

Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes : conséquences pour les Églises

Anne Walder Pfyffer, juriste,
chargée de diaconie et des questions sociales à la FEPS

Introduction

Le droit avance grâce aux personnes qui veulent bien s'engager pour le faire appliquer. Les décisions/jugements précis qui règlent les cas individuels font ensuite jurisprudence, c'est-à-dire qu'on peut s'appuyer sur eux pour réclamer son droit. La loi sur l'égalité ne fait pas exception : aucune instance politique ni juridique ne peut obliger une entreprise à respecter l'égalité entre femmes et hommes si personne dans cette entreprise ne se met en marche pour la faire respecter, ne serait-ce que par le biais d'une plainte collective entreprise par une organisation de défense des droits des travailleurs ou des droits des femmes.

Art. 1

La présente loi a pour but de promouvoir **dans les faits** l'égalité entre femmes et hommes.

Art. 2 Principe

Les dispositions de la présente section s'appliquent
aux rapports de travail

et non pas au mandat

régis par

**le code des obligations et par
le droit public fédéral, cantonal ou communal.**

) Les Églises sont couvertes par la
) loi, y compris l'Église catholique

Ne constituent pas une discrimination
les mesures appropriées visant à promouvoir
dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.

principe souvent exprimé : « A
qualifications égales la
préférence sera donnée à une
femme »

Art. 3 Interdiction de discriminer

Il est interdit de discriminer les travailleurs **à raison du sexe**,

et non pas à
raison du
handicap

soit **directement**,

ex : les travailleuses reçoivent un salaire plus bas
que les travailleurs

soit **indirectement**, ex : une mesure apparemment non discriminatoire
touche en réalité un sexe plus fortement que
l'autre – les travailleurs à temps partiel (en Suisse

les femmes) ne bénéficient pas de formation continue

notamment indique que l'énumération n'est pas exhaustive mais exemplative

en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse.

Art. 5 Droits des travailleurs

Art. 5, al. 1 : Quiconque subit ou risque de subir une discrimination peut requérir le tribunal ou l'autorité administrative:

- a. d'interdire la discrimination ou, d'y renoncer, si elle est imminente;
- b. de faire cesser la discrimination, si elle persiste;
- c. de constater l'existence de la discrimination, si le trouble qu'elle a créé subsiste;

Rétablir l'égalité de salaire à l'avenir, faire cesser le harcèlement, annuler le congé de rétorsion, etc...

- d. d'ordonner le paiement du salaire dû ex : rétablir l'égalité salariale durant les 5 ans qui précèdent la plainte

1. L'interdiction de toute discrimination s'applique **notamment**

à **l'embauche** :

Art. 5, al. 2 : la personne lésée ne peut prétendre) donc pas de droit à qu'au **versement d'une indemnité** par l'employeur.) l'engagement calculée sur la base du salaire auquel la personne discriminée aurait vraisemblablement eu droit.

Art. 5, al. 4 : montant correspondant à trois mois de salaire. Lorsque plusieurs personnes prétendent au versement d'une indemnité pour refus d'embauche à un même poste, la somme totale des indemnités versées n'excédera pas non plus ce montant.

à **l'attribution des tâches,**
à **l'aménagement des conditions de travail,**

à **la rémunération,**

Salaire égal pour un travail égal, et aussi pour un travail de valeur égale

à la formation et au perfectionnement professionnels,
à la promotion et

à la résiliation des rapports de travail :

Art. 5, al. 2 : la personne lésée ne peut prétendre qu'au versement d'une indemnité par l'employeur. Celle-ci est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire auquel la personne discriminée avait droit.

Art. 5, al. 4 : l'indemnité prévue n'excédera pas le montant correspondant à six mois de salaire.

Art. 5, al. 5 : Sont réservés les droits en dommages-intérêts et en réparation du tort moral, de même que les prétentions découlant de dispositions contractuelles plus favorables aux travailleurs.

Art. 4 Harcèlement sexuel

Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel

ou

tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail,

en particulier le fait de

- proférer des menaces,
- de promettre des avantages,
- d'imposer des contraintes ou
- d'exercer des pressions de toute nature

Exposition de matériel érotique ou pornographique, regards, blagues douteuses, invitations, etc...

Grave!! „Le lit ou la porte“, viol, etc... tombe sous le coup du code pénal

sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

Art. 5, al. 3 : Lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel,

le tribunal ou l'autorité administrative peuvent également condamner l'employeur à verser au travailleur

une indemnité,

à moins que

l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures

- que l'expérience commande,
- qui sont appropriées aux circonstances et

Charte d'entreprise, personne de confiance (interne ou externe), sanctions, etc...

- que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin.

L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse.

Art. 5, al. 5 : Sont réservés les droits en **dommages-intérêts et en réparation du tort moral**, de même que les prétentions découlant de dispositions contractuelles plus favorables aux travailleurs.

Art. 6 Allègement du fardeau de la preuve

L'existence d'une discrimination est **présumée** pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende **vraisemblable**;

la présente disposition s'applique

énumération exhaustive !

à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

Pas à l'embauche ni au harcèlement sexuel

Art. 10 Protection contre le congé de rétorsion

1 La **résiliation** du contrat de travail par l'employeur est **annulable** lorsqu'elle ne repose pas sur un motif justifié et qu'elle **fait suite à une réclamation** adressée à un supérieur ou à un autre organe compétent au sein de l'entreprise, à l'ouverture d'une procédure de conciliation ou à l'introduction d'une action en justice.

2 Le travailleur est **protégé contre le congé** durant **toute la durée des démarches** effectuées au sein de l'entreprise, durant la procédure de conciliation et durant toute la durée du procès, de même que pendant le semestre **qui suit la clôture des démarches ou de la procédure.**

3 Le travailleur qui entend contester **la résiliation de son contrat de travail** doit saisir le tribunal dans le délai du congé.

Le juge peut ordonner le réengagement provisoire du travailleur pour la durée de la procédure lorsqu'il paraît vraisemblable que les conditions d'une annulation du congé sont remplies.

4 Le travailleur peut renoncer, au cours du procès, à poursuivre les rapports de travail et demander une indemnité au sens de l'art. 336a du code des obligations en lieu et place de l'annulation du congé.

5 Le présent article est applicable par analogie lorsque le congé a été donné à la suite d'une action judiciaire intentée par une organisation au sens de l'art. 7.

Art. 7 Qualité pour agir des organisations

1 Les organisations qui sont constituées depuis deux ans au moins et qui ont pour tâche, en vertu de leurs statuts, de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes ou de défendre les intérêts des travailleurs ont qualité pour agir en leur propre nom en vue de faire constater une discrimination, lorsqu'il paraît vraisemblable que l'issue du procès affectera un nombre considérable de rapports de travail. Avant d'ouvrir la procédure de conciliation ou d'introduire action, ces organisations doivent donner à l'employeur concerné la possibilité de prendre position.

2 Pour le surplus, les dispositions régissant les actions intentées à titre individuel sont applicables par analogie.

Art. 11 Procédure de conciliation

1 Les cantons désignent des offices de conciliation. Ceux-ci ont pour tâche de conseiller les parties et de les aider à trouver un accord.

2 La procédure de conciliation est facultative. Les cantons peuvent toutefois faire de la procédure de conciliation une condition préalable à l'action judiciaire.

3 Lorsque la loi fixe un délai pour agir en justice, les parties doivent saisir l'office de conciliation dans ce délai. Le cas échéant, elles doivent ouvrir action en justice dans les trois mois qui suivent la clôture de la procédure de conciliation.

4 La procédure de conciliation est gratuite.

5 La tâche de concilier les associations de travailleurs et les employeurs individuels peut être confiée, par convention collective, à des organes prévus par la convention en excluant le recours à des offices de conciliation publics

Références :

Loi sur l'égalité : www.admin.ch/ch/f/rs/1/151.1.fr.pdf

Jugements rendus en français à propos de la loi sur l'égalité : www.leg.ch/jugements.php

Jugements rendus en allemand à propos de la loi sur l'égalité : www.gleichstellungsgesetz.ch

Code des obligations, contrat de travail : www.admin.ch/ch/f/rs/2/220.fr.pdf, art. 319 ss.

Contrainte sexuelle art. 189 CP : www.admin.ch/ch/f/rs/311_0/a189.html

Viol art. 190 CP: www.admin.ch/ch/f/rs/311_0/a190.html

Abus de la détresse art. 193 CP : www.admin.ch/ch/f/rs/311_0/a193.html

Contraventions contre l'intégrité sexuelle art. 198 CP : www.admin.ch/ch/f/rs/311_0/a198.html