

LA LOI SUR L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES VOUS PROTÈGE

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

A photograph of two women in an office setting. One woman, wearing a green shirt and glasses, is seated in a grey and orange ergonomic office chair, facing away from the camera towards a computer monitor. The other woman, wearing a white shirt, is standing behind her, looking at the same monitor and smiling. The background is a solid orange wall. The floor is dark and reflective.

SALAIRE
PROMOTION
LICENCIEMENT
HARCÈLEMENT...

LA LOI SUR L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES 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. Il peut en outre être sollicité afin d'émettre une appréciation dans les litiges relevant de la LEg.



BUREAU DE L'ÉGALITÉ
entre les femmes et les hommes

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
TOUT SAVOIR SUR VOS DROITS	7
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	11
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	15
h. Le harcèlement sexuel	16
i. Le congé « représailles »	17
j. La discrimination positive	17
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 TRIBUNAUX	29
1. Les possibilités d'action	30
2. Les parties au procès	35
3. Le tribunal compétent	35
4. La conciliation	36
5. La médiation	38
6. La demande en justice	39
7. Au tribunal	40
8. La procédure dans les rapports de travail de droit public	42
9. Formulaire	43
ADRESSES ET LIENS UTILES	45
LÉGISLATION ET BIBLIOGRAPHIE	49
LOI FÉDÉRALE SUR L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES (LEg)	55

INTRODUCTION

Un mode d'emploi pour l'égalité

Plus de vingt ans après l'entrée en vigueur de la loi fédérale sur l'égalité (LEg), les discriminations entre les sexes perdurent dans le monde du travail. Dans le canton de Vaud, les femmes gagnent, en moyenne, 12,4% de moins que leur collègues masculins et lorsqu'elles occupent un poste de cadre, cet écart augmente à 18,8%. Par ailleurs, elles sont toujours moins nombreuses à ce type de poste que les hommes.

Rappelons pourtant que cette législation interdit toute discrimination à raison du sexe dans les rapports de travail. C'est d'ailleurs pour renforcer la mise en œuvre de cette législation que le Grand Conseil vaudois a adopté en 2017 des mesures mettant en place un contrôle ponctuel de l'égalité salariale. Ce contrôle sera effectué dans les entreprises bénéficiant d'un marché public et dans les entités bénéficiant d'une subvention.

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 comprendre les possibilités offertes par la LEg. Cette brochure s'adresse aux victimes de discriminations, aux professionnel·le·s qui les accompagnent, mais également aux employeurs et employeuses ainsi qu'aux administrations.

La brochure est complétée par le site d'egalite.ch¹, l'association des Bureaux cantonaux de l'égalité de Suisse romande, sur lequel sont mis à disposition des résumés de jurisprudence.

¹ www.egalite.ch

La réalisation de l'égalité dans les faits passe par une meilleure connaissance des outils et de la protection qu'offre la LEg aux femmes et aux hommes. C'est là l'un des objectifs de cette brochure réalisée par le Bureau cantonal de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH).



Jacqueline de Quattro

Conseillère d'État
Cheffe du Département du territoire et de l'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 fédérale².

La **loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes - la LEg³** - 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 employé·e·s d'une collectivité publique ou parapublique, engagé·e·s 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 PROTÉGÉ·E·S PAR LA LEg, QUEL QUE SOIT L'EMPLOYEUR OU LE TYPE D'ENTREPRISE. IL N'Y A AUCUNE EXCEPTION.

² Article 8 alinéa 3 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 : « 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. »

³ 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 sur le sexe, sans motif objectif.

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. Selon la doctrine dominante, cette énumération n'est pas exhaustive. Ainsi la discrimination fondée sur l'identité de genre est également interdite. En revanche, l'application de la LEg aux discriminations fondées sur l'orientation sexuelle est controversée.

LES CRITÈRES QUI REPOSENT SUR UN STÉRÉOTYPE (PRÉJUGÉ OU A PRIORI SUR LA NATURE OU LE RÔLE DES FEMMES ET DES HOMMES) NE SONT PAS ADMIS.

- **EXEMPLE :** refuser d'engager un homme dans une entreprise de vente par téléphone, car sa voix ne serait pas suffisamment « virile ».
- **EXEMPLE :** un employeur refuse systématiquement les promotions aux femmes ayant de jeunes enfants sous prétexte qu'elles sont moins disponibles dans leur travail.

- **EXEMPLE :** suite à des problèmes économiques, une entreprise licencie les femmes mariées en considérant que leur salaire n'est qu'un salaire d'appoint.

La LEg interdit tant les discriminations directes que les discriminations indirectes :

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.

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.

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.

La personne victime d'une discrimination à l'embauche ne pourra pas obtenir d'être engagée, mais pourra demander le versement d'une indemnité⁴.

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 :

⁴ Voir page 32 « Obtenir des indemnités LEg »

- la nature de l'engagement (fixe ou temporaire),
- le taux d'occupation,
- 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 activité professionnelle et obligations familiales.

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

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

C. 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, comme « les femmes ont moins d'habileté technique, un sens de l'écoute plus développé, les hommes sont moins minutieux, sont plus résistants, etc. ».

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

La personne à qui les tâches sont attribuées d'une façon discriminatoire pourra demander que cette inégalité cesse. 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.

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

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

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.

E. LA DISCRIMINATION DANS LA FORMATION

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

- **EXEMPLE :** Mme X, conductrice de minibus, demande à son entreprise d'être formée à la conduite de camions. Cette formation lui est refusée car elle manquerait de force physique.

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 lorsqu'une employée et son collègue, dans une même entreprise, touchent une rémunération différente pour un travail égal ou de valeur égale, sans motif objectif.

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

Il n'est pas toujours facile de déterminer si un travail est de valeur égale à un autre. C'est pourquoi, si le dossier est soumis à la justice, le tribunal pourra ordonner une expertise par des spécialistes externes⁵.

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 également le différentiel salarial sur une période rétroactive de cinq ans maximum.

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. 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)⁶. Dans ce cas, il vaut la peine de consulter au plus vite des spécialistes (avocat·e, syndicat).

⁵ Voir page 40 « Audience – Les faits et les preuves »

⁶ Voir page 34 « Tableau comparatif »

La victime d'un licenciement discriminatoire ne pourra pas obtenir sa réintégration dans l'entreprise. Seules des indemnités pourront lui être versées⁷.

H. LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel est une forme grave de discrimination à raison du sexe. Il peut s'agir d'un comportement de caractère sexuel non désiré ou d'un autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle.

Le harcèlement sexuel peut notamment se manifester par :

- des propos sexistes, obscènes, grossiers, transphobes ou homophobes
- des plaisanteries douteuses à caractère sexuel
- 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.
- avances accompagnées de promesses, de récompenses ou de menaces de représailles

Pour savoir si un comportement est admissible, on examine avant tout la façon dont ce comportement est ressenti par la victime, et non l'intention de la personne qui harcèle⁸. Ainsi, l'humour ou une réelle attirance ne justifie en aucun cas un comportement déplacé si la victime en ressent un malaise.

⁷ Voir page 32 « Obtenir des indemnités LEg »

⁸ Les tribunaux suisses se réfèrent en général à la sensibilité d'une personne raisonnable du même sexe confrontée à une telle situation.

La LEg oblige l'employeur à prendre des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel dans son entreprise et, cas échéant, à y mettre fin. Si l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires, la victime pourra ouvrir action contre lui pour obtenir des indemnités.

Par ailleurs, la victime peut également agir contre l'auteur-e du harcèlement sur la base du droit civil (art. 41 CO) et/ou du droit pénal.

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 la durée des démarches menées pour défendre ses droits 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. 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 pour sa garderie. 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 hommes⁹. Ce service public offre gratuitement des renseignements généraux sur le droit de l'égalité et une première orientation pour les personnes qui se sentent discriminées.

Les syndicats, les associations professionnelles ou féminines 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, et retranscrire par écrit les entretiens oraux, voire en confirmer la teneur par un courrier électronique ;
- **relever les noms des collègues ou autres personnes** qui pourraient attester de certains événements, afin de pouvoir les faire citer comme témoins le cas échéant ;
- **demandeur par écrit les motifs des décisions de l'employeur.**

⁹ Voir page 46 « Adresses »

En fonction de la discrimination dont il est question, différents 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 (uniquement dans les rapports de droit privé).

Essayer d'obtenir :

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

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

Joindre si possible au dossier :

- son contrat de travail et son cahier des charges
- les évaluations annuelles, cas échéant, le(s) certificat(s) de travail intermédiaire(s)
- 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 tâches ou les conditions de travail 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, messages (sms, WhatsApp, Facebook, etc.) ayant une connotation sexuelle ou sexiste
- la retranscription des propos inacceptables
- tout autre document qui pourrait établir le harcèlement sexuel
- une liste des personnes qui pourraient témoigner.

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

Un syndicat, une association ou un-e avocat-e spécialisé-e 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

Une procédure fondée sur la LEg est gratuite. Toutefois, l'assistance d'un·e avocat·e engendre des coûts. Si la personne discriminée n'a pas les moyens financiers nécessaires 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 judiciaire¹⁰ au tribunal compétent¹¹.

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 de 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.

¹⁰ Voir page 43 « Formulaires »

¹¹ Voir page 35 « Le tribunal compétent »

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 depuis début 2010. 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 CHF 1'000 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 que celle-ci 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 de son canton pour comprendre s'il s'agit bien d'une discrimination entre les femmes et les hommes et pour connaître ses droits. Ce service lui confirme qu'au vu de la situation elle pourrait réclamer le même salaire que son collègue masculin, en application de la loi sur l'égalité. Un dossier est envoyé au directeur de DSA. Ce dernier refuse d'entrer en matière et campe sur ses positions.

Laura DECLERS est décidée à agir en justice. Elle décide de prendre contact avec Me Figueira, spécialiste en droit du travail, afin de discuter de la procédure et de la possibilité d'adresser au tribunal une demande d'assistance judiciaire car ses moyens financiers sont faibles et elle ne dispose pas d'une assurance de protection juridique.

Elle se rend chez Me Figueira, munie du dossier qu'elle a préparé (contrat de travail, fiches de salaire, mails adressés au directeur, etc.).

PRÉPARATION DE LA DEMANDE ET DES PREUVES

En mars 2011, une fois l'assistance judiciaire obtenue, 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 compétent¹², 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

¹² Voir page 35 « Le tribunal compétent »

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 2010 (*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 les tâches sont similaires, 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 tribunal entend les parties ainsi que les témoins.

Il examine 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 CHF 1'000 par mois.

JUGEMENT

Le jugement est rendu le 27 mars 2012, 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 2010.
- II.- DSA est débitrice de Laura DECLERS d'un montant de CHF 27'000¹³ 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 un appel au tribunal cantonal¹⁴, car il estime ne rien devoir à Laura DECLERS. Considérant que le tribunal de première instance a bien jugé, le tribunal cantonal rejette l'appel et confirme le jugement du premier tribunal.

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

¹³ Soit CHF 1'000 par mois depuis le 1^{er} janvier 2010 jusqu'au jour du jugement (27 mois)

¹⁴ Voir page 42 « Voies de recours »

SAISIR LES TRIBUNAUX

Cette partie présente les différents moyens à disposition pour faire valoir ses droits. Elle décrit la procédure devant les tribunaux en matière de rapport de travail de droit privé.

Les spécificités de la procédure pour les rapports de travail de droit public sont précisées au point 8.

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 colloqué-e-s en classe 2, tandis que les magasiniers, tous des hommes, bénéficient de meilleures conditions salariales. Plusieurs employées de bureau demandent au tribunal de 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 d'occupation 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 notamment 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 personnes¹⁵.

- **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. Dans une telle situation, il faut savoir que l'action des organisations n'interrompt pas la prescription de l'action individuelle.

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 dans la promotion ou 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

¹⁵ Art. 7 LEg; voir page 35 « Les parties au procès »

constate que cette différence existe depuis son engagement, quatre ans auparavant. Elle décide d'ouvrir action en justice pour demander que son salaire soit ajusté à celui de ses collègues et que la différence lui soit versée à compter de son entrée en fonction.

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

En cas de discrimination à l'embauche, de licenciement discriminatoire et 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. L'indemnité maximale ne dépasse pas l'équivalent de 6 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.

OBTENIR DES DOMMAGES-INTÉRÊTS ET LA RÉPARATION DU 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 (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 citées, 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, 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 + 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	Informers 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. 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 féminine (action collective)¹⁶.

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

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.

3. LE TRIBUNAL COMPÉTENT

Pour les rapports de droit privé, 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.).

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

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

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

- jusqu'à 30'000 francs de valeur litigieuse : Tribunal des 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
- pour les montants supérieurs à 30'000 francs : Tribunal d'arrondissement (Lausanne, Est vaudois, La Côte, Broye et Nord vaudois), composé d'un-e président-e et de deux juges
- pour les montants supérieurs à 100'000 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 des prud'hommes est toujours compétent (exemple : faire uniquement constater une discrimination).

4. 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 composée d'un-e président-e de l'autorité de première instance et d'une représentation paritaire d'employeurs et d'employé-e-s qui doit être constituée d'un homme et d'une femme.

REQUÊTE

Pour ouvrir la procédure en conciliation, il faut déposer une requête qui peut prendre la forme écrite ou être dictée au greffe de l'autorité de conciliation. Le formulaire officiel «Requête de conciliation – art. 202 CPC» peut être utilisé¹⁷.

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 au 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 au procès-verbal ; celui-ci est signé par les parties. L'accord déploie alors les mêmes effets qu'un jugement entré en force.

¹⁷ Voir page 43 « Formulaires »

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

- **La décision :** l'autorité de conciliation peut, sur requête de la partie demanderesse et lorsque la valeur litigieuse ne dépasse pas CHF 2'000, 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 20 jours, cette dernière sera considérée comme acceptée et déploiera ses effets. En revanche, si l'une des parties s'oppose à cette proposition, une autorisation de procéder sera délivrée à la partie demanderesse.
- **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 l'autorité compétente dans un délai de trois mois.

5. LA MÉDIATION

La médiation est un nouvel outil de résolution des conflits qui peut s'articuler dans le cadre d'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 indépendant-e.

Depuis le 1^{er} janvier 2011, la médiation peut entrer dans le cadre de la procédure judiciaire et remplacer la conciliation¹⁸. 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.

¹⁸ Voir page 36 « La conciliation »

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.

Contrairement à la conciliation, la médiation doit être prise en charge financièrement par les parties.

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 tribunal¹⁹.

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.)
- la date et la signature.

Si la victime de discrimination est déjà passée par la conciliation, elle pourra utiliser le même texte, mais en utilisant le formulaire adéquat.

¹⁹ Voir page 35 « Le tribunal compétent »

²⁰ Voir page 43 « Formulaires »

Elle devra ajouter la «valeur litigieuse» en chiffrant exactement le montant qu'elle réclame.

Il est nécessaire d'annexer à la demande :

- la procuration de la représentante ou du représentant (si un·e avocat·e représente la partie)
- 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

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.

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. Le ou la président·e interroge les parties et les témoins sont entendu·e·s.

En cas de discrimination salariale, si le tribunal n'a pas les compétences tech-

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.

²¹ Le tribunal peut ordonner spontanément l'administration de preuves (documents, témoins, etc.). Ceci ne dispense pas les parties de collaborer activement à la procédure

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.»

niques pour juger si deux fonctions sont de valeur égale²³ ou pour évaluer la politique salariale de l'entreprise, une expertise doit être ordonnée auprès de spécialistes externes²⁴.

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 dont elle se plaint.

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, ce qui lui permet de traiter une plus grande variété de dossiers. L'inégalité salariale repose dans ce cas sur des facteurs objectifs.

²³ Voir page 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.

Une fois sa décision prise, il charge le greffier ou la greffière de rédiger le jugement, qui contiendra les faits de la cause qui ont été retenus, le raisonnement juridique et le dispositif. Il arrive toutefois que le tribunal n'adresse aux parties que le dispositif. Dans ce cas, si une partie souhaite connaître la motivation, il doit demander les considérants au tribunal dans les 10 jours.

VOIES DE RECOURS

Le jugement peut être contesté dans les 30 jours auprès du Tribunal cantonal 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. Le montant encore litigieux doit être égal ou supérieur à CHF 10'000 pour qu'une décision soit susceptible d'appel.

L'arrêt cantonal pourra être attaqué au Tribunal fédéral à condition que la valeur litigieuse soit supérieure à CHF 15'000 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 la procédure civile.

PERSONNEL DE LA CONFÉDÉRATION

Si aucun accord ne peut être trouvé entre les parties, une décision est rendue par l'autorité d'engagement. Un recours auprès du Tribunal administratif fédéral est possible. Dans le cas des décisions qui touchent à la question de l'égalité des sexes, le jugement peut 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.

9. FORMULAIRES

Le site de l'État de Vaud (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 le formulaire de demande. Le site de l'Office fédéral de la justice propose plusieurs formulaires pour les requêtes et les demandes en justice (<https://www.bj.admin.ch/bj/fr/home/publiservice/service/zivilprozessrecht/parteieingabenformulare.html>).

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
info.befh@vd.ch
www.vd.ch/egalite

Centre social protestant - permanence juridique

Lausanne, Bex, 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
udf@maisondelafemme.ch
www.maisondelafemme.ch

Bureau Information Femmes

Maison de la Femme
Avenue Églantine 6
1006 Lausanne
T 021 320 04 04

Permanence sans rendez-vous également à Vevey, Morges et Yverdon

www.bif-vd.ch

Syndicat UNIA Vaud

Place de la Riponne 4
Case postale 7667
1002 Lausanne
T 0848 606 606
vaud@unia.ch
www.vaud.unia.ch

Syndicat SSP Vaud

Avenue Ruchonnet 45
Case postale 1324
1003 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
info@sud-vd.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
www.gleichstellungsgesetz.ch

Jurisprudence

www.leg.ch/jurisprudence

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.lohnrechner.bfs.admin.ch
www.lohnrechner.ch

Médiation

www.mediation-oav.ch

LÉGISLATION ET BIBLIOGRAPHIE



LÉGISLATION FÉDÉRALE

- Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes du 24 mars 1995 (LEg) - RS 151.1
- Code des obligations, Loi fédérale complétant le code civil, du 30 mars 1911 (art. 319 à 362 CO) - RS 220
- Code de procédure civile du 19 décembre 2008 (CPC) - RS 272
- Loi sur le personnel de la Confédération du 24 mars 2000 (LPers) - RS 172.220.1
- Loi sur le travail du 13 mars 1964 (LTr) - RS 822.11 & Ordonnances 1 et 2 - RS 822.111 et 822.112

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) - RSV 173.63
- Règlement sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration cantonale vaudoise du 23 décembre 2004 (Régäl) - RSV 173.63.1
- Loi sur le personnel de l'État de Vaud du 12 novembre 2001 (LPers-VD) - RSV 172.31
- Règlement sur le Tribunal de prud'hommes de l'Administration cantonale du 9 décembre 2002 (RTRIPAC) - RSV 172.31.6
- Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010 (CDPJ) - RSV 211.02

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 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.

DUNAND Jean-Philippe/LEMPEN Karine/MAHON Pascal (édit.), L'égalité entre femmes et hommes dans les relations de travail. 1996-2016 : 20 ans d'application de la LEg, Genève/Zurich (Schulthess) 2016

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

GRAF Roman, L'égalité femme-homme : une nouvelle exigence. Le contrôle de l'égalité salariale dans le cadre des marchés publics, *in* Marchés publics 2016 [ZUFFEREY J.-B./BEYELER M./SCHERLER S.], Zurich (Schulthess) 2016

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, Harcèlement sexuel : plaidoyer pour une application raisonnable de la loi, *in* Mélanges en l'honneur de Henri-Robert Schüpbach, Bâle/Genève (Helbing & Lichtenhahn) 2000.

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.

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO, Direction du travail, Commentaire du SECO sur la loi sur le travail et ses ordonnances, Berne, 2011.

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

STUTZ Heidi/SCHÄR MOSER Marianne/FREIVOGEL Elisabeth (2005), Évaluation portant sur l'efficacité de la loi sur l'égalité. Rapport de synthèse. Sur mandat de l'Office fédéral de la justice, Berne, Binningen (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, Égalité 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.

LOI FÉDÉRALE SUR L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES (LEg)

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

du 24 mars 1995 (Etat le 1^{er} janvier 2017)

*L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,
vu les art. 4, al. 2, 34ter, al. 1, let. a, 64 et 85, ch. 3, de la constitution¹,
vu le message du Conseil fédéral du 24 février 1993²,
arrête:*

Section 1 But

Art. 1

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

Section 2 Egalité dans les rapports de travail

Art. 2 Principe

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux rapports de travail régis par le code des obligations³ et par le droit public fédéral, cantonal ou communal.

Art. 3 Interdiction de discriminer

¹ Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse.

RO 1996 1498

¹ [RS 13; RO 1981 1243] Aux disp. mentionnées correspondent actuellement les art. 8 al. 3, 41 al. 1 let. d, 122 und 173 al. 2 de la Cst. du 18 avr. 1999 (RS 101).

² FF 1993 I 1163

³ RS 220

² L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.⁴

³ Ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.

Art. 4 Harcèlement sexuel; discrimination

Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

Art. 5 Droits des travailleurs

¹ Quiconque subit ou risque de subir une discrimination au sens des art. 3 et 4 peut requérir le tribunal ou l'autorité administrative:

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

² Lorsque la discrimination porte sur un refus d'embauche ou la résiliation de rapports de travail régis par le code des obligations⁵, la personne lésée ne peut prétendre qu'au versement d'une indemnité par l'employeur. Celle-ci est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire auquel la personne discriminée avait droit ou aurait vraisemblablement eu droit.

⁴ Nouvelle teneur selon le ch. 2 de l'annexe à la LF du 20 juin 2014 sur la formation continue, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2017 (RO 2016 689; FF 2013 3265).

⁵ RS 220

³ Lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal ou l'autorité administrative peuvent également condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, à moins que l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse.

⁴ En cas de discrimination portant sur un refus d'embauche, l'indemnité prévue à l'al. 2 n'excédera pas le montant correspondant à trois mois de salaire. Lorsque plusieurs personnes prétendent au versement d'une indemnité pour refus d'embauche à un même poste, la somme totale des indemnités versées n'excédera pas non plus ce montant. Lorsque la discrimination porte sur la résiliation de rapports de travail régis par le code des obligations ou sur un cas de harcèlement sexuel, l'indemnité prévue aux al. 2 et 3 n'excédera pas le montant correspondant à six mois de salaire.

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

Art. 6⁶ Allègement du fardeau de la preuve

L'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable; la présente disposition s'applique à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

Art. 7 Qualité pour agir des organisations

¹ Les organisations qui sont constituées depuis deux ans au moins et qui ont pour tâche, en vertu de leurs statuts, de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes ou de défendre les intérêts des travailleurs ont qualité pour agir en leur propre nom en vue de faire constater une discrimination, lorsqu'il paraît vrai-

⁶ Nouvelle teneur selon le ch. 2 de l'annexe à la LF du 20 juin 2014 sur la formation continue, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2017 (RO 2016 689; FF 2013 3265).

semblable que l'issue du procès affectera un nombre considérable de rapports de travail. Avant d'ouvrir la procédure de conciliation ou d'introduire action, ces organisations doivent donner à l'employeur concerné la possibilité de prendre position.

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

Section 3 Dispositions spéciales relatives aux rapports de travail régis par le code des obligations⁷

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

¹ La personne qui n'est pas engagée et qui se prévaut d'une discrimination peut exiger de l'employeur qu'il motive sa décision par écrit.

² La personne qui entend faire valoir son droit à une indemnité au sens de l'art. 5, al. 2, doit agir en justice dans les trois mois à compter du moment où le refus d'embauche lui a été communiqué, sous peine de péremption.

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

Lors de discrimination dans la résiliation du contrat de travail, l'art. 336b du code des obligations⁸ est applicable.

Art. 10 Protection contre le congé

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

⁷ RS 220

⁸ RS 220

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

³ Le travailleur qui entend contester la résiliation de son contrat de travail doit saisir le tribunal dans le délai du congé. Le juge peut ordonner le réengagement provisoire du travailleur pour la durée de la procédure lorsqu'il paraît vraisemblable que les conditions d'une annulation du congé sont remplies.

⁴ Le travailleur peut renoncer, au cours du procès, à poursuivre les rapports de travail et demander une indemnité au sens de l'art. 336a du code des obligations⁹ en lieu et place de l'annulation du congé.

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

Art. 11 et 12¹⁰

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

Art. 13

¹ Dans les rapports de travail de droit public, les voies de droit sont régies par les dispositions générales sur la procédure fédérale. L'art. 58 du statut des fonctionnaires du 30 juin 1927¹¹ est applicable s'agissant des recours contre les décisions portant sur les rapports de service du personnel fédéral.

⁹ RS 220

¹⁰ Abrogés par le ch. II 1 de l'annexe 1 au code de procédure civile du 19 déc. 2008, avec effet au 1^{er} janv. 2011 (RO 2010 1739; FF 2006 6841).

¹¹ [RS 1 459; RO 1958 1483 art. 27 let. c, 1997 2465 appendice ch. 4, 2000 411 ch. II 1853, 2001 894 art. 39 al. 1 2197 art. 2 3292 art. 2. RO 2008 3437 ch. I 1]. Voir actuellement les art. 35 et 36 de la loi du 24 mars 2000 sur le personnel de la Confédération (RS 172.220.1).

¹² RS 172.021

² En cas de discrimination lors de la création de rapports de travail, l'art. 5, al. 2, est applicable. En recourant directement contre la décision de refus d'embauche, les personnes dont la candidature n'a pas été retenue peuvent faire valoir leur droit à une indemnité.

³ Le personnel de la Confédération peut, dans le délai de recours prévu à l'art. 50 de la loi du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative¹², s'adresser à une commission de conciliation. Cette dernière conseille les parties et tente de les amener à un accord.¹³

⁴ ...¹⁴

⁵ La procédure est gratuite, sauf en cas de témérité. Pour la procédure devant le Tribunal fédéral, les frais sont régis par la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral^{15,16}.

Section 5 Aides financières

Art. 14 Programmes d'encouragement

¹ La Confédération peut allouer des aides financières à des organisations publiques ou privées qui mettent sur pied des programmes visant à favoriser la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle. Elle peut elle-même mettre sur pied de tels programmes.

² Les programmes peuvent porter notamment sur :

- a.¹⁷ la formation et le perfectionnement professionnels, en cours d'emploi ou non ;
- b. une meilleure représentation des deux sexes dans les différentes activités professionnelles, à toutes les fonctions et à tous les niveaux ;

¹³ Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 8 oct. 2004, en vigueur depuis le 1^{er} mars 2005 (RO 2005 1023; FF 2003 7135).

¹⁴ Abrogé par le ch. 1 de l'annexe à la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral, avec effet au 1^{er} janv. 2007 (RO 2006 1205; FF 2001 4000).

¹⁵ RS 173.110

¹⁶ Phrase introduite par le ch. 1 de l'annexe à la loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2007 (RO 2006 1205; FF 2001 4000).

¹⁷ Nouvelle teneur selon le ch. 2 de l'annexe à la LF du 20 juin 2014 sur la formation continue, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2017 (RO 2016 689; FF 2013 3265).

- c. des mesures permettant de mieux concilier les activités professionnelles et les obligations familiales ;
- d. la mise en place dans l'entreprise d'une forme d'organisation du travail ou d'une infrastructure favorisant l'égalité entre les sexes.

³ Les aides financières sont accordées en priorité pour des programmes ayant un caractère exemplaire ou novateur.

Art. 15 Services de consultation

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

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

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

Art. 16

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

² A cet effet, il assume notamment les tâches suivantes :

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

Section 7 Dispositions finales

Art. 17 Disposition transitoire

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

Art. 18 Référendum et entrée en vigueur

¹ La présente loi est sujette au référendum facultatif.

² Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur.

Date de l'entrée en vigueur : 1^{er} juillet 1996¹⁸

Modification de lois fédérales

...¹⁹

¹⁸ ACF du 25 oct. 1995

¹⁹ Les mod. peuvent être consultées au RO **1996** 1498



Rédaction

Laure Jatton, juriste (BEFH)

Christine Sattiva Spring, avocate

Concept de communication

Stéphanie Siggen

Graphisme

Sophie Jatton

Édition

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

Troisième édition, décembre 2017.



BUREAU DE L'ÉGALITÉ
entre les femmes et les hommes

Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH)
11, rue Caroline - 1014 Lausanne
T 021 316 61 24 - info.befh@vd.ch - www.vd.ch/egalite