

### Egalité entre hommes et femmes

Si vous avez l'impression qu'une personne en formation dans votre entreprise est victime de discrimination sexiste, sous quelque forme que ce soit, ou si vous avez vent de telles présomptions, vous êtes légalement tenu-e d'intervenir.

Cherchez le dialogue avec la personne concernée.

Protégez la personne en formation victime de discrimination jusqu'à ce que vous sachiez avec certitude ce qui s'est effectivement produit.

Parlez ensemble de ce que vous pouvez entreprendre.

Ne décidez rien sans le consentement de la personne en formation; vous pourriez lui nuire !

Veillez aussi à protéger toute personne à qui l'on reproche d'exercer de la discrimination. Le reproche pourrait être injustifié. Ne nommez personne. Tout soupçon doit en principe être traité dans le respect de la confidentialité, de façon à protéger la personnalité tant de la victime que de la personne dont le comportement est supposé sexiste.

Si votre entreprise dispose d'un règlement concernant l'égalité entre hommes et femmes, informez-vous des mesures prévues.

Si aucune procédure n'est prévue au sein de votre entreprise, vous devez informer vos supérieurs. Si le problème ne peut être résolu, faites appel à une personne spécialisée dans le domaine.

Cet aide-mémoire vous donne un aperçu du thème abordé. Vous recevrez des indications, sous une forme condensée, sur ce que l'on entend par "égalité entre hommes et femmes" et sur la façon dont vous devez procéder. L'aide-mémoire contient des mesures de prévention et vous montre comment vous pouvez vous comporter au quotidien en tant que formatrice / formateur. Des adresses et des liens importants sont également indiqués à la fin du document.

Le thème de l'égalité ne concerne pas que les femmes. Les questions d'égalité touchent autant les hommes que les femmes. L'égalité entre hommes et femmes implique l'égalité des chances, et elle n'est pas non plus garantie partout pour les hommes.

## **Que faire dans des cas concrets en tant que formatrice / formateur?**

Prenez au sérieux toute personne en formation qui a le sentiment de ne pas recevoir les mêmes chances que les autres. Parlez avec elle pour savoir où elle ne se sent pas traitée à égalité et trouvez ensemble des propositions de solution qui conviennent aux deux parties. Si vous ne parvenez à aucune solution, adressez-vous à l'office cantonal de conciliation, à d'autres centres spécialisés ou à des spécialistes en la matière.

Il est important que vous connaissiez la teneur de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg). La loi interdit toute discrimination des travailleuses et des travailleurs en raison de leur sexe, ce qui signifie notamment que:

- le sexe ne doit jouer aucun rôle lors de l'engagement;
- les femmes et les hommes reçoivent le même salaire pour un travail de valeur égale;
- les femmes et les hommes doivent être protégés contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail;
- les femmes et les hommes sont traités à égalité lors de l'attribution des tâches et en cas de promotion;
- les femmes et les hommes ne peuvent pas être licenciés lorsqu'ils se plaignent de discrimination au sens de la LEg.

S'il existe des directives concernant l'égalité des chances dans votre entreprise, informez-vous et appliquez-les dans votre activité de formatrice / formateur.

## **Implications pendant la formation professionnelle initiale**

Une entreprise qui s'engage pour l'égalité des chances ne peut qu'en profiter sur le long terme. Les collaboratrices et collaborateurs savent qu'ils reçoivent un juste salaire et que la promotion se fait dans le respect de l'égalité. Cette certitude les motive à fournir un bon travail et à s'engager pour leur entreprise. Il en résulte moins de démissions; le savoir-faire reste plus longtemps au sein de l'entreprise.

## **Mesures de prévention**

Faites savoir dans l'entreprise que vous appliquez le principe de l'égalité des chances entre hommes et femmes, également au niveau de la formation professionnelle initiale. Etablissez des directives. Sensibilisez vos collaboratrices et collaborateurs, notamment vos apprenti-e-s, au thème de l'égalité.

Diriger et promouvoir, dans le respect de l'égalité, des personnes en formation signifie surtout oser remettre en question une compréhension des rôles bien ancrée et se montrer ouvert à des solutions non conventionnelles; un principe qui s'applique déjà à la sélection des apprenti-e-s: pourquoi ne pas aussi former des femmes dans les professions dominées par les hommes et envisager davantage d'hommes dans les professions majoritairement féminines? De telles décisions impliquent parfois de devoir procéder à des modifications pour s'adapter à la nouvelle situation. Si une entreprise de production dans laquelle les employés doivent parfois se changer se met à former des femmes, les responsables devront envisager la possibilité de créer des vestiaires séparés. Si un secteur de soins choisit de former plus d'hommes, il doit davantage s'adresser à ce groupe cible dans ses campagnes de publicité, et le faire aussi de manière adaptée au groupe en question.

De telles décisions nécessitent de la souplesse pour faciliter les évolutions nouvelles. Si, dans les années cinquante, on ne trouvait pour ainsi dire pas de femmes parmi les peintres qualifiés, elles forment à l'heure actuelle près de 30 pour cent des personnes en formation.

L'égalité des chances devrait aussi être mise en œuvre pour ce qui est de la promotion individuelle des apprenti-e-s. Dans de nombreux métiers, on observe un déséquilibre dans la répartition des sexes. Réaliser l'égalité des chances peut aussi signifier réduire ce déséquilibre et prendre des décisions dans la promotion des apprenti-e-s qui sont inhabituelles pour la branche, par exemple favoriser les femmes dans les professions artisanales et techniques ou les hommes dans les métiers de la santé.



## Situation juridique

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. 3c, 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 également à la formation professionnelle initiale, à savoir de l'engagement à la résiliation du contrat, en passant par la formation continue et le salaire. La loi sur l'égalité interdit les discriminations directes et indirectes ainsi que le harcèlement sexuel et les résiliations motivées par un désir de vengeance. Malgré une réglementation égale pour la femme et pour l'homme, il peut arriver que des discriminations se produisent, notamment en raison de la répartition des rôles dans la société.

## Dispositions légales

**Art. 3c, LFPr**, Loi sur la formation professionnelle (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 mentionnées peuvent être téléchargées à cette adresse; il suffit d'indiquer l'abréviation correspondante: [www.admin.ch/gov/fr](http://www.admin.ch/gov/fr))

## Liens

[www.ofp.formationprof.ch](http://www.ofp.formationprof.ch)

Les offices/services cantonaux de la formation professionnelle constituent une première source d'information. Ils communiquent les adresses de services spécialisés.

[www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch) (Nos prestations)

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG

[www.egalite.ch](http://www.egalite.ch)

Ce site réunit les adresses des bureaux cantonaux de l'égalité entre les femmes et les hommes de Suisse romande et présente un certain nombre de projets.

[www.equality.ch](http://www.equality.ch)

Site de la Conférence suisse des déléguées à l'égalité

Voir les rubriques Membres – Publications – Liens

[www.sefri.admin.ch](http://www.sefri.admin.ch)

(Thèmes > Formation professionnelle > Innovations et prestations particulières > Description de projets > Egalité entre hommes et femmes > exemples de projets consacrés à l'égalité des chances dans la formation professionnelle dans le cadre du 2e arrêté sur les places d'apprentissage)

[www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch)

(Thèmes > 20 - Situation économique et sociale de la population > Egalité entre hommes et femmes)

Données, indicateurs, statistiques, par exemple part des femmes dans les domaines formation et activité professionnelle

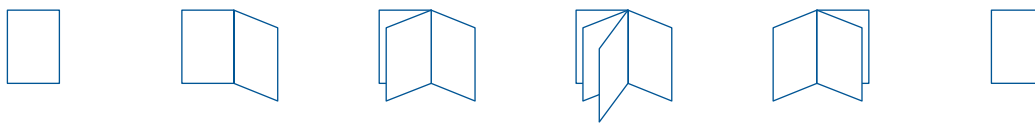
## Références bibliographiques

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG). Ed., *La loi sur l'égalité porte ses fruits*. La loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes a dix ans. (2006), F/A, dépliant gratuit, peut être téléchargé à l'adresse

[www.ebg.admin.ch](http://www.ebg.admin.ch) (Thèmes > Droit > Loi sur l'égalité)

Office fédéral de la statistique (OFS). Ed. *Modèles d'activité dans les couples, partage des tâches et garde des enfants*. Quelques éléments de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle: la Suisse en comparaison internationale. F/A, brochure gratuite, peut être téléchargée à l'adresse [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch) (Thèmes > 20 - Situation économique et sociale de la population > Egalité entre hommes et femmes)





Cet aide-mémoire fait partie de la série "Egalité des chances et traitement équitable":

<b>Introduction</b>	<a href="http://www.formationprof.ch/download/am200.pdf">www.formationprof.ch/download/am200.pdf</a>
Compensation des désavantages	<a href="http://www.formationprof.ch/download/am213.pdf">www.formationprof.ch/download/am213.pdf</a>
Dépendances	<a href="http://www.formationprof.ch/download/am210.pdf">www.formationprof.ch/download/am210.pdf</a>
Dépression et risque de suicide	<a href="http://www.formationprof.ch/download/am211.pdf">www.formationprof.ch/download/am211.pdf</a>
Dyslexie et dyscalculie	<a href="http://www.formationprof.ch/download/am204.pdf">www.formationprof.ch/download/am204.pdf</a>
<b>Egalité entre hommes et femmes</b>	<a href="http://www.formationprof.ch/download/am202.pdf">www.formationprof.ch/download/am202.pdf</a>
Grossesse et maternité	<a href="http://www.formationprof.ch/download/am208.pdf">www.formationprof.ch/download/am208.pdf</a>
Harcèlement sexuel	<a href="http://www.formationprof.ch/download/am209.pdf">www.formationprof.ch/download/am209.pdf</a>
Hygiène corporelle – tenue vestimentaire	<a href="http://www.formationprof.ch/download/am214.pdf">www.formationprof.ch/download/am214.pdf</a>
Immigration	<a href="http://www.formationprof.ch/download/am205.pdf">www.formationprof.ch/download/am205.pdf</a>
Maladie et accident	<a href="http://www.formationprof.ch/download/am203.pdf">www.formationprof.ch/download/am203.pdf</a>
Mobbing	<a href="http://www.formationprof.ch/download/am206.pdf">www.formationprof.ch/download/am206.pdf</a>
Protection des données et de la personnalité	<a href="http://www.formationprof.ch/download/am212.pdf">www.formationprof.ch/download/am212.pdf</a>
Racisme	<a href="http://www.formationprof.ch/download/am207.pdf">www.formationprof.ch/download/am207.pdf</a>
Violence	<a href="http://www.formationprof.ch/download/am201.pdf">www.formationprof.ch/download/am201.pdf</a>

**Aide-mémoire 202**  
**Egalité entre hommes et femmes**  
[www.am.formationprof.ch](http://www.am.formationprof.ch)

Edition juin 2018

© **CSFO Berne**

La reproduction intégrale ou partielle à des fins non lucratives est autorisée, y compris le stockage et l'utilisation sur des supports de données optiques et électroniques, moyennant l'indication de la source.

**CSFO** | Maison des cantons | Speichergasse 6 | Case postale | CH-3001 Berne  
Téléphone 031 320 29 00 | Fax 031 320 29 01 | [formationprof@csfo.ch](mailto:formationprof@csfo.ch)

[www.formationprof.ch](http://www.formationprof.ch)