

Égalité

Cet aide-mémoire vous donne un aperçu de la thématique de l'égalité des sexes sur le lieu de travail. Vous y trouverez, sous forme condensée, une définition de l'égalité, des informations sur les contenus de la loi sur l'égalité ainsi que la marche à suivre en cas de discrimination fondée sur le sexe, l'identité sexuelle ou l'orientation sexuelle.



Définition de l'égalité

Concrétiser une véritable égalité des chances

L'égalité signifie que toutes les personnes, indépendamment de leur sexe, de leur identité sexuelle ou de leur orientation sexuelle, ont les mêmes droits et les mêmes chances dans tous les domaines de la vie. L'égalité englobe non seulement l'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi celle des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres et intersexes (LGBTI+). La promotion de l'égalité vise à éliminer les inégalités et les discriminations et à créer une véritable égalité des chances.

Malgré diverses dispositions légales de protection contre la discrimination fondée sur le sexe, l'identité sexuelle et/ou l'orientation sexuelle, les discriminations restent présentes dans la vie quotidienne.

La loi règle l'égalité dans la vie professionnelle

L'actuelle loi fédérale sur la formation professionnelle (en vigueur depuis le 1er janvier 2004) fixe comme but «l'égalité effective entre les sexes» (art. 3, let. c, LFPr). L'égalité des sexes est inscrite dans la Constitution fédérale depuis 1981 déjà, et la loi sur l'égalité (LEg) est en entrée en vigueur le 1er juillet 1996. Cette dernière s'applique à tous les domaines de la vie professionnelle, donc aussi à la formation professionnelle initiale.

Concrètement, cela signifie que:

- la LEg interdit toute discrimination fondée sur le sexe dans le monde du travail. Cette interdiction s'applique de manière contraignante pendant toute la durée de la relation de travail, autrement dit depuis la publication de l'offre d'emploi jusqu'à la résiliation ou la dissolution du contrat de travail;
- les conditions de travail doivent être les mêmes pour les femmes et les hommes;
- les femmes et les hommes doivent recevoir le même salaire pour un travail identique ou équivalent;
- les femmes et les hommes doivent être protégés contre le harcèlement sexuel et sexiste sur leur lieu de travail (voir aide-mémoire «Harcèlement sexuel»);

- les femmes et les hommes doivent bénéficier d'un traitement égal en matière d'attribution des tâches, de formation et de perfectionnement, ainsi que de promotion;
- les femmes et les hommes ne peuvent pas être licenciés s'ils se plaignent de discriminations au sens de la LEg.

La loi sur l'égalité s'applique également aux discriminations fondées sur l'identité sexuelle, même si le texte ne mentionne que les femmes et les hommes. En revanche, elle ne s'applique pas aux discriminations fondées sur l'orientation sexuelle. Dans ce cas, les dispositions générales du droit du travail relatives à la protection de la personnalité (p. ex. l'art. 328 CO) peuvent être invoquées. De manière générale, les personnes en formation sont soumises à des devoirs de diligence et de protection accrues au sens du droit du travail.

S'il existe des directives concernant l'égalité des chances dans votre entreprise, informez-vous et appliquez-les dans votre activité de formateur/trice. Dans le cadre de vos tâches et compétences, favorisez un climat de travail exempt de discrimination et de harcèlement.

L'égalité vaut la peine

Un environnement de travail non discriminatoire améliore le bien-être des collaborateurs/trices. Le personnel est motivé, fournit un travail de qualité et s'investit pour l'entreprise. Les absences et les démissions sont moins fréquentes, et le savoir-faire reste plus longtemps dans l'entreprise. De plus, une entreprise bénéficie d'une image positive lorsqu'elle pratique le respect et la reconnaissance envers tous.

.....

Que faire, en tant que formateur/trice dans des cas concrets?

Si vous constatez ou apprenez qu'une personne en formation dans votre entreprise est victime d'une forme quelconque de discrimination en raison de son sexe, de son identité sexuelle ou de son orientation sexuelle, vous devez procéder comme suit:

- Cherchez le dialogue avec la personne concernée et prenez au sérieux ce qu'elle vous raconte.
- Protégez la personne en formation victime de discrimination jusqu'à ce que vous sachiez avec certitude ce qui s'est réellement passé.
- Discutez ensemble de ce qu'il faut faire.
- Ne prenez pas de décision sans consulter la personne en formation, vous pourriez lui nuire!
- Traitez l'incident de manière confidentielle, discrète et avec tact. Cela permettra de protéger la personnalité des personnes impliquées
- Si vous avez l'accord de la personne concernée, vous pouvez également informer son ou sa supérieur-e hiérarchique.
- Si votre entreprise dispose d'une charte concernant le respect sur le lieu de travail, informez-vous des mesures prévues.
- Si vous avez des questions ou si vous n'êtes pas sûr-e de la marche à suivre, demandez conseil à des spécialistes (voir les adresses à la fin de ce document).

Points importants:

Vous devez avoir conscience de la hiérarchie et du rapport de force entre les personnes en formation et les formateurs/trices. Créez un climat de confiance afin que les apprenti-e-s puissent vraiment se tourner vers vous en cas de problèmes. Vos propres opinions, attitudes et valeurs en matière de sexe, d'identité sexuelle et d'orientation sexuelle jouent également un rôle important à cet égard. Veillez donc à votre langage et à votre comportement au sein de l'entreprise et dans vos relations avec les personnes en formation. Donnez le bon exemple et engagez-vous activement en faveur d'une attitude respectueuse et non discriminatoire au sein de l'équipe.

Si, dans votre entreprise, vous êtes également le ou la supérieur-e hiérarchique des apprenti-e-s qui vous sont assignés, veuillez noter ce qui suit: en cas de rumeurs, de soupçons ou de signalements de harcèlement sexuel ou sexiste, vous êtes tenu -e d'agir immédiatement, conformément à la loi sur l'égalité. Dans de tels cas, vous ne pouvez plus garantir l'anonymat de la personne concernée. Votre obligation d'agir comprend en premier lieu la protection et le soutien immédiats de la personne concernée, ainsi que la clarification des accusations, les sanctions éventuelles et la communication au sein de l'équipe.

Il peut être judicieux de désigner une personne de confiance ou un service auquel les personnes en formation peuvent s'adresser en cas de discrimination fondée sur le sexe, l'identité sexuelle ou l'orientation sexuelle. Même en dehors de la formation professionnelle, une telle personne ou un tel service peut représenter une grande valeur ajoutée pour l'ensemble du personnel.

.....



Bases légales

Art. 3, let. c, LFPr, Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (RS 412.10)

LEg, Loi sur l'égalité (Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes, RS 151.1)

Cst. (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999, RS 101)

(Les lois peuvent être consultées par le biais du numéros RS sur: → [fedlex.admin.ch](https://www.fedlex.admin.ch))

.....

Liens importants

→ [formationprof.ch/adresses](https://www.formationprof.ch/adresses)

Liste des offices cantonaux de la formation professionnelle. Point de contact pour les premières informations et la transmission des adresses des services spécialisés.

→ [formationprof.ch/lexique](https://www.formationprof.ch/lexique)

Tous les termes importants de la formation professionnelle décrits dans des textes courts et informatifs.

→ ebg.admin.ch

Site internet du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), liens et références bibliographiques.

→ skmr.ch

Bases de données des cas de conciliation et des arrêts des tribunaux sur la base de la loi sur l'égalité.

→ equality.ch

Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité: accès aux bureaux cantonaux ou locaux chargés de la promotion de l'égalité, qui fournissent des informations et, dans certains cas, des conseils.

→ los.ch

Organisation lesbienne Suisse: faîtière nationale des lesbiennes, bisexuel-le-x-s et femmes queers.

→ pinkcross.ch

Organisation faîtière nationale des hommes gays et bisexuels en Suisse

→ tgns.ch

Transgender Network Switzerland: association suisse des personnes trans

.....

Références bibliographiques

→ gleichstellungsgesetz.ch

Haute école spécialisée de Lucerne, Travail social, La politique d'égalité en Suisse, juin 2017

→ egalite.ch

Conférence romande de l'égalité, La loi sur l'égalité entre femmes et hommes vous protège, Mode d'emploi pour comprendre la loi et faire valoir vos droits, Bureau de l'égalité entre la femme et l'homme du canton de Berne, deuxième édition, octobre 2022

Égalité – Élaboré en collaboration avec le groupe de travail Formation de la Conférence suisse des délégué-e-s à l'égalité → equality.ch

Édition novembre 2025

Cet aide-mémoire ainsi que d'autres aide-mémoire sont disponibles à l'adresse suivante:

→ formationprof.ch/aidememoire

© CSFO Berne

La reproduction intégrale ou partielle, sous forme imprimée ou électronique, est autorisée uniquement à des fins non commerciales et avec mention de la source.