La LEg* en images

30 ans déjà

*Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes

REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

Conçue initialement dans le cadre de la célébration des 20 ans de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), adoptée le 24 mars 1995, cette bande dessinée est remobilisée par le bureau de promotion de l'égalité entre femmes et hommes (BDEV) pour fêter les 30 ans de son entrée en vigueur, le 1er juillet 1996.

Les objectifs qui ont porté ce projet soutenu par le BPEV et coordonné à l'époque par l'association *Gendering*, restent d'actualité : faire connaître cette loi et les jugements rendus en la matière à un public plus large que celui des expertes et experts du champ juridique.

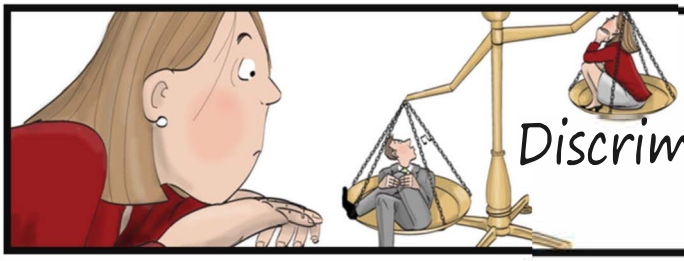
Par la lecture de cette bande dessinée, il s'agit spécifiquement d'encourager les personnes actives et en cours de formation à connaître leurs droits et se défendre en cas de discriminations à raison du sexe subies sur le lieu de travail. Cette publication vise également à faciliter "la prise en main" de la LEg afin qu'elle puisse être abordée et connue par celles et ceux qui sont et seront amenés à l'appliquer et la faire respecter.

Les différents chapitres thématiques de ces planches suivent les aspects traités par la LEg et font référence à la jurisprudence y relative : la discrimination salariale, la culture d'entreprise, la discrimination à l'embauche, la discrimination à la promotion, la formation, la conciliation des vies et le harcèlement sexuel.

A noter que ces décisions judiciaires datent d'il y a 10 ans ou plus et que la jurisprudence peut depuis lors avoir évolué sur certains aspects. En effet, même si le texte de la loi ne change pas, son interprétation peut différer et s'adapter à l'évolution de la société. Vous pouvez consulter des décisions plus récentes sur le site www.leg.ch.

Bonne lecture !

La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) est une loi d'application de l'article constitutionnel, ayant pour but de lutter contre les discriminations dans le domaine du travail et de concrétiser l'égalité dans les faits. Elle interdit les pratiques qui désavantagent un sexe par rapport à un autre dans le monde du travail. Elle 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.

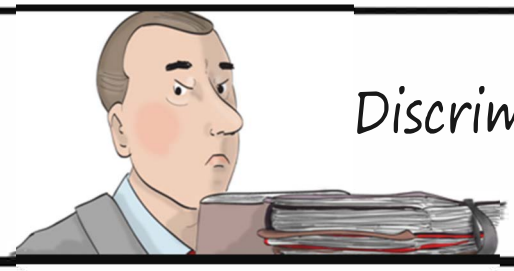


Discrimination salariale

(TF 4A_261/2011)

Culture d'entreprise

TF (GE) 6.6.2012 et 19.6.2014



Discrimination à l'embauche

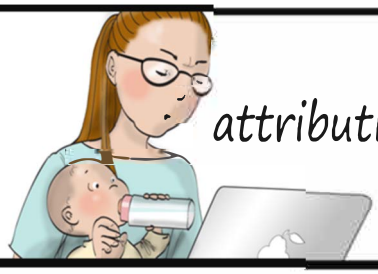
TF (GE) 10.07.2007

Discrimination à la promotion

(VD 06.08.2003)

Formation

TF 2C - 421/2013

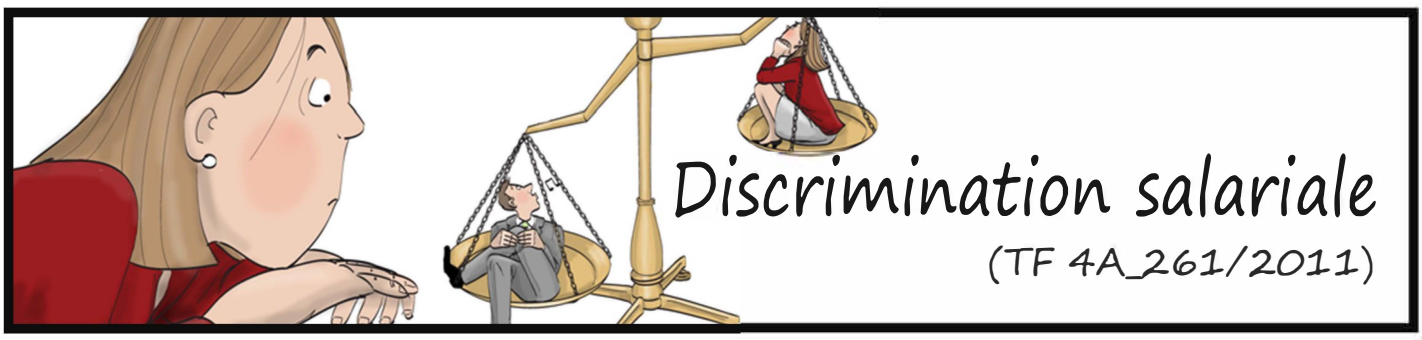


Conciliation des vies
attribution des tâches - congé maternité

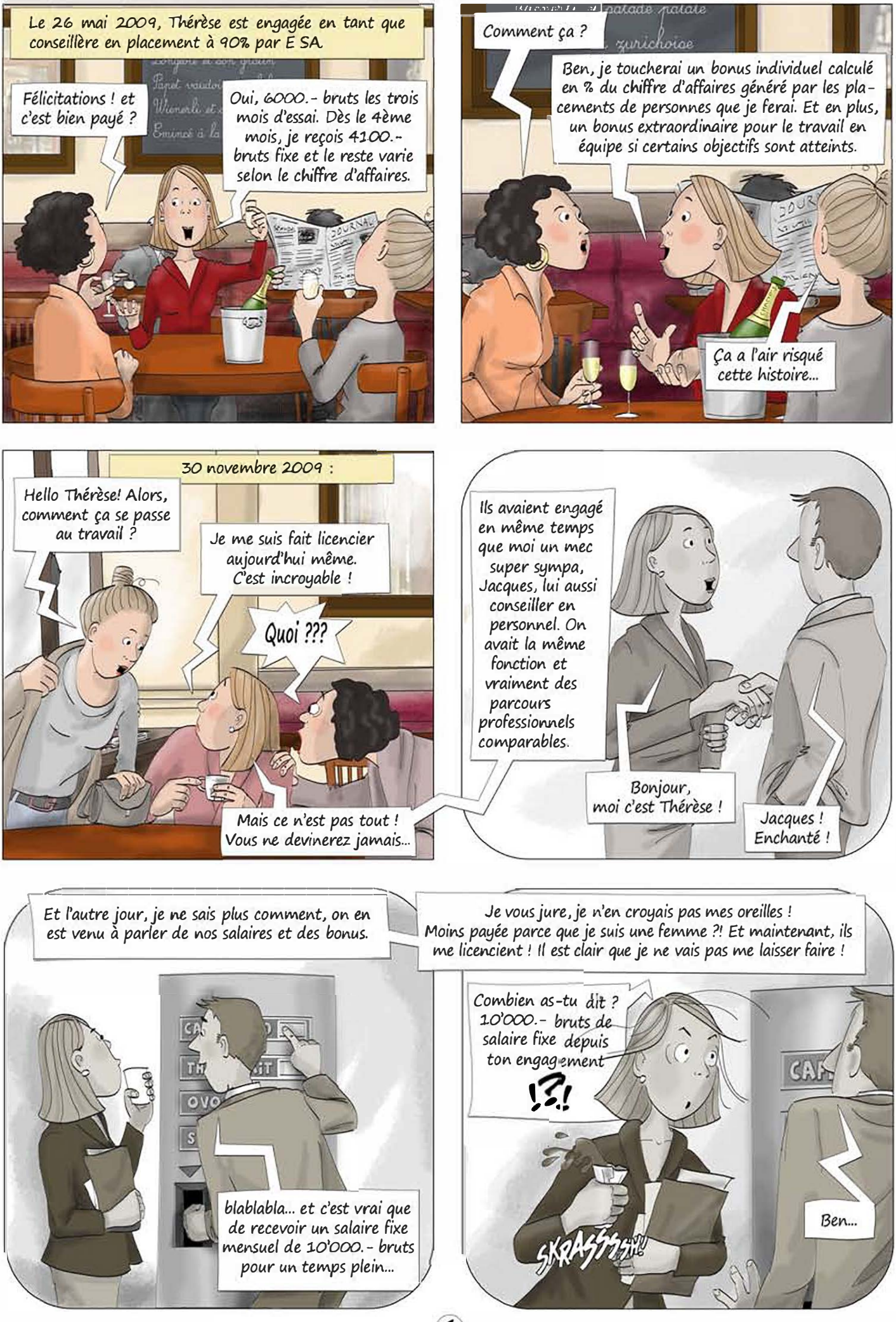
(GE 14.11.2014)

Harcèlement sexuel

(GE 30.07.2013)


Discrimination salariale
(TF 4A_261/2011)

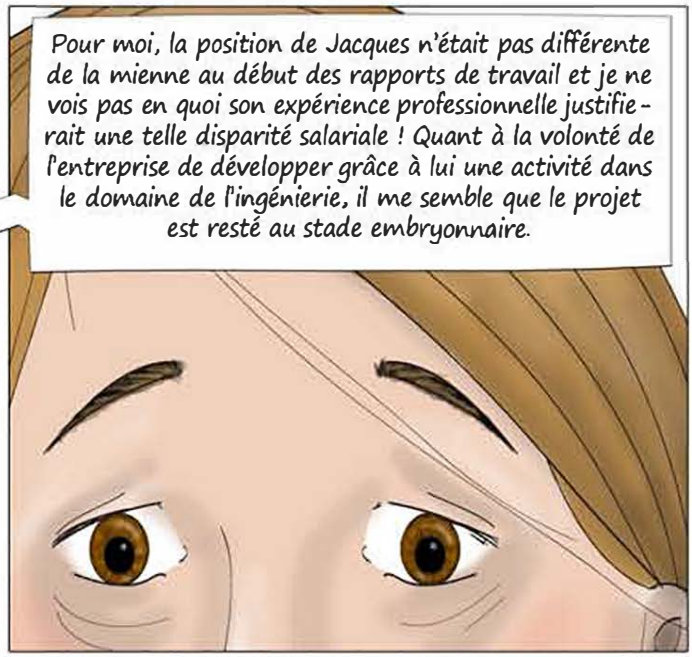
Discrimination salariale TF 4A_261/2011



Avril 2010
Bon les filles, j'ai perdu une bataille, mais pas la guerre ! Le Tribunal des prud'hommes vaudois n'a pas voulu reconnaître qu'il s'agissait d'une discrimination salariale sexiste au sens de la LEg par rapport à mon ancien collègue Jacques.
Il ne travaille plus chez E SA d'ailleurs.
Mais j'ai fait recours ! A voir quelles seront les conclusions de la cour cantonale vaudoise !

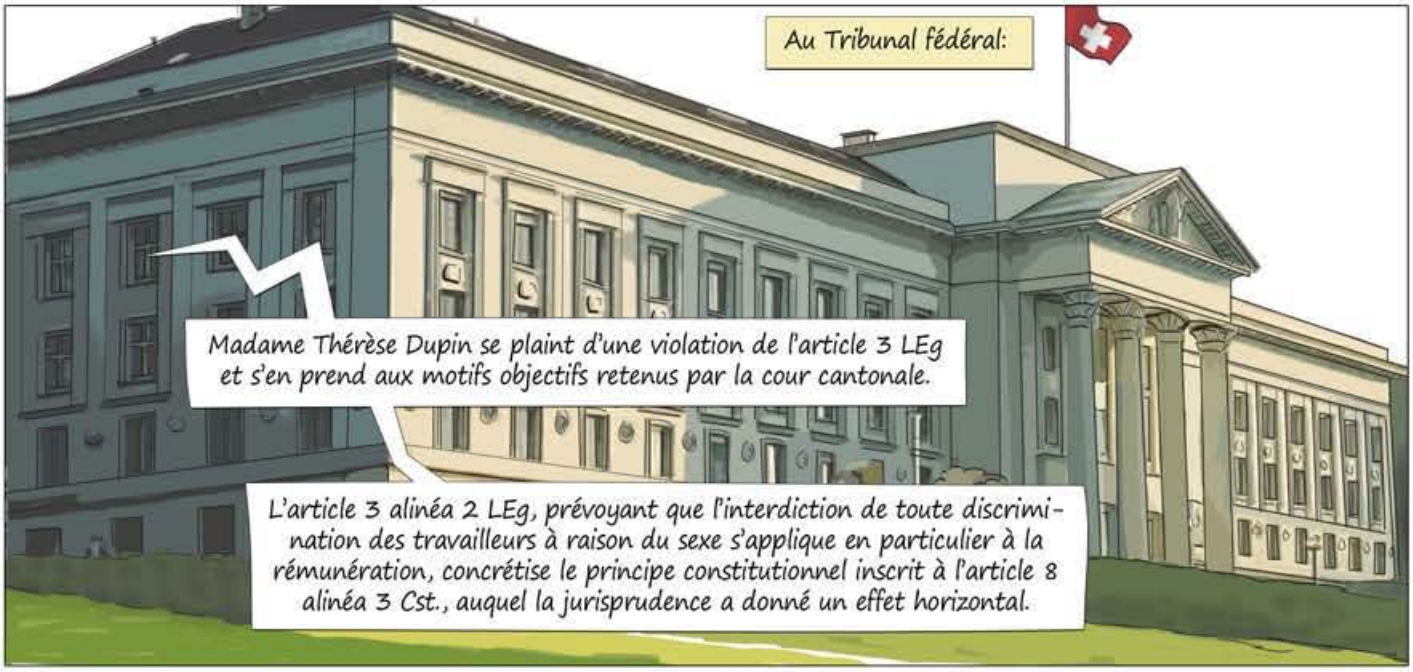
Quelques mois plus tard :
Oh-là Thérèse ! Petite forme ! Alors ? Qu'a conclu la cour cantonale ?
Pfffffff ! Deux... deux batailles... j'ai perdu... mais je refuse toujours de perdre la guerre ! Pour moi, mon ancien employeur a claire-ment violé l'article 3 de la LEg !

Je réfute en bloc les 6 critères retenus par la cour cantonale justifiant la meilleure rémunération de Jacques, soit sa position différente dans l'entreprise, ses contacts professionnels dont il a soi-disant fait profiter la société, sa connaissance du langage technique du domaine de l'ingénierie, sa maîtrise de l'allemand et du suisse-allemand, ses performances jugées supérieures aux miennes et le contexte conjoncturel.


Pour moi, la position de Jacques n'était pas différente de la mienne au début des rapports de travail et je ne vois pas en quoi son expérience professionnelle justifie-rait une telle disparité salariale ! Quant à la volonté de l'entreprise de développer grâce à lui une activité dans le domaine de l'ingénierie, il me semble que le projet est resté au stade embryonnaire.

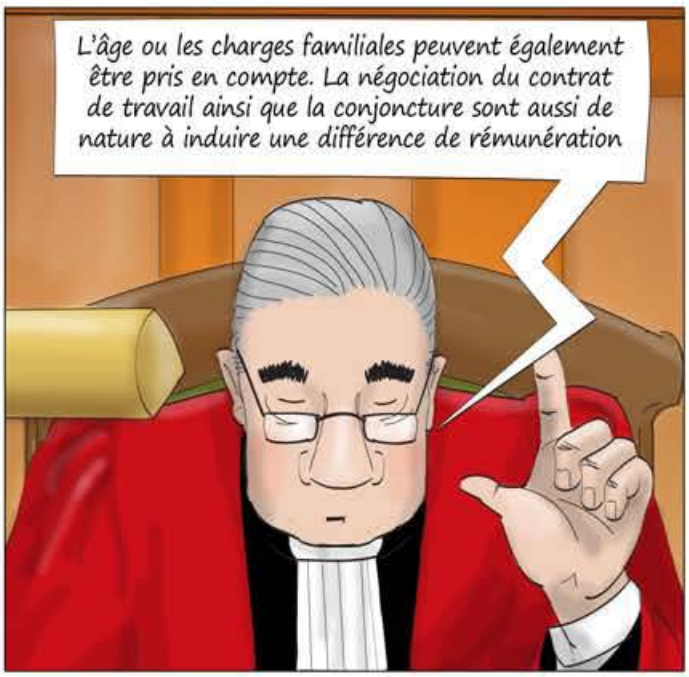
Son bilinguisme ? Tu parles ! La clientèle était majoritairement francophone !
Sa performance ? Comment expliquer alors la différence de salaire existant dès notre entrée en fonction ?
En plus... je n'étais pas moins performante !

Et la situation conjoncturelle pour justifier le grand canyon entre son salaire et le mien ? On a commencé le même jour ! A moi le Tribunal fédéral !
Elle fait recours !!!


Au Tribunal fédéral:
Madame Thérèse Dupin se plaint d'une violation de l'article 3 LEg et s'en prend aux motifs objectifs retenus par la cour cantonale.
L'article 3 alinéa 2 LEg, prévoyant que l'interdiction de toute discrimination des travailleurs à raison du sexe s'applique en particulier à la rémunération, concrétise le principe constitutionnel inscrit à l'article 8 alinéa 3 Cst., auquel la jurisprudence a donné un effet horizontal.

Selon l'article 6 LEg, l'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable.
Cette disposition, qui s'applique notamment à la rémunération, allège le fardeau de la preuve d'une discrimination à raison du sexe, en ce sens qu'il suffit à la partie qui l'allègue de rendre vraisemblable l'existence d'une telle discrimination.

Les motifs considérés comme objectifs sont ceux à même d'influencer la valeur du travail, tels que la formation professionnelle, le domaine concret d'activité, les prestations effectuées, les risques encourus ou le cahier des charges.


L'âge ou les charges familiales peuvent également être pris en compte. La négociation du contrat de travail ainsi que la conjoncture sont aussi de nature à induire une différence de rémunération

En l'espèce, Madame Thérèse Dupin a réussi à rendre la discrimination salariale vraisemblable, dès lors que Monsieur Jacques Hub percevait une rémunération 50% plus élevée. La comparaison avec la rémunération d'un seul collègue de l'autre sexe exerçant la même activité suffit à établir la vraisemblance d'une discrimination.

Ainsi, le Tribunal fédéral considère...

... que la position différente des deux travailleurs au sein de la société E SA. NE CONSTITUE PAS un critère objectif justifiant une différence de salaire. Il en est de même pour les contacts noués par Monsieur Jacques Hub, dès lors qu'il n'avait pas travaillé dans le secteur de l'ingénierie auparavant et qu'il avait été engagé pour le même secteur d'activité que Madame Thérèse Dupin.

En revanche, les connaissances techniques ainsi que la maîtrise d'un langage scientifique, du moment qu'il est établi que la société E SA voulait élargir son activité à l'ingénierie, CONSTITUENT des motifs justifiant une différence de traitement, de même que les capacités linguistiques, dans la mesure où la société E SA désirait approcher le marché suisse-alémanique.

Madame Dupin et Monsieur Hub étant entrés au service de la société E SA. le même jour, la situation conjoncturelle NE PEUT CONSTITUER un critère objectif. En définitive, seules les connaissances techniques et les capacités linguistiques de Monsieur Hub pouvaient influencer la valeur même du travail et autoriser une différence de traitement entre celui-ci et Madame Thérèse Dupin.

!?!

A considérer le principe de la proportionnalité, ces deux facteurs non discriminatoires ne sauraient autoriser une disparité de traitement de 50%. A cela s'ajoute que Madame Dupin a obtenu un baccalauréat, contre un certificat fédéral de capacité pour Monsieur Hub, et est au bénéfice d'un brevet fédéral de spécialiste en ressources humaines.

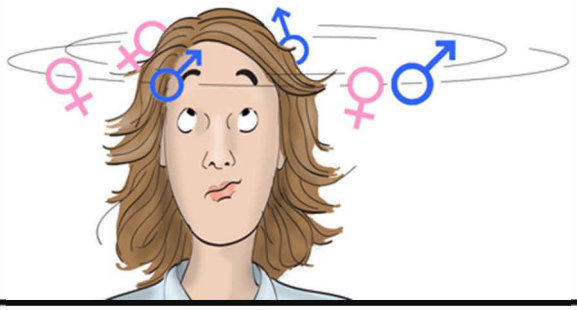
Dès lors, le recours est admis et la cause renvoyée à l'autorité cantonale, qui déterminera un salaire non discriminatoire sur la base des considérations ci-dessus.

Félicitations Thérèse !

Je suis une LEgEND POUR L'ÉGALITÉ

KEPT CALM & WON... AVEC LA LEg

On a gagné ! Merci la LEg !



Culture d'entreprise

TF (GE) 6.6.2012 et 19.6.2014

Culture d'entreprise

TF (GE) 6.6.2012 et 19.6.2014

27 juillet 2011

Le Conseil d'Etat a rejeté ma demande de mesures provisionnelles: je ne pourrai pas conserver mon poste durant la procédure. Il estime que cela reviendrait à me donner raison sur le fond.

7 mars 2012

M'man, on va sur le tobogan !

Mmmmh... «Le Conseil d'Etat rejette votre recours contre la décision de non-renouvellement de votre contrat».

Bon. Venez les enfants !

Maman doit à nouveau faire recours à la Chambre administrative !

Mais on vient d'arriver !

18 juin 2013

♪ J'ai gagné ! ♪ En bateau ma mie, ma mie ! En bateau ma mie est sur l'eau !!! ♪

!?!

Mais qu'est-ce qui t'arrive ? Raconte !

Oui maman ! Raconte !

Armée de patience, votre super maman a réussi à vaincre le méchant, qui est partout mais aussi souvent invisible, appelé «sexisme». La justice a reconnu la victoire de maman et maintenant elle va peut-être pouvoir continuer à enseigner l'architecture !

PÂTES

OHHHHHH!!!

Maintenant, allez jouer dans votre chambre !

Trop forte maman !

Ça fait presque un an et demi, mais tu n'as pas pu oublier !

Bien sûr que non ! Alors, la version adulte ?

Dans son arrêt, la Chambre administrative de la Cour de justice se réfère à la jurisprudence selon laquelle une discrimination en raison du sexe «peut résulter de l'évaluation des prestations de travail selon des critères directement ou indirectement discriminatoires...»

«... ou du fait que des critères d'évaluation neutres, objectivement admissibles en eux-mêmes, sont appliqués de façon inconséquente au détriment d'un sexe, soit que le critère invoqué à l'appui d'une différence de traitement ne soit pas du tout réalisé concrètement, soit qu'il ne joue aucun rôle pour l'exercice de l'activité en cause [...] soit encore qu'il n'exerce une influence sur l'évaluation des prestations de travail que dans des cas isolés » [...]

En l'espèce, ma situation peut être comparée à celle d'un de mes collègues, le professeur Dupuis, qui n'était pas nommé à l'époque des faits. La différence entre nos taux d'activité, moi à 100% et lui à 75%, de même que les responsabilités hiérarchiques additionnelles que lui assumait, ne justifieraient pas un traitement différent dans l'évaluation de notre travail.

En effet, les objectifs avaient été fixés pour chaque personne compte tenu du taux d'activité et de l'ensemble des tâches assumées.

La cour retient qu'ils ont traité le professeur Dupuis «beaucoup plus favorablement» que moi, tant au niveau du temps accordé pour la réalisation de nos objectifs respectifs qu'au niveau des conséquences données à l'absence de réalisation de ceux-ci. La comparaison avec un autre collègue, le professeur Finot, conduit aussi à un «résultat choquant».

La Cour de justice juge vraisemblable une discrimination fondée sur le sexe.

La cour propose soit de me réintégrer en tant que professeure, soit de m'indemniser.

Ça s'arrose, non ?

Quelques mois plus tard:

L'employeur a fait recours au Tribunal fédéral. Mais le recours est irrecevable, vu l'absence de qualité pour agir de la recourante.

On va fêter ça !

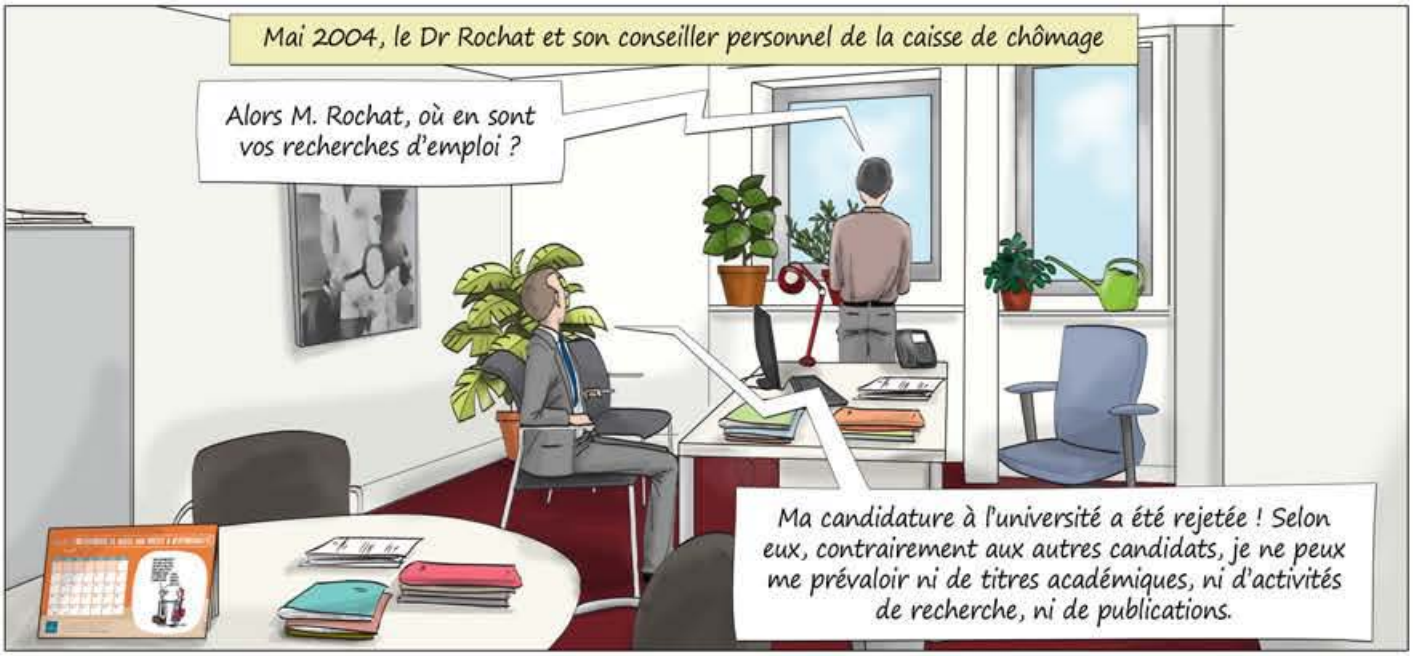
Enfin c'est terminé ! On a gagné !

SEXISME

Discrimination à l'embauche

TF (GE) 10.07.2007

Discrimination à l'embauche TF (GE) 10.07.2007



Suite au rejet du Tribunal administratif, le Dr. Rochat fait recours auprès du Tribunal fédéral le 9 janvier 2006

Le recours est admis au motif que l'ouverture de la voie de la plainte à toutes les personnes qui s'estiment directement touchées par une violation de la règle de préférence, sans distinction fondée sur le sexe, constitue une exigence de la loi sur l'égalité, qui l'emporte sur l'autonomie procédurale des cantons.

Mars 2006

Bonjour, où en êtes-vous à présent ?

Ah ! L'université a dû me verser 3000.- d'indemnité de procédure. Je pense que ça prouve qu'il y a eu une erreur dès le début et donc que j'ai été victime de discrimination à l'embauche !

Victime de discrimination ? Conclusion un peu rapide, non ?

Je sais de quoi je parle. Je vais faire en sorte que l'université reconnaisse son tort et me paie une indemnisation.

Plusieurs mois plus tard...

Bonjour M. Rochat, où en êtes-vous à présent ?

M. Ikar, vous n'allez pas me croire...

D'abord, il y a eu une séance de conciliation. Mais on n'a pas trouvé d'accord.

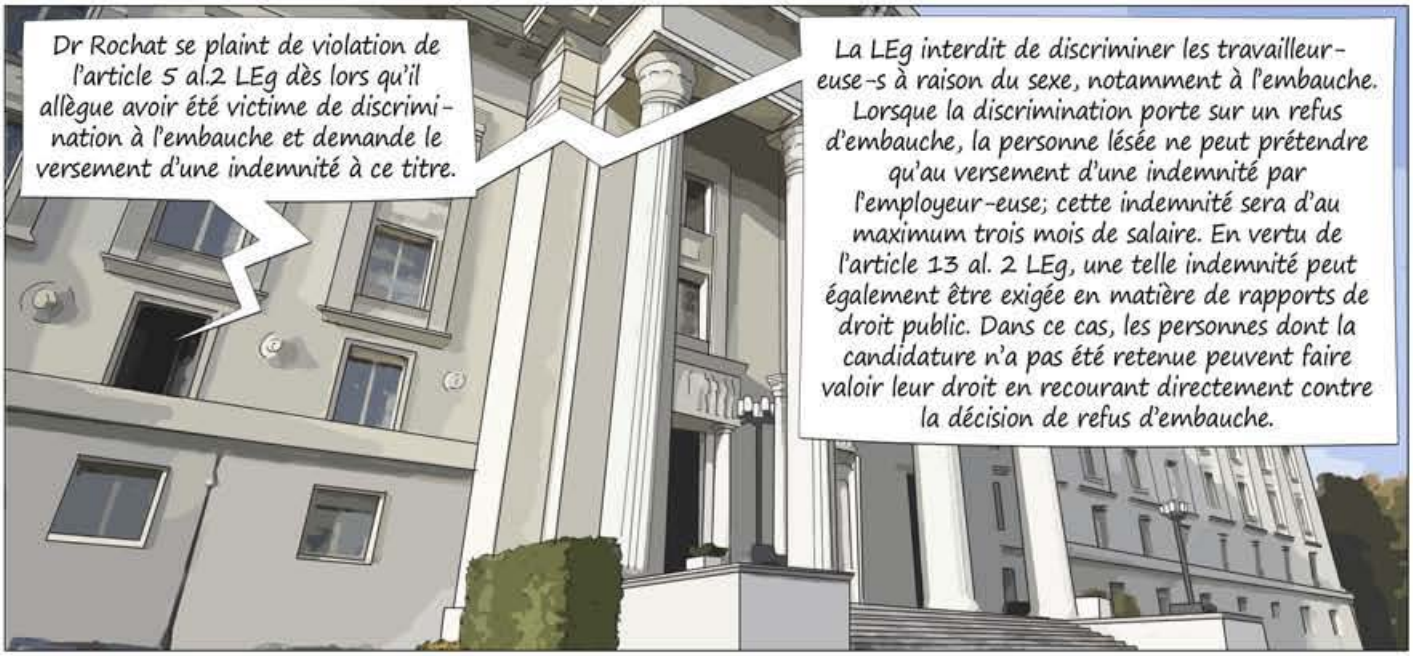
Vous devriez me verser 73'796.- !

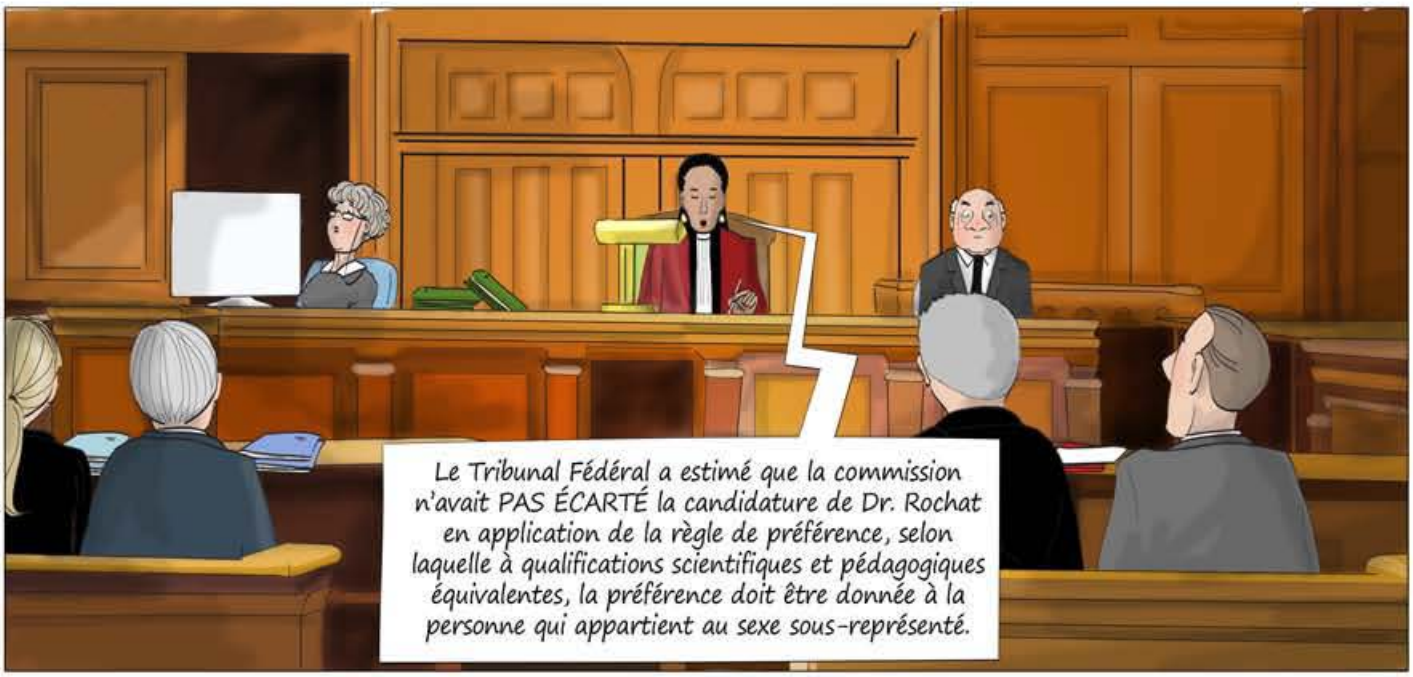
Non, cela n'a pas lieu d'être !

La cause a alors été transmise au Tribunal administratif, qui a considéré que la discrimination retenue par le Tribunal fédéral en janvier 2007 ne portait pas sur un refus d'embauche. Et donc que je n'avais pas été discriminé lors du choix des candidat-e-s.

Alors, comme vous vous en doutez peut-être, je vais...
... recourir au Tribunal fédéral !

Exactement ! Je vais recourir au Tribunal fédéral en sollicitant l'annulation de cet arrêt et le renvoi de la cause au Tribunal administratif pour qu'une nouvelle décision soit prise dans mon sens.
Mmmmm...!


Dr Rochat se plaint de violation de l'article 5 al.2 LEg dès lors qu'il allègue avoir été victime de discrimination à l'embauche et demande le versement d'une indemnité à ce titre.
La LEg interdit de discriminer les travailleur-euse-s à raison du sexe, notamment à l'embauche. Lorsque la discrimination porte sur un refus d'embauche, la personne lésée ne peut prétendre qu'au versement d'une indemnité par l'employeur-euse; cette indemnité sera d'au maximum trois mois de salaire. En vertu de l'article 13 al. 2 LEg, une telle indemnité peut également être exigée en matière de rapports de droit public. Dans ce cas, les personnes dont la candidature n'a pas été retenue peuvent faire valoir leur droit en recourant directement contre la décision de refus d'embauche.


Le Tribunal Fédéral a estimé que la commission n'avait PAS ÉCARTÉ la candidature de Dr. Rochat en application de la règle de préférence, selon laquelle à qualifications scientifiques et pédagogiques équivalentes, la préférence doit être donnée à la personne qui appartient au sexe sous-représenté.

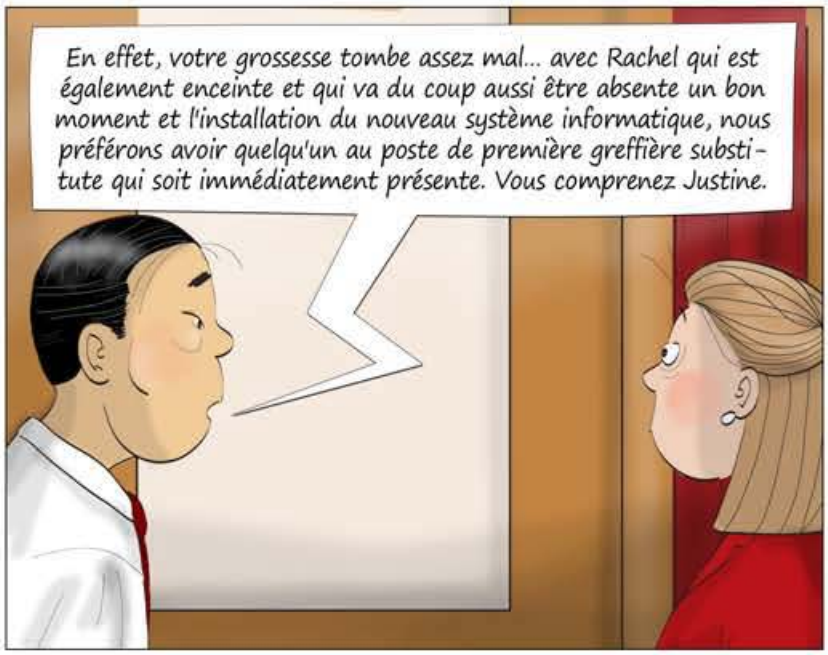
Le Tribunal fédéral relève que le refus d'embaucher le Dr. Rochat a été motivé par des RAISONS ÉTRANGÈRES à son appartenance au sexe sur-représenté.
Au terme de son rapport, la Commission de nomination a en effet indiqué avoir écarté la candidature du Dr. Rochat, parce qu'elle ne correspondait pas aux critères définis.
Le Tribunal fédéral retient dès lors que le Dr. Rochat ne peut se plaindre d'une discrimination à raison du sexe au sens de la LEg...
... et ne peut ainsi prétendre à l'indemnité prévue par l'article 5 al. 2 LEg.
PAN!
Bonjour M. Rochat, comment s'est passé votre audience au Tribunal fédéral ?
Apparemment, je n'ai pas été victime de discrimination à l'embauche. En fait, c'était la procédure de plainte de l'université qui était discriminatoire et pas le fait que je n'aie pas été choisi.
Point positif, au moins maintenant je connais la LEg !

Discrimination à la promotion
(VD 06.08.2003)

Discrimination à la promotion (VD 06.08.2003)

Quelques jours plus tard.
Après mûre réflexion, j'accepte avec grand plaisir le poste que vous m'avez proposé.

Ecoutez Justine, après discussion avec le président du Tribunal cantonal, nous avons décidé de retirer notre proposition.

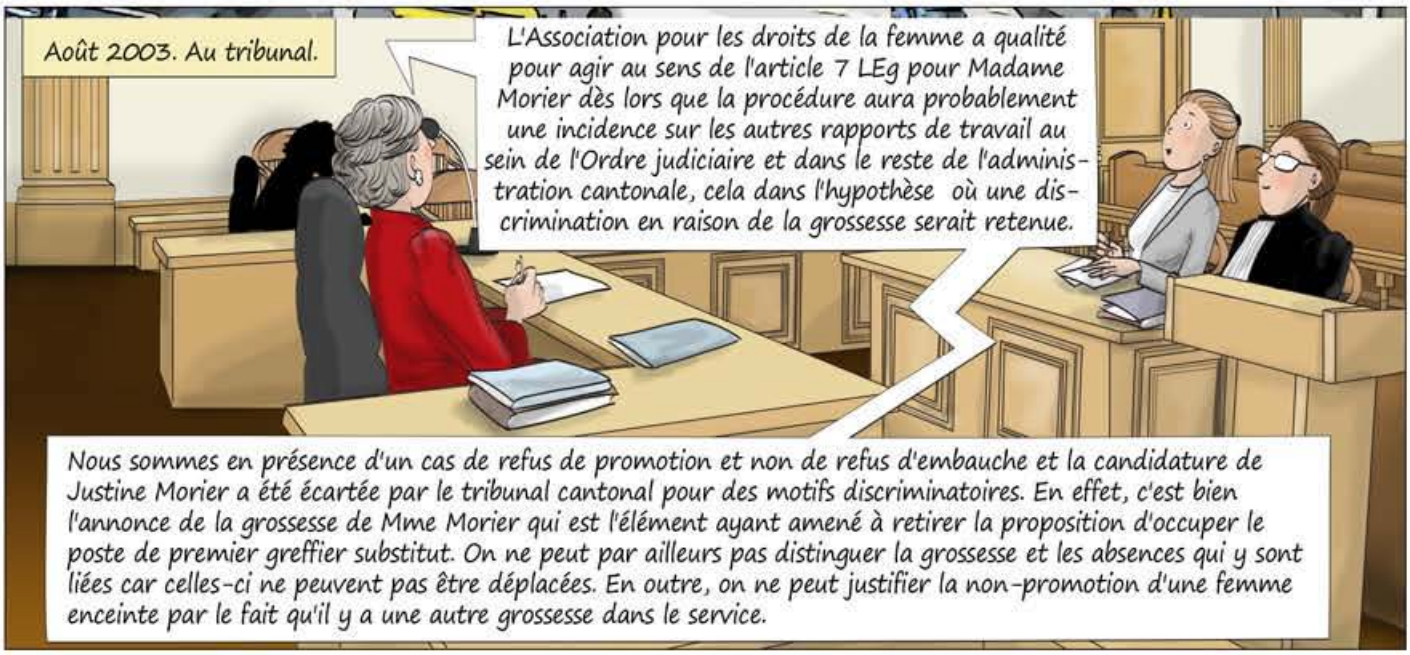

En effet, votre grossesse tombe assez mal... avec Rachel qui est également enceinte et qui va du coup aussi être absente un bon moment et l'installation du nouveau système informatique, nous préférons avoir quelqu'un au poste de première greffière substitute qui soit immédiatement présente. Vous comprenez Justine.

!?!

Tu te rends compte? On ne me propose plus le poste parce que je suis enceinte ? ?
Je ne vais pas me laisser faire, je vais les faire changer d'avis quitte à aller au tribunal.

... mais où ai-je mis ce rapport...
!!
WHAM!
Je suis vraiment très choquée par votre manière de faire ! Retirer votre proposition de poste parce que je suis enceinte ??? Je peux très bien occuper ce poste. Le fait que je sois enceinte ne peut en aucun justifier le retrait de votre proposition.
On est vraiment désolés Justine mais il faut nous comprendre..... Ce n'est pas parce que vous êtes enceinte que l'on ne peut pas vous proposer le poste mais parce que vous allez être absente suite à votre accouchement et il nous faut vraiment une personne qui soit présente tout de suite pour ce poste.
Nous avons donc décidé de nommer votre collègue Jacques.
C'est incroyable, ils ont nommé Jacques à ce poste juste parce que je suis enceinte. Je vais saisir le tribunal, ça ne peut pas se passer comme ça.
Tu as raison, mais va prendre déjà des conseils auprès de l'Association pour les droits de la femme, non?
Très bonne idée!
m@tienne©

L'Association pour les droits de la femme a décidé de porter mon dossier devant le Tribunal des prud'hommes !
Elle estime en effet que j'ai été victime de discrimination à la promotion !
Super ! On va gagner !


Août 2003. Au tribunal.
L'Association pour les droits de la femme a qualité pour agir au sens de l'article 7 LEg pour Madame Morier dès lors que la procédure aura probablement une incidence sur les autres rapports de travail au sein de l'Ordre judiciaire et dans le reste de l'administration cantonale, cela dans l'hypothèse où une discrimination en raison de la grossesse serait retenue.
Nous sommes en présence d'un cas de refus de promotion et non de refus d'embauche et la candidature de Justine Morier a été écartée par le tribunal cantonal pour des motifs discriminatoires. En effet, c'est bien l'annonce de la grossesse de Mme Morier qui est l'élément ayant amené à retirer la proposition d'occuper le poste de premier greffier substitut. On ne peut par ailleurs pas distinguer la grossesse et les absences qui y sont liées car celles-ci ne peuvent pas être déplacées. En outre, on ne peut justifier la non-promotion d'une femme enceinte par le fait qu'il y a une autre grossesse dans le service.

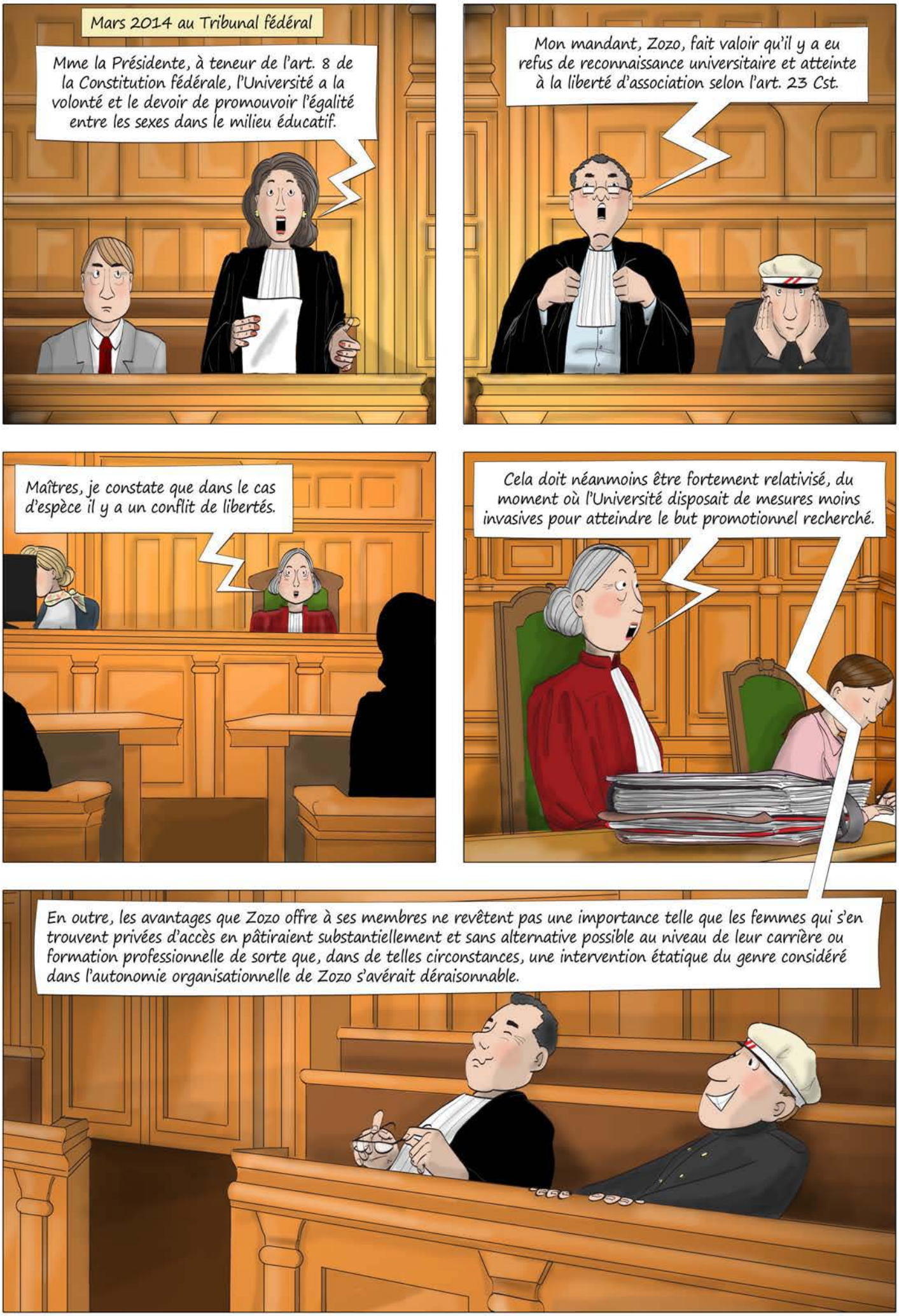
Le tribunal m'a donné raison sur le principe que j'avais bel et bien été discriminée à la promotion. Par contre, le tribunal a considéré qu'il n'était pas en mesure de constater l'existence d'une discrimination salariale car l'association pour les droits de la femme n'aurait pas établi quel salaire j'aurais reçu ou pu recevoir au poste de première greffière substitute. Mais, si je veux, je peux toujours ouvrir moi-même une action contre mon employeur pour lui demander la réparation du dommage que j'estime avoir subi.
Et ? ? ?
JOURNAL
Pour le moment, je savoure ma victoire, pour le reste on verra!

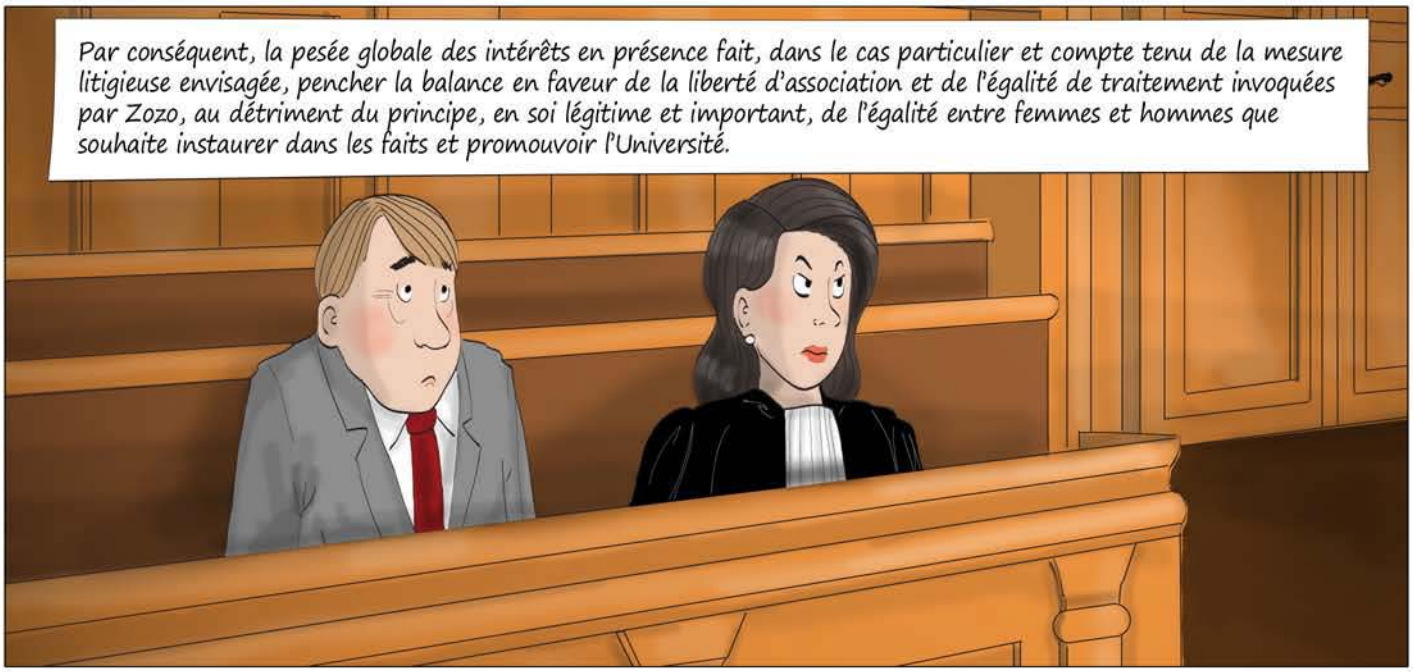
A noter que dans deux arrêts du mois de mars 2025, ici résumés 2025.05.05 ATF Zofingue.pdf, le Tribunal fédéral a admis, contrairement à sa décision résumée dans cette planche, que le principe d'égalité des sexes primait sur la liberté d'association. C'est ainsi à bon droit que l'Université de Lausanne et l'École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL) ont refusé à la société d'étudiants Zofingue, dont le sociétariat n'accueille que les étudiants de sexe masculin, le renouvellement de la reconnaissance de son statut d'association universitaire.

Ceci montre que, même si le texte de la loi ne change pas, son interprétation peut différer et s'adapter à l'évolution de la société.

Formation TF 2C-421/2013

Commission de recours à l'Universié, novembre 2011
Conformément à la charte et aux missions de l'Université, je vous rappelle que nous devons promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.
C'est pourquoi il me paraît contradictoire d'accepter une association qui interdit son accès aux femmes. Même si l'association est à l'Uni depuis de nombreuses années.
Qu'en pensez-vous ?
Je suis d'accord ! C'est fondamental. En même temps, si on se rappelle les péripéties judiciaires qu'on a déjà eues avec eux, ça ne va pas être facile...
2007 - 2010
Pour les collègues qui n'étaient pas là, nous sommes déjà allés jusqu'au Tribunal fédéral pour cette affaire, mais sans conclusion.
Le Tribunal cantonal a annulé notre décision de refuser la reconnaissance à Zozo. Nous nous sommes retournés vers la justice fédérale, qui a conclu que notre recours était irrecevable et ne pouvait être traité sur le fond pour l'instant.
A présent, nous devons prendre une nouvelle décision et si vous êtes d'accord, aller jusqu'au bout !


Mars 2014 au Tribunal fédéral
Mme la Présidente, à teneur de l'art. 8 de la Constitution fédérale, l'Université a la volonté et le devoir de promouvoir l'égalité entre les sexes dans le milieu éducatif.
Mon mandant, Zozo, fait valoir qu'il y a eu refus de reconnaissance universitaire et atteinte à la liberté d'association selon l'art. 23 Cst.
Maîtres, je constate que dans le cas d'espèce il y a un conflit de libertés.
Cela doit néanmoins être fortement relativisé, du moment où l'Université disposait de mesures moins invasives pour atteindre le but promotionnel recherché.
En outre, les avantages que Zozo offre à ses membres ne revêtent pas une importance telle que les femmes qui s'en trouvent privées d'accès en pâtiraient substantiellement et sans alternative possible au niveau de leur carrière ou formation professionnelle de sorte que, dans de telles circonstances, une intervention étatique du genre considéré dans l'autonomie organisationnelle de Zozo s'avérait déraisonnable.

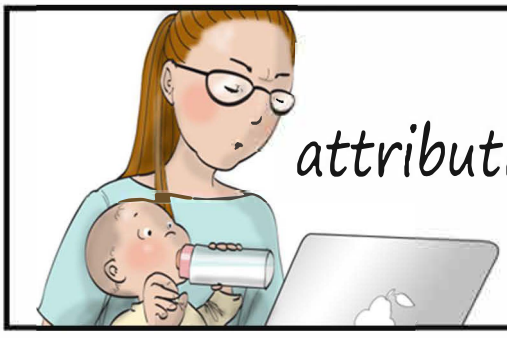

Par conséquent, la pesée globale des intérêts en présence fait, dans le cas particulier et compte tenu de la mesure litigieuse envisagée, pencher la balance en faveur de la liberté d'association et de l'égalité de traitement invoquées par Zozo, au détriment du principe, en soi légitime et important, de l'égalité entre femmes et hommes que souhaite instaurer dans les faits et promouvoir l'Université.

Par ces motifs, le recours est rejeté.
Pfff...
Yes !!!

Alors ?
L'égalité a perdu et le sexisme a encore gagné.

Oh non ! Mais relativisons... d'un côté une bataille de perdue, dix de gagnées !
Et puis si on pense dans l'autre sens, cela permet d'avoir des associations que de femmes, ce qui peut être important.

Oui, soyons optimistes !
KEPT CALM WON... AVEC LA LEg
Et puis on peut s'engager pour l'égalité de plein d'autres façons !



Conciliation des vies
attribution des tâches - congé maternité

(GE 14.11.2014)

Conciliation des vies: attribution des tâches - congé maternité

(GE 14.11.2014)

Le 4 juin 2012, dans le bureau de M. Jones, son supérieur hiérarchique:
Je souhaiterais savoir pourquoi **vous avez changé** mon affectation M. Jones.
Est-ce que la modification de mon cahier des charges a un lien avec la diminution de mon taux d'activité ?

Non. Aucun lien Mme Tilou. Vraiment.

J'ai l'impression que c'est un moyen détourné pour me pousser à démissionner !
Pas du tout! Nous vous donnons un délai pour **réfléchir à notre proposition** de poste.

D'importantes modifications ont été apportées à mon activité: dissolution de l'équipe dont j'étais la cheffe et redistribution – à mes remplaçants durant mon congé maternité – du porte-feuille de clients dont 'avais la charge depuis 9 ans. Je pense que jevais décliner **votre proposition.**

Le 13 juin 2012
Alors, t'en es où suite à l'entretien avec M. Jones ?
J'ai tout formalisé dans une lettre datée d'aujourd'hui pour leur faire part de la position inconfortable dans laquelle ils me mettent.

Le 17 août 2012
Ça y est. Sur conseil des RH, j'ai envoyé ma lettre de démission.

Genève, le 17 août 2012

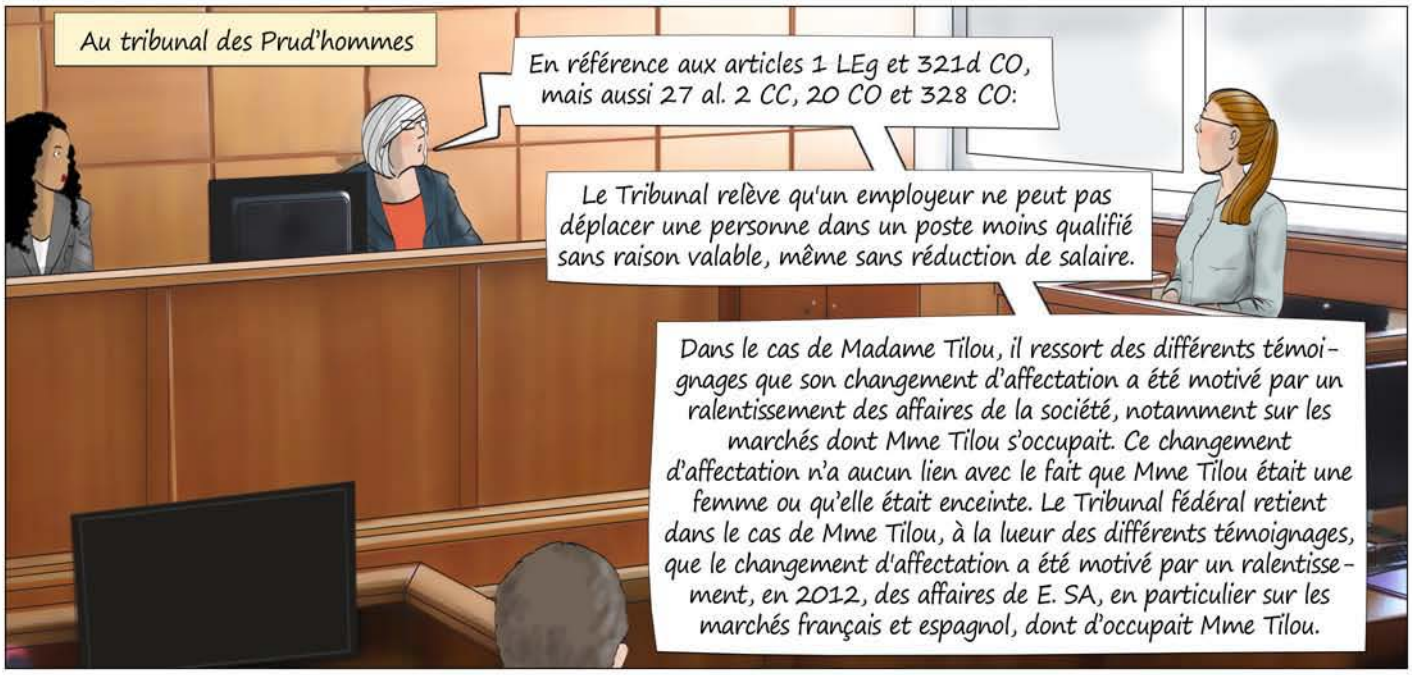
Madame Tilou,

Nous vous informons que votre courrier daté du 16 août 2012 nous est bien parvenu et a retenu toute notre attention.

Par la présente, nous accusons réception de votre démission qui, en référence à votre contrat, prendra effet le 30 novembre 2012. Toutefois, nous vous libérons dès à présent, soit en date du présent courrier, de votre obligation de travailler.

En vous remerciant pour le travail accompli, nous vous souhaitons un plein succès dans la suite de votre carrière professionnelle.

La direction



m@utienne©

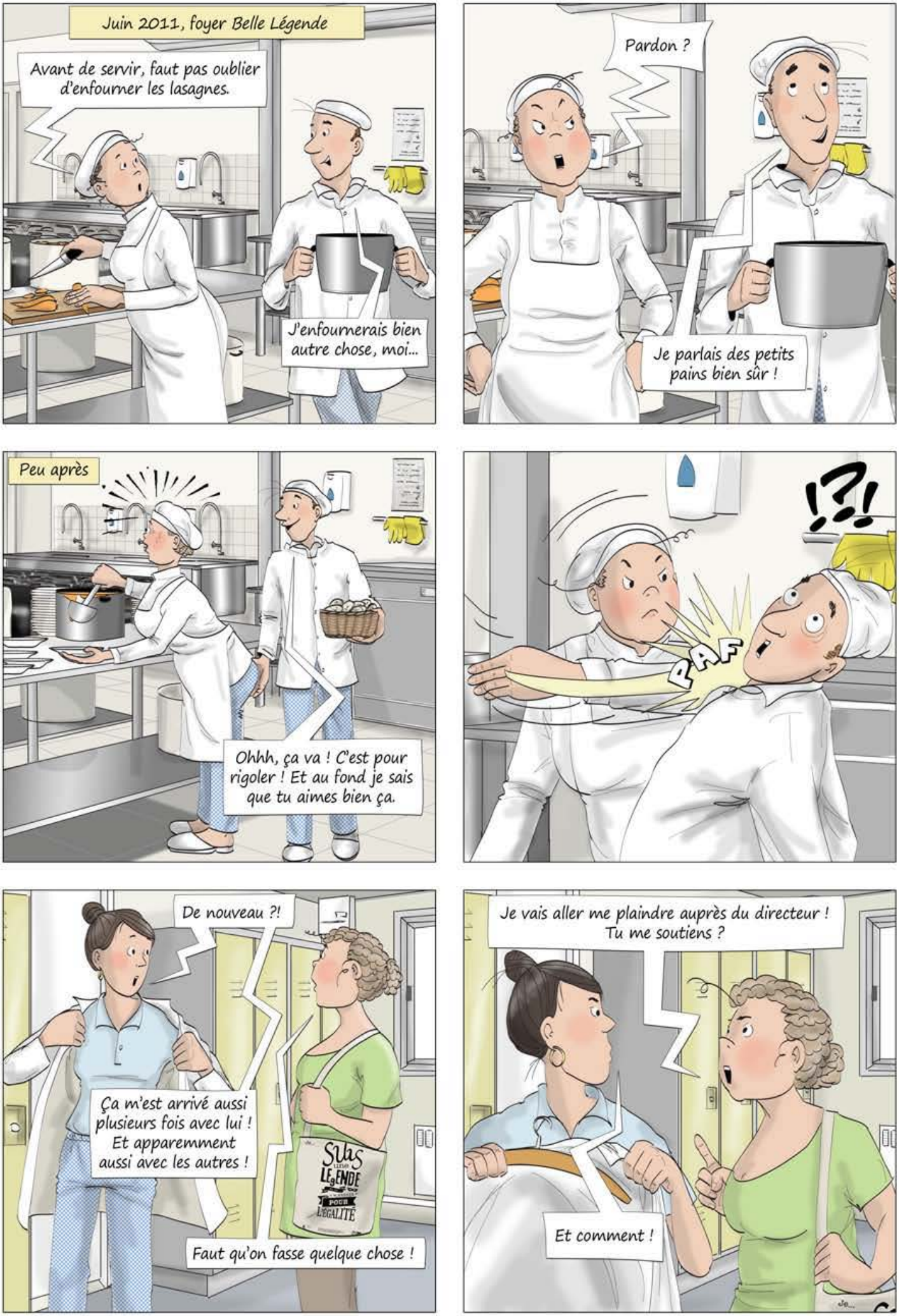
Face à ce manque d'activité, qui a surtout touché le portefeuille de T., E. SA a fait en sorte de préserver l'emploi de cette dernière en l'affectant, certes, à un autre poste que le sien, mais dont on ne peut pas retenir qu'il eût été moins intéressant et en-deça de ses aptitudes.

La demanderesse n'a nullement rendu vraisemblable qu'elle avait subi des modifications de fonctions du fait qu'elle était une femme et qu'un collaborateur masculin placé dans les mêmes circonstances, soit après plusieurs mois d'absence, n'aurait pas également vu ses fonctions modifiées, au vu du contexte de travail.

J'ai été déboutée de ma demande... le tribunal estime que je n'ai pas été discriminée parce que je suis une femme.
Eh ben! L'égalité, c'est pas gagné ! Il y a encore du chemin... ... et la route va être longue...

Harcèlement sexuel
(GE 30.07.2013)

Harcèlement sexuel (GE 30.07.2013)



Septembre 2011
Monsieur, je vous ai convoqué à nouveau dans mon bureau parce que votre comportement est intolérable.
Directeur

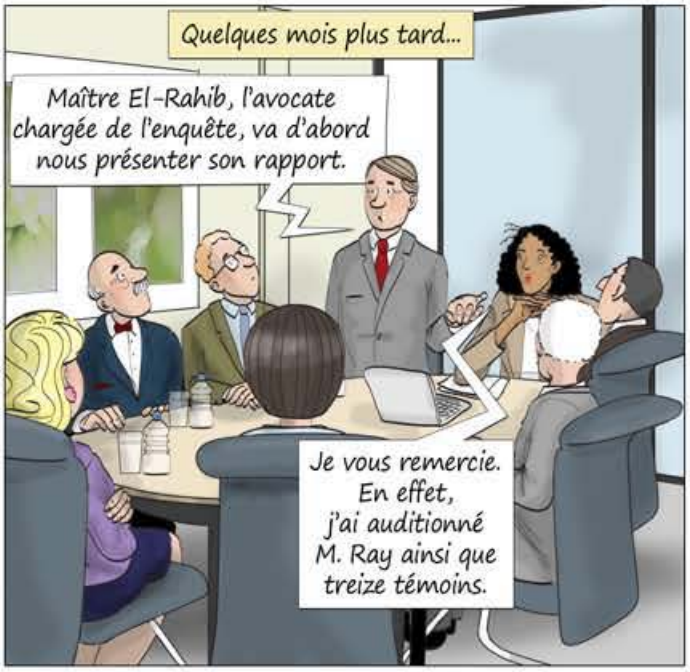
Je reconnais les faits. Mais sur les treize collègues, sept s'en amusaient ! Et six autres n'ont pas compris mon humour.
Vous comprenez, vous ?

Non ! Que cela soit une, six, treize ou cent personnes, c'est du harcèlement sexuel !
BLAM

Je vous informe que vous êtes libéré de votre obligation de travailler et que l'accès à votre lieu de travail vous est interdit.
Directeur

Octobre 2011, conseil d'administration
En ce qui concerne l'affaire de harcèlement sexuel au foyer «Belle Légende», êtes-vous d'accord d'ouvrir une enquête administrative à l'encontre de Monsieur Ray ?

OUI !
Et il devra être suspendu de ses fonctions durant les investigations.


Quelques mois plus tard...
Maître El-Rahib, l'avocate chargée de l'enquête, va d'abord nous présenter son rapport.
Je vous remercie. En effet, j'ai auditionné M. Ray ainsi que treize témoins.

D'abord, j'ai constaté un manque d'informations préventives au harcèlement sexuel de la part de votre organisation.
En outre, il a manqué un lieu permettant au personnel de se confier sans crainte de représailles.

Mon enquête permet d'affirmer que les attouchements et propos à connotation sexuelle dénoncés par plusieurs employées sont avérés et constitutifs de harcèlement sexuel.

Compte tenu des circonstances et de l'ambiance sexualisée sur le lieu de travail, c'est à vous de décider de la sanction à l'égard de M. Ray.

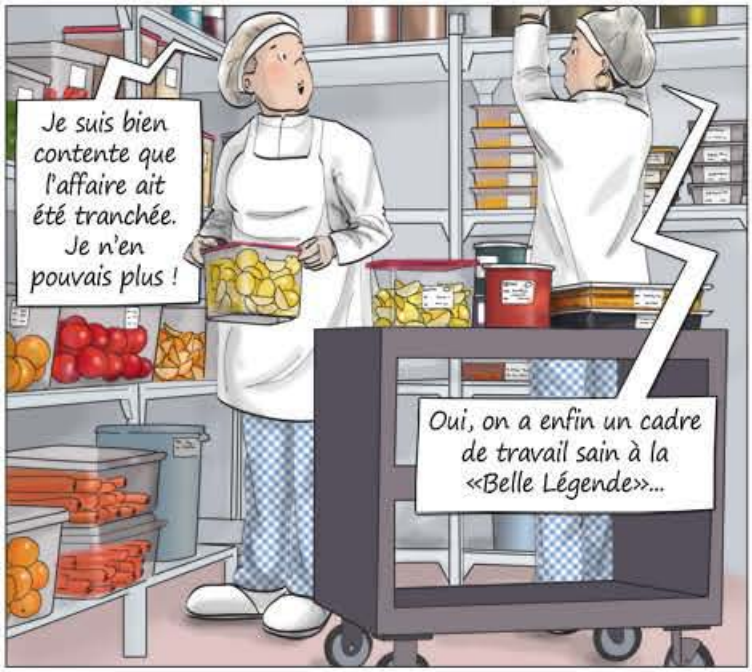
LA POSTE
Quoi ?!
Je suis viré avec effet immédiat ?!

Ça ne va pas se passer comme ça ! Je porte plainte contre cette décision !
LA POSTE

Cour de justice cantonale
J'estime que je n'aurais pas dû être sanctionné pour des actes accomplis par plusieurs autres membres du personnel – femmes et hommes – dans le cadre de plaisanteries normales entre collègues.
La Cour qualifie les attouchements sexuels et propos salaces, dont vous admettez être l'auteur, de fautes graves, contraires aux devoirs de fonctionnaire. Ces comportements entrent dans la définition du harcèlement sexuel au sens de l'article 4 LEg, dont la violation n'est pas soumise à la condition d'une intention de discriminer. C'est donc à juste titre que vous avez été sanctionné.

Mais la révocation avec effet immédiat, elle est disproportionnée ?!

Au vu des actes reprochés et des deux avertissements, votre employeur n'a pas abusé de son pouvoir. Bien qu'il y eût une ambiance légère à votre arrivée, vous avez toutefois largement contribué à perpétuer et à renforcer cette ambiance nuisible à une saine collaboration entre collègues. Vous auriez pu choisir de ne pas vous adonner à ce que vous qualifiez de «jeu», puisque vous avez parfaitement identifié que six de vos collègues féminins ne s'amusaient pas.
Au vu de ce qui précède, le recours est rejeté !


Je suis bien contente que l'affaire ait été tranchée. Je n'en pouvais plus !
Oui, on a enfin un cadre de travail sain à la «Belle Légende»...

CLAP
Grâce à la LEg !

REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE

Département des finances, des ressources humaines et des affaires extérieures (DF)

Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV)

Tél. +41 22 388 74 50
egalite@etat.ge.ch
site WEB