



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'intérieur DFI
Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

Discrimination des mères et des femmes enceintes dans la vie professionnelle: mesures et actions de la Confédération

Isabelle Ernst-Pauchard, BFEG

9ème Réunion nationale de la Conférence suisse des
offices de conciliation au sens de la loi sur l'égalité, 10 novembre 2016 à Liestal



Mères licenciées: les médias en parlent

- Le Temps, 2 novembre 2016: Licenciées après un congé maternité, des jeunes mères témoignent
- 20minuten, 18 mai: Wegen Baby den Job los – drei Mütter erzählen
- Tagesanzeiger, 16 mai: Schwanger, entlassen, sucht
- Le Nouvelliste, 12 mai: Le Conseil fédéral veut combattre le licenciement des mamans
- 20minuten, 12 mai: Schwangere werden zunehmend diskriminiert
- Tageswoche, 15 mars: Kaum Mutter, schon auf der Strasse
- Tagesanzeiger du 22 février: Firmen entlassen frischgebackene Mütter
- Le Matin Dimanche, 21 février: Des femmes sont licenciées parce qu'elles ont eu un bébé



Statistiques

- **2013, COC:** 11 cas de licenciement pour cause de maternité et 6 en période d'essai pour cause de grossesse
- **1er semestre 2014, COC:** 15 cas de licenciement pour cause de maternité et 5 cas en période d'essai pour cause de grossesse
- **2015, autorité de conciliation du canton de Zurich:** 10 cas de congés liés à la grossesse, à la maternité ou à la garde d'enfants sur un total de 25 cas introduits ou pendants
- **www.gleichstellungsgesetz.ch entre 2013 et 2016:** 20 cas portent sur des congés liés à la maternité



Cadre juridique, rappel

- Le licenciement motivé par la grossesse ou la maternité est **discriminatoire** et donc illégal -> **art. 3 al. 1 LEg**
- Mais dans les faits, le licenciement **après la période de protection** reste effectif, même s'il est illicite
- La **sanction** consiste en une indemnité fixée par la/le juge et plafonnée à six mois de salaire -> **art. 5 al. 2 et 4 LEg**
- L'art. 10 LEg, qui donne la possibilité d'annuler un congé, n'est ici pas applicable



Réponse du Conseil fédéral aux récentes interventions parlementaires

- Interpellation Ruiz du 14 mars 2016 « [Devenir mère et se faire virer?](#) » et interpellation Schenker du 18 mars « [Licenciement à l'issue du congé-maternité](#) »
- Le Conseil fédéral reconnaît le problème
- La solution tient en partie à une meilleure [conciliation](#) des vies professionnelle et familiale, une des priorités de l'[initiative FKI](#)
- La garantie de l'égalité des chances joue un [rôle central](#) dans une plus forte participation des femmes au marché du travail
- Un [changement de perception](#) est nécessaire
- [La LEg est mal connue](#), des salarié-e-s, mais aussi des employeuses et employeurs, des juges et des avocat-e-s
- Le travail d'information et de sensibilisation par le BFEG est important

Postulat Naef 12.3543, rapport sur la discrimination

L'étude du CSDH sur l'accès à la justice en cas de discrimination liée au sexe constate des **obstacles procéduraux** de la **LEg**:

- Droit de **recours des organisations** limité à l'action en constatation de droit
- Difficulté d'apporter les **indices/preuves** nécessaires
- **Allègement du fardeau de la preuve** inapplicable dans la discrimination à l'embauche et le harcèlement sexuel
- **Sanctions** pas assez dissuasives
- **Frais de procédure de la partie adverse** en cas de déboutement
- Pas de service étatique avec **compétences d'investigation et d'intervention**
- Manque de **sensibilisation**
- Pas d'**enregistrement systématique** des cas



Conclusions du CF et réactions parlementaires

- Recommandations acceptées: sensibilisation, év. récolte de données
 - Le 18 août 2016, une Commission parlementaire réclame l'élaboration d'un plan d'action concret sur les recommandations
 - Le postulat Rytz du 17 juin 2016 réclame un rapport et un plan d'action sur les discriminations frappant les parents sur le marché de l'emploi
- > chiffres 2015 ESPA
- > conciliation
- > étude mandatée par le BFEG à l'Université de Genève



Différence salariale: cas CFF

- Audience publique du 19 mai 2016 au TAF, arrêt A-6157/2014
- Recours d'une agente commerciale
- Motifs: évaluation - ayant une incidence salariale - refusée pour cause d'absence liée à la grossesse/maternité
- En cause: règlement interne -> pas d'évaluation si absence de plus de 6 mois sur l'année, application par analogie au service militaire
- Pour le TAF, c'est une discrimination indirecte «justifiée»



Merci pour votre attention !

