

# Graves lacunes dans l'application de la loi sur l'égalité

- Analyse de la jurisprudence cantonale relative à la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (2004-2015), Rapport de recherche.
- **Karine Lempen, Aner Voloder**, sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Berne, juin 2017, 49 pages.



La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) est en vigueur depuis le 1er juillet 1996. Vingt ans plus tard, cette étude de jurisprudence montre que les inégalités demeurent flagrantes. L'étude a analysé de façon approfondie 190 procès-verbaux de conciliation et jugements cantonaux relatifs à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) sur une période d'un peu plus de dix ans (2004-2015).

## Les résultats principaux

- Les actions fondées sur la LEg sont presque toujours intentées par des individus – principalement des femmes – et très rarement par des organisations. La présente étude n'a permis de recenser que 8 cas (sur 190) où ces dernières ont fait usage de leur droit d'action. Dans 3 cas (sur 8), l'organisation a agi en parallèle aux actions individuelles des personnes concernées.
- Dans la grande majorité des cas (84%), les parties ne sont plus liées par un rapport de travail au moment où le jugement est rendu.
- Les personnes qui saisissent la justice en raison d'une discrimination fondée sur le sexe se plaignent le plus souvent de discrimination salariale (67 cas) ou de licenciement discriminatoire (67 cas). Les professions de la santé sont particulièrement concernées.
- La plupart des décisions ont pour objet une discrimination directe. Une discrimination indirecte n'est invoquée ou retenue que dans 30.5% des cas. Il s'agit le plus souvent de plaintes pour discrimination salariale.
- Sur l'ensemble des cas relatifs à une discrimination au sens de l'article 3 LEg, près d'un tiers sont liés à la grossesse ou à la maternité (41 cas). La discrimination se produit fréquemment au retour du congé maternité. Le plus souvent, la mère est licenciée.
- L'analyse de la jurisprudence révèle que plusieurs cas de licenciement discriminatoire sont analysés exclusivement sous l'angle du Code des obligations, avec parfois pour conséquence l'absence d'allègement du fardeau de la preuve prévu par la loi sur l'égalité.
- Sur l'ensemble des jugements analysés, 62.5% sont majoritairement ou entièrement défavorables à la partie employée invoquant une discrimination. En particulier, la quasi-totalité (91.6%) des plaintes pour congé de rétorsion sont rejetées. Le taux de décisions défavorables à la partie salariée est aussi très élevé (82.8 %) lorsque la discrimination invoquée est un harcèlement sexuel.
- Les prétentions en versement d'une indemnité pour harcèlement sexuel sont rejetées dans une nette majorité des cas (76.6%). La question de savoir si les mesures de prévention nécessaires ont été prises par la partie employeuse est rarement examinée par les tribunaux.
- Lors des procès pour discrimination salariale, l'action en paiement du salaire dû échoue dans une forte majorité des cas (76.3%).
- Malgré le principe de gratuité de la procédure, les actions fondées sur la LEg impliquent un certain risque financier. La présente étude a recensé 23 décisions où les dépens sont mis à charge de la partie salariée. Le montant à verser par cette dernière se situe en général entre CHF 1'200.- et 19'392.-.

[L'étude en pdf](#)