offerts à sa collègue. Madame D effectuant en parallèle une formation universitaire à distance, elle transmet aux RH le souhait d'obtenir un nouveau poste qui tienne compte l'obtention imminente de son nouveau diplôme. On lui propose un poste d'une personne ayant démissionné et dont le salaire se montait à 6000.-. Madame D reprend le même cahier des charges que son prédécesseur, auquel s'ajoutent de nouvelles tâches. Le responsable RH lui propose de réévaluer son salaire seulement quatre mois après son entrée en fonction dans le poste. De fait, le salaire de Madame D diminue car elle ne reçoit plus les primes à la commission liées à son ancien poste. Elle gagne désormais 5000.- au lieu de 5500.-. Et se plaint auprès du responsable RH, menaçant de démissionner. Celui-ci lui propose un salaire de 6000.- avec une éventuelle augmentation quelques mois plus tard. Madame D se retrouve au final au poste d'un ancien collègue pour le même salaire que lui alors que les tâches liées au poste ont augmenté. Elle demande au BEFH si elle est victime de discrimination en raison de sa maternité et de quelle manière réagir.

Réponse du BEFH:

La LEg proscrit l'inégalité salariale fondée sur le sexe. Le fait de reprendre le poste d'un collègue masculin pour le même salaire mais avec un cahier des charges plus important peut constituer une violation de la loi sur l'égalité. Afin de le déterminer, le BEFH demande à Madame D de remplir un tableau comparatif de sa situation professionnelle et de celle de son prédécesseur avec des éléments tels que le niveau de formation, l'âge, et l'ampleur des tâches supplémentaires. Dans le cas où cette comparaison rendrait une discrimination vraisemblable, le fait que l'employeur ait tenté dans un premier temps de fixer un salaire à la baisse serait un indice supplémentaire d'un cas de violation de la LEg. En cas de discrimination avérée, Madame D peut obtenir le paiement du salaire dû. Le BEFH lui conseille de tenter de parvenir à une solution négociée avec son employeur. Dans le cas où cela n'aboutirait pas, le BEFH peut l'orienter vers des conseils juridiques appropriés. En ce qui concerne la formation non effectuée durant la grossesse, Madame D peut demander de la rattraper, au besoin par une procédure judiciaire. La LEg interdit en effet de discriminer une travailleuse en raison de sa grossesse, notamment dans la formation professionnelle et l'organisation du travail.

- **Madame E travaille dans un organisme parapublic. Elle ne comprend pas pourquoi le salaire de son collègue masculin est colloqué dans une classe supérieure à la sienne.** Elle a davantage de responsabilités que lui dans cet organisme et est titulaire d'un Master, alors que son collègue a un Bachelor. De plus, ce collègue a pu bénéficier d'un taux d'activité supérieur à celui envisagé initialement, contrairement à elle. Il a en outre obtenu le paiement de tâches annexes de manière facilitée, ce qui a été refusé à Madame E.

Réponse du BEFH:

Le BEFH encourage Madame E à écrire à son employeur en faisant valoir des arguments de droit selon lesquels l'égalité entre femmes et hommes doit être respectée en ce qui concerne toute la relation de travail, y compris la promotion, l'attribution de tâche et l'aménagement des conditions de travail (Art 3 LEg). Une comparaison doit être effectuée entre les fonctions, tâches, expérience requise et niveaux de responsabilité des postes de Madame E et son collègue. Le BEFH dispose d'un tableau permettant de faciliter cette comparaison. Si les fonctions de Madame E et de son collègue masculin sont égales ou de valeur égale et qu'une différence de classification entre la fonction de Madame E et son collègue masculin est constatée, l'inégalité doit être réparée. Le BEFH peut fournir à Madame E un modèle de courrier et l'orienter dans ses recherches au besoin.

- **La commission du personnel d'une grande entreprise est interpellée par plusieurs employées dont la part variable du salaire a été réduite en raison de leur congé maternité.** Elle estime qu'il s'agit d'une inégalité de traitement envers les femmes. Dans le cas de cette société, la part

variable du salaire et correspond à 10 à 40% du salaire fixe et n'est pas une gratification. Elle dépend à la fois de l'atteinte des objectifs de l'entreprise et de l'employé.

Réponse du BEFH:

Cette situation viole l'article 3 LEg, soit le principe de l'interdiction de discriminer les travailleuses et les travailleurs en raison de leur sexe, en ce qui concerne en particulier la rémunération. La part variable telle que pratiquée dans cette entreprise constitue une part du salaire tel qu'il est compris dans l'obligation de l'employeur de payer les employé-e-s. Etant donné qu'il est interdit de discriminer en raison d'une grossesse, un système de rémunération prévoyant un traitement différent dans la rémunération des femmes en congé de maternité et des autres employé-e-s serait discriminatoire.

HARCELEMENT AU TRAVAIL

- **Madame F, qui travaille dans le milieu de la santé, est dérangée par l'attitude de deux collègues qui la regardent avec des sourires entendus et en faisant des allusions.** Ils observent également d'autres collaboratrices de manière dérangeante et réagissent à chaque fois qu'une femme passe près de leur bureau. L'un des deux devient familier et veut toucher les vêtements de Madame F. Depuis sa place de travail, il fait des bruits évocateurs. Elle lui demande à plusieurs reprises et en vain de cesser ce comportement. Ce collègue lui parle de faits divers dans lesquels les femmes subissent de la violence notamment sexuelle et lui dépose des articles de presse sur son bureau. Madame F parle de cette situation à son supérieur qui ne réagit pas. La situation dure plusieurs années. Ce même collègue l'appelle sur son téléphone portable. Un jour, il lui demande de venir voir son ordinateur et lui montre une vidéo pornographique. Madame F dépose plainte pénale contre ce collègue. Une conciliation est prévue à l'interne de l'entreprise. Madame F demande au BEFH s'il lui conseille de s'y rendre avec un-e avocat-e.

Réponse du BEFH:

Etant donné que des professionnel-le-s spécialistes des cas de harcèlement et indépendant-e-s de l'entreprise où travaille Madame F sont responsables de cette séance de conciliation, il ne paraît pas nécessaire qu'elle s'y rende avec un-e avocat-e à ce stade. Le BEFH lui fournit toutefois toutes les informations nécessaires pour requérir au besoin un suivi juridique éclairé.

- **La personne responsable des Ressources Humaines d'un restaurant demande conseil au BEFH quant aux mesures à prendre à l'égard d'un employé âgé d'une cinquantaine d'années ayant agressé une apprentie cuisinière mineure.** Alors qu'ils se trouvaient tous les deux seuls dans un endroit fermé, le collaborateur s'est couché sur elle et a tenté de l'embrasser sur la bouche. La jeune fille est parvenue à quitter les lieux. Le lendemain, elle en a informé son supérieur. La direction souhaite savoir quelles mesures elle peut et doit prendre conformément à la LEg.

Réponse du BEFH:

Le cas tel qu'exposé représente un cas de harcèlement sexuel grave, puisqu'il y a eu agression physique. De plus, le fait que la victime est mineure et apprentie constituent des circonstances aggravantes. Ses parents peuvent déposer une plainte pénale et faire appel au Centre d'aide aux victimes d'infraction afin d'obtenir un soutien juridique, psychologique et/ou social. La décision concernant la poursuite des rapports de travail avec l'aide-cuisine est de la responsabilité de l'employeur. Le BEFH indique que dans ce cas, le licenciement pour justes motifs ne paraît pas disproportionné. Un cas d'une telle gravité peut rompre le lien de confiance au même titre qu'un détournement de fonds ou un vol. Des excuses sont clairement insuffisantes. L'employeur porte la responsabilité de la protection de la victime. Il doit lui éviter un contexte de récurrence et toute incommodité supplémentaire. Il ne peut lui demander de continuer à avoir contact avec l'agresseur dans le cadre de son travail ni lui faire porter la responsabilité des mesures prises à l'encontre de ce dernier par exemple en lui demandant d'indiquer si elle est d'accord de continuer à collaborer avec lui.

INFORMATION AUX EMPLOYEURS

- **Le directeur des Ressources humaines d'une entreprise demande de quelle manière celle-ci peut mettre en place des mesures pour éviter que des employé-e-s se voient forcé-e-s d'opter pour le temps partiel pour des raisons de garde d'enfants.** La direction a envisagé de ne soutenir financièrement que les mères de famille. Le syndicat lui a indiqué que l'exclusion des pères de famille de cette aide violerait la LEg.

Réponse du BEFH:

L'offre pour des prestations de garde d'enfant envisagée par l'entreprise constitue une condition de travail au sens de l'article 3 alinéa 2 de la LEg et doit donc répondre à l'obligation de ne pas discriminer. La LEg prévoit toutefois des mesures positives en spécifiant que "ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes." Cette disposition vise à remédier à la sous-représentation des femmes à certains postes ou certains métiers. La mesure proposée par l'entreprise peut donc être envisagée à condition qu'il existe une inégalité entre hommes et femmes, par exemple en raison d'une sous-représentation des femmes dans les fonctions supérieures. Ce type de mesures compensatoires doit être abrogé dès que le déséquilibre hommes-femmes aura été corrigé.

- **Une entreprise demande à ce que son règlement interne soit examiné afin de s'assurer de sa conformité à la loi sur l'égalité.**

Réponse du BEFH:

Le contenu du règlement ne contrevient pas à la LEg. Le BEFH signale cependant qu'il peut toutefois arriver que l'application des réglementations ne soit pas conforme à la LEg. Il arrive par exemple que l'évaluation des parcours professionnels soit différente selon le sexe en ce qui concerne notamment la fixation de salaire initiale. Le fait de travailler à temps partiel peut parfois également engendrer des différences de traitement, en particulier concernant les promotions internes. Une explicitation des critères et des procédures internes dans ces domaines peut permettre une plus grande équité. En plus du respect strict de la LEg, des mesures peuvent être prises pour promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans les faits. Ceci principalement dans les domaines de la conciliation de la vie professionnelle et familiale et l'encouragement des carrières féminines (valorisation des postes inférieurs ou promotion des femmes cadres). Le BEFH donne quelques exemples de mesures envisageables: Entretiens d'évaluations réguliers assortis d'une planification de carrière, y compris pour les postes inférieurs dans la hiérarchie, offre de temps partiel également pour les cadres, horaires de travail flexible, formulation des offres d'emploi sans mention du sexe, engagement préférentiel de femmes jusqu'à ce que la parité soit atteinte, égalité de traitement entre personnes à temps plein et à temps partiel notamment en ce qui concerne la formation continue, soutien pour la garde d'enfants, présence dans les salons ou journées consacrées à la formation ou aux études en ciblant l'information pour le sexe sous-représenté dans le domaine d'activité de l'entreprise, formation des cadres sur les questions de genre.