

DOSSIER

PÉDAGOGIQUE



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

* Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes



**Chères enseignantes,
Chers enseignants,
Madame,
Monsieur,**

L'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fondamental de notre Constitution et une valeur essentielle de notre société. Dans le monde du travail, ce principe se fonde sur la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg). Entrée en vigueur il y a 25 ans, cette loi interdit toute forme de discrimination en raison du sexe dans les rapports de travail. Pourtant, force est de constater que le respect de ce principe n'est pas encore acquis et que de nombreuses inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes subsistent.

Parmi les plus importantes, on peut citer l'égalité des salaires: dans le secteur privé, les femmes gagnent en moyenne 20% de moins que les hommes! Les femmes demeurent également encore minoritaires dans les postes de direction ou les instances dirigeantes des entreprises et institutions de notre pays. La maternité, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, ainsi que les difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale pour les deux parents, représentent également des enjeux de taille.

Afin que cette égalité inscrite dans la loi devienne une réalité dans les faits, il est essentiel de sensibiliser les élèves et les jeunes en formation aux stéréotypes et aux enjeux de genre, en amont de leur entrée dans la vie professionnelle. Leur faire connaître la LEg revient à s'engager pour un avenir plus juste et promouvoir un monde du travail dans lequel l'égalité s'affirmera comme une évidence.

Ce dossier pédagogique a pour objectif de sensibiliser à cette loi de manière ludique et interactive. Ainsi, j'encourage les professionnelles et professionnels qui encadrent les jeunes, en particulier le corps enseignant, à se saisir de ce guide et à l'utiliser lors de journées symboliques ou dans le cadre de réflexion sur les droits, le civisme, l'Histoire, ou encore l'orientation professionnelle et la formation.

Le secteur public se doit d'être exemplaire en matière de promotion de l'égalité professionnelle et de lutte contre toutes les formes de discrimination. Ensemble seulement nous parviendrons à faire évoluer les mentalités et les pratiques pour un monde du travail véritablement égalitaire.

Nathalie Fontanet
Conseillère d'Etat

**Chères enseignantes,
Chers enseignants,
Madame,
Monsieur,**

"L'égalité entre femmes et hommes n'est plus un enjeu ! Femmes et hommes ont les mêmes chances aujourd'hui !"

"C'est trop tôt pour parler d'égalité au travail ! Attendons que les jeunes fassent leurs propres expériences !"

"Soyons positifs, l'égalité avance certes lentement, mais sûrement !"

Oui...mais...

Malgré une loi fédérale sur l'égalité dans le monde du travail, entrée en vigueur en 1996,

**les discriminations
et les inégalités
fondées sur le sexe,
mais aussi sur l'orien-
tation sexuelle et
affective ou l'identité
de genre, persistent.**

Pour le Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences du canton de Genève (BPEV), il importe alors de comprendre les stéréotypes et les préjugés qui sous-tendent ces inégalités, de les déconstruire, pour mieux les prévenir. Et cela commence dès le plus jeune âge, et bien en amont de l'entrée dans le monde du travail.

Aussi, ce dossier pédagogique vise à sensibiliser les jeunes générations aux enjeux de genre qui se jouent dans la sphère professionnelle. Faire connaître la loi sur l'égalité, dite LEg, c'est faire connaître d'une part aux potentielles employeuses et employeurs en devenir leurs obligations, d'autre part faire connaître aux futures personnes employées leurs droits en la matière. S'opère ainsi une véritable prévention des discriminations fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle et affective et sur l'identité de genre afin de contribuer à une égalité dans les faits.

Nous vous remercions d'avance pour votre précieux engagement et l'utilisation que vous ferez de ce guide. Bonne lecture !

Colette Fry
Directrice du Bureau de promotion
de l'égalité et de prévention
des violences

GUIDE D'UTILISATION	7
----------------------------	----------

1. ÉCLAIRAGE THÉORIQUE	8
-------------------------------	----------

1.1 Historique	9
Dates-clés des principales évolutions juridiques en matière d'égalité	9
Quelques repères historiques de l'égalité	10
Pour aller plus loin	13
1.2 Définitions	14
1.3 Enjeux et tendances actuelles	16
Sexe, genre et discrimination	16
Socialisation et valorisation différentielle	16
Égalité dans la formation	19
Égalité dans le couple	20
Égalité professionnelle	20
Personnes LGBTIQ+	22
Pour aller plus loin	23

2. PRESENTATION DE LA LEG	24
----------------------------------	-----------

2.1 Introduction à la LEg	25
D'où vient la LEg ?	25
Quel est le but de la LEg ?	25
À qui s'adresse la LEg ?	25
Dans quel cas la LEg s'applique-t-elle ?	25
2.2 Les spécificités de la LEg	26
Fardeau de la preuve	26
Réintégration suite à un congé représailles	27
2.3 Les motifs de discrimination	28
Discrimination à raison du sexe	28
Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre	30
2.4 Les types de discrimination	31
A. Discrimination à l'embauche	31
B. Discrimination dans l'aménagement des conditions de travail	32
C. Discrimination dans l'attribution des tâches	33
D. Discrimination dans la formation	34
E. Discrimination dans la promotion	34
F. Discrimination salariale	35
G. Le harcèlement sexuel dans les relations de travail	36
H. Le licenciement discriminatoire	39
2.5 Qui peut saisir la justice ?	40

3. EXERCICES	41
---------------------	-----------

4. ANNEXES	81
-------------------	-----------

4.1 Réponses aux exercices	82
4.2 LEg	87
4.3 Autres articles cités	91

D'UTILISATION

Destiné au corps enseignant du secondaire II

En tant qu'enseignante et enseignant, ce guide a pour but de vous offrir un appui pédagogique pour faire connaître la loi fédérale sur l'égalité (LEg). Il peut ainsi être utilisé comme support de cours, par exemple en lien avec l'histoire, le civisme, le droit, l'économie, la philosophie, la sociologie ou l'orientation professionnelle. D'autre part, ce guide peut faire l'objet d'un cours à part entière, à l'occasion de journées symboliques (comme le 8 mars – journée internationale de lutte pour les droits des femmes, le 31 mars – journée internationale de la visibilité des personnes trans* ou le 14 juin – grève féministe) ou d'évènements particuliers (comme les anniversaires de l'entrée en vigueur de la LEg).

La première partie de ce dossier consacrée à la LEg couvre le contexte et les aspects théoriques. Aussi, vous y trouverez quelques repères historiques quant à l'égalité en Suisse afin d'en appréhender l'évolution, des éléments sociologiques ainsi qu'une liste de définitions des principaux concepts. Ces outils offrent la possibilité de mieux comprendre les enjeux de la LEg ainsi que les "nouveaux" termes découlant notamment de l'évolution en matière de droits sur les questions liées à l'orientation sexuelle et affective ainsi que l'identité de genre.

La seconde partie expose quant à elle les caractéristiques juridiques de la LEg, ses spécificités, mais surtout, le développement des différents types de discriminations qu'elle interdit.

En lien avec la théorie qui précède, la troisième partie propose une série d'animations et d'exercices que vous pouvez réaliser avec les élèves pour aborder et lancer une réflexion sur les enjeux de genre, l'égalité dans le monde professionnel et les différentes discriminations au sens de la LEg. Vous y trouverez notamment des questionnaires, des jeux de rôles, des analyses de cas, des débats. Pour chaque activité, les références théoriques sont précisées et une estimation du temps de réalisation est indiquée.

Finalement, en annexe, vous trouverez les réponses aux exercices ainsi que le texte de la loi fédérale sur l'égalité (LEg) et les dispositions d'autres lois citées dans la partie théorique du dossier.

La communication inclusive est un enjeu essentiel pour favoriser la projection, l'identification et l'inclusivité de toutes les personnes.

Dans ce guide qui vise à comprendre la LEg, deux notions demeurent toutefois au masculin afin d'assurer une cohérence entre le texte de loi et la théorie et ainsi faciliter la compréhension, à savoir "Employeurs" et "Travailleurs". N'hésitez pas à aborder cet enjeu en classe !

Préparer les jeunes aux réalités du monde professionnel, les sensibiliser à leurs droits, à l'égalité, leur faire connaître la LEg, c'est contribuer à promouvoir un monde plus juste et à une égalité dans les faits.

1.

ÉCLAIRAGE

THÉORIQUE

1.1 HISTORIQUE

Dates-clés des principales évolutions juridiques en matière d'égalité

1960

Les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité à Genève

1997

Les rentes de retraite sont partagées à égalité entre les (ex)conjoints

2020

Introduction de l'interdiction de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans le Code pénal (article 261bis CP)

1969

La mixité est instaurée dans les collèges genevois

1997

La Suisse ratifie la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDEF)

2020

Modification de la LEg concernant l'égalité salariale (introduction des articles 13a ss LEg)

1971

Les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité en Suisse

2001

Les Genevoises obtiennent 16 semaines de congé maternité rémunéré

2021

Les Suisses obtiennent deux semaines de congé paternité rémunéré

1981

Le principe d'égalité entre femmes et hommes est inscrit dans la Constitution fédérale

2001

Les couples homosexuels et hétérosexuels peuvent s'enregistrer à l'Etat civil genevois (PACS)

2021

Adoption du mariage pour toutes et tous

1989

Les femmes enceintes et les mères de jeunes enfants ne peuvent plus être licenciées

2005

Les Suissesses obtiennent 14 semaines de congé maternité rémunéré

1996

La loi fédérale sur l'égalité entre en vigueur et interdit les discriminations en raison du sexe dans le monde du travail

2014

L'autorité parentale conjointe devient la règle, indépendamment de l'état civil des parents

QUELQUES REPÈRES HISTORIQUES DE L'ÉGALITÉ

1971 → des droits politiques pour les Suissesses

Quelques dates de l'introduction du suffrage féminin dans le monde (cette liste concerne en principe le droit de vote des femmes aux élections législatives) :

<u>1869</u>	Wyoming (USA)	<u>1948</u>	Belgique, Roumanie
<u>1893</u>	Colorado (USA), Nouvelle-Zélande (premier pays entier)	<u>1949</u>	Chili
<u>1894</u>	Australie méridionale	<u>1952</u>	Grèce, Bolivie, Inde
<u>1895</u>	Utah (USA)	<u>1953</u>	Mexique
<u>1896</u>	Idaho (USA) [jusqu'en 1914, 5 autres Etats des USA ont accordé le droit de vote aux femmes: Washington, Californie, Oregon, Arizona, Kansas]	<u>1954</u>	Colombie, Pakistan, Syrie
<u>1899</u>	Australie occidentale	<u>1955</u>	Pérou, Côte d'Ivoire, Egypte, Vietnam
<u>1902</u>	Australie (entière sauf Tasmanie)	<u>1958</u>	Nigéria (dans le Sud)
<u>1903</u>	Tasmanie	<u>1961</u>	Paraguay
<u>1906</u>	Finlande (bien qu'incluse dans l'empire russe, la Finlande avait un statut particulier)	<u>1963</u>	Iran, Kenya
<u>1913</u>	Norvège	<u>1971</u>	Suisse
<u>1914</u>	Onze autres États des USA	<u>1974</u>	Portugal (pour toutes les femmes)
<u>1915</u>	Danemark, Islande	<u>1979</u>	Nigéria (dans le Nord)
<u>1917</u>	Russie	<u>1983</u>	Afrique du Sud (pour les Métisses et les Indiennes)
<u>1918</u>	Pologne, Royaume-Uni (dès 30 ans), Irlande (au sein du Royaume-Uni, dès 30 ans), Autriche	<u>1984</u>	Liechtenstein
<u>1919</u>	Allemagne, Pays-Bas, Luxembourg	<u>1994</u>	Afrique du Sud (pour les Noires)
<u>1920</u>	Hongrie, USA (19e amendement), Canada	<u>1999</u>	Qatar
<u>1921</u>	Tchécoslovaquie, Suède	<u>2002</u>	Bahrein
<u>1928</u>	Royaume-Uni et Irlande (les deux dès 21 ans)	<u>2003</u>	Oman
<u>1930</u>	Afrique du Sud (pour les femmes blanches)	<u>2006</u>	Émirats arabes unis
<u>1931</u>	Espagne, Brésil, Portugal (pour les femmes diplômées de l'enseignement supérieur)	<u>2008</u>	Bhoutan
<u>1934</u>	Turquie	<u>2011</u>	Arabie Saoudite
<u>1935</u>	Philippines		
<u>1944</u>	France (premier vote en mars 1945 aux élections municipales)		
<u>1945</u>	Italie		
<u>1946</u>	Japon, Albanie		
<u>1947</u>	Argentine, Bulgarie, Venezuela, Yougoslavie		

1981 → Le principe d'égalité entre femmes et hommes dans la Constitution

Le principe d'égalité entre femmes et hommes n'est inscrit dans le droit suisse que depuis 1981. Avant cette date, il est fréquent de traiter les femmes et les hommes de manière inégale, car presque tous les textes de lois sont fondés sur l'idée que les deux sexes ont des droits et des devoirs différents.

En 1887 déjà, la première juriste suisse Emilie Kempin-Spyri (1853-1901) déclenche le premier procès pour inégalité de traitement entre les sexes jugé par le Tribunal fédéral: l'accès à la profession d'avocate lui est refusé parce qu'elle ne dispose pas du droit de vote et d'éligibilité (qui constitue à l'époque une condition absolue pour pouvoir pratiquer le barreau). Cette juriste argumente que l'article 4 de la Constitution fédérale – Tous les Suisses sont égaux devant la loi – implique aussi l'égalité entre femmes et hommes. Le Tribunal fédéral en décide autrement, jugeant l'interprétation d'Emilie Kempin-Spyri "aussi nouvelle qu'audacieuse". Pendant presque un siècle, au cours duquel les mouvements féministes se battent pour leurs droits, les autorités fédérales refuseront d'appliquer aux Suissesses le principe d'égalité des droits postulé par la Constitution fédérale.

L'obtention des droits de vote et d'éligibilité en 1971 donne un nouvel élan à la cause de l'égalité entre femmes et hommes: une initiative populaire qui demande l'inscription dans la Constitution du principe de l'égalité des droits entre femmes et hommes dans la famille, le monde du travail, l'éducation et la formation professionnelle est lancée en 1975.

Adopté par le peuple le 14 juin 1981, avec 60% de "oui", le nouvel article 4 alinéa 2 de la Constitution fédérale dispose que:

"L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité, en particulier dans les domaines de la famille, de l'instruction et du travail. Les hommes et les femmes ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale." (art. 8, al. 3 Cst.)

Ce qui signifie dès lors que: les discriminations tant directes qu'indirectes sont interdites.

Il est conféré aux organes législatifs de la Confédération, des cantons et des communes le devoir non seulement de réaliser l'égalité formelle, mais de veiller à ce que celle-ci se traduise dans la réalité. Dans le cadre de la révision de la Constitution du 18 avril 1999, l'article 4 al. 2 Cst. a subi quelques modifications stipulant qu'il s'agit de l'égalité de droit et de fait (art. 8 al. 3 Cst.).

Une discrimination à l'école supprimée par le nouvel article constitutionnel

En 1982, sur la base du nouvel article de l'égalité dans la Constitution suisse, le Tribunal fédéral déclare inconstitutionnelle une pratique qui était jusque-là admise: celle d'appliquer des barèmes différenciés aux filles et aux garçons dans les examens d'accès aux filières supérieures. Dans le canton de Vaud, avant cette date, le nombre de "points minimaux" que les filles devaient obtenir aux examens d'accès à l'école secondaire était plus élevé que celui que devaient réaliser les garçons. Dès lors, cette décision donne droit aux filles de bénéficier des mêmes conditions que leurs camarades masculins.

1988 → Évolution de la situation de la femme mariée dans le droit matrimonial



Dans toutes les lois du XIX^e siècle, la femme mariée est placée sous la tutelle de son mari : elle ne dispose ni de sa fortune, ni de ses revenus et est limitée dans l'exercice de ses droits civils.

En 1912, le Code civil suisse remplace le droit privé cantonal et consacre la primauté de l'époux dans le mariage. Le mari est désigné par la loi comme "chef de l'union conjugale" et c'est lui qui donne le nom et le droit de cité de la famille. Lui seul peut décider du domicile commun et il représente l'union conjugale. S'il a le devoir de pourvoir convenablement à l'entretien de l'épouse, il peut cependant décider seul de la manière dont il entend le faire.

Quant à l'épouse, elle a le devoir de diriger le ménage et son droit de représentation de la famille se

limite aux besoins de celui-ci. Ce pouvoir peut lui être retiré par l'époux, s'il considère qu'elle en fait un mauvais usage ou qu'elle est incapable de l'exercer. Elle ne peut exercer une activité lucrative qu'avec le consentement de son époux. Le régime légal ordinaire est celui de l'union des biens et c'est à l'époux qu'incombe la gestion et l'utilisation de la fortune du couple. La fortune apportée dans le mariage par l'épouse est soumise au pouvoir de son mari et elle ne peut disposer librement que de ses biens réservés (notamment le produit de son travail en dehors de son activité domestique).

Le statut de l'épouse est donc réduit à celui d'un enfant mineur. Lors de la dissolution du mariage, les femmes reçoivent un tiers des biens du ménage et les hommes deux tiers.

Au fil du temps, ces dispositions répondent de moins en moins aux modes de vie et aux conceptions qui n'ont cessé d'évoluer tout au long du XX^e siècle. Après 1981, une large partie de la législation est révisée en fonction de l'exigence d'égalité, dont notamment le droit matrimonial ou l'assurance-vieillesse et survivants.

Aussi, l'Assemblée fédérale adopte en 1984 de nouvelles dispositions dont le principe de base est le partenariat égalitaire entre les époux. Malgré un référendum contre cette révision, le droit matrimonial est accepté en 1985 en votation populaire. Les cantons romands, le Tessin, les villes et les femmes ont massivement voté "oui". Parmi les électeurs masculins, ils sont 52% à rejeter le nouveau droit matrimonial, qui entre en vigueur en 1988.

Rose pour les garçons et bleu pour les filles

Au Moyen-Âge, le bleu, couleur de la Vierge Marie était assigné aux filles et le rose, plutôt rouge pâle et symbole de virilité et de pouvoir, revenait aux garçons! Ce n'est qu'à partir du XVIII^e siècle qu'une inversion s'opère.

Les filles pourront porter le pantalon

Jusqu'en 1964, les filles de l'École supérieure de jeunes filles du Canton de Genève n'avaient pas le droit de se rendre en pantalon à l'école. L'autorisation du port du pantalon émane du directeur de l'époque, Monsieur J.-P. Extermann, qui par une première circulaire datée du 16 novembre 1964 permet aux filles de se vêtir d'un pantalon.

Mixité au collège

A Genève, la mixité a été instaurée à la rentrée 1969 dans la division supérieure de l'enseignement secondaire. L'ouverture du Collège Rousseau a conduit à répartir désormais les élèves en fonction de leur lieu d'habitation entre les trois bâtiments existants (Calvin, Rousseau, Voltaire), et non plus selon leur sexe.

Les garçons apprendront à recoudre un bouton

C'est en 1979, suite à de longs débats au Grand Conseil genevois, que les garçons suivent à l'école des cours de couture au même titre que les filles. Jusque-là, pendant que les filles s'exerçaient aux travaux d'aiguille, les garçons, quant à eux, s'adonnaient aux travaux manuels, quand ils ne se rendaient pas à la piscine ou visitaient des musées.

Pour aller plus loin

- Bande dessinée *Quoi ! les Genevoises veulent voter ?!* de l'association Gendering (2010)
- Bande dessinée *Lentement, mais sûrement !: les droits politiques des femmes suisses* de l'association Gendering (2011)
- [Brochure "60 ans du suffrage féminin genevois en affiches"](#)
Brochure tirée d'une exposition d'affiches réalisée à l'occasion du 60^e anniversaire de l'obtention du droit de vote et d'éligibilité des femmes dans le canton de Genève.
- [Commission fédérale pour les questions féminines \(CFQF\)](#), [Histoire de l'égalité: Femmes Pouvoir Histoire](#) – [Matériel sur l'histoire de l'égalité](#)
Outils pédagogiques sur le droit de vote et d'éligibilité des femmes Suisses réalisés dans le cadre des 50 ans des droits politiques des Suissesses
- Egalite.ch (2020), [L'école de l'égalité, Cycle 3 – 9^e à 11^e année](#)
- [Fiche pédagogique](#) sur le film, de E-media, DIP
- Site internet ch2021.ch/fr/
- Film, *l'Ordre divin* de Petra Volpe 2017
- Film *De la cuisine au parlement /droit de vote des femmes en Suisse* de Stéphane Goël (2012 et 2021)
- [Vidéo "60 ans du suffrage féminin genevois en affiches"](#)
Vidéo présentant les affiches et les arguments pour et contre le suffrage féminin

1.2 DÉFINITIONS

Coming out

Le fait de parler de son homosexualité, de sa bisexualité, de sa transidentité ou de sa famille arc-en-ciel.

Discrimination¹

Inégalité de traitement fondée sur une caractéristique personnelle qui est à ce point essentielle à la personne qu'elle n'est pas en mesure de s'en défaire ou qu'il ne peut raisonnablement être attendu d'elle qu'elle s'en défasse. A l'article 8 alinéa 2 de la Constitution fédérale, ces caractéristiques biologiques, ("race", sexe, âge, déficience corporelle, mentale ou psychique), culturelles ou d'autres types (origine, langue, situation sociale, mode de vie, convictions religieuses, philosophiques ou politiques) sont énumérées de manière non-exhaustive.

Egalité¹ et inégalité

Caractère de ce qui est égal, c'est-à-dire de même nature, qualité ou valeur. Rapport entre deux individus égaux qui ont les mêmes droits et responsabilités. Le principe d'égalité de traitement établit que chaque être humain dispose, dans le respect inviolable de sa dignité, d'une égale protection et doit dès lors être traité et respecté de manière égale.

On parle d'inégalité de traitement lorsqu'un individu ou un groupe d'individus fait l'objet d'un traitement moins avantageux qu'un autre individu ou qu'un autre groupe d'individus, alors

qu'il ou ils se trouvent dans une situation identique ou comparable. A situations égales traitement égal (principe d'égalité) et à situations inégales traitement inégal (principe de différenciation). Ainsi, toute inégalité de traitement constatée entre des situations comparables et toute égalité de traitement constatée entre des contextes différents doivent pouvoir être justifiées de manière objective.

Expression de genre

La manière dont une personne présente son genre, notamment le comportement et l'apparence physique, comme l'habillement, la coiffure, le maquillage, le langage corporel et la voix.

Harcèlement sexuel

Tout propos ou comportement importun à caractère sexuel ou tout autre comportement importun fondé sur le sexe, l'orientation affective et sexuelle, l'identité de genre, l'expression de genre ou l'intersexuation qui porte atteinte à la dignité de la personne. Autrement dit, il s'agit de toute conduite se manifestant, une seule fois ou de façon répétée par des actes physiques, verbaux ou non verbaux à connotation sexuelle, unilatéraux et non désirés qui sont de nature notamment à empoisonner le climat de travail ou à compromettre l'emploi de la personne.

Hétérosexisme

Toutes les attitudes et/ou comportements discriminatoires basés sur des conceptions stéréotypées liées à l'orientation sexuelle et postulant la supériorité de l'hétérosexualité.

Identité de genre

L'expérience intime et personnelle du genre vécue par chaque personne ; elle est indépendante du sexe assigné à la naissance et prend la forme d'un sentiment d'appartenance, plein ou partiel, au genre féminin ou masculin, ou un sentiment de ne pas se reconnaître dans l'un ou l'autre, ou dans aucun des deux.

Termes liés: *transgenre*, *trans**, *transphobie*, *transidentité*.

Intersectionnalité

Concept et outil de réflexion qui prend en compte l'association de plusieurs critères de discrimination, comme le genre, l'âge, l'origine, la nationalité, le statut de séjour, la situation de handicap, les conditions socio-économiques. L'intersectionnalité vise à favoriser une approche intégrée et à mettre en exergue les interconnexions et les articulations entre les différentes formes de discrimination, qui produisent des expériences spécifiques pour les personnes concernées.

¹ Tiré du site Humanrights.ch

Intersexuation

Les caractéristiques biologiques que possède une personne ne correspondant pas ou qu'en partie aux catégories binaires employées généralement pour distinguer les corps qualifiés de femelles des corps qualifiés de mâles.

Termes liés : *variation du développement des caractéristiques sexuelles.*

LGBTI-phobies

Toute manifestation de rejet, de discrimination ou de violence, individuelle ou collective contre des personnes en raison de leur homosexualité, leur bisexualité, leur transsexualité ou de leur intersexuation supposées ou réelles, contre les personnes LGBTI en général ou encore le fait de nier leur homosexualité, leur bisexualité, leur transsexualité, leur intersexuation ou d'assimiler celles-ci à une maladie.

Ce terme regroupe notamment l'homophobie, la lesbophobie, la biphobie, la transphobie, etc.

Cet acronyme est souvent complété par un "+" afin d'inclure les autres variantes d'identité de genre ou d'orientation sexuelle, notamment l'asexualité ou la pansexualité.

Orientation affective et sexuelle

L'attirance affective et sexuelle de chaque personne, ressentie envers des individus de sexe opposé, de même sexe ou les deux, ou le fait d'entretenir des relations intimes et sexuelles avec ces individus.

Termes liés : Homosexualité, Hétérosexualité, Gay, Lesbienne, Bisexuel-le, LGBTI-phobies.

Préjugé

Croyance, opinion préconçue souvent imposée par le milieu, l'éducation et/ou l'époque. Il s'agit d'un jugement prématuré, une manière de voir sans aucune logique valable, sans fondement et ce, qu'il soit favorable ou défavorable.

Rôle de genre²

Fait référence aux rôles que les normes sociales dominantes attribuent à un homme et à une femme.

Sexisme

Toutes les attitudes ou comportements discriminatoires basés sur le sexe et sur des conceptions stéréotypées des sexes.

Stéréotype

Représentation (jugement, sentiment, opinion, image) simplifiée et déformée d'une réalité, par le biais d'une ou de plusieurs caractéristiques réelles ou supposées d'une personne ou d'un groupe, reflétant une croyance construite dans l'imaginaire collectif d'une société donnée à une période donnée. Le stéréotype a un caractère réducteur et cette réduction a pour effet d'éliminer les nuances, d'attribuer une image générale à toutes les personnes d'un même groupe.

Stéréotypes de genre

Représentations de ce qui est considéré comme féminin et masculin à partir desquelles se fondent les rôles, les comportements, les activités et les attributs socialement attendus d'un individu ou d'un groupe de personnes en fonction de leur sexe.

Violence sexiste

Tout acte, comportement ou propos, individuel ou collectif, qui est l'expression des rapports de genre et des relations de pouvoir qui en découlent, et qui provoque ou est susceptible de provoquer des préjudices ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques.

1.3 ENJEUX ET TENDANCES ACTUELLES

Sexe, genre et discrimination

La notion de "sexe" se réfère aux différences biologiques existant entre les hommes et les femmes. Ce sont des caractéristiques naturelles et a priori non modifiables. Il y a deux catégories sexuelles communément utilisées: la femelle ou la femme et le mâle ou l'homme.

Pourtant Simone de Beauvoir écrivait " on ne naît pas femme, on le devient", remettant en cause ce déterminisme biologique. Et c'est là que la notion de "genre" prend tout son sens.

Le genre est un concept qui permet d'attirer l'attention sur la construction sociale des catégories de sexe, sur les rapports sociaux et les rapports de pouvoir qui font des êtres mâles et femelles, des hommes et des femmes, dans une société donnée. Les stéréotypes de genre, c'est-à-dire des représentations socialement construites de ce que doit être un homme et de ce que doit être une femme, peuvent donc être déconstruits et modifiés. Deux mécanismes contribuent à l'élaboration d'un stéréotype: l'exagération et la simplification.

Aussi, alors que certains discours (naturalistes - essentialistes) légitiment la division des tâches, la place et les rôles différents (et souvent complémentaires) qu'occupent les hommes et les femmes, en se fondant sur leur nature biologique différente, le concept de genre tend à montrer que ces différences ne sont pas seulement biologiques, mais aussi culturelles et qu'elles mènent parfois à des stéréotypes, des préjugés, des inégalités, voire à des discriminations.

Socialisation et valorisation différentielle

Si ces différences ne sont pas naturelles et innées, alors comment sont-elles construites et comment se reproduisent-elles à travers le temps?

Dans toutes les sociétés, les enfants sont classés, parfois même avant leur naissance, dans une des deux catégories de sexe: fille - garçon. Ce classement, basé sur l'anatomie ou la biologie, est au commencement d'une socialisation différentielle, qui sera donc différente selon que l'on appartient à la catégorie des filles ou à celle des garçons.

- Ce sera un garçon, alors on peint sa chambre en bleu, on lui achète des jouets de pirates, des petites voitures, on lui lit les aventures de super héros conquérant le monde, on lui propose des sports de combat, du football. S'il pleure, on présuppose qu'il a dû se faire mal, on le complimente en lui disant qu'il est fort et courageux.
- Ce sera une fille, alors on peint sa chambre en rose, on lui achète des poupées et les dînettes pour "jouer à la maman", on lui lit des contes de princesses qui attendent leur prince charmant, on lui propose des sports où la grâce et la délicatesse peuvent s'exprimer comme la danse classique. Si elle pleure, on présuppose qu'elle doit être triste, on la complimente en lui disant qu'elle est belle et gentille.



STÉRÉOTYPE	PRÉJUGÉ	DISCRIMINATION
Le stéréotype attribue une image générale à toutes les personnes d'un même groupe (croyance)	Le préjugé est une certitude que nous estimons ne pas avoir besoin de vérifier (jugement arrêté)	La discrimination est un comportement refusant aux individus l'égalité de traitement à laquelle ils aspirent ou ont droit (comportement)
Exemples: Les filles sont calmes et patientes	Les femmes aiment rester à la maison pour s'occuper des enfants	Un patron refuse un temps plein à une employée
Les garçons sont indisciplinés et turbulents	Il y a toujours des bagarres entre les garçons	Un stage de danse n'accepte pas les garçons
Les liens se créent entre stéréotype (croyance), préjugé (jugement) et discrimination (comportement)		

Garçons et filles sont socialisées de manière différenciée. Aussi, dès que le sexe de l'enfant est connu, parfois même avant la naissance, des attentes différentes vont émerger, des comportements différents vont s'opérer, des stimulations différentes vont être produites sous l'effet des stéréotypes de genre.



Les filles vont apprendre de manière implicite et inconsciente à devenir "femme" et les garçons vont apprendre à devenir "homme". Et cet apprentissage paraît tellement normal et naturel qu'il est difficile de le remettre en question. Les **normes de genre** sont en effet intégrées et reproduites de manière automatique à travers les stéréotypes de genre et la socialisation différentielle. Tout est fait pour faire correspondre l'identité de genre au sexe assigné à la naissance.

Les normes du féminin et du masculin ne révèlent toutefois pas que des différences entre femmes et hommes, elles révèlent également une valeur différentielle et une hiérarchisation des rapports sociaux de sexe, car être différent ne signifie pas être inégal. Les caractéristiques et les compétences ainsi que les rôles de genre associés aux hommes sont souvent plus valorisés socialement et économiquement que les compétences et les rôles associés aux femmes.

Égalité dans la formation

Le principe de l'égalité des chances et de l'accès à l'ensemble des formations est inscrit dans la Constitution fédérale (art. 8 Cst).

Si cet accès à la formation pour toutes et tous est admis en Suisse, bon nombre de disparités et d'inégalités subsistent, notamment une représentation déséquilibrée entre les sexes et un taux de réussite scolaire inégal dans certaines filières, des difficultés à se maintenir dans une voie pionnière (filière avec moins de 20% des personnes d'un sexe), des représentations stéréotypées au sein des familles, mais aussi de la part du corps enseignant. Autant de facteurs et d'éléments qui prédéterminent une division sexuée dans le monde du travail.

Par le biais d'une socialisation différenciée, les enfants intériorisent les valeurs et les stéréotypes liés à leur sexe biologique ainsi que les assignations de rôles au sein de la famille. Elles et ils se conforment généralement fortement à ces normes au moment de l'adolescence, période souvent associée au processus de choix d'orientation. Cela a comme conséquence directe de limiter leurs horizons scolaires et, de fait, leurs perspectives professionnelles. C'est ainsi que l'on retrouve, par exemple, une faible part de filles dans les filières de formation professionnelle initiale en informatique, ingénierie et technique ainsi qu'une faible proportion de garçons dans les filières santé et services sociaux.

Ces normes ont également un impact sur le vécu scolaire et les risques d'exclusion, de rejet, de violences et de décrochage scolaire des personnes qui ne s'y conforment pas ou qui ne correspondent pas à celles-ci. En effet, les jeunes hommes entreprenant des formations dans la petite enfance, soit une filière dite "traditionnellement féminine", ne sont pas à l'abri de remarques sexistes ou homophobes, tout comme les jeunes femmes entreprenant un apprentissage de mécanicienne ne sont pas à l'abri de remarques sexistes, lesbophobes, voire de harcèlement sexuel. Finalement, les jeunes personnes LGBTIQ+ sont également plus à risque de rejet ou de décrochage scolaire en étant trop éloignées des normes dominantes.

Quelques tendances

A travers le temps, les femmes optent plus souvent qu'avant pour des filières typiquement masculines, notamment au niveau des études universitaires ou des hautes écoles spécialisées. En revanche, les jeunes hommes ne choisissent pas plus souvent qu'avant des formations typiquement féminines, par exemple dans les domaines de la santé ou du travail social.

Aussi, d'une manière générale, les choix opérés par les jeunes suivent encore le schéma de l'appartenance sexuelle. Les filles s'orientent davantage vers les filières de formation professionnelle de santé et services sociaux et sont peu présentes dans les filières mathématiques, informatique, sciences de la nature et technique (MINT), contrairement aux jeunes hommes qui sont largement représentés dans les filières architecture, bâtiment, ingénierie et techniques.

Égalité dans le couple

Malgré l'évolution du modèle familial traditionnel selon lequel les femmes restent à la maison et les hommes pourvoient entièrement aux besoins de la famille, des représentations sexuées des rôles des femmes et des hommes persistent. Selon le modèle actuel d'organisation, les hommes travaillent à temps plein et les femmes à temps partiel, car bien que ces dernières soient de plus en plus diplômées et actives professionnellement, elles sont encore perçues comme les principales responsables de l'éducation des enfants. Ce modèle se voit renforcé par les inégalités salariales et le manque de modes de garde disponibles, notamment.

Par conséquent, la conciliation des vies professionnelle et privée représente un enjeu important de la promotion de l'égalité dans le couple et dans la famille.

Dans la sphère privée, promouvoir la conciliation des vies pour favoriser une meilleure répartition des tâches éducatives et ménagères au sein des couples permet de mettre en exergue la notion de *care*. Le *care*, qui signifie en anglais "prendre soin de", se rapporte ici concrètement aux tâches que l'on prodigue à autrui. Ce travail demeure dévalorisé et majoritairement accompli par des femmes. Qu'elles soient au foyer, actives professionnellement ou retraitées, les femmes sont ainsi chargées de leur ménage, de leurs enfants ou petits-enfants, des seniors de la famille et des personnes accidentées ou des malades. Le *care* apparaît donc non pas comme un travail, mais plutôt comme une tâche non rémunérée qui incombe le plus souvent aux membres féminins de la famille, qui, selon une vision stéréotypée des rôles, auraient des compétences innées pour cette occupation. Le *care* en tant que tel demeure donc invisible, gratuit et non valorisé socialement et économiquement.

Égalité professionnelle

Les inégalités salariales, couplées aux représentations traditionnelles du rôle des femmes et des hommes, ont notamment un impact sur les stratégies que les ménages mettent en place pour se répartir les tâches éducatives et ménagères. Ainsi, ce sont le plus souvent les femmes qui diminuent leur temps de travail à l'arrivée des enfants. D'autres inégalités professionnelles participent à ce déséquilibre, comme les réductions de temps de travail souvent refusées aux hommes. L'absence de congé paternité de longue durée ou de congé parental vient renforcer la répartition sexuée et traditionnelle des rôles des femmes et des hommes.

Sans égalité professionnelle, l'égalité dans le couple et au sein de la famille est difficilement réalisable.

Bien que de plus en plus diplômées, les femmes se forment majoritairement dans des domaines moins ou peu valorisés économiquement. Puis, à l'arrivée sur le marché du travail, viennent s'ajouter des préjugés sexistes relatifs à une potentielle grossesse. En effet, les discriminations liées à la maternité se cristallisent aussi bien au moment du recrutement qu'une fois en emploi. La possibilité d'entamer une formation continue ou d'évoluer au sein de l'entreprise sont souvent remises en question et les craintes d'un manque de motivation éventuel ou d'un absentéisme fréquent peuvent mener à des licenciements ou à des mises à l'écart au retour de congé maternité.

Ces stéréotypes de genre intériorisés ont également pour conséquence que certains employeurs peinent encore à identifier les femmes comme les leaders de demain. Certaines d'entre elles peinent aussi à s'identifier ou à se projeter dans une carrière ou dans des postes de haut niveau du fait de leur manque de confiance, ou encore de leur charge familiale. Elles demeurent par conséquent toujours sous représentées aux postes à responsabilités et au sein des conseils d'administration.

Les inégalités professionnelles entre femmes et hommes peuvent avoir des conséquences au-delà de la vie active. Les inégalités salariales et le travail à temps partiel génèrent notamment des disparités financières importantes à l'âge de la retraite et peuvent également avoir des répercussions en cas de divorce ou de décès. La précarité souvent constatée des familles monoparentales en est un exemple.

Quelques tendances

Depuis les années 1990, il est possible de constater une hausse du taux d'activité des femmes. Leur parcours se différencie toutefois de celui des hommes, notamment par leur situation moins élevée dans la profession ou leur taux d'occupation très souvent à temps partiel, les femmes effectuent la plus grande partie du travail non rémunéré étant encore actuellement effectuée par les femmes.

Conciliation des vies, taux d'activité, temps partiel

L'arrivée d'un enfant dans le couple impacte principalement la carrière des femmes. Elles sont nombreuses à diminuer leur taux d'occupation, voire à cesser temporairement toute activité professionnelle, puis au fur et à mesure que les enfants grandissent, leur taux d'occupation croît à nouveau. Ce sont donc les mères les principales responsables de l'organisation familiale et les principales concernées par l'enjeu de la conciliation des vies.

Dans les couples sans enfant, les tâches domestiques sont principalement effectuées par les femmes, dans un certain nombre de cas ces tâches sont accomplies par les deux partenaires et dans les situations les plus rares de ces couples, ce sont les hommes qui en sont les principaux responsables. Dans les couples avec enfant, ce sont, dans une majorité des cas, les femmes qui accomplissent les tâches domestiques, situation qui augmente au fur et à mesure que les enfants grandissent.

Principales responsables des tâches domestiques et éducatives, les femmes sont alors également les principales concernées par le travail à temps

partiel. Bien que le travail à temps partiel ait progressé dans la population active occupée, aussi bien chez les femmes que chez les hommes, il reste largement une prérogative féminine.

Sous-représentation des femmes aux postes à responsabilités

Le temps partiel constitue effectivement un obstacle à une formation continue ou à la réalisation d'une véritable carrière. Depuis longtemps, les femmes continuent à occuper en Suisse des positions moins élevées que les hommes, même à formation égale. Parmi les femmes actives, elles sont une majorité à être salariées sans fonction dirigeante.

Inégalités salariales

Aussi, à compétences égales et situation professionnelle équivalente, les femmes cadres supérieures et intermédiaires gagnent en Suisse toujours moins que leurs pendants masculins et plus on monte les échelons hiérarchiques, plus la différence salariale est importante.

Selon les études menées sur les inégalités salariales, il apparaît qu'environ plus de la moitié des différences de salaire entre femmes et hommes résultent de facteurs objectifs. Reste une différence qui ne s'explique pas par les facteurs objectifs étudiés et est donc potentiellement discriminatoire.

Les femmes sont surreprésentées parmi les salariés occupés à plein temps gagnant un salaire net de moins de 4000 francs. Elles sont donc plus à risque de précarisation à l'âge de la retraite.

Personnes LGBTIQ+

En Suisse, les personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres*, intersexes et queer (LGBTIQ+) ne sont pas suffisamment protégées du point de vue du droit. En effet, selon les recommandations internationales, le pays manque de bases légales claires liées aux enjeux de discriminations et de violences causées par l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

La Constitution fédérale (art. 8 al. 2 Cst) interdit déjà les discriminations en raison du mode de vie depuis un certain nombre d'années. La Constitution genevoise interdit également formellement et explicitement toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Ce n'est toutefois qu'à partir du 1^{er} juillet 2020 que le Code pénal (CP) et le Code pénal militaire (CPM) interdisent les discriminations basées sur l'orientation sexuelle.

Or, les personnes LGBTIQ+ sont depuis longtemps sujettes à l'homophobie, à la transphobie et à d'autres formes d'intolérance et de discrimination, à la marginalisation, à l'exclusion sociale ou encore à la violence, y compris au sein de leur famille. Les discriminations peuvent avoir trait à des domaines très transversaux comme le droit, la santé, la sécurité, la formation, la sphère professionnelle ou encore la migration.

C'est que les préjugés concernant les personnes LGBTIQ+ sont ancrés aussi bien dans les convictions personnelles que politiques, culturelles ou religieuses. Ils proviennent également du manque de connaissances au sujet de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'expression de genre ou de l'intersexuation. Ainsi, ces idées reçues constituent des obstacles à la protection des droits humains des personnes LGBTIQ+ et peuvent expliquer en partie l'absence de bases légales claires qui permettent de les protéger.

Cela a pour conséquence que de nombreuses personnes LGBTIQ+ cachent leur orientation sexuelle ou leur identité de genre dans leur vie quotidienne par crainte de réactions négatives à l'école, au travail, dans le voisinage ou dans la famille, redoutant de devenir la cible de discrimination, de harcèlement, d'exclusion, voire de violences.

L'enjeu du "coming-out" est important et peut générer de l'anxiété et du stress pour la personne concernée, tout comme le fait d'être "outée" par une tierce personne qui divulguerait l'orientation sexuelle ou l'identité de genre contre la volonté ou à l'insu de la personne concernée.

Aussi, l'anticipation de réactions négatives ou le vécu de comportements homophobes ou transphobes ont un impact direct sur la santé psychique et physique des personnes LGBTIQ+ et le risque de suicidalité des jeunes.

Quelques tendances

Les jeunes LGBTI+

En Suisse, les jeunes LGB ont 2 à 5 fois plus de risque de se suicider que les jeunes hétérosexuel-le-s (Häusermann, 2014, p. 9; Descuves et Berrut 2013, p. 35).

La période du coming out (souvent entre 14 et 17 ans) est celle où le risque suicidaire est le plus élevé, particulièrement le moment de la première annonce à l'entourage (Häusermann, 2014, p. 9).

Ce sont les jeunes de moins de 25 ans qui sont le plus victimes d'actes homophobes (Häusermann, 2014, p. 9).

Etre LGBT au travail

Les personnes LGBT sont l'objet de violences homo- et transphobes, mais aussi de discriminations plus larges, y compris dans la sphère professionnelle. L'étude "Etre LGBT au travail" révèle que 70% des 1132 personnes ayant participé au sondage ont subi des discriminations indirectes sous forme d'insultes ou de blagues. Les discriminations directes se manifestent sous forme d'outing pour près de 22% des LGB et 40% pour les trans*; de mise en doute des compétences professionnelles pour près de 17% des LGB et 29% des trans*; et de mise à l'écart de projets intéressants pour près de 10% des LGB et 32% des trans*.

Pour aller plus loin

- BPEV (2017), [30 ans du bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques \(BPEV\)](#)
- Egalite.ch (2014), [Mallette pédagogique Balayons les clichés !](#) secondaire I et II, diffusé par le [Service Ecoles-Médias à Genève](#)
- Egalite.ch (2020), [L'école de l'égalité, Cycle 3 – 9^e à 11^e année](#)
- Claudine Drion & Clarice (2007), [Question de genre ! un livre-jeu sur l'égalité entre femmes et hommes](#), Ed. Luc Pire, Le Monde selon les Femmes
- Institut des études genre – Lorena Parini (2014), Etude "[Etre LGBT au travail](#)". Université de Genève et Fédération genevoise des associations LGBT
- Fédération genevoise des associations LGBT (2019), [Travailler la diversité: Guide des questions lesbiennes, gay, bisexuelles, et trans* \(LGBT\) en contexte professionnel](#)
- DIP – Direction générale de l'enseignement secondaire II, service des élèves (2020), [Procédure de prise en charge des élèves transgenres](#)

Vidéos

- [Mon métier, ma passion...Ton avenir? Trois portraits en images](#), un film de Romana Lanfranconi
Introduction aux outils pour [l'égalité entre les filles et les garçons à l'école](#)
www.youtube.com/watch?v=wResTSM7vVg
- AFB - [Luttons contre les stéréotypes de genre 2020](#)
www.youtube.com/watch?v=ve_t1Eo-eYU
- [C'est quoi l'égalité entre les filles et les garçons? - 1 jour, 1 question](#)
www.youtube.com/watch?v=nKwVOTntIVc
- [Stéréotypes Inversés - EP 1 Egalité Femmes Hommes:](#)
www.youtube.com/watch?v=CvGD-mo2ldk
- [Campagne de sensibilisation Egalité professionnelle](#)
www.laboratoiredelegalite.org/actualites/la-campagne-de-sensibilisation
- [Campagne de sensibilisation Always:](#)
www.youtube.com/watch?v=_k0OAMWGd7g
- [L'égalité hommes-femmes, ça marche](#)
<https://www.youtube.com/watch?v=nvDPU1Re0ng>

2.

PRÉSENTATION

DE LA LEG³

2.1 INTRODUCTION À LA LEG³

D'où vient la LEg?

En 1981, le peuple suisse a adopté l'article 8 al. 3 de la Constitution fédérale selon lequel "L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale."

Le principe d'égalité tardant à être appliqué, une grève nationale des femmes a lieu le 14 juin 1991. Environ un demi-million de femmes participent à cette grève afin de dénoncer les discriminations qu'elles subissent encore et revendiquent en particulier une concrétisation rapide du principe de l'égalité. C'est suite à cette manifestation que la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) est adoptée le 24 mars 1995 et entre en vigueur le 1er juillet 1996.

Quel est le but de la LEg?

La Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes – la LEg – a pour "but de promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes" (art. 1 LEg). Elle concrétise le mandat donné par l'article 8 al. 3 de la Constitution fédérale de pourvoir à "l'égalité de droit et de fait" dans la **vie professionnelle** en interdisant les pratiques qui désavantagent un sexe par rapport à l'autre dans le monde du travail.

La LEg complète en particulier le "droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale" (art. 8 al. 3 i.f. Cst.)⁴.

Elle ne s'applique que dans le cadre de la **vie professionnelle** et est toujours invoquée contre la partie employeuse. Cette loi couvre les discriminations pouvant surgir durant toute la relation d'emploi, y compris lors de la conclusion de celle-ci (voir art. 3 LEg)⁵.

À qui s'adresse la LEg?

Cette loi s'applique à:

- toutes les personnes engagées sur la base d'un contrat de droit privé (écrit, oral, tacite, contrat-type, convention collective),
- toutes les personnes employées sur la base d'un contrat, d'une loi ou d'un statut (personnel de l'Etat de Genève, de la Confédération, des communes, des établissements publics, etc.).

Tous les travailleurs, du premier au dernier échelon de la hiérarchie, sont protégés par la LEg, quel que soit l'employeur ou le type d'entreprise. Il n'y a aucune exception.

Dans quel cas la LEg s'applique-t-elle ?

L'obligation de respecter l'égalité entre femmes et hommes s'applique à l'ensemble de la relation de travail, depuis le dépôt du dossier de candidature jusqu'à la résiliation du contrat de travail.

La LEg couvre les discriminations en lien avec l'embauche, l'attribution des tâches, l'aménagement des conditions de travail, le salaire, la formation et la formation continue, la promotion, le licenciement ainsi que le harcèlement sexuel ou sexiste⁶.

Art. 6 LEg – 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 à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail, à l'exception du harcèlement sexuel et de la discrimination à l'embauche.

4 Lempen Karine/ Sheybani Roxane, Guide La loi fédérale sur l'égalité (LEg) devant les Tribunaux, Genève 2020

5 CLeg, Lempen Karine, p. 19 N 2

6 Pour une analyse de ces discriminations, cf. point 2.4.

2.2 LES SPÉCIFICITÉS DE LA LEG

Fardeau de la preuve

Selon cette disposition, il suffit à une personne qui estime être discriminée en raison du sexe de rendre cette discrimination **vraisemblable**. Si elle y parvient, le **fardeau de la preuve est renversé** et il appartient alors à la partie employeuse de fournir la **preuve complète** de l'absence de différence de traitement ou du caractère objectivement justifié de cette différence. Si la partie employeuse parvient à justifier de manière objective la différence de traitement, la ou le juge va conclure qu'il n'y a pas de discrimination et la partie salariée succombera.

Afin que la vraisemblance soit admise, il n'est pas nécessaire que le Tribunal soit "convaincu du bien-fondé des arguments du travailleur; il doit simplement disposer d'indices objectifs suffisants pour que les faits allégués présentent une certaine **vraisemblance**, sans devoir exclure qu'il puisse en aller différemment."⁷

- **Exemple (vraisemblance):** Le fait que Mme T. gagne moins que son collègue masculin exerçant une fonction identique suffit à rendre la discrimination vraisemblable.
- **Exemple (preuve du contraire, motifs objectifs):** Le fait que Mme T. gagne moins que son collègue masculin exerçant une fonction identique s'explique par les connaissances techniques et linguistiques supplémentaires dont dispose ce dernier et qui sont particulièrement utiles à l'entreprise employeuse.

Exceptions à l'allègement du fardeau de la preuve

L'allègement du fardeau de la preuve prévue à l'art. 6 LEG s'applique à toutes les discriminations interdites par cette loi, à l'exception de la **discrimination à l'embauche** et du **harcèlement sexuel**. Cela signifie que dans ces deux cas de figure, la simple vraisemblance ne suffit pas. Toutefois, et vu notamment qu'un harcèlement sexuel est particulièrement difficile à prouver, soit parce que les actes se produisent sans témoin direct, soit parce que les personnes susceptibles de témoigner n'osent pas faire des déclarations qui pourraient entraîner une responsabilité de l'entité qui les emploie, il est admis par la jurisprudence que ces deux discriminations peuvent être retenues sur la base d'un **faisceau d'indices convergents** et donc d'une "vraisemblance prépondérante". Parmi ces indices, la jurisprudence mentionne les témoignages de personnes auxquelles la victime s'est confiée ou les certificats médicaux constatant l'existence de symptômes observés habituellement chez les victimes de harcèlement. Des courriels, sms ou mms comportant des images ou des termes à caractère sexuel peuvent aussi permettre de prouver un harcèlement sexuel.

Réintégration suite à un congé représailles

Art. 10 LEg – Protection contre le congé

- 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.
- 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.
- Le travailleur qui entend demander l'annulation la résiliation de son contrat de travail doit saisir l'autorité de conciliation ou le Tribunal dans le délai de congé. Le juge peut ordonner le réengagement provisoire lorsqu'il paraît vraisemblable que les conditions d'une annulation du congé sont remplies.
- 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.
- La protection vaut aussi en cas d'action intentée par une organisation au sens de l'art. 7.

La loi sur l'égalité protège contre deux types de licenciements: le congé discriminatoire (signifié, par exemple, au retour d'un congé maternité, en raison de la nouvelle situation familiale) et le congé de rétorsion (ou congé représailles), qui fait suite à une plainte pour discrimination en raison du sexe.

La personne victime d'une discrimination et qui s'en plaint à son employeur est protégée par la loi (art. 10 LEg). Son contrat de travail ne pourra pas être résilié pendant la durée des démarches menées pour défendre ses droits au sein de l'entreprise, la procédure judiciaire et durant le semestre qui suit.

Lorsque le licenciement suit chronologiquement la plainte pour discrimination, la causalité entre la plainte et le licenciement est présumée ("congé

de rétorsion" ou "congé représailles"). La partie employeuse peut toutefois renverser cette présomption en prouvant que la résiliation des rapports de travail repose sur un motif justifié⁸. Elle doit montrer qu'il n'y a pas de lien de causalité entre le licenciement et la plainte pour discrimination.

- Exemple: Une collaboratrice se plaint d'une différence salariale incompréhensible entre son collègue et elle-même. Peu de temps après, elle reçoit son licenciement pour des motifs non pertinents. La collaboratrice pourra contester ce congé "représailles", car en réalité elle a été licenciée parce qu'elle s'est plainte d'une discrimination.
- Exemple: Une médecin-chef de clinique se plaint d'être discriminée en tant que femme par son supérieur hiérarchique. L'employeur n'étant pas parvenu à prouver que le licenciement reposait sur un "motif justifié", la collaboratrice pourra contester la résiliation du contrat de travail devant le Tribunal au sens de l'article 10 LEg.

Mais cette protection est limitée dans le temps. Elle commence au moment où la réclamation est portée à la connaissance de la partie employeuse et s'étend "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" (art. 10 al. 2).

En outre, et afin d'éviter qu'une personne licenciée vraisemblablement au titre de représailles se retrouve sans emploi pendant la durée de la procédure, "le juge peut ordonner le réengagement provisoire du travailleur lorsqu'il paraît vraisemblable que les conditions d'une annulation du congé sont remplies" (art. 10 al. 3, 2^e phrase). A noter qu'il s'agit du seul cas en droit suisse où il est possible de faire annuler un licenciement et obtenir la réintégration dans l'entreprise.

La victime d'un congé "représailles" aura alors le choix entre une réintégration dans l'entreprise ou le versement d'indemnités. En pratique, il est rare que les personnes licenciées de façon discriminatoire souhaitent réintégrer leur poste de travail. Pour cette raison, l'art. 10 LEg offre à la partie travailleuse la possibilité de renoncer, au cours du procès, à poursuivre les rapports de travail et de demander une indemnité pour licenciement abusif (art. 336a CO⁹) en lieu et place de l'annulation du congé (art. 10 al. 4 LEg). L'indemnité monétaire dans ce cas est de 6 mois de salaire au maximum (art. 5 al. 2 LEg).

⁸ La notion de motif justifié est plus large que celle de juste motif applicable en cas de résiliation immédiate du contrat de travail. Un licenciement est, par exemple, considéré comme justifié, au sens de l'art. 10 LEg, s'il est motivé par des absences répétées et non excusées du travail ou par la non observation continue d'instructions

⁹ Art. 336a al. 1 CO: "La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité."

2.3 LES MOTIFS DE DISCRIMINATION

Discrimination à raison du sexe

La discrimination est une différence de traitement entre une femme et un homme, qui se fonde uniquement sur le sexe.

La loi interdit toutes les discriminations à l'égard des travailleurs qui se fondent sur le sexe (art. 3 al. 1 LEg). Cette interdiction vise aussi les inégalités qui reposent sur l'état civil, la situation familiale ou la grossesse et couvre toute la relation d'emploi, de l'embauche à la résiliation des rapports de travail (art. 3 al. 2 LEg).

A noter qu'en matière de discrimination liée à la **maternité**, les articles 11 para. 2 CEDEF¹⁰ et 3 al. 1 LEg interdisent les discriminations directes ou indirectes fondées sur la grossesse ou la maternité (notamment via les critères de "l'état civil" ou de "la situation familiale" auxquels se réfère cette seconde disposition)¹¹.

Art. 3 al. 1 LEg – Interdiction de discriminer

Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant des femmes, leur grossesse.

☉ Exemple (lié à la situation familiale) : Un employeur refuse systématiquement les promotions aux femmes ayant de jeunes enfants sous prétexte qu'elles sont moins disponibles dans leur travail.

☉ Exemple (lié à l'état civil) : Suite à des problèmes économiques, une entreprise licencie les femmes mariées en considérant que leur salaire n'est qu'un salaire d'appoint.

L'inégalité de traitement entre les sexes est interdite, à moins qu'elle ne repose sur un motif **objectif justifié**, autre que le sexe, que la partie employeuse doit prouver.

Ainsi, dans certains cas, une différence de traitement peut se justifier pour :

- des **motifs biologiques** (par exemple : une protection spéciale des travailleuses enceintes, accouchées, allaitantes) ou
- si le critère du sexe représente un **facteur déterminant** pour l'exécution du travail, c'est-à-dire si le travail ne peut être effectué que par une personne d'un sexe donné (par exemple : les métiers du spectacle et de la mode ; certaines activités de conseil et de soutien psychologique ; l'interrogatoire d'une victime d'infraction contre l'intégrité sexuelle. Dans ce dernier cas, l'art. 153 CPP¹² dit bien que la victime a le droit d'être interrogée par une personne du même sexe qu'elle).

☉ Exemple : Lors de défilés de mode, la créatrice va rechercher des mannequins femmes pour le défilé. Dans ce cas, il est admis de recruter uniquement des femmes.

☉ Exemple : Mme X et M. Y sont diplômés en ingénierie et travaillent dans le même bureau d'architectes. M. Y bénéficie d'un salaire supérieur. Cette différence s'explique objectivement parce que M. Y a une expérience professionnelle de plus de 15 ans dans le domaine d'architecture, tandis que Mme X, plus jeune, n'a travaillé que 5 ans dans le développement informatique bancaire.

En outre, il n'est pas nécessaire que l'employeur¹³ ait l'intention de discriminer pour que la mesure discriminatoire soit illégale.

¹⁰ Convention internationale de 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

¹¹ Lempen Karine/ Sheybani Roxane, Guide La loi fédérale sur l'égalité (LEg) devant les Tribunaux, EJL, Lausanne 2020, p. 71

¹² Code de procédure pénale suisse du 5 octobre 2007.

¹³ Par employeur, on entend généralement "le responsable de l'organisation professionnelle, c'est-à-dire, la plupart du temps, le propriétaire de l'entreprise" (Cf. Commentaire du SECO sur la LTr, art. 1 al. 2 LTr).

a) Discrimination directe

Une discrimination est dite "directe" lorsque la différence de traitement "se fonde explicitement sur le critère du sexe ou sur un critère ne pouvant s'appliquer qu'à l'un des deux sexes et qu'elle n'est pas justifiée objectivement"¹⁴.

- Exemple: prévoir des formations d'entreprise uniquement pour les collaborateurs masculins.
- Exemple: Une salariée est licenciée au motif qu'elle est devenue mère.
- Exemple: Une salariée n'est pas promue au motif qu'elle est une femme¹⁵.

b) Discrimination indirecte

Une discrimination est dite "indirecte" lorsque la différence de traitement se fonde sur un critère neutre au premier abord (par exemple: l'ancienneté, temps partiel, etc.), mais a ou peut avoir pour effet de désavantager une proportion "considérablement plus élevée" de personnes d'un sexe par rapport à l'autre, sans que cette différence ne soit justifiée objectivement.

- Exemple: Fixer une taille minimale pour exercer un certain type de profession, alors que l'on sait que les femmes sont, en moyenne, plus petites que les hommes.
- A contrario, demander d'avoir une certaine force physique, s'il s'agit d'une qualification absolument nécessaire pour l'accomplissement du travail et que l'employeur ne peut pas rendre le travail accessible à des personnes sans une certaine force physique, n'est pas une discrimination.
- Exemple: Lors de la fixation du salaire, le fait d'accorder une importance disproportionnée au critère de l'ancienneté ou de l'expérience professionnelle est susceptible de discriminer indirectement les femmes qui, en moyenne, interrompent plus souvent que les hommes leur carrière pour se consacrer à l'éducation des enfants¹⁶.
- Exemple: Le fait de prendre en considération les absences liées au congé maternité lors du calcul du nombre de mois non travaillés à partir duquel une évaluation des prestations – et donc une augmentation salariale – n'a pas lieu, est susceptible de discriminer indirectement les femmes.

c) Discrimination positive

La loi permet à un employeur de prendre des mesures pour favoriser un sexe par rapport à l'autre si l'objectif est de promouvoir, dans les faits, l'égalité entre les femmes et les hommes (art. 3 al. 3 LEg)¹⁷. Ces mesures sont appelées "mesures positives".

Art. 3 al. 3 LEg

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

Ainsi, la partie employeuse a la possibilité de prendre une mesure qui se réfère au sexe (par exemple: l'adoption d'une règle de préférence en faveur des femmes) pour autant que cette démarche vise à réaliser l'égalité de fait entre femmes et hommes et soit conforme au principe de proportionnalité¹⁸.

- Exemple: Lors du recrutement, un quota souple selon lequel, à qualifications égales, la préférence est donnée aux candidatures du sexe sous-représenté dans l'unité concernée, respecte le principe de proportionnalité et ne viole pas l'interdiction de discriminer.
- Exemple: Dans une garderie où les hommes sont sous-représentés parmi le personnel éducatif, l'employeur peut accorder la préférence à une candidature masculine, à compétences égales, et l'annoncer dans l'offre d'emploi: "La garderie B cherche une éducatrice ou un éducateur de la petite enfance pour sa garderie. A compétences égales, la préférence sera accordée à une candidature masculine".

Ces mesures ne visent pas à privilégier un sexe par rapport à l'autre mais "à remédier à la ségrégation horizontale et verticale qui caractérise le marché du travail, à savoir la sous-représentation des femmes dans certains métiers et aux postes les plus élevés de la hiérarchie"¹⁹.

Ces mesures ont donc pour but de compenser des inégalités de longues dates ancrées dans la société.

Il est important de noter que la mesure positive revêt un caractère temporaire. Aussitôt que le déséquilibre constaté disparaît, elle n'a plus lieu d'être²⁰.

14, 15, 16 Lempen Karine/ Sheybani Roxane, Guide La loi fédérale sur l'égalité (LEg) devant les Tribunaux, EJJ, Lausanne 2020; FF 1993 I 1163, 1210.

17, 18 Lempen Karine/ Sheybani Roxane, Guide La loi fédérale sur l'égalité (LEg) devant les Tribunaux, EJJ, Lausanne 2020, p. 6-7

19 Aubert Gabriel/ Lempen Karine, Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, Slatkine, Genève 2011, p. 60

20 Lempen Karine/ Sheybani Roxane, Guide La loi fédérale sur l'égalité (LEg) devant les Tribunaux, EJJ, Lausanne 2020, p. 6

Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre

Interdites par l'art. 8 al. 2 Cst.²¹, les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre sont néanmoins courantes dans le monde du travail. On peut alors se demander si ces discriminations font partie de celles interdites par la loi sur l'égalité. En effet, la LEG vise la suppression des stéréotypes négatifs liés au genre dans le cadre des relations de travail. Or, de tels stéréotypes nuisent aux personnes qui, consciemment ou non, s'écartent des normes de genre, notamment les personnes trans* et/ou homosexuelles²².

Au vu de ce qui précède, on peut donc considérer que la référence au critère de sexe dans l'art. 3 LEG permet d'interdire les discriminations fondées sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle. A titre d'exemple, dans deux cas qui se sont déroulés à Zurich, l'autorité de conciliation a considéré que des personnes transgenres victimes de discrimination sont protégées par l'art. 3 LEG²³.

Toutefois, dans un arrêt du 5 avril 2019 concernant un recours pour refus d'embauche, le Tribunal fédéral a jugé qu'une discrimination en raison de l'orientation sexuelle ne pouvait constituer une discrimination directe au sens de l'article 3 LEG que dans le cas où les femmes homosexuelles étaient discriminées par rapport aux hommes homosexuels (ou inversement)²⁴. Autrement dit, si un employeur désavantage de la même manière tous les employés, hommes ou femmes, ayant une préférence sexuelle pour les individus du même sexe, son comportement ne tombera pas sous le coup de la loi sur l'égalité. Il pourra en revanche tomber sous le coup d'autres dispositions légales, comme par exemple l'art. 328 CO²⁵. En revanche, si un employeur traite de manière différente les travailleuses homosexuelles de sexe féminin par rapport aux travailleurs homosexuels de sexe masculin, ou vice versa, on pourrait avoir affaire à une discrimination fondée sur le critère du sexe au sens de la loi sur l'égalité.

Comme il ressort du guide "La loi fédérale sur l'égalité devant les Tribunaux"²⁶, cet arrêt est critiqué dès lors qu'il "demeure attaché à une conception traditionnelle de la discrimination "à raison du sexe" présupposant une comparaison entre les catégories binaires "femme" ou "homme". Notons que, même en suivant cette logique, le Tribunal fédéral aurait pu parvenir à un résultat opposé. En effet, un employé homosexuel et une employée hétérosexuelle sont tous deux attirés par les hommes. Si l'employeuse de ces deux personnes décide de licencier uniquement l'employé au seul motif qu'il aime les hommes, elle discrimine ce dernier par rapport à l'employée et viole ainsi l'art. 3 LEG. En pareille hypothèse, la résiliation n'est pas motivée par le genre de la personne aimée mais directement par le genre de la personne employée²⁷.

Dans ce même arrêt, bien que le Tribunal fédéral, ne s'est pas prononcé sur l'applicabilité de l'article 3 LEG à la discrimination fondée sur l'identité de genre, il se réfère néanmoins à la doctrine qui considère que de telles discriminations sont couvertes par l'interdiction de discriminer "à raison du sexe"²⁸.

Finalement, il est important de noter que la protection de la personnalité contre des discriminations fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre est par ailleurs assurée notamment par les dispositions 328, 328b et 336 CO.

21 "Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques ni du fait d'une déficience corporelle, mentale ou psychique."

22 Lempen Karine/ Sheybani Roxane, Guide La loi fédérale sur l'égalité (LEG) devant les Tribunaux, EJJ, Lausanne 2020.

23 Lempen Karine/ Sheybani Roxane, Guide La loi fédérale sur l'égalité (LEG) devant les Tribunaux, Genève 2020

24 ATF 145 II 153, c. 4.

25 L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.

26 Lempen Karine/ Sheybani Roxane, Guide La loi fédérale sur l'égalité (LEG) devant les Tribunaux, EJJ, Lausanne 2020, p. 90

27 Lempen Karine/ Sheybani Roxane, Guide La loi fédérale sur l'égalité (LEG) devant les Tribunaux, EJJ, Lausanne 2020, p. 90

28 Lempen Karine/ Sheybani Roxane, Guide La loi fédérale sur l'égalité (LEG) devant les Tribunaux, EJJ, Lausanne 2020, p. 71-73

2.4 LES TYPES DE DISCRIMINATION

Art. 3 al. 2 LEg

L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

a) Discrimination à l'embauche

Art. 3 al. 2 LEg

L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche (...)

D'après la LEg, personne ne doit être exclu de l'accès à un emploi en raison de son sexe. Les conditions d'accès comme les critères de choix ne doivent pas engendrer d'inégalités. Cette interdiction couvre toutes les étapes de sélection, soit depuis le dépôt de la candidature jusqu'à la décision d'engagement ou de non-engagement.

S'agissant de l'offre d'emploi, elle ne pourra servir que d'indice d'une discrimination dès lors qu'elle n'est pas visée par l'article 3 al. 2 LEg.

Le sexe en tant que tel ne peut être un critère de choix que lorsqu'il constitue une caractéristique essentielle du travail à fournir.

☉ **Exemple: Engager uniquement des femmes comme modèles pour une campagne contre le cancer du sein.**

Les critères de choix qui reposent sur un stéréotype (préjugé ou a priori sur la nature ou le rôle des femmes et des hommes) ne sont pas admis.

☉ **Exemple: Refuser d'engager un homme dans une entreprise de vente par téléphone, car sa voix ne serait pas suffisamment "accrocheuse".**

La personne victime d'une discrimination à l'embauche ne pourra pas obtenir d'être engagée, mais uniquement demander le versement d'une indemnité.

Discrimination à l'embauche liée à la maternité²⁸

En matière de **discrimination liée à la maternité**, la discrimination peut être directe à l'embauche. En particulier, le fait de ne pas engager une femme au motif qu'elle est sur le point d'accoucher est contraire à l'art. 3 al. 1 et 2 LEg. De même, un ou une responsable du recrutement qui écarte d'emblée les candidatures de femmes avec des enfants en bas-âge sur la base du stéréotype selon lequel celles-ci ne sont pas en mesure d'effectuer des heures supplémentaires ou des horaires irréguliers, commet une discrimination **directe**.

Lors de l'**entretien d'embauche**, les questions relatives à une grossesse, à un projet d'enfants, à la situation familiale, etc. sont, en principe, interdites (art. 328 CO et 328b CO). Si de telles questions sont posées, la personne candidate a le droit de ne pas y répondre ou de mentir sans que ce mensonge puisse ensuite justifier une invalidation du contrat ou un licenciement (art. 52 al. 1 CO).

Exceptions à l'interdiction des questions en lien avec la maternité

Des questions relatives à la grossesse sont **exceptionnellement licites** dans les cas où il apparaît d'emblée que le travail ne pourra pas être effectué par une femme enceinte, notamment lorsque l'engagement est limité à une période déterminée, afin de faire face à une situation particulière (par exemple: remplacement d'une personne en congé), et que l'interdiction d'occuper la travailleuse couvrirait toute la durée des rapports de travail. En pareille hypothèse, la candidate interrogée au sujet d'une grossesse doit répondre conformément à la vérité. Elle a, par ailleurs, l'obligation d'en informer spontanément la partie employeuse.

Pour le reste, mis à part cette réserve, le Tribunal fédéral considère qu'il n'existe aucune obligation d'annoncer une grossesse, ni lors des pourparlers précontractuels, ni durant le temps d'essai, ni après.



b) Discrimination dans l'aménagement des conditions de travail

Art. 3 al. 2 LEg

L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment (...) à l'aménagement des conditions de travail (...)

L'employeur doit prévoir des conditions de travail qui ne défavorisent pas un sexe par rapport à l'autre.

Les conditions de travail regroupent l'ensemble des règles qui définissent quand, où, comment et dans quelles conditions le travail doit s'effectuer, à quelles obligations le personnel est soumis et quels sont ses droits.

Cela concerne notamment :

- la nature de l'engagement (fixe ou temporaire),
- le taux d'activité,
- la réglementation du temps de travail et les horaires,
- les avantages en nature (repas, obtention de bons de participation, assurances financées par l'employeur, etc.),
- la possibilité de concilier travail et obligations familiales.

Exemple : Une cadre constate que, parmi ses collègues masculins ayant un cahier des charges identique au sien, elle est la seule à ne pas bénéficier de l'aide d'un secrétariat pour l'assister dans son travail et à ne pas disposer d'un bureau individuel.

La victime d'une discrimination dans l'aménagement des conditions de travail pourra demander que l'inégalité de traitement cesse. L'employeur devra alors lui garantir des conditions de travail non discriminatoires.

c) Discrimination dans l'attribution des tâches

Art. 3 al. 2 LEg

L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment (...) à l'attribution des tâches (...)

La LEg interdit à l'employeur d'attribuer le travail et les tâches d'une manière qui défavorise un sexe par rapport à l'autre.

Aujourd'hui encore, la répartition des tâches découle trop souvent de préjugés, comme "les femmes ont moins d'habileté technique, un sens de l'écoute plus développé, les hommes sont moins minutieux, sont plus résistants, etc."

☉ Exemple: Une avocate, collaboratrice dans une étude généraliste, remarque que ses supérieurs ne lui attribuent que les dossiers concernant le droit de la famille, tandis que son collègue masculin se voit confier les dossiers de droit des affaires.

La personne à qui les tâches sont attribuées d'une façon discriminatoire pourra demander que cette inégalité soit interdite. L'employeur devra alors distribuer le travail à son personnel d'une façon qui ne discrimine pas un sexe par rapport à l'autre.

Discrimination liée à la maternité dans l'attribution des tâches

La discrimination peut résider dans la **prolongation** de la durée légale ou conventionnelle du **temps d'essai** (art. 335b al. 3 CO) en raison d'absences liées à une grossesse.

Un code de conduite (art. 321d CO) imposant un uniforme impossible à porter pour les femmes enceintes ou interdisant à celles-ci de se montrer devant la clientèle revêt un caractère discriminatoire.

Le fait de **contraindre** une travailleuse à **réduire son taux d'occupation** en raison de sa maternité constitue une discrimination directe. Il en va de même du non-respect, en raison d'une grossesse, d'un accord prévoyant une augmentation du pourcentage d'occupation.

Le fait de **changer soudainement les modalités de retour au travail en fin de congé maternité** et d'agir ainsi de façon contraire aux assurances données à la travailleuse a été considéré discriminatoire.

☉ Exemple: Il est assuré à la travailleuse qu'elle aura la possibilité de réduire son taux d'activité ou de prendre un congé sans solde immédiatement après la fin de son congé maternité, mais finalement cette possibilité lui est refusée.

Une discrimination directe dans l'attribution des tâches peut résulter d'une **modification du cahier des charges** en lien avec une grossesse.

☉ Exemple: Au retour de son congé maternité, la travailleuse est affectée à un poste moins intéressant.

Il existe une protection spéciale instaurée par la LTr²⁹ qui impose certains aménagements des conditions de travail pour les femmes enceintes, accouchées et allaitantes (art. 35 ss LTr). Lorsqu'elle fixe les heures de travail et de repos, la partie employeuse doit tenir compte des responsabilités familiales assumées par les membres de son personnel (art. 36 LTr)³⁰.

29 Loi sur le travail, LTr du 13 mars 1964.

30 Lempen Karine/ Sheybani Roxane, Guide La loi fédérale sur l'égalité (LEg) devant les Tribunaux, EJJ, Lausanne 2020, p. 74-75

d) Discrimination dans la formation

Art. 3 al. 2 LEg

L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment (...) à la formation et à la formation continue (...)

La LEg interdit de prévoir un régime de formation ou de formation continue différent selon le sexe.

- Exemple: Mme X, conductrice de minibus, demande à son entreprise d'être formée à la conduite de camions. Cette formation lui est refusée car elle manquerait de force physique. Cet argument est discriminatoire dans la mesure où il repose sur des stéréotypes de sexe.

La victime d'une discrimination dans la formation pourra demander que l'inégalité de traitement cesse. L'employeur devra garantir l'accès à la formation et si celle-ci ne peut être suivie dans l'immédiat, une compensation pourra être exigée.

Discrimination liée à la maternité dans la promotion et dans la formation

Le fait de refuser à une travailleuse l'accès à une position plus élevée ou à une formation continue au motif que celle-ci attend un enfant constitue une discrimination directe dans la promotion ou le perfectionnement professionnel.

Lorsqu'une travailleuse se trouve empêchée de participer à un cours de formation en raison d'absences liées à sa grossesse, la partie employeuse devrait lui offrir la possibilité de le suivre à son retour.

Le fait de ne pas **promouvoir** le personnel travaillant à temps partiel peut s'avérer indirectement discriminatoire à l'égard des **mères**, particulièrement nombreuses à réduire leur taux d'activité pour des **raisons familiales**³¹.

e) Discrimination dans la promotion

Art. 3 al. 2 LEg

L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment (...) à la promotion (...)

Certaines femmes ne travaillant pas à 100%, les femmes jeunes ou les femmes ayant des enfants en bas âge par exemple, sont parfois exclues des promotions sous prétexte qu'elles risquent de ne pas s'investir suffisamment dans leur emploi ou qu'elles sont souvent absentes lorsque leurs enfants sont malades. Cette pratique repose sur des stéréotypes et constitue une discrimination.

- Exemple: Une collaboratrice donnant entière satisfaction à son employeur demande une promotion. L'employeur temporise. Quelques temps plus tard, la collaboratrice annonce qu'elle est enceinte, mais qu'elle reprendra son poste dès la fin de son congé maternité. L'employeur lui indique alors qu'aucune décision concernant la promotion ne sera prise avant la fin de son congé. A son retour, l'employeur refuse la promotion en mettant en avant des motifs inexacts, comme une mauvaise exécution du travail.

La victime d'une discrimination à la promotion ne pourra pas être promue à la place de la personne choisie, mais pourra exiger la différence de salaire qui aurait découlé de la promotion. Une promotion identique devra lui être assurée à la prochaine occasion.

31 Lempen Karine/ Sheybani Roxane, Guide La loi fédérale sur l'égalité (LEg) devant les Tribunaux, E JL, Lausanne 2020, p. 73-74

f) Discrimination salariale

Art. 3 al. 2 LEg

L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment (...) à la rémunération (...)

Il y a discrimination salariale lorsque femmes et hommes, dans une même entreprise, touchent une rémunération différente pour un travail égal ou de valeur égale et que cette différence n'est pas objectivement justifiée.

Pour déterminer si deux fonctions sont de **valeur égale**, il faut examiner si les activités, les exigences et le niveau de responsabilité sont comparables. La notion de **valeur égale** recouvre non seulement des fonctions tout à fait similaires, mais aussi des activités de nature différente.

Exemple: Une économiste au service de la gestion des portefeuilles et un économiste au service des crédits occupent des fonctions similaires et de valeur égale. Des métiers de nature aussi différente qu'un gendarme et une infirmière remplissent aussi des fonctions de valeur égale, car on considère que les responsabilités, les activités et les exigences de ces deux types de poste sont comparables.

Il n'est pas toujours facile de déterminer si un travail est de valeur égale à un autre. C'est pourquoi, si le dossier est soumis à la justice, le Tribunal pourra ordonner une expertise par des spécialistes externes.

Pour fixer le salaire, l'employeur doit tenir compte des caractéristiques du poste (responsabilités, cahier des charges, risques professionnels, etc.) et de la personne qui l'occupe (formation, expériences professionnelles, ancienneté, etc.). Mais il est **illégal** de tenir compte du **sexe** pour influencer le salaire.

La victime d'une discrimination salariale pourra demander non seulement que son salaire soit augmenté, afin de ne plus être discriminatoire, mais elle pourra aussi récupérer le différentiel salarial sur une période rétroactive de cinq ans maximum.

Exemple: Une cadre de direction constate que les autres directeurs, tous masculins, et qui effectuent un travail de valeur égal au sien, bénéficient d'un salaire supérieur. Elle est en droit de demander que son salaire soit ajusté à celui de ses collègues et que la différence lui soit versée sur les 5 ans précédents.

En matière d'égalité salariale, de nouvelles dispositions ont été intégrées dans la LEg depuis le 1^{er} juillet 2020 (art. 13a ss LEg)³². Dès cette date, les entreprises employant au moins 100 personnes sont tenues de procéder à l'interne à une analyse de l'égalité des salaires qu'elles doivent ensuite faire vérifier par un organe indépendant³³. **Aucune sanction** n'est toutefois prévue en cas de non-respect de l'égalité salariale³⁴.

Discrimination salariale liée à la maternité³⁵

La prise en considération des absences liées au congé maternité lors du calcul du nombre des mois non travaillés à partir duquel une évaluation des prestations – et donc une augmentation salariale – n'a pas lieu, est susceptible de discriminer indirectement les femmes.

De même, la pratique consistant à placer dans une classe salariale inférieure une travailleuse qui a demandé à baisser son taux d'activité suite à une grossesse, sans changement de poste, pourrait s'avérer indirectement discriminatoire sur le plan de la rémunération.

32 Modification du 14 décembre 2018 de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, RO 2019 2815.

33 Ordonnance du 21 août 2019 sur la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires, RO 2019 2819.

34 Il est important de noter que ces nouvelles dispositions cesseront automatiquement de s'appliquer dès le 1^{er} juillet 2032.

35 Lempen Karine/ Sheybanî Roxane, Guide La loi fédérale sur l'égalité (LEg) devant les Tribunaux, EJJ, Lausanne 2020, p. 73

g) Le harcèlement sexuel dans les relations de travail

Art. 4 LEg – Harcèlement sexuel; discrimination

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

1) La définition du harcèlement sexuel

Selon l'art. 4 LEg, le harcèlement sexuel est:

- Un comportement discriminatoire (atteinte à l'égalité entre les femmes et les hommes)
- Importun (non souhaité): c'est l'élément déterminant, ce qui est déterminant c'est le ressenti de la victime et non pas l'intention de la personne auteure
- De caractère sexuel ou fondé sur l'appartenance sexuelle (sexiste)
- Qui porte atteinte à la dignité de la personne (femme ou homme)
- Sur son lieu de travail (ou à l'occasion des relations de travail): par lieu de travail, on entend tous les locaux de l'entreprise en lien avec l'accomplissement du travail. Hors de l'entreprise, par exemple sur le chemin du travail, chez soi ou en vacances, il peut également y avoir harcèlement sexuel si le comportement du collègue ou de la hiérarchie rend l'exécution du travail plus difficile pour la personne harcelée. Ce qui compte, c'est l'impact que le comportement va avoir sur les rapports professionnels.

En d'autres termes, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est un comportement à connotation sexuelle, qui n'est pas désiré et qui porte atteinte à la dignité. C'est une forme grave de discrimination à raison du sexe et d'abus de pouvoir.

Dans les exemples suivants, le Tribunal fédéral a admis le harcèlement sexuel:

- Exemple: Un homme s'exclame "toutes des salopes" dans un bistrot de quartier.
- Exemple: Les phrases "les femmes des uns font le bonheur des autres" et "ne soyez pas méchants avec les femmes... la nature s'en charge au fur et à mesure que le temps passe" constituent un harcèlement sexuel au sens de l'art. 4 LEg.

Dans d'autres cas, le Tribunal fédéral n'a pas considéré que les propos tenus correspondaient à du harcèlement sexuel.

- Exemple: Dans une agence de presse sportive, les surnoms "ma petite, ma grande, ma chérie, chouchou, belle enfant, bichounette" ne sont pas retenus comme harcèlement sexuel.
- Exemple: Un directeur commercial surnomme une femme comptable "mistinguette". C'est le seul acte prouvé par la victime, mais le mot n'est pas assez connoté pour pouvoir tomber sous le coup de la LEg.

2) Les actes constitutifs de harcèlement sexuel

Entre dans le harcèlement sexuel, le fait de **proférer des menaces**, de **promettre des avantages**, d'**imposer des contraintes** ou d'**exercer des pressions** de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des **faveurs de nature sexuelle**³⁶.

Il peut prendre la forme de paroles, de gestes ou d'actes et se manifester par des:

- Propos sexistes, obscènes, grossiers;
- Plaisanteries douteuses, notamment sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel et l'orientation sexuelle des individus³⁷;
- Sifflements, regards soutenus;
- Contacts physique/gestes non désirés, attouchements;
- Exhibitionnisme;
- Exposition de matériel pornographique, érotique ou "de charme" dans les locaux de travail;
- Remarques scabreuses ou embarrassantes sur l'apparence physique;
- Invitations importunes dans un but sexuel;
- Tentatives d'approches accompagnées de promesses de récompenses ou de menaces de représailles (chantage sexuel);
- Agressions sexuelles, contrainte sexuelle, tentatives de viol ou viols.

Harcèlement sexuel lié à la maternité

Le harcèlement sexuel ou sexiste en raison de la grossesse est également prohibé par l'art. 4 LEG.

- Exemple: Attouchements non désirés sur le ventre, remarques sur la taille de la poitrine ou la prise de poids, propos du type "elle va encore nous pondre un œuf", etc.

Comme mentionné plus haut, afin de savoir si un comportement est admissible ou non, on examine avant tout la façon dont ce comportement est ressenti par la victime, et non l'intention de la personne qui en est l'auteure. Ainsi, l'humour ou une réelle attirance ne justifie en aucun cas un comportement déplacé si la victime en ressent un malaise.

3) Les actes de harcèlement sexuel transphobes et/ou homophobes

S'agissant de l'application de l'article 4 LEG aux actes de harcèlement transphobes et/ou homophobes, bien que le Tribunal fédéral ne se soit pas encore prononcé, les commentaires relatifs à la LEG vont dans ce sens³⁸. En outre, le Secrétariat d'État à l'économie (SECO), dans son commentaire relatif aux articles 6 LTr et 2 OLT 3, mentionne les "propos et plaisanteries sexistes sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel et l'orientation sexuelle d'individus" dans les formes du harcèlement sexuel³⁹.

4) Le devoir de diligence de la partie employeuse

Art. 5 al. 3 LEG

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 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. Son plafond est fixé à six mois du salaire moyen suisse.

L'employeur est **responsable** de tels faits s'ils ont lieu dans son établissement. Il doit prendre des mesures pour prévenir tout harcèlement sexuel, pour l'empêcher ou le faire cesser (art. 5 al. 1 et 3 LEG).

La partie employeuse a un devoir de **protéger** le personnel contre le **harcèlement sexuel** émanant de la hiérarchie, de collègues ou de tiers. Elle a en particulier un devoir de **prévenir** le harcèlement sexuel de manière générale ainsi qu'un devoir d'y **mettre fin** dans un cas concret dont elle avait – ou aurait dû avoir – connaissance.

36 Ces faits sont réprimés par le Code Pénal suisse, mais la liste n'est pas exhaustive.

37 Voir SECO, annexe du commentaire de l'art. 2 OLT3, p. 302-F.

38 CLEg-Lempen, art 4 N 18.

39 Voir SECO, annexe du commentaire de l'art. 2 OLT3, p. 302-F.

Illustration d'une affaire de harcèlement sexuel au travail⁴⁰ : (climat de travail hostile dans une société horlogère)

Dans une société horlogère, une collaboratrice s'est plainte de recevoir des courriels à caractère sexiste et d'être victime de "paris" à son sujet selon lesquels elle ne tiendrait pas 6 mois. Suite à cela, la travailleuse a été très impactée et elle a notamment perdu beaucoup de poids. Elle a alors intenté une action contre la société. Cette dernière a alors expliqué qu'elle n'était pas au courant de ce qui se passait dans son entreprise et que c'est pour cette raison qu'elle n'avait pris aucune mesure. Cependant, le Tribunal fédéral n'a pas admis cet argument. Il a en effet établi qu'il s'agissait de faits tellement répandus et répétés que leur connaissance du personnel d'encadrement devait être imputée à la société, laquelle aurait dû être au courant et réagir.

A noter que, pour se défendre, la victime peut poursuivre non seulement la personne qui harcèle, punissable pénalement, mais aussi l'employeur. En effet, la LEg l'oblige à prendre des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel dans son entreprise et à y mettre fin. Si l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires, la victime pourra demander le versement de dommages et intérêts. Néanmoins, malgré la protection dont elles bénéficient (article 10 LEg relatif au congé représailles⁴¹), beaucoup de personnes n'osent pas dénoncer certaines actions par peur de perdre leur emploi.

40 TF 4C.289/2006 du 5 février 2007.

41 Pour plus d'informations concernant l'art. 10 LEg, nous vous renvoyons au point 2.2.

h) Le licenciement discriminatoire

Art. 3 al. 2 LEg

L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment (...) à la résiliation des rapports de travail.

L'employeur a l'interdiction de licencier son personnel pour des motifs qui touchent davantage un sexe par rapport à l'autre.

- Exemple: Une collaboratrice est licenciée peu de temps après son retour de congé maternité, prétendument pour des motifs liés à la situation économique de l'entreprise, alors qu'elle a toujours donné satisfaction à l'employeur. Le vrai motif de la résiliation est, en réalité, sa situation familiale de mère de famille.
- Exemple: Lors d'une restructuration, une entreprise décide de se séparer en priorité des femmes mariées (discrimination directe).
- Exemple: Lors d'une restructuration, une entreprise décide de se séparer en priorité du personnel engagé à temps partiel (groupe dans lequel la proportion de femmes est nettement plus élevée que le pourcentage d'hommes), sans motifs objectifs (discrimination indirecte)⁴².

La personne qui soupçonne que son employeur l'a licenciée pour des motifs discriminatoires doit absolument s'opposer au congé par écrit le plus rapidement possible et au plus tard à la fin du délai de congé. Dans ce cas, il vaut la peine de consulter au plus vite des juristes.

Sous réserve de l'article 10 LEg, la victime d'un licenciement discriminatoire ne pourra pas obtenir sa réintégration dans l'entreprise. Seules des indemnités pourront lui être versées.

Licenciement discriminatoire lié à la maternité

En matière de discrimination liée à la maternité, la résiliation des rapports de travail en raison de la maternité, d'une grossesse réelle ou supposée, ou d'un désir d'enfant est constitutive d'une discrimination directe.

Après la période d'essai, le licenciement notifié durant une grossesse et pendant les 16 semaines qui suivent l'accouchement est nul, même si la partie employeuse ignorait que son employée était enceinte (art. 336c al. 1 let. c CO). Après les 16 semaines post-accouchement: le licenciement n'est pas nul, mais peut être constitutif d'une discrimination selon l'art. 3 LEg.

Dans ces cas, l'allègement du fardeau de la preuve prévue à l'art. 6 LEg s'applique. La proximité temporelle entre le retour du congé maternité et le licenciement est à prendre en considération, ainsi que la façon de mettre fin à la relation de travail.

Exemple: Une travailleuse se voit licenciée le jour de son retour de congé maternité. La personne salariée rend vraisemblable (art. 6 LEg) l'existence d'un licenciement discriminatoire contraire à l'art. 3 LEg. L'employeuse ne parvient pas à prouver que le licenciement repose sur des motifs objectifs. En effet, l'allégation, a posteriori, des lacunes professionnelles de la salariée apparaît comme un moyen de dissimuler le motif réel du licenciement, à savoir la maternité. L'employeuse est condamnée au versement d'une indemnité équivalent à quatre mois de salaire sur la base de l'art. 5 al. 2 LEg⁴³.

⁴² Lempen Karine/ Sheybani Roxane, Guide La loi fédérale sur l'égalité (LEg) devant les Tribunaux, EJJ, Lausanne 2020, p. 45

⁴³ Lempen Karine/ Sheybani Roxane, Guide La loi fédérale sur l'égalité (LEg) devant les Tribunaux, EJJ, Lausanne 2020, p. 76-77

2.5 QUI PEUT SAISIR LA JUSTICE ?

Qui peut saisir la justice ?

- La personne qui se sent discriminée peut saisir la justice pour faire interdire la discrimination.
- Les organisations indépendantes, constituées depuis deux ans au moins, qui ont pour tâches, dans leurs statuts, de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes ou de défendre les intérêts des travailleuses et des travailleurs en leur propre nom, s'il paraît vraisemblable que l'issue du procès affectera un grand nombre de rapports de travail (article 7 al. 1 LEg). On pense notamment à un syndicat ou une association féminine.

3.

EXERCICES

ÉVOLUTION DES DROITS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

- Animation** Questionnaire d'introduction pour évaluer les connaissances des élèves sur les droits en matière d'égalité.
- Objectif** Faire prendre conscience aux élèves que les droits en matière d'égalité ont évolué.
- Méthode**
1. Distribuez la partie historique aux élèves (p. 9 à 13 et p.25)
 2. Après lecture des pages concernées, distribuez le questionnaire (p.43)
 3. Les élèves remplissent individuellement ou collectivement le questionnaire en associant les événements à la bonne date.
 4. En plénière, corrigez l'exercice en vous fiant aux réponses figurant en annexe (p. 82)
- Durée** Une période de cours
- Réponses de l'exercice** Annexes p. 82

Autres ressources

Jeu interactif "Anna 1971", proposé par la SSR: www.anna1971.ch

Vidéo "[60 ans du suffrage féminin genevois en affiches](#)"

Vidéo présentant les affiches et les arguments pour et contre le suffrage féminin

RTS, Vidéo 120 secondes, [Il y a 30 ans, Appenzell Rhodes-Extérieures accordait le droit de vote aux femmes](#), diffusé le 3 mai 2019

[CEDEF-Des images pour l'égalité-Guide de l'enseignant-e](#)

QUESTIONNAIRE SUR L'ÉVOLUTION DES DROITS EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ

Voici une série de dates que vous associez
à un évènement mentionné ci-dessous.



- 1) En quelle année les femmes ont-elles obtenu le droit de vote et d'éligibilité au niveau fédéral?

- 2) Depuis quelle année les genevoises ont-elles le droit à 16 semaines de congé-maternité rémunéré?

- 3) Depuis quelle année, à Genève, les filles ont-elles le droit de se rendre à l'école en pantalon?

- 4) En quelle année le congé paternité a-t-il été adopté en Suisse?

- 5) En quelle année les femmes ont-elles obtenu le droit de vote et d'éligibilité à Genève?

- 6) En quelle année la division supérieure de l'enseignement secondaire genevois est-elle devenue mixte?

- 7) En quelle année l'orientation sexuelle a-t-elle été introduite dans le Code pénal?

- 8) En quelle année les femmes du canton d'Appenzel Rhodes-Intérieures ont-elles obtenu le droit de vote cantonal?

- 9) En quelle année la Suisse a-t-elle ratifié la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)?

- 10) En quelle année a eu lieu la première grève des femmes en Suisse?

LA LEG EN BREF

Animation Questionnaire à choix multiples (QCM) concernant la LEg

Objectifs

- Renforcer les connaissances des principaux aspects de la loi.
- Comprendre les enjeux de la loi.

Méthode

1. Distribuez la partie concernant l'introduction de la LEg (p. 25 - (26-27) - 28 - 29 - 40) ainsi que le texte de loi (p. 87-90) aux élèves.
2. Formez des groupes de quatre ou cinq élèves.
3. Après lecture des documents, distribuez le QCM aux élèves en leur précisant que plusieurs réponses sont possibles pour certaines questions.
4. Après avoir répondu aux questionnaires, les groupes confrontent leurs réponses avec l'ensemble de la classe.

Durée Deux périodes de cours

Réponses de l'exercice Annexes p. 83

QUESTIONNAIRE SUR LA LEG

Certaines questions appellent plusieurs réponses.

1) La Suisse, une longueur de retard.

En quelle année la Loi fédérale sur l'égalité entre les femmes et les hommes (LEg) est-elle entrée en vigueur en Suisse ?

- 1971 1981 1996

2) Mais elle traite de quoi, au juste, la LEg ?

2a) La LEg s'applique :

- Aux loisirs
 Aux rapports de travail
 A l'école

2b) Quels sont les points traités par la LEg ?

- L'embauche
 L'attribution des tâches
 Le harcèlement sexuel
 Le droit de vote et d'éligibilité
 L'aménagement des conditions de travail
 Le salaire
 Le congé maternité/parental
 L'allocation familiale
 L'avortement
 La formation
 La promotion
 Le licenciement

3) Vous avez dit discrimination ?

3a) Qu'entend-on par discrimination directe ?

- Lorsque le salaire d'une femme, pour un travail de valeur égale, est inférieur à celui d'un homme
 Lorsqu'un foyer pour femmes victimes de violences refuse d'engager un homme pour repourvoir un poste
 Lorsqu'une femme est licenciée à l'annonce de sa future grossesse

3b) Qu'entend-on par discrimination indirecte dans la LEg ?

- Lorsqu'une des conditions pour l'engagement à un emploi de vendeur-vendeuse est de mesurer plus de 1m75
 Lorsque le salaire d'un homme, pour un travail de valeur égale, est inférieur à celui d'une femme
 Lorsque seules les personnes employées à plein temps, dans une entreprise où beaucoup de femmes travaillent à temps partiel, ont accès à une formation

4) Discrimination, que faire ?

Que peut faire un travailleur ou une travailleuse lors d'une discrimination ?

- Saisir le Tribunal pour faire interdire la discrimination
 Saisir le Tribunal pour exiger une peine de prison pour l'employeur
 Saisir le Tribunal pour exiger un poste de cadre

5) Une personne seule peut-elle porter plainte ?

5a) Qui peut déposer une plainte au Tribunal pour faire constater l'existence d'une discrimination ?

- Un syndicat
 Un ou une proche de la personne discriminée
 La personne discriminée

5b) Dans quelles situations les organisations (syndicats, associations) peuvent-elles déposer plainte en leur propre nom ?

- Lorsque la discrimination affecte un certain nombre de personnes dans l'entreprise
 Lorsque la personne discriminée est un homme
 Lorsque l'indemnité demandée dépasse CHF 30'000.-

6) Harcèlement sexuel, les responsables d'entreprise sont aussi responsables.

6a) Quelle condamnation le Tribunal peut-il prononcer contre les responsables d'entreprise qui ne prennent pas de mesures de prévention contre le harcèlement sexuel ?

- La fermeture de l'entreprise
 Une indemnité pour la personne lésée
 Obliger l'entreprise à licencier la personne accusée de harcèlement sexuel

6b) Quelle indemnité maximale peut recevoir une travailleuse qui a subi du harcèlement sexuel ?

- Six mois du salaire moyen suisse
 Trois mois de salaire
 Deux ans de salaire, si le harcèlement sexuel émane de l'employeur

7) Contre le licenciement représailles et le licenciement discriminatoire, vous pouvez défendre vos droits.

7a) Que peut faire une travailleuse qui a été licenciée, suite à une plainte pour discrimination salariale, pour défendre ses droits?

- Déposer une plainte pénale
- Demander l'annulation du congé
- Demander une indemnité

7b. Que peut faire une femme qui a été licenciée en raison de sa situation familiale?

- Demander l'annulation du congé
- Faire opposition par écrit
- Demander une indemnité

8) Vous ne voulez pas m'engager parce que je suis une femme?

8a) Une candidate qui n'aurait pas été engagée à un poste en raison de son sexe peut-elle obtenir une indemnité?

- Oui
- Non

8b. Si oui, quel est le montant maximum?

- Un franc symbolique
- Trois mois de salaire
- Six mois de salaire

9) Il gagne plus qu'elle pour un même travail. Que peut faire une travailleuse qui touche un salaire inférieur à son collègue masculin qui accomplit le même travail?

- Exiger le paiement du salaire dû
- Exiger la diminution du salaire du collègue masculin
- Exiger de réduire ses heures de travail en conservant le même salaire

10) Dur, dur d'obtenir une promotion, surtout lorsqu'on est une femme. Une travailleuse n'a pas obtenu la promotion escomptée, alors qu'elle a la même formation que celui qui a obtenu la promotion, qui de surcroît est plus jeune et a moins d'expérience qu'elle. Peut-elle contester ce choix?

- Oui
- Non

11) Discriminée, vous dites? Prouvez-le! Dans quelles situations la travailleuse ne doit-elle plus prouver rigoureusement l'existence de la discrimination, mais seulement la rendre vraisemblable?

- L'embauche
- L'attribution des tâches
- L'aménagement des conditions de travail
- Le salaire
- La promotion
- Le harcèlement sexuel
- Le perfectionnement professionnel
- Le licenciement

12) Les personnes LGBTIQ+ sont-elles protégées par la LEg?

- Oui
- Non
- Ça dépend

STÉRÉOTYPES DE GENRE I

Animation Discussion sur l'image "Sports et loisirs" au sujet des stéréotypes de genre.

Objectifs

- Réfléchir aux stéréotypes de genre.
- Faire prendre conscience des conséquences des stéréotypes de genre en termes de préjugés et de discriminations potentielles.

Méthode

1. Distribuez la partie théorique aux élèves (p. 14 à 18) ou abordez oralement les éléments théoriques.
2. Après lecture des documents ou traitement des éléments théoriques, formez des groupes de quatre ou cinq élèves.
3. Diffusez l'image de la page suivante (p.49) à l'ensemble de la classe. Laissez aux élèves le temps d'en prendre connaissance et de réfléchir aux stéréotypes illustrés et à leurs possibles conséquences.
4. En discussion plénière, interrogez-les en vous aidant des questions et thèmes proposés au point "éléments pour l'animation".
5. Menez une discussion avec les élèves au sujet des préjugés et stéréotypes de genre apparaissant dès le plus jeune âge et de leurs conséquences en termes de discriminations potentielles.

Durée

Deux périodes de cours

Éléments pour l'animation

Qu'est-ce que vous évoque cette image? Quels stéréotypes de genre sont représentés? Avez-vous déjà vécu une situation similaire? Qui fait un sport ou un loisir pratiqué en majorité par le sexe opposé? Comment est-ce perçu dans votre entourage?

Vous pouvez aborder les thèmes suivants:

- Stéréotypes, stéréotypes de genre, préjugés, discriminations, hétérosexisme, LGBTIphobies (p. 14-22)
- Normes de genre, socialisation différentielle
- Loisirs – formations – professions atypiques: quels risques?
- Conséquences des stéréotypes: injures LGBTIphobes, impacts psychologiques? Rejet pendant l'enfance/adolescence?
- Rôles et moyens d'action de chacun et chacune, de la famille, de l'école, des médias

Demander aux élèves ce qu'elles et ils pensent des affirmations suivantes:

- S'agissant d'un sport avant tout féminin, comme la natation synchronisée, il est normal qu'une femme qui pratique ce sport professionnellement soit mieux payée que les hommes;
- Il est normal que les critères posés pour une compétition sportive soient plus sévères pour les garçons que pour les filles;
- Il est normal qu'une personne intersexe puisse pratiquer un sport dans la catégorie (homme ou femme) de son choix.

Autres ressources

[Les hommes encore trop peu tentés par la natation synchronisée](#) - Léman Bleu Télévision (lemanbleu.ch)

Jean-Philippe Jel, [seul homme licencié en natation synchronisée](#) - Le Temps

[Introduction aux outils pour l'égalité entre les filles et les garçons à l'école](#)

www.youtube.com/watch?v=wResTSM7vVg

[AFB - Luttes contre les stéréotypes de genre 2020](#) www.youtube.com/watch?v=ve_t1Eo-eYU

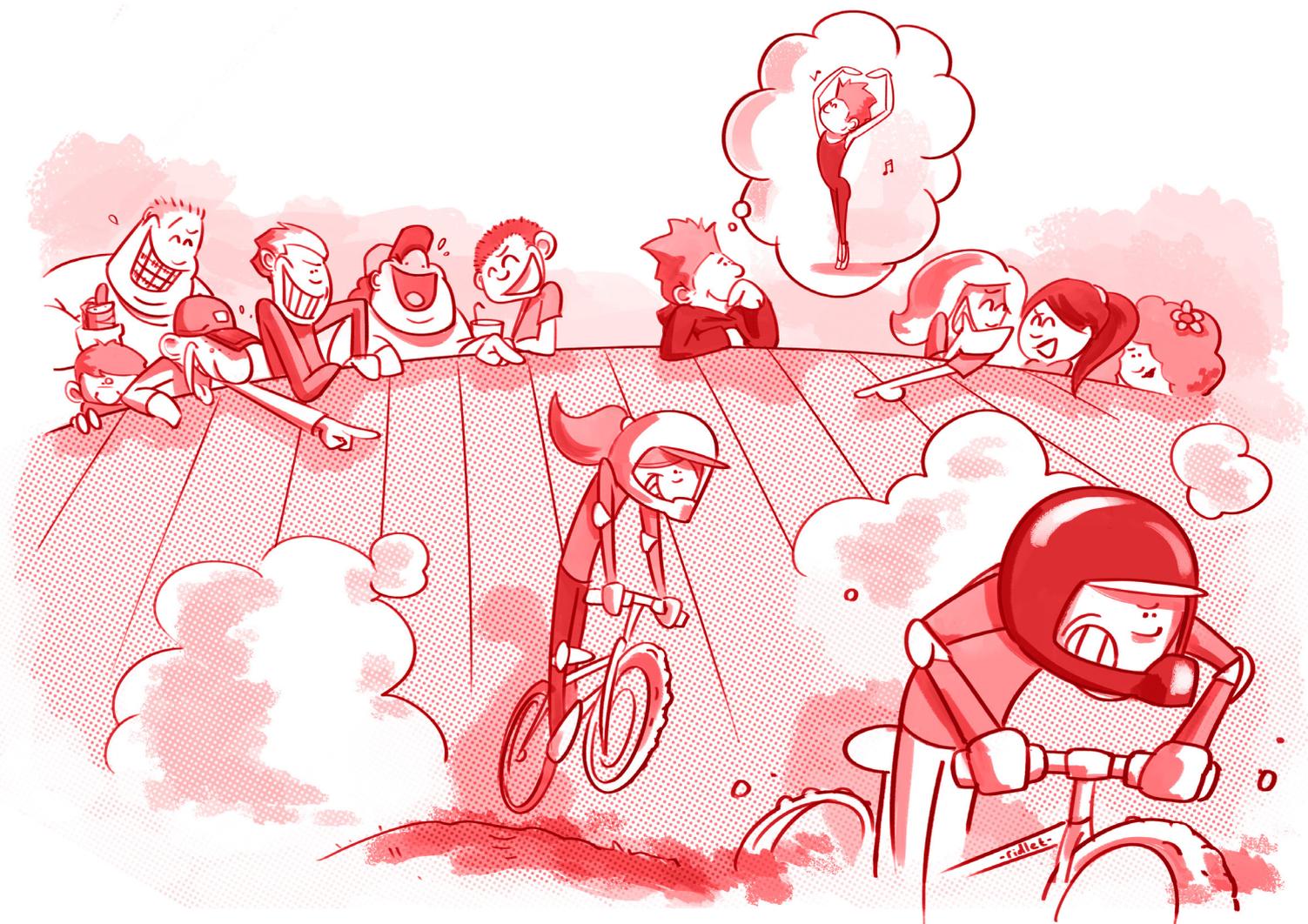
[C'est quoi l'égalité entre les filles et les garçons? - 1 jour, 1 question](#) www.youtube.com/watch?v=nKwVOTntIVc

[Campagne de sensibilisation Always](#) www.youtube.com/watch?v=_k0OAMWwGd7g

[Enjeux intersexuation dans les sports](#)

www.letemps.ch/sport/stades-malaise-face-aux-athletes-intersexes

SPORTS ET LOISIRS



STÉRÉOTYPES DE GENRE II

Animation Discussion autour de l'image "Sortie au musée" au sujet des stéréotypes de genre.

- Objectifs**
- Mener les élèves à se questionner sur les femmes pionnières de l'Histoire.
 - Mener les élèves à se questionner quant à la représentation de ces femmes dans la société.

Méthode

1. Demandez aux élèves de citer des noms de personnes connues de l'Histoire, en politique, en cuisine, en informatique, en sport, etc. ou qui ont contribué à faire avancer la science, la paix dans le monde, la société.
2. Distribuez la partie théorique (p. 14 à 22) aux élèves.
3. Après lecture des documents, formez des groupes de quatre ou cinq élèves.
4. Diffusez l'image de la page suivante (p. 51) à l'ensemble de la classe et laissez le temps pour une discussion en groupe.
5. En discussion plénière, revenez sur les noms cités précédemment. Interrogez les élèves en vous aidant des questions et thèmes proposés au point "éléments pour l'animation".
6. Menez une discussion avec les élèves au sujet des préjugés et stéréotypes de genre et leurs impacts sur les femmes dans l'Histoire. Discutez des conséquences de cette absence.

Durée

Une période de cours

Éléments pour l'animation

Que voit-on sur l'image ?

Vous pouvez aborder les thèmes suivants :

- Les stéréotypes de genre
- L'absence des femmes dans l'Histoire, pourquoi ?
- Les conséquences de cette absence sur les filles et les garçons (par exemple, les jeunes filles ne s'identifient pas à certains métiers, certaines fonctions, postes à responsabilités)
- Les noms de femmes de l'Histoire qui ont lutté contre les discriminations (Olympe de Gouges, Simone Weil, Rosa Parks, Marguerite Duras, Simone de Beauvoir, etc.), des pionnières (Marie Curie, Amelia Earhart, Gisèle Halimi, Maryam Mirzakhani, etc.), des modèles. Présentez leurs parcours, leurs accomplissements, en vous appuyant sur les ressources listées ci-après.

Demander aux élèves ce qu'elles et ils pensent des affirmations suivantes :

- Il est normal de changer les noms de rues pour y mettre des noms de femmes célèbres dans l'Histoire ; le nombre de rues qui rendent hommage aux femmes doit désormais dépasser celui des rues qui rendent hommage aux hommes afin d'ajuster des siècles de déséquilibre ;
- Il faudrait également ériger des statues de femmes célèbres.

Autres ressources

[BPEV, Pionnières et Créatrices en Suisse romande: XIX^e et XX^e siècles](#), Slatkine

100 Femmes et des milliers d'autres

Deuber Ziegler et N. Tikhonov (2005), Les Femmes dans la mémoire de Genève: du XV^e au XX^e siècle, ed. Hurter

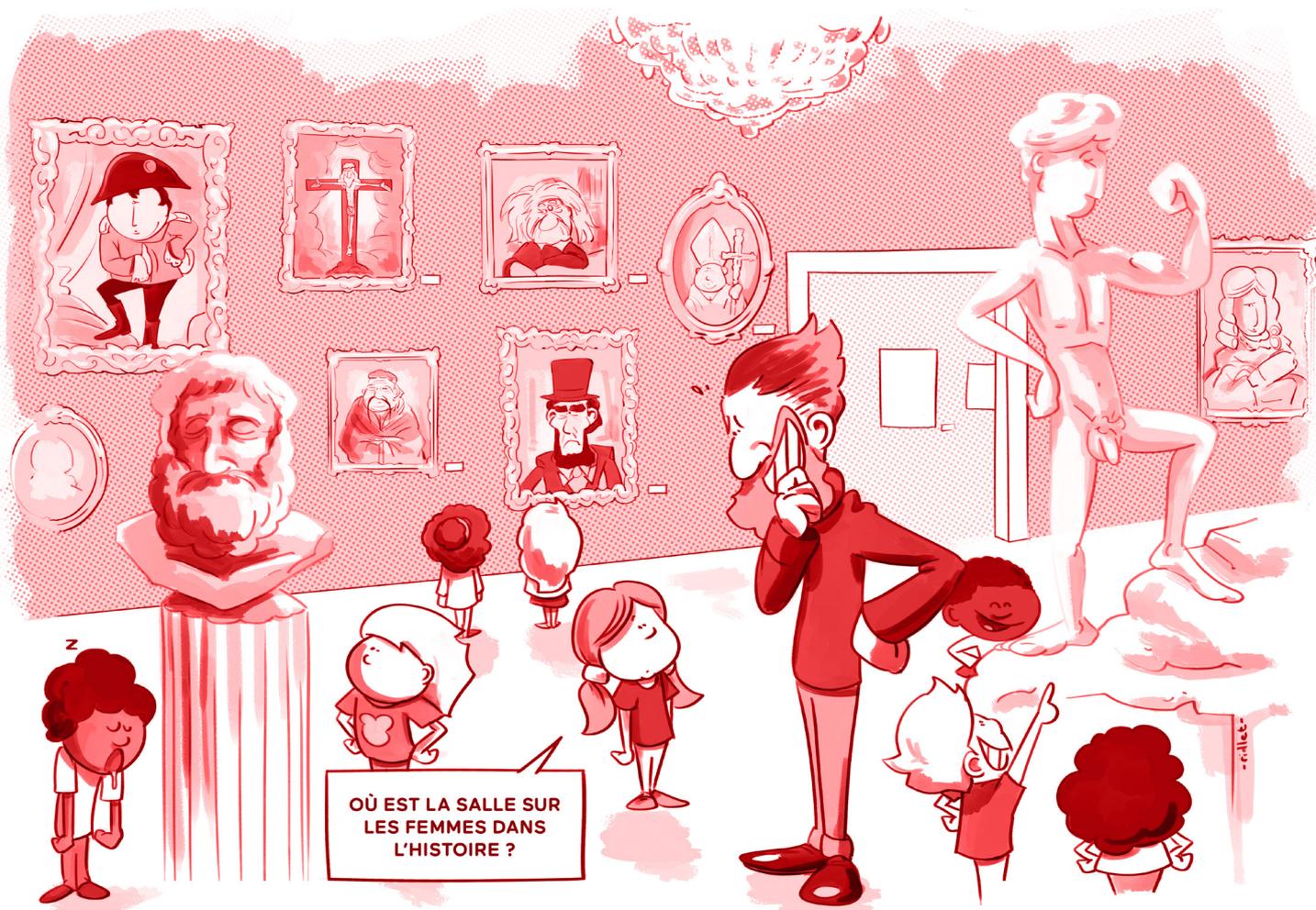
RTS, grand format "[Les grandes figures du féminisme international](#)"

CFQF, [Les pionnières du suffrage féminin](#)

TV5 Monde, [Les femmes dans l'Histoire: de l'invisibilisation à la lumière](#)

[Gouvernement français, Bibliothèque des femmes célèbres](#)

SORTIE AU MUSÉE



OÙ EST LA SALLE SUR
LES FEMMES DANS
L'HISTOIRE ?

DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE

Animation Discussion sur les images "Entretien d'embauche" et jeu de rôle au sujet de la discrimination à l'embauche.

- Objectifs**
- Sensibiliser les élèves à des cas de discriminations dans le monde du travail.
 - Montrer aux élèves la différence des entretiens d'embauche lorsqu'il s'agit d'un homme et lorsqu'il s'agit d'une femme.
 - Sensibiliser aux questions qui ne peuvent être posées.

Méthode

1. Distribuez les images de la page suivante (p. 54) à l'ensemble de la classe.
2. Divisez la classe en quatre groupes et désigner une personne qui sera la porte-parole de chaque groupe.
3. Demandez aux groupes 1 et 2 de :
 - Réfléchir aux images distribuées et aux raisons de ne pas vouloir employer une femme pour ce poste.
 - Lister les questions qu'un employeur pose habituellement lors d'un entretien d'embauche.
4. Demandez aux groupes 3 et 4 de :
 - Réfléchir aux images distribuées.
 - Se préparer pour cet entretien d'embauche en tant que femme ou homme.
 - Lister les questions qui risquent d'être posées et préparer les réponses.
5. Laissez-leur vingt minutes de préparation.
6. Annoncez une mise en scène grâce à un jeu de rôle :
 - Demandez à la personne porte-parole du groupe 1 de venir jouer le rôle d'un employeur et à la personne porte-parole du groupe 3 de venir jouer le rôle d'un candidat homme (dix minutes maximum).
 - Demandez à la personne porte-parole du groupe 2 de venir jouer le rôle d'un employeur et à la personne porte-parole du groupe 4 de venir jouer le rôle d'une candidate femme (dix minutes maximum).
7. Ouvrez le débat sur les discriminations à l'embauche liées au sexe, en faisant le lien avec les images de la page suivante et en vous référant si besoin au point "éléments pour l'animation".
8. Abordez la théorie sur le sujet en p. 16-22; 26-27; 31.

Durée

Deux périodes de cours

Éléments pour l'animation

Pourquoi le patron refuse-t-il d'engager la femme qui postule pour le poste de cheffe de chantier ?

- Les métiers dits "atypiques" - Les secteurs d'activités "masculins" ou "féminins".
- Sexisme, paternalisme, prévention du harcèlement sexuel ou risque de conflit.
- Non-reconnaissance et préjugés sur les compétences pour un poste à responsabilité, pour un poste dans un secteur dit "masculin" - cf. force physique.
- "Rôle" des hommes et des femmes et l'attribution des tâches dans la société.
- Discrimination en raison de la situation familiale, de la maternité.

Qu'en est-il si le patron est une femme ?

Quels enjeux ?

- Enjeu de reconnaissance et légitimité du leadership et autorité des femmes cadres.
- Syndrome de la reine des abeilles : comportement de certaines femmes dans une position d'autorité qui traitent leurs subordonnées plus durement, parce qu'elles sont de sexe féminin.
- Leadership dit féminin VS leadership dit masculin.
- Plancher collant, paroi de verre, plafond de verre, labyrinthe de verre, escalier de verre, tuyau fuyant (cf. p. 57).
- Stéréotypes liés aux postes à responsabilité VS stéréotypes liés aux compétences et rôles des femmes.

Quelles questions sont abordées lors d'entretiens avec des femmes mais non avec des hommes ?

Ex : enfants en bas-âge ? Projet futur d'enfant ?

Disponibilité et mode de garde ? Etc.

En ce qui concerne la LEg :

- S'agit-il d'une situation protégée par la LEg?
La discrimination à l'embauche est interdite par la LEg (article 3 al. 2) (cf. théorie p.31).
- Si oui, quelle est la protection de la LEg en matière d'embauche?
Le refus d'embauche ne peut pas se fonder, en principe, sur le critère du genre ou de la grossesse.
- Qui doit prouver la discrimination à l'embauche?
Le renversement du fardeau de la preuve s'applique-t-il dans ce cas?
L'allègement du fardeau de la preuve ne s'applique pas à la discrimination à l'embauche. La personne qui s'estime victime d'une telle discrimination doit donc en apporter la preuve.
- Quelles sont les questions qu'il est interdit de poser lors d'un entretien d'embauche?
Les questions liées à une éventuelle grossesse ou à un désir d'enfants ne sont pas permises.
- Si un homme n'est pas engagé et pense que c'est parce qu'il est un homme, est-ce que la LEg s'applique? Si oui, que doit-il faire pour obtenir gain de cause? Si non, pourquoi?
La LEg s'applique. Pour obtenir gain de cause, il faudra prouver que son non-engagement repose sur le critère de genre ou sa situation familiale (preuve complète); l'employeur pourra pour sa part se libérer s'il prouve que c'est pour un motif objectivement justifié qu'il n'a pas engagé la personne (compétence, expérience...).
- La personne peut-elle obtenir d'être engagée ou va-t-elle uniquement obtenir de l'argent?
La personne ne pourra pas obtenir d'être engagée, elle pourra uniquement demander le versement d'une indemnité pour un maximum de trois mois de salaire.

Demander aux élèves ce qu'elles et ils pensent des affirmations suivantes :

- Une femme sera moins disponible pour le travail qu'un homme, par exemple si elle doit voyager et qu'elle a des enfants;
- Un homme ne postulera pas à un travail à temps partiel.

Ressources

Francetv Slash, [Entretien d'embauche Martin, sexe faible](#)

[Bande dessinée jurisprudence](#)

Jurisprudence LEg, www.leg.ch

ENTRETIEN D'EMBAUCHE



DISCRIMINATION SALARIALE

Animation Discussion sur la planche de BD "Policier et infirmière" au sujet de la discrimination salariale

- Objectifs**
- Sensibiliser aux différences de salaire qui persistent encore aujourd'hui entre les hommes et les femmes. Aborder les subtilités entre "différences" et "inégalités".
 - Discuter avec les élèves du travail de valeur égale en comparant deux métiers différents mais de même valeur.
 - Aborder les questions de valorisation des métiers typiquement féminins, dans lesquels les salaires sont inférieurs aux salaires des métiers typiquement masculins.

Méthode

1. Diffusez la planche de BD de la page suivante (p. 58) et le texte de loi (p. 87-90) à l'ensemble de la classe.
 2. Formez des groupes de quatre ou cinq élèves et demandez-leur de travailler sur les questions formulées après la planche de BD en s'aidant du texte de loi.
 3. En discussion plénière, interrogez-les sur les questions figurant après la planche de BD en vous aidant des questions et thèmes proposés au point "éléments pour l'animation".
 4. Distribuez aux élèves ou abordez oralement la partie théorique (p.14-22) ainsi que la partie concernant la discrimination salariale dans la LEg (p. 35).
 5. Menez une discussion avec les élèves au sujet de la discrimination salariale en traitant plus spécifiquement les points suivants:
 - Quel article porte sur la discrimination salariale? Que dit la loi?
Il s'agit de l'article 3 alinéa 2 LEg, qui interdit de donner un salaire différent pour un travail égal ou de valeur égale sans que cette différence ne soit objectivement justifiée.
 - Comment comprendre un travail égal ou un travail de valeur égale?
Il peut s'agir d'activités similaires ou identiques mais également d'occupations différentes comparables (travail du personnel soignant et travail de la police).
 - A combien s'élève aujourd'hui la différence salariale entre femmes et hommes en Suisse? Quelle part de la différence salariale est dite "objective" et quelle part relèverait d'une discrimination?
En 2018, les inégalités salariales entre femmes et hommes sont de 19%. Parmi ces différences de salaire, 45,4% restent inexplicables, donc non justifiées objectivement.
- Qui doit prouver la discrimination salariale? Quelles preuves peuvent être demandées?
Il appartient à la personne qui s'estime victime de la discrimination d'en apporter la preuve; l'allègement du fardeau de la preuve s'applique dans ce cas, ainsi une simple vraisemblance suffit, et il appartiendra ensuite à l'employeur d'apporter la preuve complète de la non-discrimination (preuve que la différence de salaire est justifiée objectivement). Les preuves peuvent être le contrat de travail, l'organigramme de l'entreprise, les rapports d'activités, les évaluations annuelles, les dépositions des collaborateurs et collaboratrices, une expertise salariale...
 - Si l'employeur refuse d'admettre qu'il y a une discrimination, que peut faire la personne?
La personne peut saisir le Tribunal compétent.
 - Si la personne gagne, que peut-elle obtenir en réparation?
Elle peut demander que la discrimination cesse (obtenir un salaire non discriminatoire à l'avenir) mais également demander le paiement du salaire dû, soit la différence entre le salaire reçu et le salaire non discriminatoire, dans les cinq ans qui précèdent.
 - Selon la planche de BD, pensez-vous que l'infirmière pourrait avoir gain de cause si elle invoquait la LEg? Pourquoi?
Oui, dès lors que le travail d'infirmière est considéré comme étant de valeur égale à celui d'un policier par le Tribunal fédéral (Arrêt du Tribunal fédéral 8C_78/2009 du 31 août 2010).

Durée

Une période de cours

Ségrégations verticale et horizontale

Les inégalités dans le monde professionnel sont alimentées par divers mécanismes, dont :

- **Le plafond de verre** : la promotion professionnelle n'est pas accessible à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices de la même manière. Dans de nombreux domaines, les femmes se heurtent à un plafond invisible, leur rendant difficile l'accès aux postes de pouvoir. Cela s'observe notamment par la faible représentation de femmes dans les conseils d'administration et aux postes de direction.
- **Les parois de verre** : les stéréotypes de genre engendrent souvent des choix d'orientation professionnelle conformes aux attentes de la société. Certains domaines sont encore marqués par une présence très faible de femmes, à l'inverse de certains services comme par exemple les ressources humaines ou la communication. Lorsque les femmes parviennent à gravir les échelons d'une structure professionnelle, elles se retrouvent souvent dans des rôles moins stratégiques pour lesquels la mobilité latérale est souvent impossible.
- **Le plancher collant** : l'accès au monde professionnel n'est pas uniforme. Lorsque les femmes réussissent à l'intégrer, elles ont plus de difficulté à évoluer de leur premier poste et restent souvent cantonnées aux niveaux inférieurs de qualification et au temps partiel.
- **L'escalator de verre** : dans les domaines d'activité marqués par une présence importante de femmes, les hommes bénéficient souvent d'avantages invisibles donnant accès plus rapidement au sommet de la hiérarchie, comme par exemple dans le milieu de la petite enfance ou l'enseignement primaire. Dans ces structures, ce sont souvent des hommes qui accèdent aux postes de direction, alors qu'il y a une grande majorité de collaboratrices.

Ces mécanismes sont des conséquences des préjugés encore actifs dans notre société quant à la place différenciée des femmes et des hommes dans la sphère privée. L'intégration dans le monde du travail, la mobilité professionnelle verticale et horizontale des femmes sont entravées par des préjugés liés à la maternité. Selon ceux-ci, il est plus risqué d'investir dans l'engagement d'une femme car elle sera appelée à s'éloigner de son métier pour s'occuper de son enfant et moins impliquée lorsqu'elle sera devenue mère. A l'inverse, le monde professionnel valorise les hommes dans leur mobilité verticale pour qu'ils puissent subvenir aux besoins de leur famille. Parmi les solutions pour sensibiliser et mettre fin à ces préjugés, l'égalité salariale et la mise en place d'un congé parental au lieu d'un congé maternité et paternité pourraient engendrer de nouvelles stratégies, autant pour les couples désireux d'avoir un enfant que pour les employeurs lors de l'embauche.

Éléments pour l'animation

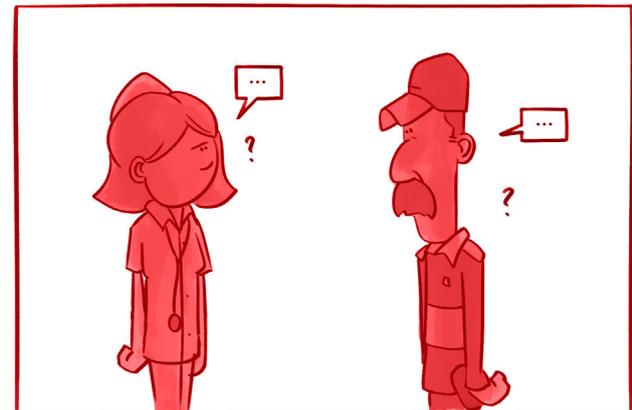
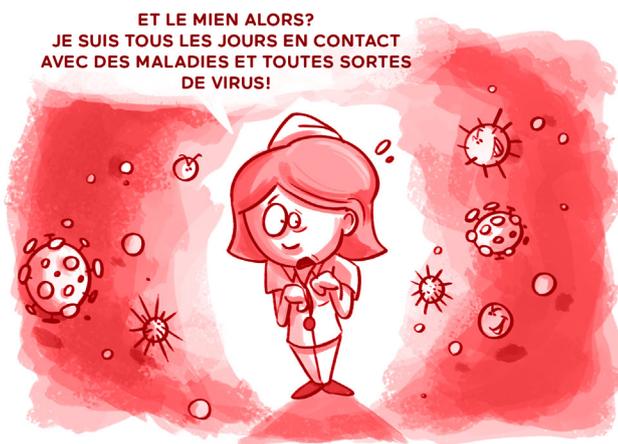
- Pourquoi y-a-t-il une différence salariale entre des métiers égaux mais également entre des métiers différents mais de valeur égale ?
- Quels métiers seraient typiquement féminins et quels métiers seraient typiquement masculins ? Entre tous les métiers cités, lesquels sont, selon les élèves, mieux rémunérés ?
- Métiers atypiques : pourquoi existe-t-il une sous-représentation des femmes dans les secteurs dits masculins et des hommes dans les secteurs dits féminins ?
- Différence de valorisation entre les métiers dits "féminins" et les métiers dits "masculins" - valorisation différentielle : quelles en sont les raisons ?
- Stéréotypes et préjugés : compétences dites "naturelles" (empathie pour les femmes, courage pour les hommes...) et féminines moins valorisées économiquement.
- Le salaire des femmes est-il encore considéré comme "un salaire d'appoint" ?

Ressources

[BD jurisprudence](#)

Jurisprudence LEg, www.leg.ch

POLICIER ET INFIRMIÈRE



ATTRIBUTION DES TÂCHES AU SEIN DU COUPLE

En préambule, il faut relever que l'attribution des tâches au sein du couple, bien que non visée par la LEg, n'en a pas moins une influence importante sur la conciliation des vies privée et professionnelle.

Animation Discussion autour des images "Conciliation des vies" de la page 62.

Objectifs

- Aborder l'enjeu de la conciliation des vies professionnelle et privée.
- Réfléchir aux modèles familiaux et à la répartition des tâches au sein des familles et faire le lien avec l'attribution des tâches au travail.
- Aborder l'évolution des "rôles" des hommes et des femmes dans la société.

Méthode

1. Distribuez la partie théorique (p. 14-22) en particulier "égalité dans le couple et égalité professionnelle" aux élèves.
2. Après lecture des documents, diffusez les images "Conciliation des vies" de la page 62 à l'ensemble de la classe.
3. En discussion plénière, interrogez les élèves en vous aidant des questions et thèmes proposés au point "éléments pour l'animation".
4. Menez une discussion avec les élèves au sujet de l'attribution des tâches au sein du couple.

Durée

Une période de cours

Éléments pour l'animation

- Quel lien peut exister entre les deux images ?
- Pourquoi est-ce que c'est la femme qui s'occupe des enfants à la maison pendant que l'homme est au travail ? D'où vient cette répartition ?
- Ces images correspondent-elles à la réalité ?
- Ce genre de répartition des tâches correspond-elle réellement à la volonté des parents ? Pourquoi ?
- Stratégies familiales et rationnelles (choix de qui reste à la maison) en fonction du salaire (cf. inégalité salariale), de la position professionnelle (cf. discrimination dans la promotion)
- Impacts de la maternité sur les carrières professionnelles des femmes : quels sont-ils ? Quels risques de discriminations, notamment en lien avec l'attribution des tâches ? Quels sont les préjugés liés à la maternité dans le monde professionnel ? Quels sont les préjugés liés à la parentalité et leurs impacts sur les familles arc-en-ciel et les personnes LGBTIQ+ (coming-out, outing, discrimination, etc.) ?
- Aménagement des conditions de travail : que peuvent faire les entreprises ? Que peuvent demander les personnes employées à leur employeur en termes d'aménagement ? Congé parental, congé paternité.

Au niveau de la LEg :

- Est-ce que la LEg s'applique à ces situations? Si oui, quel article?
La LEg ne s'applique pas directement à ce cas car il ne s'agit pas d'une discrimination à proprement parler. Toutefois, cette question peut avoir une influence sur le travail et engendrer une discrimination interdite par la LEg (personne non engagée ou licenciée ou non promue car elle demande de travailler à temps partiel pour garder ses enfants).
- Que peut faire une personne qui estime être discriminée dans l'attribution des tâches dans son entreprise?
Elle peut demander la motivation de la non attribution d'une tâche, dénoncer la pratique de l'entreprise à l'inspection du travail. Elle peut aussi saisir le Tribunal.
- Qui doit prouver la discrimination et quelles preuves faudra-t-il apporter? S'agit-il de preuves complètes ou de simple vraisemblance? Qu'est-ce que cela change pour la personne discriminée?
Il appartient à la personne qui s'estime discriminée de prouver la discrimination, et il s'agit d'une vraisemblance (l'allègement du fardeau de la preuve s'applique).
- Que pourra obtenir cette personne si la discrimination a été prouvée?
Elle pourra demander de faire cesser la discrimination ou la faire constater et demander le paiement du salaire qu'elle aurait reçu si on lui avait attribué la tâche. Elle pourra éventuellement demander des dommages et intérêts qui dépendent de la gravité de l'atteinte.
- Si elle perd au Tribunal de son canton que peut-elle faire?
Elle peut recourir auprès du Tribunal fédéral.

Demander aux élèves ce qu'ils pensent des affirmations suivantes :

- Il est normal d'attribuer à une femme les tâches les plus féminines, par exemple répondre au téléphone, car elle a une plus belle voix. Dans le cas de la vente par exemple, les personnes achèteront plus facilement le produit;
- Il est normal d'exiger des critères plus sévères pour une femme que pour un homme pour leur attribuer certaines tâches. Pour une tâche physique, par exemple, les femmes possèdent une musculature généralement plus faible et devront dès lors passer un test de force. Pour les hommes, ce n'est pas nécessaire.

Ressources

[BD jurisprudence](#)

Jurisprudence LEg, www.leg.ch

CONCILIATION DES VIES



DISCRIMINATION EN RAISON DU CONGÉ MATERNITÉ

Animation Discussion sur les témoignages "Congé maternité I" au sujet de la discrimination en raison du congé maternité.

Objectifs

- Faire prendre conscience aux élèves des répercussions de la maternité sur la vie professionnelle des femmes.
- Aborder avec les élèves les stéréotypes sur les femmes enceintes/avec enfant en bas-âge.

Méthode

1. Distribuez la partie théorique (p. 14-22), la partie concernant la discrimination en raison du congé maternité dans la LEg (encadrés p. 31 à 39) ainsi que le texte de loi (p. 87-90) aux élèves (notamment: art. 3 et art. 6 LEg).
2. Formez des groupes de quatre ou cinq élèves.
3. Distribuez à chaque groupe un témoignage (p. 66).
4. Demandez de répondre aux questions figurant sur la page et dont vous trouverez les éléments de réponse ci-contre.
5. En discussion plénière, reprenez les questions et interrogez les élèves en vous aidant des réponses aux questions au point "éléments pour l'animation".

Durée

Une période de cours

Éléments pour l'animation

Pour chaque témoignage, demander :

- S'agit-il d'une situation protégée par la LEg ?
Ce sont dans les trois cas des discriminations fondées sur la grossesse ou la maternité interdites par l'article 3 de la LEg. Le fait de changer soudainement les modalités de retour au travail à la fin du congé maternité (contraire aux promesses données) ou modifier unilatéralement le cahier des charges constitue une discrimination et peut entraîner une grave atteinte à la personnalité.
- Que doit faire une personne qui se trouve dans cette situation ?
Elle peut saisir le Tribunal compétent.
- Qui doit prouver qu'il y a une discrimination ?
Preuve complète ou vraisemblance ?
La travailleuse doit prouver la vraisemblance de la discrimination, l'allègement du fardeau de la preuve s'applique.
- Quelles preuves doit apporter la personne ?
Elle doit rendre vraisemblable que c'est en raison de sa grossesse ou de sa maternité que son employeur l'a licenciée, déplacée, pas engagée, a refusé une promotion...
- Est-ce que la personne qui obtient gain de cause pourra retrouver son poste ? Si non, que pourra-t-elle obtenir ?
La personne ne pourra prétendre qu'au versement d'une indemnité pouvant aller jusqu'à six mois de salaire. C'est uniquement lorsque le licenciement est en fait un congé de rétorsion, que la personne pourra demander son annulation.

Demander aux élèves ce qu'elles et ils pensent des affirmations suivantes:

- Il est normal qu'une femme qui revient de son congé maternité ne retrouve pas son poste si pendant son absence elle a été remplacée par une personne plus compétente qu'elle ;
- La femme qui revient de son congé maternité sera forcément moins disponible qu'avant à cause de ses nouvelles obligations (chercher ses enfants à l'école, rester à la maison s'ils sont malades...);
- Un homme qui revient d'un congé paternité peut être licencié car il sera moins disponible, en raison de ses enfants. Il est normal d'offrir un congé maternité au père biologique de l'enfant dans le cas d'un couple gay. Il est également normal d'offrir un congé paternité à la mère non-biologique dans le cas d'un couple de femmes lesbiennes.

Autre animation créative

Pour réfléchir et faire réfléchir aux préjugés, au sexisme et aux discriminations liées à la maternité dans le monde professionnel: en groupe, demandez aux élèves de concevoir une affiche de sensibilisation avec une phrase choc. Pour ce faire, demandez-leur de se mettre dans le rôle de l'employeur, du ou de la collègue, d'un ou une partenaire professionnelle, d'un ou une RH qui ont des préjugés liés à la maternité ou à la paternité et de penser à une situation ou à des remarques discriminantes en s'inspirant du dessin et des exemples figurant à la p. 67 "Congé maternité II". Il est possible d'élargir l'animation à d'autres types de discriminations, par exemple salariales, à la promotion, au recrutement, etc.

Ressources

[RTS, Reportage](#)

<https://www.rts.ch/play/tv/-/video/-?urn=urn:rts:video:7791769>

[BD jurisprudence](#)

Jurisprudence LEg, www.leg.ch

[#VieDeMère](#)

CONGÉ MATERNITÉ I

1. S'agit-il d'une situation protégée par la LEg?
2. Que doit faire une personne qui se retrouve dans cette situation?
3. Qui doit prouver qu'il y a une discrimination? Preuve complète ou vraisemblance?
4. Quelles preuves doit apporter la personne?
5. Est-ce que la personne qui obtient gain de cause pourra retrouver son poste? Si non, que pourra-t-elle obtenir? (réponses p. 64)

"Ça a vraiment été la douche froide, car durant ma grossesse, tout s'est très bien passé. Je suis retournée plusieurs fois faire le point avec mon employeur pendant mon congé maternité. Mais lorsque j'ai repris, j'ai découvert qu'une nouvelle personne avait été engagée pour me remplacer. On m'a parlé de restructuration, de calculs de budget, de réadaptation salariale... de plus, mon supérieur a déclaré que le travail que j'avais effectué ces trois dernières années n'avait jamais été convenable. J'ai été tellement scotchée! Je ne me voyais pas travailler dans de telles conditions, j'ai donné mon congé."

Estelle

"Enceinte, les choses se sont bien passées. J'étais membre de la direction d'une banque privée genevoise. Je ne rencontrais pas de problème particulier, que ce soit avec mes collègues ou ma hiérarchie. À mon retour de congé maternité, j'ai repris mon travail à 100%. Une des personnes en charge de mes tâches avait laissé des dossiers incomplets, j'ai dû jongler pour récupérer le retard et assurer de nouveaux projets. J'ai passé sept mois sans prendre de congé, m'épuisant à tenter de tout rattraper. À Noël, j'ai fait un break de deux semaines et à mon retour de vacances, on m'a convoquée pour m'annoncer que mon poste était supprimé et qu'une réorganisation allait avoir lieu."

Astrid

"J'ai travaillé jusqu'au jour du terme et tout s'est très bien passé durant ma grossesse. Il avait été convenu qu'à mon retour, je reprendrais à 70%, mais rien ne s'est déroulé comme prévu. J'ai appris par une collègue que mon travail avait été totalement réorganisé. C'est quelques jours avant de recommencer à travailler que je découvre qu'il n'est plus possible de m'engager à 70%, ni de discuter ma rétribution salariale, ce que nous avions pourtant prévu de faire à ce moment-là. "Si tu n'es pas contente, tu peux partir", m'a-t-on alors dit, ajoutant que mon travail n'avait de toute façon jamais donné satisfaction. J'ai pesé le pour et le contre, mais je ne me voyais plus travailler dans de telles conditions. J'ai donné ma lettre de congé"

Sophia

CONGÉ MATERNITÉ II



" Ta grossesse,
ça ne nous
arrange pas "

" Pourquoi tu travailles,
ton mari ne gagne pas
bien sa vie ? "

" Vous avez déjà deux
enfants, un troisième
c'est peut-être pas
nécessaire, hein... "

" Vos absences
pour raisons
familiales
affectent votre
travail "

#VIDEMERE

DISCRIMINATION EN RAISON DE L'ORIENTATION SEXUELLE ET AFFECTIVE

Animation Discussion sur la planche de bande-dessinée "Photo de famille" au sujet de la discrimination en raison de l'orientation sexuelle et affective.

Objectif Sensibiliser les élèves aux discriminations en raison de l'orientation sexuelle et affective ou de l'identité de genre dans le monde du travail.

Méthode

1. Distribuez les définitions (p. 14) ainsi que le texte de loi (p. 87-90 notamment: art. 3 et art. 6 LEg) aux élèves.
2. Après lecture des documents, formez des groupes de quatre ou cinq élèves.
3. Diffusez la planche de bande-dessinée "Photo de famille" de la page suivante à l'ensemble de la classe.
4. Demandez aux groupes de répondre aux questions.
5. En discussion plénière, interrogez les élèves sur les questions posées et en vous aidant des thèmes cités au rouge "éléments pour l'animation" ci-dessous.
6. Menez une discussion avec les élèves au sujet de la discrimination en raison de l'orientation sexuelle et affective en vous référant à la partie concernant la discrimination en raison de l'orientation sexuelle dans la LEg (p. 30) et la partie théorique (p. 22 et p.31 à 39).

Durée

Une période de cours

Éléments pour l'animation

- Que voit-on?
- Pourquoi le personnage de l'histoire se fait-il renvoyer? (cf. préjugés, normes de genre et hétéronormativité, homophobie, etc.)
- Aurait-il été licencié s'il était hétérosexuel?
- Est-ce qu'une femme lesbienne pourrait connaître une discrimination identique? différente? Pourquoi? (cf. notion d'intersectionnalité)
- Quelles sont les conséquences de ces préjugés et discriminations? (cf. climat de travail hostile, non-inclusif, impact sur la santé, coming-out, risque de outing, impact sur la motivation et la santé, performance, taux d'absence, turn over, image de l'entreprise, attraction et rétention des talents, etc.)
- Est-ce qu'une protection existe face à cette discrimination dans la Constitution fédérale? Et dans la Constitution cantonale?

Oui, article 8 al. 2 Cst CH interdit les discriminations fondées sur l'identité de genre ou l'orientation sexuelle (Al. 2 Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son sexe, ..., de son mode de vie) et 15 al. 2 Cst Ge (Al. 2 Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de... son orientation sexuelle). Une protection est également apportée par le CP, article 261bis CP.

- S'agit-il d'une situation clairement protégée par la LEg? Cas échéant, quel article peut ou pourrait être concerné?

Ce n'est pas une situation clairement protégée par l'article 3 al. 1 LEg, les avis divergent (article 3 pourrait être concerné). MAIS dans un arrêt récent (5 avril 2019), le Tribunal fédéral a jugé que cet article ne s'appliquait aux discriminations fondées sur l'orientation sexuelle que si dans une entreprise les femmes homosexuelles sont discriminées par rapport aux hommes homosexuels (ou inversement). (cf. critique de cet arrêt p. 30).

- Que pensez-vous de la protection juridique offerte par la LEg pour les personnes homosexuelles ou trans*? Est-elle suffisante? Quelles différences existent entre ces deux motifs en termes de protection?

Il faudrait qu'il soit clairement établi ce qui est protégé par la LEg comme actes de harcèlement transphobes ou homophobes, les discriminations fondées sur l'identité de genre et les discriminations liées à l'orientation sexuelle. Quelles mesures pourraient être mises en place par une entreprise pour favoriser la diversité et prévenir les discriminations?

Ressources

Étude "[être LGBT au travail](#)",
Résultats d'une recherche suisse
https://diversite-au-travail.ch/wp-content/uploads/2015/10/LGBT_Travail_resultats_recherche_OK.pdf

PHOTO DE FAMILLE



DISCRIMINATION À LA PROMOTION

Animation Analyse de CV et jeu de rôles au sujet de la discrimination à la promotion.

- Objectifs**
- Sensibiliser les élèves aux difficultés s'érigent devant les femmes voulant accéder à des formations ou des promotions en comparaison aux hommes.
 - Sensibiliser aux préjugés menant à des discriminations et à l'intersectionnalité.

Méthode

1. Formez quatre groupes d'élèves.
2. **Au premier groupe** : distribuez l'analyse de poste à pourvoir figurant à la p. 72. Demandez-leur de rédiger une offre d'emploi sur cette base et de désigner un ou une porte-parole qui représentera l'employeur.
Au second groupe : distribuez l'analyse de poste à pourvoir et le CV de Robert (p. 73) qu'il s'agit de s'approprier. Demandez-leur de désigner un ou une porte-parole et de se préparer à l'entretien qui vise une promotion.
Au troisième groupe : distribuez l'analyse de poste à pourvoir et le CV de Djemila (p. 74) qu'il s'agit de s'approprier. Demandez-leur de désigner un ou une porte-parole et de se préparer à l'entretien qui vise une promotion.
Au quatrième groupe : distribuez l'analyse de poste à pourvoir et le CV de Marie (p. 75) qu'il s'agit de s'approprier. Demandez-leur de désigner un ou une porte-parole et de se préparer à l'entretien qui vise une promotion.
3. En plénière, animez un jeu de rôles avec les quatre groupes mettant en scène un entretien en vue d'une promotion. Au terme de la scène, les élèves du premier groupe décident quelle candidature aura la promotion et expliquent pourquoi.
4. Distribuez la partie théorique (p. 14-22), la partie concernant la discrimination à la promotion dans la LEg (p. 34) ainsi que le texte de loi (p. 87-90) aux élèves (notamment art. 3 al. 2 et art. 6 LEg).
5. Menez une discussion avec les élèves sur les éléments de discrimination potentielle à une promotion et sur les difficultés que rencontrent les femmes pour avoir accès à des promotions en vous aidant des "éléments pour l'animation" ci-après.

Durée

Une période de cours

Éléments pour l'animation

Au niveau de la LEg :

- Y a-t-il eu des remarques ou des questions interdites au sens de la LEg durant les scènes jouées ? Lesquelles ? Pourquoi ?
Toutes les questions liées à une grossesse ou à la situation familiale ou amoureuse sont interdites.
- S'agit-il d'une discrimination directe ou indirecte ?
La discrimination à la promotion peut être directe (ne pas être promu car c'est une femme) ou indirecte (ne payer les frais de formation que pour les formations suivies hors heures de travail).
- Que peut faire une personne dans cette situation ?
Elle peut saisir le Tribunal.
- Si elle obtient gain de cause, pourra-t-elle obtenir le poste ou la formation ? Sinon qu'est-ce qu'elle pourra obtenir ?
Elle pourra demander l'annulation de la décision de non promotion et demander le versement du salaire qui aurait dû être versé si la promotion avait eu lieu. Elle ne pourra pas être promue à la place de la personne choisie mais une promotion identique devra lui être assurée à la prochaine occasion.
- Qui doit prouver la discrimination ? Quel genre de preuves peut apporter la personne ?
L'allègement du fardeau de la preuve s'applique aux discriminations dans la promotion. La personne qui s'en prévaut doit établir une simple vraisemblance.
- Est-ce que la personne peut aller au Tribunal pour ce type de litige ?
Oui, pour faire cesser la discrimination, la constater et demander le versement du salaire dû et éventuellement de dommages et intérêts.

Plus globalement :

- Existe-t-il une différence d'accessibilité aux formations/promotions entre les hommes et les femmes? Pourquoi? Quels sont les obstacles auxquels font face les femmes pour accéder à des promotions? (cf. préjugés et stéréotypes liés aux compétences féminines, liés aux postes à responsabilités et leurs exigences (temps plein, compétitivité, charisme naturel, etc.), la maternité et les préjugés y relatifs comme principal obstacle à l'accès d'une promotion/formation pour les femmes: quels sont ces préjugés (absence, baisse de motivation, diminution du taux d'activité, etc.)
- Quels sont les impacts de ces préjugés liés aux femmes et les postes à responsabilités? (cf. sous-représentation des femmes à ces postes, enjeu de la conciliation des vies pour les femmes, problème d'identification à ces postes par les femmes et d'identification des femmes à ces postes par les employeurs, turn-over, baisse de motivation, taux d'absence, etc.)
- Que pourrait entreprendre une entreprise pour favoriser des plans de carrière égalitaires? Encourager les candidatures féminines, anonymat des CV, mesures de conciliation des vies, temps partiel possible dans les postes à responsabilités, gestion de la relève, formation continue, etc.
- Est-ce qu'il existe selon vous un enjeu d'intersectionnalité? Moins de chance pour certaines personnes que d'autres à cause d'un cumul de critères (sexe, religion, couleur de peau, handicap, etc.)
- L'absence de photo sur un CV joue-t-elle un rôle? Et qu'en est-il des noms de famille, quelle influence peuvent-ils avoir? La lecture du CV pourrait-elle en être influencée?
- Qu'en est-il de la communication inclusive dans les offres d'emploi? Quel rôle joue-t-elle?

Ressources

[BD jurisprudence LEg - promotion](#)

[Culture d'entreprise](#)

The urgency of intersectionality, Kimberlé Crenshaw *Egalite.ch* (2014), Mallette pédagogique Balayons les clichés ! secondaire I et II, diffusé par le Service Ecoles-Médias à Genève

KIDSCLOZ[©]

Notre entreprise Kidscloz est spécialisée dans les vêtements pour enfants de zéro à dix ans. Elle est active en Suisse depuis 2010 et dispose de cinq boutiques en Suisse romande et d'un site de vente en ligne depuis 2016.

Suite à la récente explosion de nos ventes de vêtements en ligne en Suisse, Kidscloz a réalisé une analyse de ses besoins. Il s'agit notamment de soulager la direction générale en ce qui concerne le lien avec l'opérationnel dans ce secteur (site internet, informatique, communication visuelle, shooting, gestion des achats et stock de la marchandise et des envois).

Il s'agit aussi de pouvoir développer une stratégie pour rester compétitif en proposant des articles adaptés, à la mode, à des prix attractifs, mais également en renforçant la communication et le marketing pour faire connaître l'enseigne.

Aussi, la direction générale souhaite renforcer son équipe dans ce secteur avec un nouveau poste stratégique de :

**Direction des ventes
en ligne à 100%**

CV Robert Martin

Age: 40 ans
Marié
2 enfants (7 ans et 12 ans)
Suisse



Expérience professionnelle

2016-2021 Kidscloz

Chef de secteur Envoi

Gestion équipe
Gestion budget du secteur
Gestion des contrats avec les prestataires externes
Coordination avec autres secteurs
Connaissance du fonctionnement interne, de l'équipe et du réseau

2006-2016 Kidscloz

Logisticien – secteur envoi

2000-2006 Poste Suisse

Collaborateur-agent au guichet

Formation

2014 Diplôme en comptabilité

2000 CFC employé de commerce

Informatique

Programme interne de vente, programmes usuels - Microsoft Outlook (Word, PPT, Excel)

Loisirs

Course à pied, alpinisme, photographie

CV Djemila N'Mambé

Age: 34 ans
Mariée
1 enfant (2 ans)
Suisse



Expérience professionnelle

2016-2021 Kidscloz

Cheffe de secteur "Achats en ligne"

Gestion équipe
Gestion budget du secteur
Gestion des contrats avec les prestataires externes
Coordination avec autres secteurs
Connaissance du fonctionnement interne, de l'équipe et du réseau

2010-2016 Kiméquoi (vêtements féminins)

Responsable de magasin

2005-2010 Kiméquoi (vêtements féminins)

Vendeuse Magasin de vêtements

Formation

2005 Master en gestion d'entreprise
- 2010

Informatique

Usuel - Microsoft Outlook (Word, PPT, Excel)

Loisirs

Montagne, voyages, lecture

CV Marie Blandeau

Age: 26 ans
Célibataire
Pas d'enfant
Française



Expérience professionnelle

2018-2021 Kidscloz

Chargée de communication

Coordination avec autres secteurs
Mise en œuvre de la stratégie de communication globale
Définition de la communication visuelle et écrite sur le site internet en lien
Définition de la mise en avant des produits
Connaissance du fonctionnement interne, de l'équipe et du réseau

2010-2016 Kikouyou (vêtements enfants)

Vendeuse en magasin

2005-2010 Kiméquoi (vêtements féminins)

Vendeuse Magasin de vêtements

Formation

2018 Certificat Photoshop et InDesign

**2013-2018 Master en management,
spécialisation en marketing**

Informatique

**Usuel, Microsoft Outlook (Word, PPT, Excel), STAT, SPSS,
réseaux sociaux, Photoshop, In design**

Loisirs

Mode, couture, cours de théâtre, photos et voyages

HARCÈLEMENT SEXUEL

Animation Discussion sur le film au sujet du harcèlement sexuel.

- Objectifs**
- Sensibiliser les élèves au harcèlement sexuel existant dans le monde du travail.
 - Aborder les différentes formes que peut prendre le harcèlement sexuel.

Méthode

1. Discutez avec les élèves sur le harcèlement sexuel:
 - Existe-t-il vraiment? Est-il toujours d'actualité en Suisse?
 - Quelles formes peut-il revêtir?
 - Les hommes sont-ils également concernés? Dans une proportion égale aux femmes?
2. Annoncez-leur le visionnage du [film pour le personnel](#), du Kit de prévention du harcèlement sexuel au travail, réalisé par la Conférence suisse des déléguées à l'égalité (CSDE) et demandez-leur de noter les scènes du film où une manifestation de harcèlement sexuel est présentée.
3. Diffusez le film et arrêtez-le à 1 min 07.
4. En discussion plénière, interrogez-les sur les scènes qu'elles et ils ont pu identifier. Puis repassez le film depuis le début dans son intégralité.
5. Distribuez ou abordez oralement la partie théorique (p. 14-22), la partie concernant le harcèlement sexuel dans la LEg (p. 36 à 38) ainsi que le texte de loi (p. 87-90) aux élèves (notamment: art. 4 et art. 5 al. 2 LEg).
6. Menez une discussion avec les élèves en vous aidant des questions et thèmes cités au point " éléments pour l'animation".

Si vous souhaitez aller plus loin, vous pouvez également diffuser [le film 2 pour les directions, les responsables RH et le personnel d'encadrement](#)

Durée

Une période de cours

Éléments pour l'animation

- Que dit la LEg?
Le harcèlement sexuel est une forme particulière de discrimination à raison du sexe et est interdit par l'article 4 LEg.
- La LEg s'applique-t-elle au harcèlement sexuel fondé sur l'orientation sexuelle et affective, comme l'une des scènes le suggère?
Oui, les propos et plaisanteries sexistes sur les caractéristiques sexuelles, le comportement sexuel et l'orientation sexuelle de personnes sont une forme de harcèlement sexuel interdite par l'article 4 LEg.
- Où est la limite entre drague au travail et harcèlement sexuel? Qu'est-ce qui les distingue?
Ce qui distingue ces deux cas de figure est la réciprocité, soit la volonté de la personne victime et surtout son ressenti.
- Relever les informations essentielles à retenir en la matière: **une seule fois suffit – c'est le ressenti de la personne qui prime et non l'intention de la personne auteure du comportement importun.**
- Le renversement du fardeau de la preuve s'applique-t-il dans le cas de harcèlement sexuel? Devrait-il s'appliquer selon vous et pourquoi?
Non, il ne s'applique pas. Mais vu que le harcèlement sexuel est difficile à prouver, la jurisprudence admet qu'un harcèlement puisse être établi grâce à un faisceau d'indices convergents, soit une vraisemblance prépondérante.
- Quel genre de preuves peut-on apporter dans ce cas?
Témoignages, directives de l'entreprise sur la prévention, échanges de sms ou e-mails, journal tenu par la victime.

- Est-ce que l'employeur est aussi responsable du harcèlement? Si oui dans quels cas? Ou c'est juste la personne auteure qui peut être tenue pour responsable?
L'employeur peut aussi être tenu pour responsable s'il n'a pas pris toutes les mesures pour prévenir le harcèlement avant sa survenance, et une fois le harcèlement survenu, s'il n'a pas pris toutes les mesures afin qu'il cesse.
- Que pourra obtenir la personne victime de harcèlement?
Elle pourra obtenir que le harcèlement soit constaté, qu'il cesse et également la réparation de son dommage par le versement d'indemnités notamment pour le tort moral subi.
- Quel-s Tribunal-aux pourra saisir une personne victime de harcèlement? Est-ce que la personne auteure pourrait aller en prison?
La victime pourra saisir le Tribunal des prud'hommes par une action contre son employeur mais elle pourra également déposer une plainte pénale contre la personne auteure du harcèlement qui pourra, selon la gravité des faits, aller en prison.

Ressources

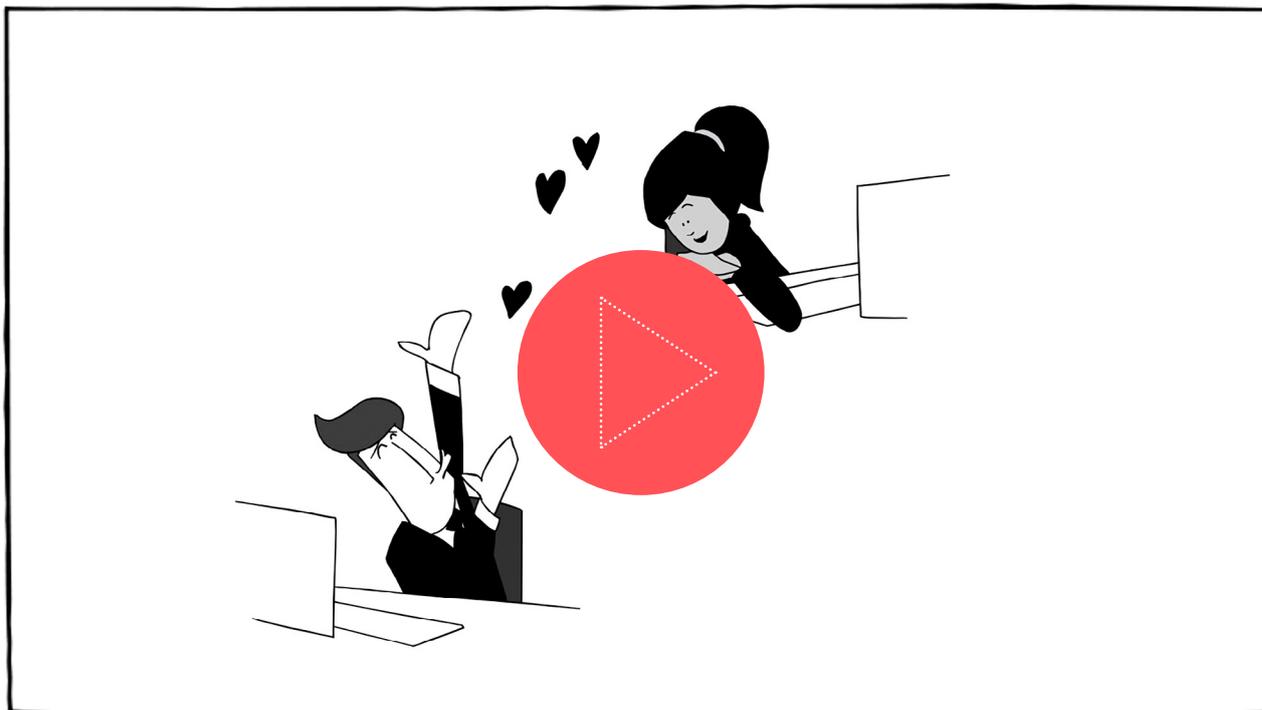
www.harcelementsexuel.ch

CSDE, [Kit de prévention du harcèlement sexuel au travail - "Harcèlement sexuel au travail"](#)

Site internet et quizz en ligne

www.ladragueautravail.ch

[Bande dessinée jurisprudence](#)



SITUATIONS DE DISCRIMINATION

Animation Reconnaître des situations de discrimination à travers trois situations.

Objectif Reconnaître les différents types de discrimination ainsi que les dispositions juridiques de la LEg les interdisant.

Méthode

1. Distribuez la partie concernant l'introduction de la LEg (p. 25 à 40) ainsi que le texte de loi (p. 87-90) aux élèves.
2. Après lecture des documents, formez des groupes de quatre ou cinq élèves.
3. Les groupes répondent aux questions posées à la fin de chaque situation.
4. En discussion plénière, corrigez l'exercice avec l'ensemble de la classe.

Durée

Une période de cours

Réponses de l'exercice

Annexe p. 86

Ressources

[Jeu](#) de sensibilisation à la persistance d'inégalités entre femmes et hommes dans différents domaines de formation et dans le travail en Suisse

in-egalite.ch

Trois situations : s'agit-il d'une discrimination au sens de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) ?

1) Delphine travaille comme assistante sociale dans une institution publique depuis trois ans. Son collègue, Eduardo, qui a été engagé en même temps qu'elle, fait le même travail. Par contre, il a obtenu son diplôme d'assistant social en Espagne (formation reconnue comme équivalente), alors que Delphine a étudié en Suisse. Pour les deux, il s'agit de leur premier emploi. Une différence de salaire de CHF 200.- demeure entre les deux collègues à l'avantage d'Eduardo. Est-ce une discrimination ?

Si oui, pourquoi ? Sur quel article de la LEg vous basez-vous ?

Si non, pourquoi ?

2) Sara est vendeuse dans une grande surface. Son chef, Jean, ne cesse de l'interpeller par des petits noms : mon lapin, ma chérie, ma poupée, mon bébé. A cela s'ajoute des propositions comme : " Tu as vraiment de beaux seins, j'aimerais bien te voir en petite tenue " ou encore : " Viens chez moi, ma femme n'est pas là. " Est-ce du harcèlement sexuel ?

Si oui, pourquoi ? Sur quel article de la LEg vous basez vous ?

Si non, pourquoi ?

3) La société Profame est soucieuse de la promotion des femmes. Elle vient d'adopter un programme qui encourage les femmes à postuler à des postes de cadre. A l'heure actuelle, seules 2% de femmes font partie du personnel d'encadrement. L'objectif de la direction est d'atteindre l'effectif de 20% de femmes en cinq ans. Xavier, un employé, craint que ces mesures compromettent son plan de carrière. Il s'adresse à la direction pour faire remarquer que ces mesures sont discriminatoires envers les hommes. Est-ce une discrimination ?

Oui Non

Si oui, pourquoi ? Sur quel article de la LEg vous basez vous ?

Si non, pourquoi ?

ÉTUDE DE SITUATIONS

On dit que je suis, on dit que tu es...

Animation Jeu de rôles en groupes sur les discriminations au sens de la LEg.

Objectif Mieux connaître l'application de la LEg à partir d'un jeu de rôles après lecture de la théorie.

Méthode

1. Sur un moteur de recherche, sur le site internet de l'Etat de Genève, cherchez "[jurisprudence LEg en BD](#)".
2. Formez des groupes de quatre ou cinq élèves et distribuez à chaque groupe une BD sur un thème différent ainsi que le texte de loi (p. 87-90).
3. En s'inspirant des BD, chacun des groupes doit imaginer une situation de discrimination sur le thème qui lui a été attribué et l'écrire sous la forme d'un petit dialogue.
4. Chaque groupe joue ensuite le dialogue imaginé devant la classe.
5. A la fin de chaque interprétation, les autres groupes sont invités à intervenir et à dire s'il s'agit d'une discrimination au sens de la LEg et pourquoi en s'appuyant sur le texte de loi.

Durée

Deux périodes de cours

Variante "Concours"

Chaque groupe de trois ou quatre élèves doit réaliser un travail artistique (vidéo ou audio, BD, illustrations, affiches, etc.) mettant en scène une discrimination au sens de la LEg sur le thème qui lui a été attribué. Les travaux réalisés sont ensuite envoyés au bureau cantonal de l'égalité qui arbitrera et élira le meilleur travail. Ces travaux peuvent ensuite être affichés lors de journées symboliques.

4.

ANNEXES

4.1 RÉPONSES AUX EXERCICES

Évolution des droits en matière d'égalité

Réponses au questionnaire d'introduction pour évaluer les connaissances des élèves sur les droits en matière d'égalité (p. 42-43)

1. En quelle année les femmes ont-elles obtenu le droit de vote et d'éligibilité au niveau fédéral?
1971
2. Depuis quelle année les Genevoises ont-elles le droit à 16 semaines de congé-maternité rémunéré?
2001
3. Depuis quelle année, à Genève, les filles ont-elles le droit de se rendre à l'école en pantalon?
1964
4. En quelle année le congé paternité a-t-il été adopté en Suisse?
2020
5. En quelle année les femmes ont-elles obtenu le droit de vote et d'éligibilité à Genève?
1960
6. En quelle année la division supérieure de l'enseignement secondaire genevois est-elle devenue mixte?
1969
7. En quelle année l'interdiction de la discrimination basée sur l'orientation sexuelle a-t-elle été introduite dans le Code pénal?
2020
8. En quelle année les femmes du canton d'Appenzell Rhodes-Intérieures ont-elles obtenu le droit de vote cantonal?
1990
9. En quelle année la Suisse a-t-elle ratifié la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)?
1997
10. En quelle année a eu lieu la première grève nationale des femmes en Suisse?
1991

La LEg en bref

Réponses au questionnaire sur la LEg (p. 44-46) Les bonnes réponses sont en rouge.

1. La Suisse, une longueur de retard. En quelle année la Loi fédérale sur l'égalité entre les femmes et les hommes (LEg) est-elle entrée en vigueur en Suisse?

- 1971
- 1981
- 1996

1971

Droit de vote et d'éligibilité des femmes au niveau suisse.

1981

Acceptation par le peuple et les cantons de l'article constitutionnel art. 4 al. 2 Cst qui a la teneur suivante: "L'homme et la femme sont égaux en droits. La loi pourvoit à l'égalité, en particulier dans les domaines de la famille, de l'instruction et du travail. Les hommes et les femmes ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale". En 1999, dans le cadre de la révision de la Constitution, l'article qui a été modifié a la teneur suivante: "L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale" art. 8 al. 3 Cst.

1996

Entrée en vigueur de la loi fédérale sur l'égalité entre les femmes et les hommes (LEg).

2. Mais elle traite de quoi, au juste, la LEg?

2a. La LEg s'applique:

aux loisirs

aux rapports de travail

à l'école

La LEg ne s'applique que dans les rapports de travail (tant public que privé) et pas dans le cadre des loisirs et de l'école.

2b. Quels sont les points traités par la LEg?

l'engagement

l'attribution des tâches

le harcèlement sexuel

le droit de vote et d'éligibilité

l'aménagement des conditions de travail

le salaire

le congé maternité/parental

l'allocation familiale

l'avortement

la formation continue

la promotion

le licenciement

Cette liste n'est toutefois pas exhaustive. La discrimination est interdite dans tous les domaines liés aux rapports de travail.

3. Vous avez dit discrimination?

3a. Qu'entend-on par discrimination directe?

lorsque le salaire d'une femme, pour un travail de valeur égale, est inférieur à celui d'un homme.

lorsqu'un foyer d'hébergement pour femmes violentées refuse d'engager un homme pour repourvoir un poste.

lorsqu'une femme est licenciée à l'annonce de son intention d'avoir un enfant.

Dans le cas du refus d'engager un homme de la part du foyer d'hébergement pour femmes violentées, il ne s'agit pas d'une discrimination, car le sexe de la personne embauchée est une caractéristique essentielle du travail, c'est-à-dire lorsque le travail ne peut être accompli que par les personnes du sexe indiqué en raison des spécificités du travail.

Le licenciement d'une femme suite à l'annonce d'une future grossesse est discriminatoire, art. 3 al. 1 LEg.

3b. Qu'entend-on par discrimination indirecte dans la LEg?

lorsqu'une des conditions d'engagement à un poste de vente est de mesurer plus de 1,75 m.

lorsque le salaire d'un homme, pour un travail de valeur égale, est inférieur à celui d'une femme.

lorsque seules les personnes employées à plein temps, dans une entreprise où beaucoup de femmes travaillent à temps partiel, ont accès au perfectionnement professionnel.

De façon apparente, la discrimination existe entre les personnes de taille différente.

Pourtant, dans les faits, cette condition – qui n'est nullement justifiée par la spécificité du travail – discrimine tout particulièrement les femmes, car la majorité de celles-ci mesure moins de 1m75. De même que pour l'accès au perfectionnement professionnel, les femmes seront beaucoup plus nombreuses que les hommes à ne pas pouvoir bénéficier des mesures de formation continue.

4. Discriminée, que faire ?

Que peut faire une travailleuse qui est discriminée ?

saisir le Tribunal pour faire interdire la discrimination

saisir le Tribunal pour exiger
une peine de prison pour l'employeur
saisir le Tribunal pour exiger
un poste de cadre

La travailleuse ne peut saisir la justice que pour faire constater ou cesser une discrimination ou encore réclamer le paiement du salaire dû, voire une indemnité dans certaines situations art. 5 LEg. La LEg ne prévoit pas de sanctions pénales (emprisonnement ou amende) contre l'employeur. Quant aux mesures de réparation prises à l'intérieur de l'entreprise, telles que l'accès à un poste de cadre, seul l'employeur en décide, toutefois rien n'empêche la travailleuse de faire des suggestions.

5. Seule pour porter plainte ?

5a. Qui peut déposer une plainte pour discrimination ?

un syndicat

un proche de la personne discriminée
la personne discriminée

Les associations qui ont pour but de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que les syndicats ont qualité pour agir en leur propre nom en vue de faire constater une discrimination (art. 7 LEg.) En revanche, ces organisations ne peuvent agir au nom de la personne discriminée pour revendiquer une indemnité. Seule la personne discriminée a ce droit.

5b. Dans quelles situations les organisations (syndicats, associations) peuvent-elles déposer plainte en leur propre nom ?

lorsque la discrimination affecte un certain nombre de personnes dans l'entreprise

lorsque la personne discriminée est un homme
lorsque le montant de l'indemnité demandé dépasse CHF 30'000.-

Les organisations ont qualité pour agir lorsque la discrimination concerne un certain nombre de personnes (art. 7 LEg).

6. Harcèlement sexuel: les responsables d'entreprise sont aussi responsables

6a. Quelle condamnation le Tribunal peut prononcer contre l'employeur qui ne prend pas de mesures de prévention contre le harcèlement sexuel ? la fermeture de l'entreprise **une indemnité pour la travailleuse lésée** obliger l'entreprise à licencier la personne accusée de harcèlement sexuel

Le Tribunal ne peut exiger de l'employeur que le versement d'une indemnité à la personne discriminée. Il pourra suggérer à l'employeur de se débarrasser de la personne accusée, toutefois seul l'employeur décidera des mesures à prendre à l'intérieur de son entreprise. La fermeture de l'entreprise ne fait pas partie des mesures qu'un Tribunal peut prendre en application de la LEg.

6b. Quelle indemnité maximale peut recevoir une travailleuse qui a subi du harcèlement sexuel ? **six mois du salaire moyen suisse** trois mois de salaire deux ans de salaire, si le harcèlement sexuel émane de l'employeur

Le Tribunal peut condamner l'entreprise à verser à la travailleuse une indemnité pouvant aller jusqu'à six mois de salaire, calculée sur la base du salaire moyen suisse, à moins que l'entreprise puisse prouver qu'elle a pris les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser le harcèlement sexuel art. 5 al. 3 LEg., art. 5 al.4 LEg.

7. Contre le licenciement repréailles et le licenciement discriminatoire, vous pouvez défendre vos droits.

7a. Que peut faire une travailleuse qui a été licenciée, suite à une plainte pour discrimination salariale, pour défendre ses droits ? déposer une plainte pénale **demander l'annulation du congé** **demander une indemnité**

La travailleuse peut demander l'annulation du congé lorsqu'il ne repose pas sur un motif justifié (art. 10 al. 1). Elle peut également demander une indemnité ne dépassant pas six mois de salaire en lieu et place de l'annulation du congé(art. 10 al. 4).

- 7b. Que peut faire une femme qui a été licenciée en raison de son mariage?
demander l'annulation du congé
faire opposition par écrit
demander une indemnité

Pour faire valoir ses droits, la travailleuse doit avant toute chose faire opposition par écrit auprès de son employeur. Elle pourra ensuite saisir le Tribunal pour demander une indemnité (art. 9 LEg). L'annulation du congé ne s'applique que dans les situations où le licenciement fait suite à une réclamation pour discrimination (art. 10 al.1 LEg).

8. Vous ne voulez pas m'engager parce que je suis une femme ?

- 8a. Une candidate qui n'aurait pas été engagée à un poste en raison de son sexe peut-elle obtenir une indemnité?
 Oui Non

La candidate peut faire valoir son droit à une indemnité (art. 8 al. 2).

- 8b. Si oui, quel est le montant maximum?
un franc symbolique
trois mois de salaire
six mois de salaire

Le montant maximum n'excédera pas trois mois de salaire (art. 5 al. 4 LEg).

9. Il gagne plus qu'elle pour un travail de valeur égale. Que peut faire une travailleuse qui touche un salaire inférieur à son collègue masculin qui accomplit le même travail?
exiger le paiement du salaire dû
exiger la diminution du salaire du collègue masculin
exiger de réduire ses heures de travail en conservant le même salaire

La travailleuse peut faire valoir ses droits en réclamant le montant dû avec effet rétroactif (art. 5 al. 1) au maximum 5 ans (art 128 ch.1 et 131 CO).

10. Dur, dur d'obtenir une promotion, surtout lorsqu'on est une femme. Une travailleuse n'a pas obtenu la promotion escomptée, alors qu'elle a la même formation que celui qui a obtenu la promotion, qui de surcroît est plus jeune et a moins d'expérience qu'elle. Peut-elle contester ce choix?
 Oui Non

La travailleuse peut saisir le Tribunal pour faire constater la discrimination (art. 5 al. 1 LEg).

11. Discriminée, vous dites? Prouvez-le! Dans quelles situations la travailleuse ne doit plus prouver rigoureusement l'existence de la discrimination, mais seulement la rendre vraisemblable?
l'engagement
l'attribution des tâches
l'aménagement des conditions de travail
le salaire
la promotion
le harcèlement sexuel
la formation continue
le licenciement

L'allègement du fardeau de la preuve ne s'applique pas dans les situations de harcèlement sexuel et d'embauche (art. 6 LEg).

12. Les personnes LGBTQ+ sont-elles protégées par la LEg?
 Oui Non
 Ça dépend

On peut considérer que la référence au critère de sexe dans l'art. 3 LEg permet d'interdire les discriminations fondées sur l'identité de genre et l'orientation sexuelle. Néanmoins, ce sujet est encore débattu. Pour plus d'explication sur ce sujet, cf. "Présentation de la LEg", "Discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de gens" (p. 30).

Situations de discrimination

Réponses à l'exercice "Est-ce une discrimination au sens de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)?" (p. 78-79)

1. Delphine travaille comme assistante sociale dans une institution publique depuis trois ans. Son collègue, Eduardo, qui a été engagé en même temps qu'elle, fait le même travail. Par contre, il a obtenu son diplôme d'assistant social en Espagne (formation reconnue comme équivalente), alors que Delphine a étudié en Suisse. Pour les deux, il s'agit de leur premier emploi. Une différence de salaire de Fr. 200.- demeure entre les deux collègues à l'avantage d'Eduardo. Est-ce une discrimination ?

Il s'agit bien d'une discrimination (art.3 al.2). Delphine exécute le même travail qu'Eduardo. Rien ne justifie cette différence de salaire: tous deux ont un diplôme et bénéficient du même nombre d'années d'expérience. Si Eduardo avait été engagé préalablement, la différence de salaire aurait été justifiée, car il pouvait faire valoir sa plus longue expérience.

2. Sara est vendeuse dans une grande surface. Son chef, Jean, ne cesse de l'interpeller par des petits noms: mon lapin, ma chérie, ma poupée, mon bébé. A cela s'ajoute des propositions comme: "Tu as vraiment de beaux seins, j'aimerais bien te voir en petite tenue" ou encore: "Viens chez moi, ma femme n'est pas là."

Est-ce du harcèlement sexuel ?

Il s'agit bien de harcèlement sexuel. L'art. 4 LEg définit le harcèlement sexuel comme suit: Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement à 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 préférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle. Les exemples mentionnés dans cet article ne sont toutefois nullement exhaustifs, comme l'indique le terme "en particulier". Les Tribunaux ont régulièrement eu l'occasion de considérer comme étant constitutifs de harcèlement sexuel d'autres comportements, tels que notamment des attouchements, des propos obscènes, la présentation

de matériel pornographique, etc., même si de tels comportements n'ont pas nécessairement pour but d'obtenir de la victime des faveurs de nature sexuelle. Le Tribunal fédéral rappelle que "les remarques sexistes et les commentaires grossiers ou embarrassants entrent dans la définition du harcèlement sexuel", de même que tous les actes "contribuant à rendre le climat de travail hostile, par exemple des plaisanteries déplacées" (ATF 126 III 397). Dans son Message concernant la LEg, le Conseil fédéral avait pour sa part relevé que "le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes: remarques sexistes, commentaires grossiers ou embarrassants, usage de matériel pornographique, attouchements, invitations gênantes, avances accompagnées de promesses de récompense ou de menaces de représailles, agressions sexuelles, voire, dans les cas extrêmes, viol ou violence physique". (Message du 24 février 1993 du Conseil fédéral concernant la LEg, FF 1993 I 1220).

3. La société Profame est soucieuse de la promotion des femmes. Elle vient d'adopter un programme qui encourage les femmes à postuler à des postes de cadres. A l'heure actuelle, seules 2% de femmes font partie du personnel d'encadrement. L'objectif de la direction est d'atteindre l'effectif de 20% de femmes en cinq ans. Xavier, un employé, craint que ces mesures compromettent son plan de carrière. Il s'adresse à la direction pour faire remarquer que ces mesures sont discriminatoires envers les hommes. Est-ce une discrimination ?

Il ne s'agit pas d'une discrimination à l'égard des hommes, car l'entreprise Profame, par son programme d'encouragement, tente justement de réduire les inégalités entre les femmes et les hommes. La loi stipule expressément que l'utilisation du critère de l'appartenance sexuelle n'est pas interdite lorsque la mesure en cause sert à promouvoir l'égalité dans les faits (art. 3 al.3 LEg: Ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes). Dans son Message, le Conseil fédéral rappelle que la nécessité de promouvoir l'égalité dans les faits peut justifier l'adoption de mesures de cette nature, comme les quotas (Message du 24 février 1993 du Conseil fédéral concernant la LEg, FF 1993 I 1212). Dans ce cas, la préférence donnée aux femmes n'a pas un caractère de privilège, mais un caractère de compensation. Il s'agit de contrebalancer la discrimination que subissent les femmes en tant que groupe, du fait de leur genre.

4.2 LEG

Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg)

du 24 mars 1995 (Etat le 1er juillet 2020)

L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse, vu les art. 8, al. 3, 110, al. 1, let. a, 122 et 173, al. 2, de la Constitution, vu le message du Conseil fédéral du 24 février 1993, arrête:

Section 1 But

Art. 1

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

Section 2 Égalité dans les rapports de travail

Art. 2 Principe

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux rapports de travail régis par le code des obligations et par le droit public fédéral, cantonal ou communal.

Art. 3 Interdiction de discriminer

1. Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse.
2. L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.
3. Ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.

Art. 4 Harcèlement sexuel; discrimination

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 préférer

des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

Art. 5 Droits des travailleurs

1. Quiconque subit ou risque de subir une discrimination au sens des art. 3 et 4 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;
 - d. d'ordonner le paiement du salaire dû.
2. Lorsque la discrimination porte sur un refus d'embauche ou la résiliation de rapports de travail régis par le code des obligations, 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 ou aurait vraisemblablement eu droit.
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 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.
4. En cas de discrimination portant sur un refus d'embauche, l'indemnité prévue à l'al. 2 n'excédera pas le 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. Lorsque la discrimination porte sur la résiliation de rapports de travail régis par le code des obligations ou sur un cas de harcèlement sexuel, l'indemnité prévue aux al. 2 et 3 n'excédera pas le montant correspondant à six mois de salaire.

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

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.

Section 3 Dispositions spéciales relatives aux rapports de travail régis par le code des obligations

Art. 8 Procédure en cas de discrimination à l'embauche

1. La personne qui n'est pas engagée et qui se prévaut d'une discrimination peut exiger de l'employeur qu'il motive sa décision par écrit.
2. La personne qui entend faire valoir son droit à une indemnité au sens de l'art. 5, al. 2, doit agir en justice dans les trois mois à compter du moment où le refus d'embauche lui a été communiqué, sous peine de péremption.

Art. 9 Procédure lors de discrimination dans la résiliation du contrat de travail

Lors de discrimination dans la résiliation du contrat de travail, l'art. 336b du code des obligations est applicable.

Art. 10 Protection contre le congé

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. 11 et 12

Section 4 Voies de droit dans les rapports de travail de droit public

Art. 13

1. Dans les rapports de travail de droit public, les voies de droit sont régies par les dispositions générales sur la procédure fédérale. L'art. 58 du statut des fonctionnaires du 30 juin 1927 est applicable s'agissant des recours contre les décisions portant sur les rapports de service du personnel fédéral.
2. En cas de discrimination lors de la création de rapports de travail, l'art. 5, al. 2, est applicable. En recourant directement contre la décision de refus d'embauche, les personnes dont la candidature n'a pas été retenue peuvent faire valoir leur droit à une indemnité.

3. Le personnel de la Confédération peut, dans le délai de recours prévu à l'art. 50 de la loi du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative, s'adresser à une commission de conciliation. Cette dernière conseille les parties et tente de les amener à un accord.
4. ...
5. La procédure est gratuite, sauf en cas de témérité. Pour la procédure devant le Tribunal fédéral, les frais sont régis par la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral.

Section 4a Analyse de l'égalité des salaires et vérification

Art. 13a Obligation d'effectuer une analyse

1. Les employeurs qui occupent un effectif d'au moins 100 travailleurs au début d'une année effectuent à l'interne une analyse de l'égalité des salaires pour cette même année. Les apprentis ne sont pas comptabilisés dans cet effectif.
2. L'analyse de l'égalité des salaires est répétée tous les quatre ans. Si le nombre des travailleurs passe sous le seuil des 100 pendant ce laps de temps, elle n'est répétée que lorsque le chiffre de 100 est de nouveau atteint.
3. Si l'analyse de l'égalité des salaires démontre que l'égalité salariale est respectée, l'employeur est libéré de l'obligation de réitérer l'analyse.

Art. 13b Dispense de l'obligation d'effectuer une analyse

Est dispensé d'effectuer une analyse de l'égalité des salaires l'employeur:

- a. qui fait l'objet d'un contrôle du respect de l'égalité des salaires dans le cadre d'une procédure d'attribution d'un marché public;
- b. qui fait l'objet d'un tel contrôle dans le cadre d'une demande d'octroi de subventions, ou
- c. qui a déjà fait l'objet d'un tel contrôle et qui a démontré qu'il satisfaisait aux exigences, pour autant que le mois de référence dudit contrôle ne remonte pas à plus de quatre ans.

Art. 13c Méthode d'analyse

1. L'analyse de l'égalité des salaires est effectuée selon une méthode scientifique et conforme au droit.
2. La Confédération met gratuitement à la disposition des employeurs un outil d'analyse standard.

Art. 13d Vérification de l'analyse

1. Les employeurs soumis au code des obligations font vérifier leur analyse de l'égalité des salaires par un organe indépendant. Ils peuvent faire appel, au choix:
 - a. à une entreprise de révision agréée au sens de la loi du 16 décembre 2005 sur la surveillance de la révision;
 - b. à une organisation au sens de l'art. 7 ou à une représentation des travailleurs au sens de la loi du 17 décembre 1993 sur la participation.
2. Le Conseil fédéral fixe les critères qui régissent la formation des personnes qui dirigent la révision.
3. Le Conseil fédéral règle les modalités de la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires du personnel de la Confédération.
4. Les cantons règlent les modalités de la vérification des analyses de l'égalité des salaires dans leur domaine de compétence.

Art. 13e Vérification par une entreprise de révision agréée

1. L'employeur communique à l'entreprise de révision toutes les pièces et informations dont elle a besoin pour procéder à la vérification.
2. L'entreprise de révision vérifie que l'analyse a été effectuée correctement sur le plan formel.
3. Elle rédige un rapport portant sur l'exécution de l'analyse de l'égalité des salaires à l'intention de la direction de l'entreprise vérifiée dans un délai d'un an après que l'analyse a été effectuée.

Art. 13f Vérification par une organisation ou par une représentation des travailleurs

L'employeur conclut avec l'organisation au sens de l'art. 7 ou la représentation des travailleurs une convention sur la marche à suivre pour la vérification et la remise du rapport à la direction de l'entreprise.

Art. 13g Information des travailleurs

Les employeurs informent les travailleurs par écrit du résultat de l'analyse de l'égalité des salaires au plus tard un an après qu'elle a été vérifiée.

Art. 13h Information des actionnaires

Les sociétés dont les actions sont cotées en bourse publient le résultat de l'analyse de l'égalité des salaires dans l'annexe de leur rapport annuel (art. 959c, al. 1, ch. 4, du code des obligations).

Art. 13i Publication des résultats dans le secteur public

Les employeurs du secteur public publient les résultats détaillés de l'analyse de l'égalité des salaires et de la vérification.

Section 5 Aides financières

Art. 14 Programmes d'encouragement

1. La Confédération peut allouer des aides financières à des organisations publiques ou privées qui mettent sur pied des programmes visant à favoriser la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle. Elle peut elle-même mettre sur pied de tels programmes.
2. Les programmes peuvent porter notamment sur:
 - a. la formation et la formation continue, en cours d'emploi ou non;
 - b. une meilleure représentation des deux sexes dans les différentes activités professionnelles, à toutes les fonctions et à tous les niveaux;
 - c. des mesures permettant de mieux concilier les activités professionnelles et les obligations familiales;
 - d. la mise en place dans l'entreprise d'une forme d'organisation du travail ou d'une infrastructure favorisant l'égalité entre les sexes.
3. Les aides financières sont accordées en priorité pour des programmes ayant un caractère exemplaire ou novateur.

Art. 15 Services de consultation

La Confédération peut allouer des aides financières à des organisations privées:

- a. qui informent et conseillent les femmes dans la vie professionnelle;
- b. qui assistent, en matière de réinsertion professionnelle, les femmes et les hommes ayant interrompu leur activité lucrative pour se consacrer à des tâches familiales.

Section 6 Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes

Art. 16

1. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes encourage la réalisation de l'égalité entre les sexes dans tous les domaines et s'emploie à éliminer toute forme de discrimination directe ou indirecte.

2. A cet effet, il assume notamment les tâches suivantes:
 - a. informer la population;
 - b. conseiller les particuliers et les autorités;
 - c. procéder à des études et émettre des recommandations à l'intention des autorités et des particuliers;
 - d. participer, le cas échéant, à des projets d'intérêt national;
 - e. participer à l'élaboration des actes normatifs édictés par la Confédération, dans la mesure où ils sont pertinents pour la réalisation de l'égalité;
 - f. traiter les demandes d'aides financières visées aux art. 14 et 15 et contrôler la mise en œuvre des programmes d'encouragement.

Section 7 Dispositions finales

Art. 17 Disposition transitoire

L'exercice d'une prétention en paiement du salaire dû, en vertu de l'art. 5, al. 1, let. d, est régie par le nouveau droit, lorsque l'action de droit civil a été introduite après l'entrée en vigueur de la présente loi, ou lorsqu'au moment de l'entrée en vigueur, l'autorité compétente de première instance n'a pas encore rendu sa décision.

Art. 17a Disposition transitoire relative à la modification du 14 décembre 2018

1. Le Conseil fédéral fixe la date à laquelle les employeurs visés à l'art. 13a doivent avoir effectué la première analyse de l'égalité des salaires.
2. Il peut fixer des dates différentes en fonction de la taille des entreprises.

Art. 17b Évaluation de l'efficacité

1. Le Conseil fédéral veille à ce que l'efficacité des mesures fondées sur les art. 13a à 13i fasse l'objet d'une évaluation.
3. Il présente un rapport au Parlement après que la deuxième analyse de l'égalité des salaires a été effectuée, mais au plus tard neuf après l'entrée en vigueur des dispositions visées à l'al. 1.

Art. 18 Référendum et entrée en vigueur

1. La présente loi est sujette au référendum facultatif.
2. Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur.

Date de l'entrée en vigueur: 1^{er} juillet 1996

4.3 AUTRES ARTICLES CITÉS

Code des obligations

Art. 52 A. Principes généraux / VII. Légitime défense, cas de nécessité, usage autorisé de la force

VII. Légitime défense, cas de nécessité, usage autorisé de la force

1. En cas de légitime défense, il n'est pas dû de réparation pour le dommage causé à la personne ou aux biens de l'agresseur.
2. Le juge détermine équitablement le montant de la réparation due par celui qui porte atteinte aux biens d'autrui pour se préserver ou pour préserver un tiers d'un dommage ou d'un danger imminent.
3. Celui qui recourt à la force pour protéger ses droits ne doit aucune réparation, si, d'après les circonstances, l'intervention de l'autorité ne pouvait être obtenue en temps utile et s'il n'existait pas d'autre moyen d'empêcher que ces droits ne fussent perdus ou que l'exercice n'en fût rendu beaucoup plus difficile.

Art. 321d B. Obligations du travailleur / V. Directives générales et instructions à observer

1. L'employeur peut établir des directives générales sur l'exécution du travail et la conduite des travailleurs dans son exploitation ou son ménage et leur donner des instructions particulières.
2. Le travailleur observe selon les règles de la bonne foi les directives générales de l'employeur et les instructions particulières qui lui ont été données.

Art. 328 C. Obligations de l'employeur / VII. Protection de la personnalité du travailleur 1. En général

1. L'employeur protège et respecte, dans les rapports de travail, la personnalité du travailleur; il manifeste les égards voulus pour sa santé et veille au maintien de la moralité. En particulier, il veille à ce que les travailleurs ne soient pas harcelés sexuellement et qu'ils ne soient pas, le cas échéant, désavantagés en raison de tels actes.
2. Il prend, pour protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur, les mesures commandées par l'expérience, applicables en l'état de la technique, et adaptées aux conditions de l'exploitation ou du ménage, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui.

Art. 328b C. Obligations de l'employeur / VII. Protection de la personnalité du travailleur / 3. Lors du traitement de données personnelles

L'employeur ne peut traiter des données concernant le travailleur que dans la mesure où ces données portent sur les aptitudes du travailleur à remplir son emploi ou sont nécessaires à l'exécution du contrat de travail. En outre, les dispositions de la loi fédérale du 19 juin 1992 sur la protection des données sont applicables.

Art. 335b G. Fin des rapports de travail / II. Contrat de durée indéterminée / 2. Délais de congé / b. Pendant le temps d'essai

1. Pendant le temps d'essai, chacune des parties peut résilier le contrat de travail à tout moment moyennant un délai de congé de sept jours; est considéré comme temps d'essai le premier mois de travail.
2. Des dispositions différentes peuvent être prévues par accord écrit, contrat-type de travail ou convention collective; toutefois, le temps d'essai ne peut dépasser trois mois.
3. Lorsque, pendant le temps d'essai, le travail est interrompu par suite de maladie, d'accident ou d'accomplissement d'une obligation légale incombant au travailleur sans qu'il ait demandé de l'assumer, le temps d'essai est prolongé d'autant.

Art. 336 G. Fin des rapports de travail / III. Protection contre les congés / 1. Résiliation abusive / a. Principe

1. Le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie:
 - a. pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
 - b. en raison de l'exercice par l'autre partie d'un droit constitutionnel, à moins que l'exercice de ce droit ne viole une obligation résultant du contrat de travail ou ne porte sur un point essentiel un préjudice grave au travail dans l'entreprise;
 - c. seulement afin d'empêcher la naissance de prétentions juridiques de l'autre partie, résultant du contrat de travail;

d. parce que l'autre partie fait valoir de bonne foi des prétentions résultant du contrat de travail ;
e. parce que l'autre partie accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou parce qu'elle accomplit une obligation légale lui incombant sans qu'elle ait demandé de l'assumer.

2. Est également abusif le congé donné par l'employeur :
 - a. en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance du travailleur à une organisation de travailleurs ou en raison de l'exercice conforme au droit d'une activité syndicale ;
 - b. pendant que le travailleur, représentant élu des travailleurs, est membre d'une commission d'entreprise ou d'une institution liée à l'entreprise et que l'employeur ne peut prouver qu'il avait un motif justifié de résiliation.
 - c. sans respecter la procédure de consultation prévue pour les licenciements collectifs (art. 335f).
3. Dans les cas prévus à l'al. 2, let. b, la protection du représentant des travailleurs dont le mandat a pris fin en raison d'un transfert des rapports de travail (art. 333) est maintenue jusqu'au moment où ce mandat aurait expiré si le transfert n'avait pas eu lieu.

Art. 336a G. Fin des rapports de travail / III. Protection contre les congés / 1. Résiliation abusive / b. Sanction

1. La partie qui résilie abusivement le contrat doit verser à l'autre une indemnité.
2. L'indemnité est fixée par le juge, compte tenu de toutes les circonstances ; toutefois, elle ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur. Sont réservés les dommages-intérêts qui pourraient être dus à un autre titre.
3. En cas de congé abusif au sens de l'art. 336, al. 2, let. c, l'indemnité ne peut s'élever au maximum qu'au montant correspondant à deux mois de salaire du travailleur.

Art. 336c G. Fin des rapports de travail / III. Protection contre les congés / 2. Résiliation en temps inopportun / a. Par l'employeur

1. Après le temps d'essai, l'employeur ne peut pas résilier le contrat :
 - a. pendant que le travailleur accomplit un service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, en vertu de la législation fédérale, ou encore pendant les quatre semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant qu'il ait duré plus de onze³ jours ;
 - b. pendant une incapacité de travail totale ou partielle résultant d'une maladie ou d'un accident non imputables à la faute du travailleur, et cela, durant 30 jours au cours de la première année de service, durant 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et durant 180 jours à partir de la sixième année de service ;
 - c. pendant la grossesse et au cours des seize semaines qui suivent l'accouchement ;
 - d. pendant que le travailleur participe, avec l'accord de l'employeur, à un service d'aide à l'étranger ordonné par l'autorité fédérale.
2. Le congé donné pendant une des périodes prévues à l'alinéa précédent est nul ; si le congé a été donné avant l'une de ces périodes et si le délai de congé n'a pas expiré avant cette période, ce délai est suspendu et ne continue à courir qu'après la fin de la période.
3. Lorsque les rapports de travail doivent cesser à un terme, tel que la fin d'un mois ou d'une semaine de travail, et que ce terme ne coïncide pas avec la fin du délai de congé qui a recommencé à courir, ce délai est prolongé jusqu'au prochain terme.

Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail, LTr)

Art. 6 Obligations des employeurs et des travailleurs

1. Pour protéger la santé des travailleurs, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures dont l'expérience a démontré la nécessité, que l'état de la technique permet d'appliquer et qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit en outre prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger l'intégrité personnelle des travailleurs.
2. L'employeur doit notamment aménager ses installations et régler la marche du travail de manière à préserver autant que possible les travailleurs des dangers menaçant leur santé et du surmenage.
- 2 bis. L'employeur veille également à ce que le travailleur ne soit pas obligé de consommer des boissons alcooliques ou d'autres substances psychotropes dans l'exercice de son activité professionnelle. Le Conseil fédéral règle les dérogations.
3. L'employeur fait collaborer les travailleurs aux mesures de protection de la santé. Ceux-ci sont tenus de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur la protection de la santé.
4. Les mesures de protection de la santé qui doivent être prises dans les entreprises sont déterminées par voie d'ordonnance.

Art. 35 Protection de la santé durant la maternité

1. L'employeur doit occuper les femmes enceintes et les mères qui allaitent de telle sorte que leur santé et la santé de l'enfant ne soient pas compromises et aménager leurs conditions de travail en conséquence.
2. L'ordonnance peut interdire, pour des raisons de santé, l'occupation des femmes enceintes et des mères qui allaitent à des travaux pénibles ou dangereux, ou l'assortir de conditions particulières.
3. Les femmes enceintes et les mères qui allaitent qui ne peuvent être occupées à certains travaux en vertu de l'al. 2 ont droit à 80 % de leur salaire, y compris une indemnité équitable pour la perte du salaire en nature, lorsqu'aucun travail équivalent ne peut leur être proposé.

Art. 36

1. Lorsqu'il fixe les heures de travail et de repos, l'employeur doit tenir compte notamment des responsabilités familiales des travailleurs. Sont réputées responsabilités familiales l'éducation des enfants jusqu'à l'âge de quinze ans ainsi que la prise en charge de membres de la parenté ou de proches exigeant des soins.
2. Ces travailleurs ne peuvent être affectés à un travail supplémentaire sans leur consentement. A leur demande, une pause de midi d'au moins une heure et demie doit leur être accordée.
3. L'employeur doit, sur présentation d'un certificat médical, donner congé aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, pour le temps nécessaire à la garde d'un enfant malade, jusqu'à concurrence de trois jours.

Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3)

Art. 2 Principe

1. L'employeur est tenu de donner toutes les directives et de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer et d'améliorer la protection de la santé physique et psychique. Il doit en particulier faire en sorte que:
 - a. en matière d'ergonomie et de protection de la santé, les conditions de travail soient bonnes;
 - b. la santé ne subisse pas d'atteintes dues à des influences physiques, chimiques ou biologiques;
 - c. des efforts excessifs ou trop répétitifs soient évités;
 - d. le travail soit organisé d'une façon appropriée.
2. Les mesures de la protection de la santé que les autorités exigent de l'employeur doivent être proportionnelles au regard des répercussions qu'elles ont sur la conception du bâtiment et sur l'organisation de l'entreprise.

Code de procédure pénale (CPP)

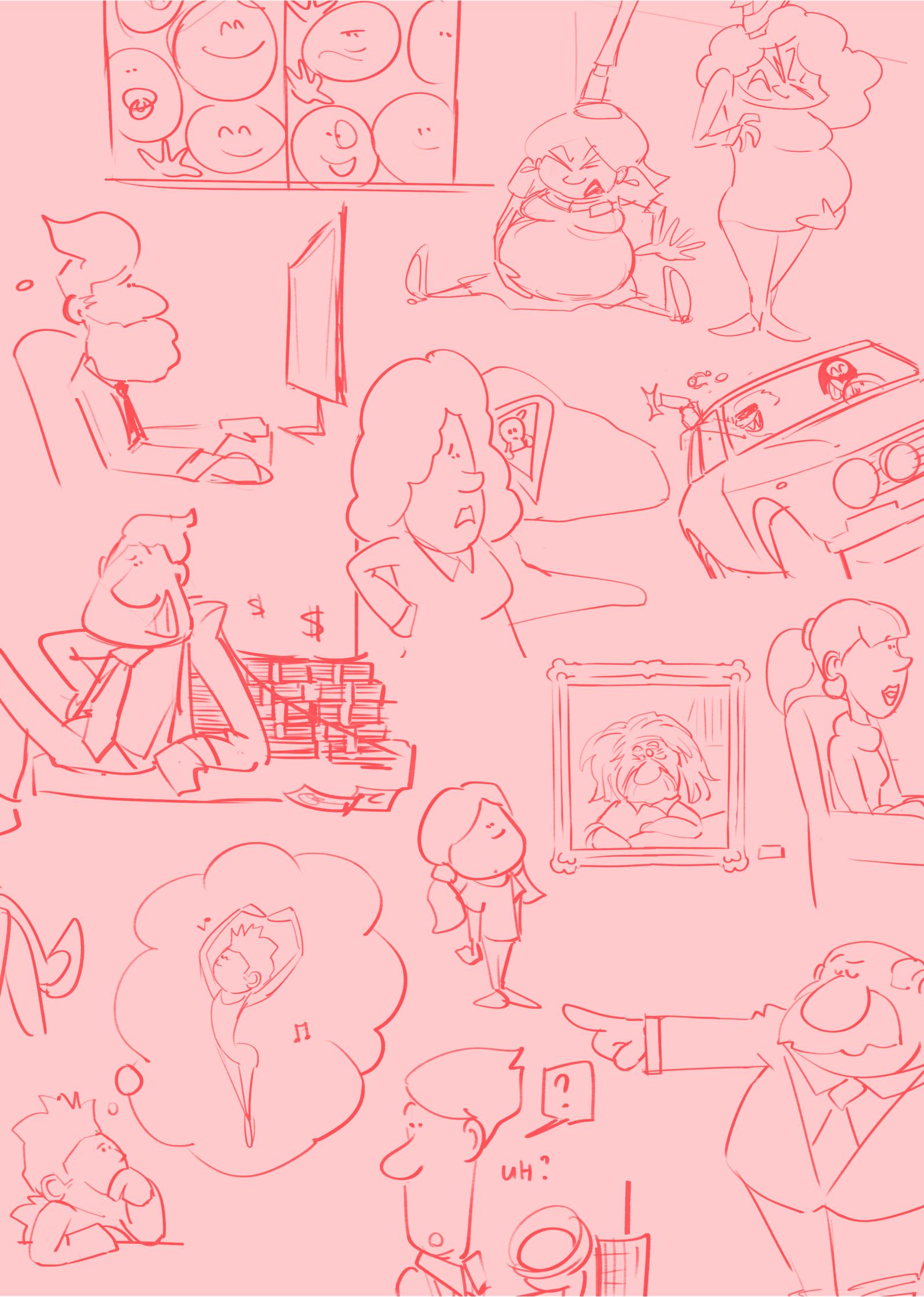
Art. 153 Mesures spéciales visant à protéger les victimes d'infractions contre l'intégrité sexuelle

1. La victime d'une infraction contre l'intégrité sexuelle peut exiger d'être entendue par une personne du même sexe.
2. Une confrontation avec le prévenu ne peut être ordonnée contre la volonté de la victime que si le droit du prévenu d'être entendu ne peut être garanti autrement.

Code pénal (CP)

Art. 261bis Discrimination et incitation à la haine

Quiconque, publiquement, incite à la haine ou à la discrimination envers une personne ou un groupe de personnes en raison de leur appartenance raciale, ethnique ou religieuse ou de leur orientation sexuelle, quiconque, publiquement, propage une idéologie visant à rabaisser ou à dénigrer de façon systématique cette personne ou ce groupe de personnes, quiconque, dans le même dessein, organise ou encourage des actions de propagande ou y prend part, quiconque publiquement, par la parole, l'écriture, l'image, le geste, par des voies de fait ou de toute autre manière, abaisse ou discrimine d'une façon qui porte atteinte à la dignité humaine une personne ou un groupe de personnes en raison de leur appartenance raciale, ethnique ou religieuse ou de leur orientation sexuelle ou qui, pour la même raison, nie, minimise grossièrement ou cherche à justifier un génocide ou d'autres crimes contre l'humanité, quiconque refuse à une personne ou à un groupe de personnes, en raison de leur appartenance raciale, ethnique ou religieuse ou de leur orientation sexuelle, une prestation destinée à l'usage public, est puni d'une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d'une peine pécuniaire.



**Ce document est édité par
le Bureau de promotion de l'égalité et de prévention
des violences**

8, rue du 31 Décembre

1207 Genève

Tél. : 022 388 74 50

e-mail: egalite@etat.ge.ch

www.ge.ch/dossier/promouvoir-egalite

Illustration Ridlet

Mise en page Mathilde Veuthey

© Décembre 2021