

SALAIRE MATERNITÉ PROMOTION HARCÈLEMENT...



LA LOI SUR L'ÉGALITÉ
VOUS PROTÈGE

MODE D'EMPLOI
POUR COMPRENDRE LA LOI
ET FAIRE VALOIR VOS DROITS

LA LOI SUR L'ÉGALITÉ VOUS PROTÈGE

MODE D'EMPLOI POUR COMPRENDRE LA LOI ET FAIRE VALOIR VOS DROITS

Cette brochure ainsi qu'un dépliant d'information tout public peuvent être téléchargés sur le site du Bureau cantonal de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) : www.vd.ch/egalite ou commandés gratuitement à info.befh@vd.ch.

Le Bureau de l'égalité a notamment pour mission d'informer et de conseiller les employeurs, les administrations publiques et les personnes victimes de discrimination dans les relations de travail.



BUREAU DE L'ÉGALITÉ
entre les femmes et les hommes

TABLE DES MATIÈRES

TOUT SAVOIR SUR VOS DROITS7

1. Qu'est-ce que la loi sur l'égalité entre femmes et hommes ?8
2. Les différents types de discrimination 11
 - a. La discrimination à l'embauche 11
 - b. La discrimination dans l'aménagement des conditions de travail 12
 - c. La discrimination dans l'attribution des tâches 12
 - d. La discrimination dans la promotion 13
 - e. La discrimination dans la formation 14
 - f. La discrimination salariale 14
 - g. Le licenciement discriminatoire 16
 - h. Le harcèlement sexuel 16
 - i. Le congé « représailles » 17
 - j. La discrimination positive 18

QUE FAIRE EN CAS DE DISCRIMINATION ?19

1. Trouver de l'aide 20
2. Constituer un bon dossier 20
3. Faire valoir ses droits 23
4. Obtenir un soutien financier 24
5. Se préparer personnellement 24
6. Un cas fictif qui reflète la réalité 25

SAISIR LES TRIBUNAUX29

1. Les possibilités d'action 30
2. La médiation 35
3. Le tribunal compétent 35
4. Les parties au procès 36
5. La conciliation 37
6. La demande en justice 39
7. Au tribunal 40
8. La procédure dans les rapports de travail de droit public 43
9. Formulaire 44
10. Législation et bibliographie 52

ADRESSES ET LIENS UTILES57

UN MODE D'EMPLOI POUR L'ÉGALITÉ

Quinze ans après l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur l'égalité, les discriminations entre les sexes perdurent dans le monde du travail. Dans le canton de Vaud, les femmes gagnent, en moyenne, 17.2% de moins que leurs collègues masculins et lorsqu'elles occupent un poste de cadre cet écart augmente à 21.3%. Par ailleurs, elles sont deux fois moins nombreuses à ce type de poste que les hommes.

En tant que conseillère d'État, responsable des questions d'égalité entre les femmes et les hommes, je me réjouis donc de la publication de la brochure intitulée «La loi sur l'égalité vous protège». Son objectif est d'offrir des conseils pratiques afin de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rapports de travail. Cette brochure s'adresse aux victimes de discriminations, aux professionnel-le-s qui les accompagnent, mais également aux employeurs et aux administrations.

La réalisation de l'égalité dans les faits passe par une meilleure connaissance des outils et de la protection qu'offre aux femmes et aux hommes la loi sur l'égalité. Rappelons que cette législation interdit toute discrimination à raison du sexe dans les rapports de travail.



Madame Jacqueline de Quattro

Conseillère d'État
Cheffe du Département Sécurité et Environnement

TOUT SAVOIR
SUR VOS DROITS



1. QU'EST-CE QUE LA LOI SUR L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES ?

L'égalité entre les sexes et le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale sont inscrits dans la Constitution fédérale¹.

La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes – la LEg² – complète la Constitution et interdit les pratiques qui désavantagent un sexe par rapport à l'autre dans le monde du travail.

A QUI S'APPLIQUE LA LOI SUR L'ÉGALITÉ ?

La LEg s'applique :

- à toutes les personnes engagées sur la base d'un contrat de droit privé (écrit, oral, tacite, contrat-type, convention collective)
- à toutes et tous les employés d'une collectivité publique ou parapublique, engagés sur la base d'un contrat, d'une loi ou d'un statut (personnel de l'État de Vaud, de la Confédération, des communes, des établissements publics, etc.).

TOUTES LES TRAVAILLEUSES ET 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

¹ Article 8 alinéa 3 : « 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. »

² Loi sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 1996

QUAND L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES DOIT-ELLE ÊTRE RESPECTÉE ?

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.

QU'EST-CE QU'UNE DISCRIMINATION À RAISON DU SEXE ?

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

La loi interdit toutes les discriminations à l'égard des travailleuses et 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.

- **EXEMPLE (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 (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 soit justifiée par un élément objectif, autre que le sexe.

- **EXEMPLE :** Mme X et M. Y sont ingénieur·e-s et travaillent dans le même bureau d'architecte. 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 de l'architecture, tandis que Mme X, plus jeune, n'a travaillé que 5 ans dans le développement informatique bancaire.

La discrimination est **directe** lorsqu'elle se fonde explicitement sur le sexe ou sur un critère applicable à l'un des sexes.

- **EXEMPLE:** prévoir des formations d'entreprise uniquement pour les collaborateurs masculins.

La discrimination est **indirecte** lorsque la différence de traitement ne paraît pas, a priori, fondée sur le sexe, mais qu'elle a pour conséquence de défavoriser particulièrement un sexe par rapport à l'autre.

- **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.

IL N'EST PAS NÉCESSAIRE QUE L'EMPLOYEUR AIT L'INTENTION DE DISCRIMINER POUR QUE LA MESURE DISCRIMINATOIRE SOIT ILLÉGALE

2. LES DIFFÉRENTS TYPES DE DISCRIMINATION

A. LA DISCRIMINATION 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.

Le sexe en tant que tel peut être un critère de choix uniquement 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 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 ».

Un stéréotype est un préjugé ou un a priori sur la nature ou le rôle des femmes et des hommes.

La personne victime d'une discrimination à l'embauche ne pourra pas obtenir d'être engagée, mais pourra demander le versement d'une indemnité³.

³ Voir p. 32 « Des indemnités LEg »

B. LA DISCRIMINATION DANS 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 sein, 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. LA DISCRIMINATION DANS 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 parfois de préjugés.

► **EXEMPLE:** une avocate, collaboratrice dans une étude généraliste, remarque que ses supérieur·e·s 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.

Quelques préjugés: « les femmes ont moins d'habileté technique, ont un sens de l'écoute plus développé, les hommes sont moins minutieux, ont plus de résistance, etc. ».

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.

D. LA DISCRIMINATION DANS LA PROMOTION

Les femmes et les hommes doivent avoir le même accès aux promotions.

Or, on constate souvent que les femmes ne travaillant pas à 100%, les femmes jeunes ou les femmes ayant des enfants en bas âge sont 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 inexactes, 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.

E. LA DISCRIMINATION DANS LA FORMATION

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

- **EXEMPLE:** Mme X, chauffeuse de mini-bus, 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.

F. LA DISCRIMINATION SALARIALE

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.

A TRAVAIL ÉGAL OU DE VALEUR ÉGALE ► SALAIRE ÉGAL

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 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 externes⁴.

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 égale 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.

⁴ Voir p. 40 « L'audience - Les faits et les preuves »

G. LE LICENCIEMENT DISCRIMINATOIRE

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.

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** (au plus tard à la fin du délai de congé)⁵. Dans ce cas, il vaut la peine de consulter au plus vite des professionnel-le-s.

La victime d'un licenciement discriminatoire ne pourra pas obtenir sa réintégration dans l'entreprise. Seules des indemnités pourront lui être versées⁶.

H. LE HARCELEMENT SEXUEL

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.

Le harcèlement sexuel peut notamment se manifester par:

- des propos sexistes, obscènes, grossiers
- des plaisanteries douteuses

⁵ Voir p. 34 « Tableau comparatif »

⁶ Voir p. 32 « Des indemnités LEg »

- des sifflements, des regards soutenus
- des gestes non désirés, des attouchements
- de l'exhibitionnisme
- l'exposition de matériel pornographique, érotique ou « de charme » dans les locaux de travail, etc.

Pour savoir si un comportement est admissible, ce n'est pas l'intention de la personne qui harcèle qui est déterminante, mais la façon dont ce comportement est ressenti par la victime. Ainsi l'humour ou une réelle attirance ne justifie en aucun cas un comportement déplacé si la victime en ressent un malaise.

Pour se défendre, la victime peut poursuivre non seulement la personne qui harcèle, punissable pénalement, mais aussi l'employeur, car la LEg l'oblige à prendre des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel dans son entreprise et y mettre fin. Si l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires, la victime pourra obtenir des indemnités⁷.

Pour davantage de renseignements:

www.non-c-non.ch - www.harcelementsexuel.ch

I. LE CONGÉ «REPRÉSAILLES»

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 les démarches au sein de l'entreprise, la procédure judiciaire et durant le semestre qui suit.

► **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.

⁷ Voir p. 32 « Des indemnités LEg »

La collaboratrice pourra contester ce congé « représailles », car en réalité elle a été licenciée parce qu'elle s'est plainte d'une discrimination.

La victime d'un congé représailles aura le choix entre une réintégration dans l'entreprise ou le versement d'indemnités.

J. LA 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).

- **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. A compétences égales, la préférence sera accordée à une candidature masculine ».

QUE FAIRE EN CAS DE DISCRIMINATION ?

1. TROUVER DE L'AIDE

Dès qu'on pense être victime d'une discrimination, il vaut la peine de se faire conseiller.

La personne discriminée peut trouver informations, aide et écoute auprès du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes⁸. Ce service public offre gratuitement des renseignements sur le droit de l'égalité et des consultations pour les personnes qui se sentent discriminées. Il aidera la victime à constituer son dossier et à entreprendre des démarches auprès de l'employeur et des tribunaux si nécessaire.

Les syndicats, les associations professionnelles ou féministes et les permanences juridiques sont aussi à disposition.

2. CONSTITUER UN BON DOSSIER

Avant de chercher un conseil professionnel ou d'ouvrir action en justice, il est nécessaire de bien se préparer.

Pour constituer un bon dossier, il est conseillé de :

- consigner par écrit les événements en lien avec la discrimination, en indiquant ce qui s'est passé, à quelle date, en présence de qui et dans quelles circonstances
- conserver des traces écrites des échanges avec l'employeur : lettres, mails, y compris les entretiens oraux qu'on aura retranscrits par écrit
- relever les noms des collègues ou autres personnes qui pourraient attester de certains événements, afin de pouvoir les faire citer comme témoin le cas échéant
- demander par écrit les motifs des décisions de l'employeur.

⁸ Voir p. 58 « Adresses et liens utiles »

En fonction de la discrimination dont il est question, plusieurs documents peuvent être réunis dans le dossier. Dans tous les cas, il est utile d'établir une chronologie des faits pour bien expliquer la situation.

EN CAS DE DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE

Joindre si possible au dossier :

- l'offre d'emploi
- son dossier de candidature
- la lettre de refus d'engagement
- la demande de motivation du refus et la réponse de l'employeur.

Essayer d'obtenir :

- le dossier de candidature de la personne de l'autre sexe qui a obtenu le poste.

EN CAS DE DISCRIMINATION À LA PROMOTION, À LA FORMATION, À L'AMÉNAGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL, À L'ATTRIBUTION DES TÂCHES

Joindre si possible au dossier :

- son contrat de travail et son cahier des charges
- les évaluations annuelles
- les lettres et mails échangés avec l'employeur concernant la demande de promotion / de formation / de modification des conditions de travail / de nouvelles tâches, etc.

Essayer d'obtenir :

- tous les documents utiles concernant la personne de l'autre sexe qui a obtenu la promotion, la formation, les conditions de travail ou les tâches demandées.

EN CAS DE DISCRIMINATION SALARIALE**Joindre si possible au dossier :**

- l'organigramme de l'entreprise
- l'échelle des salaires
- tout document montrant la politique salariale de l'entreprise
- le contrat de travail et le cahier des charges
- les fiches de salaire
- les évaluations annuelles
- les attestations de formation, certificats de travail, etc.

Essayer d'obtenir :

- le contrat de travail, les fiches de salaire et tout autre document concernant la situation professionnelle de la personne de l'autre sexe avec qui l'on compare sa situation salariale.

EN CAS DE LICENCIEMENT DISCRIMINATOIRE**Joindre si possible au dossier :**

- le contrat de travail
- les évaluations annuelles
- la lettre de licenciement
- le courrier de demande d'explication et la réponse de l'employeur
- la lettre d'opposition au congé
- toutes les pièces qui pourraient illustrer la discrimination (exemple : autres licenciements de femmes juste après le congé maternité,

etc.) ou montrer que des personnes de l'autre sexe n'ont pas subi un même traitement.

EN CAS DE HARCÈLEMENT SEXUEL**Joindre si possible au dossier :**

- les lettres, mails, sms ayant une connotation sexuelle ou sexiste
- la retranscription des propos inacceptables
- une liste des personnes qui pourraient témoigner
- tout autre document qui pourrait établir le harcèlement sexuel

EN CAS DE CONGÉ « REPRÉSAILLES »**Joindre si possible au dossier :**

- la lettre de congé
- tout document qui établit la plainte antérieure pour discrimination
- une liste de personnes qui pourraient témoigner pour établir le lien entre la plainte et le licenciement.

3. FAIRE VALOIR SES DROITS

Les personnes victimes d'inégalité entre les sexes peuvent tenter de trouver une solution avec leur employeur, d'abord en discutant avec la ou le supérieur hiérarchique direct, puis avec le service des ressources humaines et enfin avec la direction.

Le Bureau de l'égalité, un syndicat ou une association peuvent servir d'intermédiaire pendant cette phase.

Si l'employeur n'entre pas en matière, si aucun accord ne peut être trouvé, saisir la justice sera alors le seul moyen à disposition.

4. OBTENIR UN SOUTIEN FINANCIER

Si la personne discriminée n'a pas les moyens financiers de consulter un·e avocat·e ou n'est pas au bénéfice d'une assurance de protection juridique, elle peut présenter, même avant la procédure en justice, une demande d'assistance judiciaire⁹ au tribunal compétent¹⁰.

5. SE PRÉPARER PERSONNELLEMENT

Avant de porter l'affaire devant les tribunaux, il faut se préparer soigneusement.

Il convient de garder en mémoire que toute procédure judiciaire comporte des embûches et une part d'incertitude quant au résultat final. Les conflits du travail engendrent souvent du stress du fait des pressions qui peuvent être exercées par l'autre partie. Ces situations sont désagréables et les blessures liées aux discriminations subies peuvent être ravivées lors des audiences.

Il est utile, pour la victime, de se préparer à ces désagréments. Elle sera aidée en étant assistée d'une personne de confiance¹¹.

⁹ Voir p. 44 « Formulaires – demande d'assistance judiciaire »

¹⁰ Voir p. 35 « Le tribunal compétent »

¹¹ Voir p. 38 « La conciliation - audience »

6. UN CAS FICTIF QUI REFLÈTE LA RÉALITÉ

L'exemple qui suit montre le parcours d'une électronicienne à partir du moment où elle réalise qu'elle est moins bien payée que son collègue masculin jusqu'à l'issue de la procédure judiciaire.

Toutes les notions juridiques citées dans cet exemple sont expliquées en détail dans la partie **Saisir les tribunaux**.

PRISE DE CONSCIENCE DE LA DISCRIMINATION

Laura DECLERS travaille comme électronicienne dans l'entreprise DSA à Vevey depuis début 2009. Elle est au bénéfice d'un CFC en électronique et s'occupe de la formation des apprenti·e·s.

Lors du souper d'entreprise, Laura DECLERS apprend, en discutant avec son collègue direct Jean BERNARDINI, que celui-ci gagne environ 1'000 frs de plus qu'elle par mois. Elle ne comprend pas pourquoi, puisqu'il n'a pas de CFC et ne possède que trois années d'expérience de plus qu'elle. Les deux apprentis entendent cette conversation.

DÉMARCHES INTERNES

Quelques jours plus tard, Laura DECLERS adresse un mail au directeur de DSA, en lui demandant un entretien au sujet de son salaire.

Lors de l'entretien, le directeur refuse d'augmenter le salaire de Laura DECLERS au niveau de celui de Jean BERNARDINI. Il estime que Laura DECLERS et son collègue bénéficient des mêmes augmentations annuelles, que la différence de salaire n'est pas si importante et qu'elle est justifiée par la plus longue ancienneté de Jean BERNARDINI. Le lendemain, malgré le refus du directeur, Laura DECLERS réitère sa demande d'augmentation par un nouveau mail.

DÉMARCHES AUPRÈS DE SPÉCIALISTES

Laura DECLERS s'adresse au Bureau de l'égalité pour comprendre s'il s'agit bien d'une inégalité entre les femmes et les hommes et pour connaître ses droits. Ce service lui confirme qu'au vu de la situation elle peut obtenir le même salaire que son collègue masculin, en application de la loi sur l'égalité. Le Bureau de l'égalité la soutient et l'aide à écrire un courrier au directeur de DSA. Ce dernier refuse d'entrer en matière et campe sur ses positions.

Laura DECLERS est décidée à agir, mais ses moyens ne lui permettent pas de mandater un·e avocat·e et elle ne possède pas d'assurance de protection juridique. Elle fait alors une demande d'assistance judiciaire au Tribunal de prud'hommes de l'Est vaudois à Vevey, en spécifiant qu'elle veut intentier un procès à son employeur pour discrimination salariale. Elle demande qu'un·e avocat·e d'office s'occupe de son cas et propose le nom de Me Figueira, spécialiste en droit du travail.

PRÉPARATION DE LA DEMANDE ET DES PREUVES

Une fois l'assistance judiciaire obtenue, Laura DECLERS se rend chez Me Figueira, munie du dossier qu'elle a préparé (contrat de travail, fiches de salaire, mails adressés au directeur, lettre du Bureau de l'égalité, etc.). En mars 2010, l'avocate de Laura DECLERS écrit à l'employeur qu'elle va ouvrir action au tribunal si celui-ci ne rectifie pas le salaire de Laura DECLERS.

Comme DSA ne change rien aux conditions salariales de Laura DECLERS, l'avocate dépose une demande au Tribunal de prud'hommes de l'Est vaudois, sans passer par la phase de conciliation, car Laura DECLERS veut en finir vite et souhaite de toute façon changer d'emploi.

La demande expose que Laura DECLERS est victime d'une discrimination salariale en raison de son sexe, que son collègue Jean BERNARDINI gagne plus qu'elle alors qu'il n'a pas de CFC et qu'il n'est pas responsable des apprenti·e·s (objet du litige).

L'avocate demande que le salaire de Laura DECLERS soit au moins équivalent à celui de son collègue et que le rattrapage se fasse depuis son engagement, soit depuis janvier 2009 (conclusions).

Pour prouver les faits qu'elle avance, l'avocate produit les mails échangés avec le directeur et propose au Tribunal l'audition des apprentis comme témoins. En même temps, elle demande que l'entreprise fournisse au Tribunal les fiches de salaire de Jean BERNARDINI, son contrat de travail et son cahier des charges.

Le Tribunal fixe à DSA un délai pour répondre, convoque les témoins et demande que les parties fournissent les pièces manquantes. Comme DSA est une petite entreprise avec peu de personnel, il n'est pas nécessaire d'ordonner une expertise pour établir si Laura DECLERS et Jean BERNARDINI ont un travail de valeur égale.

AUDIENCE DE JUGEMENT

A l'audience, le Président et les juges (assesseuses et assesseurs) entendent les deux apprentis ainsi que les témoins de l'entreprise DSA.

Ils examinent ensuite le contrat de Jean BERNARDINI, ses fiches de salaire et son cahier des charges, pour savoir s'il paraît vraisemblable qu'il y a eu une discrimination salariale liée au sexe.

Comme il y a bien une différence de salaire et que la discrimination paraît vraisemblable, c'est l'employeur DSA qui doit établir que cette différence est justifiée, par exemple par des tâches spécifiques ou l'ancienneté de Jean BERNARDINI. DSA échoue dans cette preuve et ne parvient pas à établir pourquoi ce dernier a droit à un salaire plus élevé de 1'000 frs par mois.

JUGEMENT

Le jugement est rendu le 27 mars 2011, d'abord sous la forme d'un dispositif, sans motivation.

Le texte de ce dispositif est le suivant :

- I.- Le salaire de Laura DECLERS doit être aligné sur celui de Jean BERNARDINI depuis le 1^{er} janvier 2009.
- II.- DSA est débitrice de Laura DECLERS d'un montant de CHF 27'000.00¹² brut au titre de salaire, avec intérêts à 5 %.

DSA veut comprendre la décision du Tribunal et demande la motivation écrite de ce dispositif (les considérants).

RECOURS

Dans les trente jours après avoir reçu les considérants, l'employeur adresse au Tribunal cantonal un appel, car il estime ne rien devoir à Laura DECLERS.

Considérant que le tribunal de première instance a bien jugé, la Cour d'appel civile rejette le recours et confirme le jugement du Tribunal de prud'hommes.

Vu la valeur litigieuse, DSA pourrait théoriquement saisir le Tribunal fédéral dans les trente jours, mais y renonce.

¹² Soit 1'000 frs par mois depuis le 1^{er} janvier 2009 jusqu'au jour du jugement (27 mois)

Cette partie présente les différents moyens à disposition pour faire valoir ses droits et offre une description détaillée de la procédure devant les tribunaux en matière de loi sur l'égalité.

1. LES POSSIBILITÉS D'ACTION

La LEg (art. 5) offre plusieurs possibilités pour faire reconnaître la discrimination en justice et la corriger. La victime peut demander de :

PRÉVENIR LA DISCRIMINATION - action en prévention, en interdiction, art. 5 al. 1 lit a LEg

Cette action permet de demander au tribunal qu'une discrimination imminente soit interdite ou que l'employeur y renonce.

- **EXEMPLE:** une grande entreprise a établi une nouvelle grille des fonctions et une nouvelle échelle salariale pour l'année suivante. Les employé·e·s de bureau, essentiellement des femmes, sont colloqués en classe 2, tandis que les magasiniers, tous des hommes, bénéficient de meilleures conditions salariales. Plusieurs employées de bureau demandent au tribunal à pouvoir bénéficier de conditions identiques aux magasiniers dès l'entrée en vigueur du nouveau système.

FAIRE CESSER UNE DISCRIMINATION - action en cessation, art. 5 al. 1 lit b LEg

Cette action permet de faire cesser une discrimination qui existe déjà.

- **EXEMPLE:** l'entreprise X ne prend en charge financièrement que les formations du personnel ayant un taux de d'activité dépassant 80%. Une collaboratrice travaillant à 70% saisit la justice pour que cette discrimination cesse.

CONSTATER UNE DISCRIMINATION - action en constatation, art. 5 al. 1 lit c LEg

Cette action permet uniquement de constater l'existence d'une discrimination.

Elle est utilisée par les organisations dont la tâche est de promouvoir l'égalité ou de défendre les intérêts des travailleuses et des travailleurs, lorsque les personnes discriminées ne souhaitent pas entamer elles-mêmes une procédure judiciaire, ou lorsque la discrimination vise un très grand nombre de personnes¹³.

- **EXEMPLE:** une collectivité publique n'engage que des architectes hommes pour la réalisation des travaux d'urbanisme. L'association professionnelle des femmes architectes ouvre action pour faire constater cette discrimination.

Sur la base du jugement obtenu par l'organisation, les personnes discriminées pourront réclamer directement à l'employeur ce qui leur est dû ou, en cas de refus, s'adresser elles-mêmes à la justice.

RÉCUPÉRER LA DIFFÉRENCE DE SALAIRE - action en paiement du salaire dû, art. 5 al. 1 lit d LEg

En cas de discrimination salariale, de discrimination à la promotion ou à la formation engendrant une différence de salaire, la victime peut obtenir le salaire auquel elle peut prétendre et récupérer la différence de salaire sur 5 ans au maximum.

- **EXEMPLE:** une collaboratrice d'une grande entreprise de quincaillerie, titulaire d'un CFC de vente, s'aperçoit que certains de ses collègues, du même âge qu'elle mais sans formation, gagnent davantage. Elle constate que cette différence existe depuis son engagement, quatre ans auparavant. Elle décide d'ouvrir action en justice pour deman-

¹³ Art. 7 LEg; voir p. 36 « Les parties au procès »

der que son salaire soit ajusté à celui de ses collègues et que la différence lui soit versée à compter de son entrée dans l'entreprise.

En plus de ces différentes actions, la victime de discrimination peut demander :

DES INDEMNITÉS LEG - art. 5 al. 2-4 LEg

En cas de discrimination à l'embauche, de licenciement discriminatoire ou de harcèlement sexuel, la victime peut obtenir des indemnités spéciales.

Ces indemnités sont versées à titre de sanction contre l'employeur ; elles ne sont pas liées à l'intention de discriminer de l'employeur ni à l'existence d'un dommage. Elles sont fixées en fonction du type de discrimination et de la gravité de la discrimination ; elles sont calculées en un certain nombre de mois de salaire.

- **EXEMPLE :** une collaboratrice a résilié son contrat de travail après avoir subi du harcèlement sexuel au sein de l'entreprise. Elle ouvre action en justice pour faire reconnaître le harcèlement sexuel et demande une indemnité de 2 mois de salaire.

DES DOMMAGES-INTÉRÊTS ET LE TORT MORAL - art. 5 al. 5 LEg, 41 et 49 CO

La victime de discrimination peut aussi obtenir des dommages-intérêts et la réparation du tort moral.

Pour toucher des dommages-intérêts, la victime doit établir qu'elle a subi un dommage matériel (par exemple : frais médicaux consécutifs à un harcèlement, nouveau salaire inférieur après un licenciement discriminatoire, etc.).

Une indemnité pour tort moral peut entrer en ligne de compte uniquement si la victime a subi une atteinte grave à sa personnalité, qui a engendré une souffrance psychique ou physique.

- **EXEMPLE (SUITE) :** la collaboratrice harcelée a dû, suite à ces faits, se rendre chez son médecin à plusieurs reprises. Elle pourra réclamer, en plus des indemnités LEg, la part non remboursée de son traitement médical, les frais de déplacement, ainsi qu'une somme couvrant son tort moral.

TABLEAU COMPARATIF

TYPE DE DISCRIMINATION	PRÉPARATION DU DOSSIER (voir p. 20)	DÉLAI POUR AGIR EN JUSTICE	SANCTIONS En plus des dommages-intérêts et du tort moral
DISCRIMINATION À L'EMBAUCHE	Demander à l'employeur de motiver le refus d'embauche par écrit	3 mois depuis le refus d'embauche (lettre ou avis oral)	Maximum 3 mois de salaire prévu pour la fonction à titre d'indemnité LEg
DISCRIMINATION EN COURS D'EMPLOI (attribution des tâches, promotion, formation, etc.)	Etablir un dossier (demandes, réponses, lettres, mails, comparatif entre les sexes, etc.)	Tant que le préjudice dure ou dans les 10 ans après la mesure discriminatoire	Interdiction, cessation, constatation du comportement discriminatoire Eventuellement salaire dû (salaire plus élevé que la victime aurait obtenu si elle avait été promue, formée, etc.)
DISCRIMINATION SALARIALE	Etablir un dossier (échelle des salaires, demandes d'augmentation, fiches de salaire de collègues, tableau comparatif entre les fonctions, etc.)	5 ans dès le dernier salaire discriminatoire	Salaire dû et différentiel sur 5 ans
LICENCIEMENT DISCRIMINATOIRE (discrimination dans la résiliation des rapports de travail)	Demander à l'employeur les motifs du congé par écrit Déterminer la durée du délai de congé (cf. contrat, règlement d'entreprise, convention collective) ► S'opposer par écrit au licenciement pendant le délai de congé	► Dans les 180 jours depuis la fin du contrat de travail (fin du délai de congé)	Maximum 6 mois de salaire à titre d'indemnité LEg
HARCÈLEMENT SEXUEL	Informar l'employeur du harcèlement dans la mesure du possible Etablir un dossier (liste des faits, traces écrites, témoins, etc.)	Dans les 10 ans à partir du dernier acte incriminé	Maximum 6 mois de salaire moyen suisse à titre d'indemnité LEg
CONGÉ REPRÉSAILLES (après s'être plainte d'une discrimination)	Demander les motifs du congé par écrit Chercher le lien entre la plainte pour discrimination et le congé Etablir un dossier	► Dans le délai de congé	Réintégration ou maximum 6 mois de salaire à titre d'indemnité [336a CO]

2. LA MÉDIATION

La médiation est un nouvel outil de résolution des conflits qui peut s'intégrer à une procédure judiciaire ou s'en détacher totalement. Cet outil permet de régler un conflit à l'amiable, par la voie de la négociation, grâce à l'intervention d'une médiatrice ou d'un médiateur neutre et indépendant¹⁴.

La médiation présente le grand avantage d'éviter le stress d'un procès. Elle ne peut toutefois être mise en œuvre que si les deux parties sont d'accord d'entrer dans le processus et que leurs relations ne sont pas trop tendues. Elle est, par exemple, très intéressante si l'employé-e souhaite rester au service de son employeur.

Depuis le 1^{er} janvier 2011, la médiation peut entrer dans le cadre de la procédure judiciaire et remplacer la conciliation¹⁵. Elle peut aussi intervenir plus tard, même à l'audience. Si une solution est trouvée, elle sera soumise au tribunal pour ratification et aura les effets d'un véritable jugement.

3. LE TRIBUNAL COMPÉTENT

L'autorité compétente se détermine en fonction de la localisation géographique de l'affaire et du montant que la victime de discrimination demande à son employeur, qu'on appelle la « valeur litigieuse » (par exemple: le salaire dû, les indemnités, le tort moral, etc.).

Le tribunal géographiquement compétent est celui du siège de l'entreprise ou du lieu où l'activité professionnelle se déroule principalement.

¹⁴ Le Tribunal cantonal vaudois tient à jour la liste des médiatrices et médiateurs civils agréés.

¹⁵ Voir p. 37 « La conciliation »

Dans le canton de Vaud, les instances suivantes sont compétentes :

- jusqu'à 30'000 francs de valeur litigieuse : Tribunal de prud'hommes (Lausanne, Est vaudois, La Côte, Broye et Nord vaudois), composé d'un-e président-e et de deux assesseuses ou assesseurs représentant les employeurs et les employé-e-s
- entre 30'001 et 100'000 francs : Tribunal d'arrondissement (Lausanne, Est vaudois, La Côte, Broye et Nord vaudois), composé d'un-e président-e et de deux juges
- dès 100'001 francs : Chambre patrimoniale cantonale à Lausanne, composée de trois président-e-s.

Si la demande en justice ne vise pas le paiement d'une somme d'argent, le Tribunal de prud'hommes est toujours compétent (exemple : faire uniquement constater une discrimination).

4. LES PARTIES AU PROCÈS

La personne qui prend l'initiative de saisir la justice est nommée « partie demanderesse ». Ce peut être :

- la personne qui se sent discriminée (action individuelle)
- une organisation indépendante constituée depuis deux ans au moins ayant pour but de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes ou de défendre les intérêts des travailleuses et des travailleurs, comme un syndicat ou une association féminine¹⁶.

La partie contre qui l'action est dirigée est nommée « partie défenderesse » ; il s'agit toujours de l'employeur. L'individu qui commet la discrimination (la personne qui prononce le licenciement, qui fixe les salaires, qui harcèle, etc.) n'est pas directement visé par la procédure ; c'est l'employeur qui est responsable de son comportement.

¹⁶ Art. 7 LEg ; voir p. 31 « Constater une discrimination »

DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2011, LES CONFLITS FONDÉS SUR LA LEG AVEC DES EMPLOYEURS PRIVÉS SONT SOUMIS À LA PROCÉDURE SIMPLIFIÉE DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE SUISSE. LA PROCÉDURE EST GRATUITE

5. LA CONCILIATION

La procédure judiciaire commence, en principe, par la conciliation. Toutefois, la partie demanderesse peut y renoncer, notamment pour ne pas être confrontée à son employeur ou pour gagner du temps.

Une possibilité mais pas une obligation

AUTORITÉ COMPÉTENTE

L'autorité de conciliation, dans le canton de Vaud, est la commission de conciliation de chaque tribunal compétent¹⁷.

Cette autorité de conciliation est toujours composée d'un-e président-e et de deux juges (les assesseuses ou assesseurs), qui représentent à part égale employeurs et employé-e-s ainsi que femmes et hommes.

DEMANDE

Pour ouvrir la procédure en conciliation, il faut déposer une demande écrite devant la commission de conciliation. Le formulaire officiel « *Requête de conciliation – art. 202 CPC* » peut être utilisé¹⁸.

¹⁷ Voir p. 35 « Le tribunal compétent »

¹⁸ Voir p. 44 « Formulaires – Requête de conciliation »

La demande indique :

- les deux parties
- l'objet du litige (la discrimination dont on se plaint)
- les conclusions (ce qu'on souhaite obtenir : le salaire dû, les indemnités, etc.).

AUDIENCE

L'autorité de conciliation fixe une audience dans les deux mois. A cette audience, les parties peuvent se faire assister par un·e avocat·e ou accompagner par une personne de leur choix.

L'audience de conciliation n'est, en principe, pas publique. Les propos qui y sont tenus ne figurent pas dans le procès-verbal de conciliation et ne pourront pas être pris en compte dans la suite de la procédure.

L'autorité de conciliation a plusieurs compétences. Elle donne des conseils juridiques aux parties et tente de trouver un accord. Si un accord est trouvé, l'autorité de conciliation le consigne dans le procès-verbal ; celui-ci est signé par les parties. L'accord déploie alors tous ses effets.

Si les parties ne trouvent pas d'accord, l'autorité de conciliation a plusieurs outils en main :

- **La décision :** jusqu'à 2'000 francs, l'autorité de conciliation peut rendre une décision, qui équivaut à un jugement.
- **La proposition de jugement :** l'autorité de conciliation peut aussi proposer aux parties une décision. Cette possibilité est intéressante si les parties sont d'accord de concilier, mais n'ont pas trouvé de solution concrète. Si aucune des parties ne s'oppose à la proposition de jugement dans les vingt jours, cette dernière sera considérée comme acceptée et déploiera ses effets. Dans le cas contraire, une autorisation de procéder sera délivrée.

- **L'autorisation de procéder :** si aucun accord ne peut être trouvé, l'autorité de conciliation délivre une « autorisation de procéder », qui permet de poursuivre la procédure, en portant le litige devant le tribunal dans un délai de trois mois.

6. LA DEMANDE EN JUSTICE

Si la partie demanderesse a renoncé à la conciliation, si aucun accord de conciliation n'a pu être trouvé ou si la médiation a échoué, la partie demanderesse doit adresser sa demande directement au tribunal compétent¹⁹.

La demande est en principe rédigée par écrit et signée, ou éventuellement dictée au greffe du tribunal. Le formulaire officiel « *Demande simplifiée* – art. 244 CPC » peut être utilisé²⁰.

La demande indique :

- les deux parties
- l'objet du litige (la discrimination)
- la valeur litigieuse (le montant chiffré de ce qui est demandé)
- les conclusions (ce qu'on souhaite obtenir : le salaire dû, les indemnités, etc.).

Si la victime de discrimination a déjà passé par la conciliation, elle pourra utiliser le même texte, mais en utilisant le formulaire adéquat. Elle devra ajouter la « valeur litigieuse » en chiffrant exactement le montant qu'elle réclame.

¹⁹ Voir p. 35 « Le tribunal compétent »

²⁰ Voir p. 48 « Formulaires – Demande en justice »

Il est nécessaire d'annexer à la demande :

- l'autorisation de procéder, en cas d'échec de la conciliation, ou la déclaration de renonciation à la procédure de conciliation
- les preuves déjà disponibles (contrat de travail, lettre de licenciement, certificats de salaire, entretien d'appréciation, etc.).

7. AU TRIBUNAL**L'AUDIENCE**

Après avoir reçu la demande de la personne discriminée, le tribunal accorde un délai à l'employeur pour répondre ou fixe directement l'audience. En principe, une seule audience est nécessaire.

Les faits et les preuves

Dans les litiges fondés sur la LEg, le tribunal est soumis à la *maxime inquisitoire sociale*²¹ et doit établir d'office les faits. A cet effet, la ou le président interroge les parties et les témoins sont entendu-e-s.

En cas de discrimination salariale, si le tribunal n'a pas les compétences techniques pour juger si deux fonctions sont de *valeur égale*²³ ou pour évaluer la politique salariale de l'entreprise, il peut ordonner une expertise par des spécialistes externes²⁴.

Le tribunal peut demander, au cours de la procédure, que le Bureau cantonal de l'égalité entre les femmes et les hommes fasse une appréciation du dossier, pour déterminer s'il y a ou non discrimination à raison du sexe²².

L'allègement du fardeau de la preuve

La personne victime d'une discrimination à raison du sexe bénéficie d'une facilité de procédure, appelée « allègement du fardeau de la preuve » (art. 6 LEg). Cela signifie que les autorités judiciaires n'exigent pas la preuve absolue de la discrimination, mais se contentent d'une vraisemblance, sauf pour le harcèlement sexuel et la discrimination à l'embauche.

En pratique, la personne discriminée devra apporter le plus d'éléments possibles pour rendre vraisemblable la discrimination. Si la vraisemblance est établie, c'est l'employeur qui devra alors prouver que la différence de traitement repose sur des facteurs objectifs et non sur le sexe.

- **EXEMPLE:** Mme X et M. Y sont comptables dans deux services distincts de la même entreprise active dans toute la Suisse. Comme Mme X gagne 20% de moins que son collègue, elle ouvre action devant le tribunal compétent.

L'autorité judiciaire estime que la discrimination est vraisemblable, car leur cahier des charges est semblable, que Mme X et M. Y ont les mêmes responsabilités et gèrent un budget identique. Toutefois, l'employeur prouve que la différence de salaire n'est pas due au sexe, mais repose sur le fait que M. Y a une formation plus poussée que Mme X, une expérience professionnelle plus longue et parle couramment le suisse allemand. L'inégalité salariale repose dans ce cas sur des facteurs objectifs.

²¹ Voir le site www.leg.ch/procedure/ch

²² Art. 4 al. 3 de la loi d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LVLEg): « Dans les litiges relevant de la LEg, l'autorité appelée à statuer peut demander au Bureau cantonal de l'égalité d'émettre une appréciation sur la base du dossier. Elle peut également requérir du Bureau de l'égalité toutes les informations nécessaires à l'accomplissement de sa tâche. »

²³ Voir p. 14 « La discrimination salariale »

²⁴ Mémento sur les expertises judiciaires en matière de discrimination salariale, Bureau fédéral de l'égalité, 7 mars 2008

JUGEMENT

Après la dernière audience, le tribunal se retire et prend sa décision sur la base du dossier et de ce qui s’est dit en audience.

Le jugement est ensuite rédigé et envoyé aux parties en deux étapes. D’abord, les parties reçoivent uniquement la décision du tribunal, appelée le **dispositif**. Si elles souhaitent faire recours ou si elles veulent connaître le raisonnement du tribunal, les parties doivent demander, dans les dix jours, la motivation écrite de ce dispositif, qu’on nomme les **considérants**.

RECOURS

Le jugement est attaquant de deux manières distinctes, l’appel ou le recours, en fonction du montant encore litigieux entre les parties. L’appel permet de revoir l’ensemble du dossier, les faits et le droit, alors que seul le droit peut être revu dans le cadre d’un recours.

TYPE DE CONTESTATION	MONTANT ENCORE LITIGIEUX	JURIDICTION CANTONALE DE RECOURS	MOYENS
RECOURS	< CHF 10'000.-	Chambre des recours du Tribunal cantonal	Le droit
APPEL	≥ CHF 10'000.-	Cour d’appel civile du Tribunal cantonal	Les faits et le droit

L’arrêt cantonal pourra être attaqué au Tribunal fédéral à condition que la valeur litigieuse soit supérieure à 15'000 francs ou qu’il s’agisse d’une affaire de principe.

8. LA PROCÉDURE DANS LES RAPPORTS DE TRAVAIL DE DROIT PUBLIC

La LEg s’applique aussi aux collectivités publiques. Seules certaines règles de procédure changent.

PERSONNEL DE L'ÉTAT DE VAUD

Le tribunal compétent, quelle que soit la valeur litigieuse, est le *Tribunal de prud’hommes de l’administration cantonale* (TRIPAC), à Lausanne. La procédure applicable est celle qui a cours devant les tribunaux de prud’hommes ordinaires²⁵.

PERSONNEL DE LA CONFÉDÉRATION

Si aucun accord ne peut être trouvé entre les parties, une décision est rendue par l’autorité d’engagement. L’employé-e doit former un recours interne à l’administration fédérale contre cette décision. C’est uniquement après ce recours interne qu’un recours auprès d’une autorité judiciaire (Tribunal administratif fédéral de 1ère instance) est possible. Ce jugement peut ensuite être attaqué au Tribunal fédéral, qui fonctionne alors comme autorité de recours.

PERSONNEL DES COMMUNES ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

L’autorité à qui s’adresser et la procédure dépendent du contrat de travail ou du statut applicable. Dans la majorité des cas, les juridictions ordinaires de droit du travail sont compétentes.

²⁵ Voir p. 37 et suivantes

9. FORMULAIRES

DEMANDE D'ASSISTANCE JUDICIAIRE

Le site de l'État de Vaud à l'adresse www.vd.ch/assistance-judiciaire contient toutes les explications utiles relatives à l'assistance judiciaire et à la marche à suivre pour l'obtenir, ainsi que les formulaires de demande.

REQUÊTE DE CONCILIATION

Formulaire proposé par l'Office fédéral de la justice

Adresse de l'autorité de conciliation:

Date d'émission:

Requête de conciliation
Art.202 CPC

1 Demandeur

Nom *	Rue *	N°	Numéro de téléphone
Prénom *	Case postale		Numéro de téléphone portable
ou raison sociale *	NPA * Lieu *		Adresse e-mail
Profession	Lieu d'origine		Traduction nécessaire ?
Date de naissance	Nationalité		☐ Oui
			Langue

* à indiquer obligatoirement

2 Représentant

Nom	Rue	N°	Numéro de téléphone
Prénom	Case postale		Numéro de téléphone portable
	NPA	Lieu	Adresse e-mail

3 Défendeur

Nom *	Rue *	N°	Numéro de téléphone
Prénom *	Case postale		Numéro de téléphone portable
ou raison sociale *	NPA * Lieu *		Adresse e-mail
Profession	Lieu d'origine		Traduction nécessaire ?
Date de naissance	Nationalité		☐ Oui
			Langue

* à indiquer obligatoirement

4 Représentant

Nom	Rue	N°	Numéro de téléphone
Prénom	Case postale		Numéro de téléphone portable
	NPA	Lieu	Adresse e-mail

5 Conclusions ¹

☐ l'opposition formée concernant la poursuite n° _____ de l'office des poursuites de _____ doit être levée.

☐ frais à la charge du défendeur

6 Objet du litige ²

7 Demande de médiation ³

☐ Les soussignés requièrent que la procédure de conciliation soit remplacée par une médiation (art. 213 CPC).

Signature demandeurSignature défendeur

.....

☐ Les parties requièrent que la procédure de conciliation soit remplacée par une médiation (art. 213 CPC). Le consentement des deux parties découle de la déclaration jointe / de la convention de médiation.

☐ Le demandeur requiert que la procédure de conciliation soit remplacée par une médiation au sens des art. 213 ss. CPC ⁴

8 Date

.....

9 Signature ⁵

.....

La requête peut être adressée à l'autorité de conciliation sous forme d'un document papier ou électronique. Si les actes et les annexes sont adressés sur papier, un exemplaire doit être transmis à l'intention de l'autorité de conciliation et un à l'intention de chaque partie adverse. Les documents adressés sous forme électronique doivent être certifiés par la signature électronique reconnue de l'expéditeur (art. 130 et 131 CPC) ; la transmission par courrier électronique ordinaire n'est pas admise.

¹ La requête doit contenir les conclusions : que veut le demandeur du défendeur ? Par ex. : « Le demandeur requiert que le défendeur soit condamné à lui verser CHF 3'000.00, plus intérêts à 5 % à partir du 1.1.2011 ».

² L'objet du litige doit être décrit en quelques phrases ou mots-clefs. Le demandeur doit notamment indiquer la nature de sa prétention (par ex. le prix de vente d'un réfrigérateur). Donner une motivation est possible, mais non nécessaire.

³ Si toutes les parties en font la demande, la procédure de conciliation peut être remplacée par une médiation (art. 213 CPC). Même dans ce cas, l'instance est introduite par le dépôt de la requête de conciliation (art. 62 CPC), la prescription est interrompue (art. 135, ch. 2, CO) et les éventuels délais sont respectés (art. 64, al. 2, CPC). Les parties se chargent de l'organisation et du déroulement de la médiation (art. 215 CPC). Les frais de la médiation sont à leur charge, à moins que le droit cantonal ne prévoie des dispenses de frais.

⁴ Pour que la procédure de conciliation soit remplacée par une médiation, la partie adverse doit aussi avoir demandé une médiation (par ex. à l'audience de conciliation).

⁵ Le requérant doit signer la demande en personne s'il n'a pas de représentant. S'il a un représentant, celui-ci doit signer la demande et présenter une procuration. Si le requérant est une personne morale, la personne habilitée à la représenter par sa signature conformément au registre du commerce ou bénéficiant d'un pouvoir de représentation fondé sur une procuration signe la demande. L'extrait du registre du commerce ou la procuration doit être joint.

DEMANDE EN JUSTICE

Formulaire proposé par l'Office fédéral de la justice

Adresse du tribunal :

Date d'émission :

Demande simplifiée
Art. 244 CPC

1 Demandeur

Nom *	Rue * N°	Numéro de téléphone
Prénom *	Case postale	Numéro de téléphone portable
ou raison sociale *	NPA * Lieu *	Adresse e-mail
Profession	Lieu d'origine	Traduction nécessaire ? ☐ Oui
Date de naissance	Nationalité	Langue

* à indiquer obligatoirement

2 Représentant

Nom	Rue N°	Numéro de téléphone
Prénom	Case postale	Numéro de téléphone portable
	NPA Lieu	Adresse e-mail

3 Défendeur

Nom *	Rue * N°	Numéro de téléphone
Prénom *	Case postale	Numéro de téléphone portable
ou raison sociale *	NPA * Lieu *	Adresse e-mail
Profession	Lieu d'origine	Traduction nécessaire ? ☐ Oui
Date de naissance	Nationalité	Langue

* à indiquer obligatoirement.

4 Représentant

Nom	Rue N°	Numéro de téléphone
Prénom	Case postale	Numéro de téléphone portable
	NPA Lieu	Adresse e-mail

5 Conclusions ¹

6 Valeur litigieuse ²

7 Objet du litige ³**8 Annexes**

- ☐ procuration du représentant
- ☐ autorisation de procéder
- ☐ déclaration de renonciation à la procédure de conciliation ⁴
- ☐ autres titres invoqués comme moyens de preuve :

9 Date**10 Signature ⁵**

La demande peut être adressée au tribunal sous forme d'un document papier ou électronique. Si les actes et les annexes sont adressés sur papier, un exemplaire doit être transmis à l'intention du tribunal et un à l'intention de chaque partie adverse. Les documents adressés sous forme électronique doivent être certifiés par la signature électronique reconnue de l'expéditeur (art. 130 et 131 CPC) ; la transmission par courrier électronique ordinaire n'est pas admise.

¹ La demande doit contenir les conclusions: que veut le demandeur du défendeur? Par ex., dans un litige concernant une créance: 1. Le demandeur requiert que le défendeur soit condamné à lui verser CHF 3'000.00, plus intérêts à 5 % à partir du 1.1.2011. 2. es frais et les dépens doivent être mis à la charge du défendeur. Ou, si une réquisition de poursuite est déjà déposée:

1. Le demandeur requiert que le défendeur soit condamné à lui verser CHF 3'000.00, plus intérêts à 5 % à partir du 1.1.2011.

2. L'opposition formée concernant la poursuite n° de l'office des poursuites de doit être levée.

3. Les frais et les dépens doivent être mis à la charge du défendeur.

² La valeur litigieuse est déterminée par les conclusions. Il n'est pas nécessaire de l'indiquer si le litige porte sur une créance d'un montant donné. Les intérêts et les frais de la procédure en cours ou d'une éventuelle publication de la décision et, le cas échéant, la valeur résultant des conclusions subsidiaires ne sont pas pris en compte. Lorsque l'action ne porte pas sur le paiement d'une somme d'argent déterminée, le tribunal détermine la valeur litigieuse si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur ce point ou si la valeur qu'elles avancent est manifestement erronée (art. 91 CPC).

Les revenus et prestations périodiques ont la valeur du capital qu'ils représentent. Si la durée des revenus et prestations périodiques est indéterminée ou illimitée, le capital est constitué du montant annuel du revenu ou de la prestation multiplié par vingt; s'il s'agit de rentes viagères, le montant du capital correspond à sa valeur actualisée (art. 92 CPC).

³ L'objet du litige doit être décrit en quelques phrases ou mots-clefs. Le demandeur doit notamment indiquer la nature de sa prétention (par ex. le prix de vente d'un réfrigérateur). Donner une motivation est possible, mais non nécessaire.

⁴ Dans les litiges patrimoniaux d'une valeur litigieuse de CHF 100'000.00 au moins, les parties peuvent renoncer à la procédure de conciliation d'un commun accord. Le demandeur peut décider unilatéralement de renoncer à la procédure de conciliation lorsque le domicile ou le siège du défendeur se trouve à l'étranger ou que son lieu de résidence est inconnu, ou bien dans les litiges relevant de la loi sur l'égalité (art. 199 CPC).

⁵ Le demandeur doit signer la demande en personne s'il n'a pas de représentant. S'il a un représentant, celui-ci doit signer la demande et présenter une procuration. Si le requérant est une personne morale, la personne habilitée à la représenter par sa signature conformément au registre du commerce ou bénéficiant d'un pouvoir de représentation fondé sur une procuration signe la demande. L'extrait du registre du commerce ou la procuration doit être joint.

10. LÉGISLATION ET BIBLIOGRAPHIE

LÉGISLATION FÉDÉRALE

- Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg)
- Code des Obligations du 30 mars 1911 (article 319 à 362 CO)
- Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 (CPC)
- Loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000 (LPers)
- Loi sur le travail (LTr) du 13 mars 1964 & Ordonnances 1 et 2
- Commentaire du SECO sur la loi sur le travail et ses ordonnances

LÉGISLATION CANTONALE

- Loi d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LVLEg)
- Règlement sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration cantonale vaudoise (Régali) du 23 décembre 2004
- Loi sur le personnel de l'État de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers-VD)
- Règlement sur le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale (RTRIPAC) du 9 décembre 2002
- Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010

BIBLIOGRAPHIE

ARIOLI Kathrin/FURRER ISELI Felicitas, L'application de la loi sur l'égalité aux rapports de travail de droit public, Bâle, Genève (Helbing & Lichtenhahn, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes) 2000.

AUBERT Gabriel/LEMPEN Karine (édit.), Commentaire de la loi fédérale sur l'égalité, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Université de Genève, Slatkine, 2011.

AUBRY GIRARDIN Florence, Egalité salariale et décisions judiciaires: questions pratiques du point de vue de la justice, *in* Pratique juridique actuelle 9/2005, p. 1062 ss.

BARONE Anne-Marie, Loi sur l'égalité: une protection relative, *in* Plaidoyer 6/1999, p. 41 ss.

BARONE Anne-Marie, Loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes: règles spéciales de procédure, *in* Revue de l'avocat 5/2003, p. 158 ss.

BERSIER Eric, Les diverses méthodes d'évaluation et de comparaison des salaires, *in* Panorama en droit du travail [WYLER R., édit.], Berne (Stämpfli) 2009, p. 381 ss.

BIGLER-EGGENBERGER Margrith/KAUFMANN Claudia (édit.), Commentaire de la loi sur l'égalité, Lausanne (Union syndicale suisse, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Réalités sociales) 2000.

COSSALI-SAUVIN Monique, La loi sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995, *in* Journée 1995 de droit du travail et de sécurité sociale, vol. 15 [AUBERT G., édit.], Zurich (Schulthess) 1999, p. 57 ss.

FLÜCKIGER Yves, Approche économique des discriminations salariales et de l'évaluation des dommages subis, *in* Pratique juridique actuelle 11/2001, p.1340 ss.

GOGNIAT Elise, Comment faire respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, La Chaux-de-Fonds (Centre d'étude des droits de la personnalité CEDP) 1/2007.

JACCOTTET TISSOT Catherine, Harcèlement sexuel et loi sur l'égalité, *in* Plaidoyer 2/1999, p. 50 ss.

JACCOTTET TISSOT Catherine, Les procès en égalité: de l'exigence de justice à la pratique, *in* Pratique juridique actuelle 12/2004, p. 1514 ss.

KAUFMANN Claudia/STEIGER-SACKMANN Sabine (édit.), Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, 2ème éd., Bâle (Helbing & Lichtenhahn) 2009.

LEMPEN Karine, Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et la responsabilité civile de l'employeur. Le droit suisse à la lumière de la critique juridique féministe et de l'expérience états-unienne, Genève, Zurich (Schulthess) 2006.

LEMPEN Karine, Aperçu de la jurisprudence relative au harcèlement sexuel sur le lieu de travail, *in* Pratique juridique actuelle 11/2006, p. 1404 ss.

LEMPEN Karine, Prévention et sanction du harcèlement sexuel – Les difficultés liées à la mise en oeuvre de mesures au sein des entreprises, *in* Pratique juridique actuelle 11/2006, p. 1432 ss.

LEMPEN Karine, Au-delà du mobbing: le harcèlement sexuel comme outil de maintien du système de genre, *in* Wandel der Geschlechter-

verhältnisse durch Recht ? [ARIOLI K./COTTIER M./FARAHMAND P./KÜNG Z., édit.], Lachen, St-Gall (Dike) 2008, p. 149 ss.

LEUBA Audrey (2000), Harcèlement sexuel: plaidoyer pour une application raisonnable de la loi, *in* Mélanges SCHÜPBACH, p. 125 ss.

MATEFI Gabriella, Salaire selon la loi du marché et coûts de formation: des motifs objectifs pour justifier des différences de salaires ?, *in* Pratique juridique actuelle 11/2001, p. 1329 ss.

MÜLLER Corina, L'égalité de traitement entre femmes et hommes dans les rapports de travail, *in* L'eupéanisation du droit privé: vers un code civil européen ? [WERRO F., édit] Fribourg (Ed. Universitaires) 1998, p. 97 ss.

RAMSEYER Jeanne/MÜLLER Corina, Une loi éprouvée, mais encore méconnue, *in* Pratique juridique actuelle 11/2006, p. 1337 ss.

STAUBER-MOSER Susy, Egalité des salaires et jurisprudence du Tribunal fédéral, *in* Pratique juridique actuelle 11/2006, p. 1364 ss.

STUTZ Heidi/SCHÄR MOSER Marianne/FREIVOGEL Elisabeth (2005), Evaluation portant sur l'efficacité de la loi sur l'égalité. Rapport de synthèse. Sur mandat de l'Office fédéral de la justice, Berne, Binnigen (Bureau BASS, Bureau a & o, Etude d'avocate E. Freivogel) 2005.

STUTZ Heidi, Quand faire valoir ses droits sera devenu une chose tout à fait normale..., *in* Pratique juridique actuelle 11/2006, p. 1398 ss.

WERRO Franz/VIRET Marjolaine, Egalité entre femmes et hommes: la responsabilité civile de l'employeur, *in* L'égalité entre femmes et hommes en Suisse et dans l'UE [EPINEY A./VON DANKELMANN I., édit] Zurich (Schulthess) 2004, p. 89 ss.

ADRESSES ET LIENS UTILES



ADRESSES

Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes

Rue Caroline 11
1014 Lausanne
T 021 316 61 24
F 021 316 59 87
info.befh@vd.ch
www.vd.ch/egalite

Centre social protestant - permanence juridique

Lausanne, Bex, Montreux, Morges,
Nyon, Orbe, Payerne, Renens,
Vevey, Yverdon
T 021 560 60 60
info@csp-vd.ch
www.csp.ch

Permanence Juridique de la Maison de la Femme

Fondation Madeleine Moret
Avenue Églantine 6
1006 Lausanne
T 021 323 33 22
www.maisondelafemme.ch

Permanence de l'Ordre des avocats vaudois

Lausanne, Nyon, Vevey, Yverdon
www.oav.ch

Bureau Information Femmes

Maison de la Femme
Avenue Églantine 6
1006 Lausanne
T 021 320 04 04
Rue du Clos 8
1800 Vevey
T 021 923 78 50
www.bif-vd.ch

Syndicat UNIA Vaud

Place de la Riponne 4
Case postale 7667
1002 Lausanne
T 021 310 66 00
vaud@unia.ch
www.vaud.unia.ch

Syndicat SSP Vaud

Avenue Ruchonnet 45
Case postale 1234
1001 Lausanne
T 021 341 04 10
vaud@ssp-vpod.ch
www.ssp-vaud.ch

Fédération syndicale SUD

Service public
Place Chauderon 5
1003 Lausanne
T 021 351 22 50
sud-vd@bluewin.ch
www.sud-vd.ch

Groupe IMPACT

Rue Caroline 2
1014 Lausanne
T 021 316 59 99
www.vd.ch/fr/autorites/
groupe-impact/

LIENS

Jurisprudence et droit de l'égalité

www.leg.ch

Jurisprudence vaudoise

www.vd.ch/jurisprudence
www.droitsuissedutravail.ch/jurisprudence.php
www.leg.ch/jurisprudence

Tribunaux vaudois

www.vd.ch/fr/autorites/ordre-judiciaire

Tribunal compétent

www.vd.ch/fr/themes/etat-droit-finances/justice/competences

Assistance judiciaire

www.vd.ch/assistance-judiciaire

Médiation

www.mediation-oav.ch

Conférence romande de l'égalité

www.egalite.ch

Conférence suisse des déléguées à l'égalité

www.equality.ch
www.equality-salaire.ch

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes

www.ebg.admin.ch

Harcèlement sexuel

www.non-c-non.ch
www.harcelementsexuel.ch

Calculateur de salaire

www.egalitedessalaires.ch
www.lohnrechner.ch/index.F.html



Rédaction

Laure Jaton, juriste (BEFH)

Christine Sattiva Spring, avocate

Concept de communication

Stéphanie Siggen

Graphisme

Sophie Jaton

Édition

© Bureau de l'égalité entre les femmes
et les hommes du canton de Vaud (BEFH)

Deuxième édition, juillet 2011.



BUREAU DE L'ÉGALITÉ
entre les femmes et les hommes

Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes
du canton de Vaud

11, rue Caroline - 1014 Lausanne

T 021 316 61 24 - info.befh@vd.ch - www.vd.ch/egalite