

**RAPPORT DE MAJORITE DE LA COMMISSION THEMATIQUE DES AFFAIRES SOCIALES
chargée d'examiner l'objet suivant :**

Postulat Laure Jaton et consorts - Prévenir les licenciements abusifs au retour de maternité En période de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, les moyens d'actions du Bureau de l'égalité sont-ils suffisants pour soutenir les femmes licenciées lors de leur retour au travail l'après l'arrivée d'un enfant dans la famille ?

1. PREAMBULE

La Commission thématique des affaires sociales s'est réunie le lundi 30 juin 2025, à la Salle du Bicentenaire, Place du Château 6, à Lausanne. Sous la présidence de Monsieur le Député Felix Stürmer, elle était composée de Mesdames les Députées Claire Attinger Doepper, Laurence Bassin, Monique Hofstetter, Anna Perret, Anne-Lise Rime et Monique Ryf ; ainsi que de Messieurs les Députés Olivier Agassis, Jean-Rémy Chevalley, Florian Despond, Cédric Echenard, Sébastien Kessler, Marc Vuilleumier (qui remplaçait Joëlle Minacci), Cédric Weissert et Andreas Wüthrich.

Ont également participé à cette séance Madame Isabelle Moret, Cheffe du Département de l'économie, de l'innovation, de l'emploi et du patrimoine (DEIEP) ; Madame Ivana Stano, Cheffe de la Caisse cantonale de chômage (CCh) ; Madame Maribel Rodriguez, Cheffe du Bureau cantonal pour l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) ; Monsieur Laurent Beck, Directeur adjoint à la Direction surveillance du marché du travail (DISMAT).

Monsieur Florian Ducommun-dit-Boudry, Secrétaire de la Commission, a rédigé les notes de séance et en est vivement remercié.

2. POSITION DE LA POSTULANTE

En matière d'égalité entre les sexes, d'aucuns estiment que tout est fait. Pourtant, les chiffres le montrent : des mesures doivent encore être prises dans de nombreux domaines. Par exemple, pour réduire le différentiel salarial encore présent et qui baisse peu, et pour éradiquer le harcèlement sexuel et sexiste sur le lieu de travail. Une thématique dont on parle peu ou pas concerne les discriminations en raison du sexe liées à la parentalité, qui touchent particulièrement les femmes, et concerne notamment les cas de licenciement abusif. Les chiffres montrent que le phénomène est encore courant. L'étude citée dans le postulat indique les chiffres de 2021 : 1 femme sur 9 quitte le marché du travail après une maternité. Il ne s'agit pas toujours de licenciement, mais le chiffre reste important, sans parler des baisses du taux d'activité. Que le départ soit volontaire ou involontaire, c'est problématique pour des questions économiques notamment. La plupart du temps de ces femmes sont formées, jeunes et en pleine ascension de leur carrière. Or, une rupture dans le cursus professionnel crée des trous dans la prévoyance et tout le système d'assurance sociale.

On ne peut pas faire non plus l'impasse sur une partie des femmes qui se retrouvent sans emploi ou qui, un jour ou l'autre, se retrouvent à la tête d'une famille monoparentale. Or, les familles monoparentales ont un risque de paupérisation accrue. C'est une charge financière reportée sur l'État à un moment ou à un autre.

Concernant les moyens à disposition, le Code des obligations prévoit que pendant les 16 semaines suivant la grossesse, le licenciement est interdit, ou tout du moins, est considéré comme abusif. Ensuite, la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) peut entrer en jeu et condamner un licenciement basé sur la maternité. Dans les faits, on peut imaginer une femme qui accouche et revient au travail après son congé maternité de 14 semaines. Elle est fatiguée et l'intégration de son enfant dans une structure d'accueil de jour est peut-être difficile. Au bout de deux semaines ou un mois, elle reçoit son licenciement avec, très souvent, un motif sans doute fallacieux, comme une réorganisation interne. Pour avoir travaillé dans le milieu de la protection des travailleurs et des travailleuses, la postulante assure que ces cas existent et sont courants. L'on en parle peu parce qu'ils passent sous le radar et que les femmes sont en situation de fragilité. Elles devraient encore faire des démarches pour contester leur licenciement, mandater une avocate, etc. Dans la plupart des cas, donc, elles abandonnent et l'on ne parle pas de ces cas.

Certes, le Grand Conseil n'est pas compétent pour allonger la durée de protection fixée dans la législation fédérale, mais des leviers cantonaux existent, notamment, via le BEFH. En effet, ce service offre gratuitement des renseignements sur le droit de l'égalité et des consultations. Or, le recours à un service public spécialisé gratuit constitue le premier moyen simple pour des femmes victimes de discrimination de trouver une écoute et possiblement une analyse de la situation qui leur permet d'identifier les leviers pour s'opposer à un licenciement discriminatoire. Pourtant, ce service semble peu connu et il pourrait mieux être mis en avant. Cela permettrait aussi de parler de la problématique publiquement, parce que les femmes licenciées après une maternité doivent être soutenues dans leur première démarche d'analyse et potentiellement jusque devant les tribunaux. Il existe la possibilité également méconnue, pour les tribunaux chargés d'un cas basé sur la LEg, de requérir l'avis expert du BEFH.

Pour ces raisons, le postulat demande que des pistes soient explorées pour mieux informer les victimes de discrimination, notamment en lien avec les licenciements abusifs, sur l'offre que le BEFH propose en matière d'analyse de situation ; que le Conseil d'État établisse un rapport sur la manière d'inciter les tribunaux civils à requérir davantage l'expertise du BEFH ; que le Conseil d'État fournisse des statistiques sur ces deux points.

3. POSITION DU CONSEIL D'ETAT

Sur le plan niveau cantonal, il n'est pas possible de régler les questions relatives au droit du travail. Diverses interventions parlementaires au niveau fédéral ont abordé la question d'une meilleure protection contre le licenciement au retour du congé maternité. Elles ont toutes échoué au motif que les cas de résiliation du contrat de travail concernent une minorité de mères et que la protection légale actuelle est suffisante (motion Ruiz 16.3079 « devenir mère et se faire virer », Schenker 16.3248 « Licenciement à l'issue du congé-maternité », motion Mathias Reynard, 19.3059 « Prolonger la durée de protection contre le licenciement des femmes au retour de leur congé maternité »). Il en va de même pour les initiatives cantonales demandant la prolongation du délai de protection contre le licenciement à la suite d'une maternité (Tessin). Le postulat ne demande pas de modification légale, à raison. Des chiffres issus des statistiques et des explications sur les actions du BEFH en matière de renseignements sont fournis.

Mme la Cheffe du BEFH rappelle les différentes missions du bureau en lien avec la LEg, et livre les informations suivantes :

S'agissant des prestations de conseil juridique à la population, le BEFH recense et publie dans son rapport d'activité depuis plusieurs années les statistiques y relatives.

L'unité juridique du BEFH a traité :

- 58 demandes en 2022 (dont aucune n'a trait à la question du licenciement au retour de congé maternité) ;
- 108 demandes en 2023 (dont 2 ont trait à la question du licenciement au retour de congé maternité) ;
- 113 demandes en 2024 (dont 1 a trait à la question du licenciement au retour de congé maternité).

Concernant la transmission par les autorités judiciaires d'une copie des décisions rendues en application de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes - LEg, le BEFH et l'OJV ont collaboré à la mise en place d'un processus permettant de s'assurer de l'exhaustivité des décisions qui lui sont adressées, soit :

- 4 en 2022 (dont 2 situations pour lesquelles le motif de résiliation en lien avec la maternité a été évoqué) ;

- 3 en 2023 (dont 3 situations pour lesquelles le motif de résiliation en lien avec la maternité a été évoqué).

En 2017, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes - BFEG a publié une analyse **jurisprudence cantonale** au niveau suisse (190 décisions, dont 130 arrêts cantonaux LEg (de 2004 à 2015) qui montre que les discriminations (majoritairement des licenciements) liées à la grossesse (16%), la maternité (15%) et la situation familiale (5%) concernent 36% des arrêts cantonaux LEg (41 arrêts sur 130). Dans près de la moitié des cas, le retour du congé maternité représente le moment où intervient la discrimination (19 arrêts sur 41). L'issue des décisions est défavorable à la partie employée dans 62,5% des cas. Et pour la jurisprudence fédérale (81 arrêts du TF de 2004 à 2019) une étude publiée par BFEG en 2021 conclut à un très faible nombre d'affaires relatives à des discriminations en raison de grossesse ou maternité (N=5, dont 4 arrêts concernent licenciement au retour du congé maternité). Lorsque ces situations sont portées au niveau du TF, l'issue est défavorable à la partie salariée dans 65% des cas. Et la durée de la procédure est longue.

Des brochures sur la LEg disponibles sur la page internet du BEFH sont aussi distribuées largement lors d'événements. La rubrique de la page « Devenir parents et travailler » et la FAQ concernent le sujet touché par le postulat. Des informations provenant du Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) sont publiées sur internet. Le BEFH collabore avec certaines entités étatiques, comme le CHUV, pour élaborer des guides sur la maternité, la parentalité et le travail. Finalement, le BEFH est membre de la Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité, qui regroupe la plupart des bureaux de l'égalité cantonaux. En 2026, à l'occasion des 100 ans de la LEg, le bureau suisse de l'égalité lancera le site *equality law* qui présentera des outils, des guides pratiques et les bases légales en lien avec la LEg. L'ensemble de la jurisprudence sur les questions d'égalité, au niveau des cantons et de la Suisse, y sera regroupé et traduit dans les trois langues. La base de sensibilisation envers la population sera ainsi solidifiée. Par ailleurs, le BEFH soutient, grâce à un budget d'aide financière, certaines institutions comme le Bureau Information Femmes à Lausanne, qui fournira un accompagnement juridique plus appuyé que celui du BEFH.

Mme la Cheffe de Département complète que deux juristes traitent les demandes juridiques. Ce sont de premières consultations où sont fournies des explications sur la LEg ; ce ne sont pas des permanences juridiques. La page internet du BEFH propose aussi des modèles de lettres d'opposition aux résiliations des rapports de travail.

Avec les mesures d'économie prévues dès 2026, l'Etat renonce à l'impression de documents. Toutefois, les informations aux migrants et émanant du BEFH seront toujours imprimées en plus d'être en ligne.

4. DISCUSSION GENERALE

Un commissaire, fort des informations reçues, estime que le postulat n'a plus de raison d'être. Ce qui est à disposition suffit. De plus, la demande d'« inciter les tribunaux à requérir une appréciation » est contraire à la séparation des pouvoirs, selon lui.

Ce n'est clairement pas aux tribunaux d'interférer dans cette problématique, relève un commissaire, qui adhère à ces propos. Les personnes sont bien informées et ce qui est mis en place par l'Etat est déjà assez vaste, et suffit à répondre au postulat. Par ailleurs, certains employeurs, en particulier dans les petites entreprises, n'ont pas la possibilité d'accéder aux demandes de baisses du taux de travail tant pour les femmes que pour les hommes.

La postulante connaît les différents outils en main du BEFH, mais rappelle les chiffres qu'elle a annoncés, à la base de son intervention. Il faut promouvoir davantage ce champ d'activité du BEFH.

Une commissaire salue le postulat et les actions du BEFH. Il faut creuser la question pour élargir le champ d'action, prévenir les licenciements abusifs et lutter contre la pénurie de main-d'œuvre.

Un rapport du Conseil d'Etat serait utile, estime un commissaire favorable au postulat. La question se pose de savoir si, juridiquement, suffisamment d'appui est offert. Le dépôt d'un autre postulat, la sollicitation d'autres partenaires pourraient être envisagés.

5. VOTE DE LA COMMISSION

Classement du postulat

La Commission recommande au Grand Conseil de ne pas prendre en considération le présent postulat par 8 voix contre 7 voix et aucune abstention.

Mont-la-Ville, le 13 mars 2026

*Le rapporteur :
(Signé) Cédric Weissert*