

Nouveau guide sur la LEg et nouvelles jurisprudences sur le site leg.ch : VD 06.05.2020, FR (TF) 19.02.2020 et GE 16.04.2020

Harcèlement sexuel (orientation sexuelle)
et discrimination salariale (allègement du fardeau
de la preuve et absences liées à une grossesse).

- L'année 2021 sera marquée par la célébration de l'anniversaire des vingt-cinq ans de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes.

À cette occasion, egalite.ch a le plaisir d'annoncer la parution d'un nouveau guide, «[La loi fédérale sur l'égalité \(LEg\) devant les tribunaux](#)»¹, réalisé grâce aux aides financières du Bureau fédéral de l'égalité (BFEG). En libre accès, la version électronique² contient plusieurs liens hypertextes vers les résumés de jurisprudence réunis sur le site www.leg.ch.

TROIS NOUVEAUX RÉSUMÉS VIENNENT ENRICHIR LA COLLECTION :

- Dans deux cas ([VD 06.05.2020](#) et [FR \[TF\] 19.02.2020](#)), la plainte pour discrimination émane d'un homme. La première a été couronnée de succès (VD 06.05.2020). En effet, les tribunaux vaudois ont jugé que le fait de divulguer l'orientation sexuelle d'un employé (*outing*) en lui adressant en public une remarque ironique sur ses préférences sexuelles entre dans la notion de harcèlement sexuel (art. 4 LEg). En revanche, la seconde action intentée par un homme sur la base de la LEg n'a pas abouti au constat de la discrimination alléguée (FR [TF] 19.02.2020). [Egalite.ch](http://egalite.ch) s'étonne de l'absence de référence à l'allègement du fardeau de la preuve (6 LEg) dans cette affaire fribourgeoise relative à une plainte pour discrimination salariale.
- Une discrimination salariale n'a pas davantage été retenue dans une procédure genevoise ([GE 16.04.2020](#)) concernant une employée absente à plusieurs reprises – notamment en raison de la maternité – et qui, de ce fait, n'avait pas travaillé assez longtemps dans l'entreprise pour donner lieu à une évaluation susceptible d'entraîner un changement de classe salariale. Se référant à un arrêt du TF 8C_605/2016, cette affaire rappelle toutefois qu'une entreprise ne saurait refuser une augmentation de classe salariale uniquement en raison des absences liées à une grossesse lorsque la collaboratrice a travaillé, certes moins longtemps que ce qui est généralement requis, mais tout de même assez longtemps pour pouvoir être évaluée, et a donné satisfaction.