

Egalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail

Sommaire

Généralités

Descriptif

Interdiction de discriminer

Démarches

Inégalités de salaire

Vérification de l'égalité salariale

Discrimination à l'embauche

Licenciement discriminatoire

Congé représailles

Harcèlement sexuel

Allègement du fardeau de la preuve

Qualité pour agir des organisations

Procédure

Recours

Généralités

D'après le bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, la mise en oeuvre de l'égalité des sexes au travail comporte plusieurs facettes : les plus importantes sont l'égalité des chances dans des entreprises, l'égalité des salaires, l'absence de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ainsi que la possibilité de concilier vie professionnelle et vie familiale pour les deux parents.

En Suisse, les diverses enquêtes et statistiques montrent que les femmes gagnent en moyenne 20% de moins que les hommes et qu'une bonne part de cette différence est due à une discrimination directe liée à leur sexe. En effet, elles sont souvent moins bien payées que leurs collègues masculins qui font le même travail ou un travail de valeur égale.

Depuis 1981, la Constitution prévoit que "les hommes et les femmes ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale". Afin de faciliter l'application de ce principe dans les faits et d'améliorer la situation des femmes dans les rapports de travail, la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), entrée en vigueur le 1er juillet 1996, définit les discriminations liées au sexe, prévoit des démarches judiciaires facilitées et une période de protection contre le licenciement. Les associations peuvent également agir en justice.

Une révision de la Loi fédérale sur l'égalité, entrée en vigueur le 1er juillet 2020, demande aux entreprises de plus de 100 salarié-es de procéder à une analyse de l'égalité salariale.

Cette loi s'applique à l'ensemble des travailleurs et des travailleuses dans l'économie privée, ainsi que dans toutes les administrations fédérales, cantonales et communales.

Descriptif

Interdiction de discriminer

La loi sur l'égalité interdit toute discrimination directe ou indirecte à raison du sexe dans le domaine de l'emploi, notamment les discriminations qui se fondent sur l'état civil, sur la situation familiale ou, s'agissant de femmes, sur la grossesse. L'interdiction porte non seulement sur les inégalités salariales, mais sur tous les aspects des rapports de travail, notamment l'embauche, l'attribution des tâches, l'aménagement des conditions de travail, la formation et le perfectionnement professionnels, la promotion et la résiliation des rapports de travail (art. 3 LEg).

La loi prévoit que le harcèlement sexuel à la place de travail constitue une discrimination et permet de sanctionner l'employeur qui n'a pas pris

toutes les mesures adéquates pour empêcher de tels comportements dans son entreprise (art. 4 LEg). Il faut préciser qu'il s'agit ici d'une responsabilité de l'employeur face aux travailleuses et travailleurs, et non pas la responsabilité de l'auteur face à la victime ; l'employeur n'est pas nécessairement ou pas du tout l'auteur de l'acte.

Démarches

Si une personne s'estime discriminée dans ses rapports de travail, elle a avant tout, dans un premier temps, à contacter un syndicat, une organisation féminine ou un bureau de l'égalité, afin de clarifier la situation et de déterminer les démarches à entreprendre. Il peut être utile de négocier d'abord avec l'employeur, éventuellement en se regroupant avec des collègues.

Si la voie de la négociation ne donne aucun résultat, l'action en justice individuelle ou par le biais d'une association est ouverte (voir ci-après). A noter que dans tous les cas d'action judiciaire, la procédure simplifiée s'applique, indépendamment de la valeur litigieuse : la procédure est donc obligatoirement simple et rapide, et se déroule devant l'autorité cantonale qui est compétente pour les litiges relevant du droit du travail (soit en principe le tribunal des prud'hommes) (art. 243 al. 2 let. a CPC).

En vertu de la loi, quiconque subit ou risque de subir une discrimination peut requérir du juge ou de l'autorité administrative - selon qu'il s'agit d'un contrat de travail de droit privé ou de droit public - d'interdire une discrimination imminente, de mettre fin à une discrimination existante, de constater une discrimination dont les effets persistent ou d'ordonner le paiement du salaire dû (en cas de discrimination de salaire). La loi n'octroie cependant pas un droit à être engagé-e ou à ne pas être licencié-e ; la victime d'une discrimination lors de l'embauche ou de la résiliation des rapports de travail ne dispose donc d'aucune des actions mentionnées ci-dessus mais peut en revanche prétendre au versement d'une indemnité. La seule exception à cette règle est celle d'une résiliation discriminatoire des rapports de travail de droit public, laquelle peut être invalidée.

En outre, cumulativement, la victime dispose d'une action en dommages-intérêts, qui lui permet de demander la réparation du dommage et, le cas échéant, du tort moral.

Les procédures sont gratuites en ce qui concerne les frais de justice et d'expertise (c'est au tribunal d'établir les faits), sauf en cas de ténacité.

Voici les démarches possibles dans quelques situations particulières:

Inégalités de salaire

Etablir une discrimination en matière de salaire n'est pas toujours simple, surtout lorsqu'il s'agit d'un travail non pas semblable à celui du travailleur mieux rémunéré, mais de "valeur égale". Des instruments d'analyse ont été mis au point par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. La personne qui peut rendre vraisemblable une inégalité de salaire discriminatoire peut faire appel au tribunal ou à l'autorité pour la faire cesser et demander le versement du salaire dû pour la période précédant l'action (en général 5 ans) (art. 5 LEg).

Vérification de l'égalité salariale

Depuis le 1er juillet 2020, les entreprises qui emploient au moins 100 personnes sont tenues d'effectuer, tous les quatre ans, une analyse de l'égalité salariale selon une méthode scientifique et de la faire contrôler par un organe indépendant. La Confédération met gratuitement à disposition l'outil Logib à cet effet.

Les résultats de l'analyse ne sont pas nécessairement communiqués à une autorité, sauf si une loi le prévoit. En revanche, les employeurs doivent informer les employé-e-s ainsi que, dans le cas des entreprises cotées en bourse, les actionnaires du résultat de l'analyse de l'égalité salariale (art. 13g et 13h LEg). Les employeurs du secteur public sont en outre tenus de publier les résultats détaillés de l'analyse de l'égalité salariale et de la vérification (art. 13i LEg).

Discrimination à l'embauche

Dans ce cas de figure, qu'il s'agisse d'un rapport de travail de droit public ou de droit privé, le montant maximal de l'indemnité à laquelle la victime pourra prétendre sera de trois mois de salaire. S'il s'agit d'un rapport de travail de droit privé, la personne qui n'a pas été engagée peut en demander les raisons à l'employeur par écrit ; pour faire valoir son droit à l'indemnité, elle doit faire appel au juge dans un délai de trois mois dès la communication du refus d'embauche de l'employeur (art. 5 et 8 LEg).

Licenciement discriminatoire

Lorsqu'il s'agit de rapports de travail de droit privé, la personne licenciée doit faire opposition au congé auprès de l'employeur au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé, puis, si le rapport de travail ne peut être maintenu, intenter une action en justice, dans les 6 mois dès la fin du contrat, pour demander le versement d'une indemnité (au maximum 6 mois de salaire), ainsi que d'éventuels dommages-intérêts (il faut prouver les dommages) (art. 5 et 9 LEg, 336b CO). Seule la résiliation discriminatoire des rapports de travail soumis au droit public peut éventuellement être invalidée.

Congé représentatives

Lorsqu'une personne discriminée dans ses rapports de travail (régis par le droit privé) entreprend des démarches auprès de son employeur ou introduit une action en justice, elle est protégée contre la résiliation de son contrat pendant toute la durée des démarches ou de la procédure et pendant les six mois qui suivent la fin de celles-ci. Cette protection n'est pas accordée automatiquement ; il faut contester le licenciement devant le tribunal avant la fin du délai de congé. En lieu et place de l'annulation du congé, le travailleur peut demander une indemnité pour congé abusif (au maximum six mois de salaire). La protection s'applique également lorsque le congé a été donné à la suite d'une action intentée par une organisation (art. 10 LEg).

Harcèlement sexuel

Faire appel au tribunal pour faire constater et interdire le comportement de harcèlement, pour demander le versement d'une indemnité (au maximum 6 mois du salaire moyen suisse) et d'éventuels dommages-intérêts (il faut prouver les dommages). Une indemnité ne peut être accordée que si l'employeur ne parvient pas à démontrer qu'il a pris toutes les mesures pour prévenir le harcèlement ou y mettre fin (art. 5 LEg). Contre l'auteur du harcèlement, la victime pourra invoquer le Code pénal, ou le Code civil sous l'angle de la protection de la personnalité (art. 28 ss CC). Concernant le harcèlement sexuel au travail, voir la fiche [Harcèlement sexuel, harcèlement psychologique \(mobbing\) et harcèlement de rue](#).

Allègement du fardeau de la preuve

Dans certaines formes de discrimination (dans l'attribution des tâches, l'aménagement des conditions de travail, la rémunération, la formation et le perfectionnement professionnels, la promotion et la résiliation des rapports de travail), la personne discriminée ne doit plus prouver l'existence de la discrimination, mais seulement rendre celle-ci vraisemblable. De simples affirmations ne suffisent toutefois pas ; il faut présenter des faits. C'est à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas de discrimination (art. 6 LEg). La discrimination à l'embauche et le harcèlement sexuel ne bénéficient pas de cet allègement : dans ces hypothèses, la victime doit prouver la discrimination.

Qualité pour agir des organisations

Les organisations, constituées depuis deux ans au moins, qui ont pour tâche, en vertu de leurs statuts, de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes ou de défendre les intérêts des travailleurs (par exemple syndicats, associations féminines, bureaux de l'égalité), peuvent agir en justice en leur propre nom afin de faire constater une discrimination.

Il faut que l'issue de procès affecte un nombre considérable de personnes. Cette condition est remplie lorsqu'il s'agit d'une seule personne, pour autant que le cas soulève une question de principe (exemple : une seule employée reçoit un salaire inférieur à ses collègues masculins pour un travail égal, mais l'employeur pourrait pratiquer constamment la discrimination).

Lorsqu'une organisation agit, aucune prétention financière ne peut être formulée ; elle n'obtient que la constatation de la discrimination. Il est ensuite beaucoup plus facile pour la personne qui en est victime d'obtenir, par exemple, un salaire égal à celui de ses collègues masculins, ainsi que la somme dont elle a été éventuellement privée pendant les cinq ans qui précèdent le procès (art. 7 LEg).

Pour en savoir plus : consulter la brochure "L'égalité dans la vie professionnelle", éditée et diffusée par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, ainsi que les autres publications du Bureau fédéral de l'égalité.

Procédure

Se référer aux procédures cantonales correspondantes (c.f. fiches cantonales).

Recours

Se référer aux procédures cantonales correspondantes (c.f. fiches cantonales).

Sources

Responsable rédaction: ARTIAS

Adresses

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG (Berne)

Lois et Règlements

Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) (RS 151)

Sites utiles

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

Fairplay - Egalité des salaires

Conférence suisses des Délégué-e-s à l'égalité entre femmes et hommes