

# Egalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail

## Sommaire

### Généralités

#### Descriptif

Moyen

#### Procédure

Conseils et informations

Procédure judiciaire

#### Recours

## Généralités

Pour assurer une mise en œuvre effective du principe constitutionnel d'égalité entre les femmes et les hommes, la loi fédérale sur l'égalité (LEg) est entrée en vigueur le 1er juillet 1996. Son but est de promouvoir l'égalité dans les faits dans les relations de travail. Elle s'applique à tous les rapports de travail, que ceux-ci relèvent du droit privé ou du droit public fédéral, cantonal ou communal, et quelle que soit la taille de l'entreprise.

## Descriptif

La LEg interdit de discriminer les travailleurs et les travailleuses à raison du sexe, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation de famille ou, s'agissant des femmes sur leur grossesse. La discrimination consiste en une différence de traitement fondée sur le sexe et qui n'a pas de justification objective, qu'elle soit intentionnelle ou non. Elle peut être directe, c'est-à-dire fondée directement sur le critère du sexe (exemple : l'employeur ne verse de 13e salaire qu'aux hommes). Elle peut être également indirecte, c'est-à-dire fondée sur un critère qui n'est apparemment pas le sexe, mais dont l'application a pour résultat de discriminer essentiellement une plus grande proportion de personnes d'un sexe par rapport à l'autre (exemple : l'employeur ne verse pas de 13e salaire aux personnes à temps partiel ; or la majorité des personnes à temps partiel sont des femmes). Selon la jurisprudence récente, la LEg ne s'applique pas en cas de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle (exception faite de l'art. 4 concernant le harcèlement sexuel). En revanche, elle s'applique aux discriminations fondées sur l'identité de genre.

L'égalité entre les femmes et les hommes doit être respectée à tous les stades de la relation de travail, soit de l'embauche à la résiliation des rapports de travail. En revanche, la LEg ne s'applique pas à l'offre d'emploi. L'égalité concerne tous les domaines : salaire, attribution des tâches, aménagement des conditions de travail, formation et formation continue, promotion, etc.

La LEg considère le harcèlement sexuel sur le lieu de travail comme un comportement discriminatoire à raison du sexe (voir : fiche Harcèlement sexuel et harcèlement psychologique - mobbing).

Des informations plus détaillées sur les droits aménagés par la LEg figurent dans la fiche fédérale correspondante.

### Moyen

Afin de mettre en application l'égalité entre les hommes et les femmes, le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes du canton de Vaud (BEFH) a été créé en 1991. Il est actuellement rattaché au Département des infrastructures et des ressources humaines (DIRH).

## Procédure

### Conseils et informations

Toute personne confrontée à une situation de discrimination à raison du sexe peut s'adresser au BEFH pour des informations un conseil général et une première orientation. Les collaborateurs et collaboratrices de l'administration cantonale vaudoise qui estiment rencontrer des difficultés touchant leur personnalité ou être victime de harcèlement peuvent s'adresser au Groupe Impact.

## Procédure judiciaire

Les personnes qui s'estiment victimes de discrimination en raison du sexe dans les relations de travail peuvent ouvrir action en justice pour faire interdire ladite discrimination, la faire cesser ou la faire reconnaître et obtenir réparation. Une action en justice peut notamment viser le paiement de la différence de salaire si la discrimination est démontrée ou le paiement d'une indemnité en cas de harcèlement sexuel. Si l'employeur n'entre pas en matière lors de discussions préalables ou si aucun accord ne peut être trouvé, saisir la justice sera le seul moyen à disposition. Pour améliorer ses chances de succès, il convient de récolter le plus grand nombre de preuves disponibles (certificats de salaire, lettres, courriels, témoignages, etc.). Il est utile aussi de tenir un « journal de bord » afin de consigner les échanges et le déroulement des événements en indiquant le contexte, la date, etc.

### Dans les rapports de travail de droit privé.

Depuis le 1er janvier 2011, la procédure est régie par le Code de procédure civile fédéral (CPC). La partie travailleuse doit agir au lieu où elle exerce habituellement son activité professionnelle ou au domicile, respectivement au siège de la partie employeuse. La procédure judiciaire commence en principe par une conciliation auprès des autorités judiciaires compétentes. Toutefois, lorsque le litige relève de la LEg, la partie travailleuse peut décider unilatéralement de renoncer à la procédure de conciliation. Elle peut alors directement déposer une demande au tribunal compétent. Il s'agit du tribunal des prud'hommes si la demande ne comporte aucune conclusion tendant au paiement d'une somme d'argent, ou si la valeur litigieuse est inférieure ou égale à CHF 30'000.-. Si la valeur litigieuse dépasse ce montant mais est égale ou inférieure à CHF 100'000.-, le tribunal d'arrondissement est compétent. Au-delà de cette somme, c'est la chambre patrimoniale cantonale qui doit être saisie du litige.

### Dans les rapports de travail du droit public.

Dans les litiges opposant un·e employé·e à l'Etat de Vaud, c'est le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale (TRIPAC) qui est compétent, quelle que soit la valeur litigieuse.

Pour le personnel communal, il convient de se référer au règlement du personnel de chaque commune.

La LEg offre quelques facilités de procédure : la partie travailleuse ne doit pas prouver la discrimination. Elle doit la rendre vraisemblable. C'est la partie employeuse qui doit alors démontrer que la différence de traitement repose sur des motifs objectifs autres que le sexe. Toutefois, cet allègement du fardeau de la preuve ne s'applique ni à la discrimination à l'embauche, ni au harcèlement sexuel. La procédure est gratuite, seuls les frais d'avocat·es sont à la charge des parties. A certaines conditions, il est possible d'obtenir l'assistance judiciaire, soit une avance de l'Etat des frais d'avocat·es, avance qui est en principe remboursable.

Dans les litiges relevant de la LEg, la loi vaudoise d'application (LVLEg) prévoit que l'autorité judiciaire appelée à statuer peut demander au BEFH d'émettre une appréciation sur la base du dossier.

Pour davantage de précisions sur la procédure, se référer à la page spécifique de l'Etat de Vaud sur les conflits du travail.

## Recours

Les jugements rendus par les tribunaux de première instance peuvent faire l'objet d'un appel ou d'un recours auprès du Tribunal cantonal.

## Sources

Base législative vaudoise

Brochure d'information du BEFH : La loi sur l'égalité vous protège

---

## Adresses

Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) du canton de Vaud  
(Lausanne)

## Lois et Règlements

Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 - CPC  
Loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979  
Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010  
Loi sur la juridiction du travail du 12 janvier 2010

Loi d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes  
Règlement d'application de la loi du 24 juin 1996 d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes du 20 juin 2018

## Sites utiles

Conférence romande de l'égalité

Groupe Impact

Bureau fédéral de l'égalité

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

Bureau information femmes

Recueil romand de jurisprudence LEg de la Confédération romande de l'égalité

Site de l'Etat de Vaud : conflits du travail