

## Postulat Laure Jatton et consorts - Prévenir les licenciements abusifs au retour de maternité

### En période de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, les moyens d'actions du Bureau de l'égalité sont-ils suffisants pour soutenir les femmes licenciées lors de leur retour au travail l'après l'arrivée d'un enfant dans la famille ?

Une étude OFS de 2021 montre que près d'une femme active sur neuf quitte le marché du travail après une maternité. Une part importante de celles-ci sont même licenciées à leur retour de congé maternité malgré les protections légales existantes. L'étude BASS<sup>[1]</sup>, indique que « Plus de 10 % des femmes déclarent que leur employeur a abordé l'éventualité de résilier le contrat de travail d'un commun accord lors de l'annonce de leur grossesse, ou qu'il a évoqué un licenciement au terme du congé de maternité. Au total, 6 % des femmes interrogées ont renoncé de leur propre initiative à leur emploi après la naissance de leur enfant, et 3 % ont été licenciées par leur employeur au terme du délai de protection contre les licenciements. Par contre, on ne sait pas combien de femmes ont renoncé à leur emploi sous la pression de leur employeur. Nombre de mères qui travaillaient avant d'accoucher mais plus au terme de leur congé de maternité ont justifié cette période de chômage par le manque de volonté de leur ancien employeur de les garder à un taux d'occupation réduit. Une analyse réalisée spécialement pour la CHSS montre qu'au total, 11 % des femmes qui avaient un travail avant leur accouchement n'en avaient plus après leur congé de maternité, bien qu'elles souhaitent reprendre le travail ».

La presse s'en est d'ailleurs faite l'écho : la RTS<sup>[2]</sup>, en 2019, évoque une pratique illégale de certains employeurs : « selon une étude de l'institut BASS, 9% des employeurs déclarent licencier parfois ou souvent les femmes après leur grossesse ». Cet aveu découle encore des stéréotypes de genre persistants. TV5 Monde<sup>[3]</sup> évoque aussi qu'en Suisse, les femmes sont de plus en plus victimes de licenciements liés à leur grossesse.

Rappelons que pendant les 16 semaines qui suivent l'accouchement, le code des obligations protège les femmes d'un licenciement. Cette disposition légale est relativement bien connue des employeurs. Ce qui est largement moins connu des employeurs et encore moins des collaboratrices, c'est que la protection perdure et qu'au-delà de ces 16 semaines, une femme licenciée est également protégée par la Loi fédérale sur l'égalité s'il y a un lien entre licenciement et maternité. Difficulté supplémentaire : il appartient aux collaboratrices licenciées d'activer la protection offerte par la LEg, avec des preuves souvent difficiles à apporter. L'action repose entièrement sur les épaules des femmes, à un moment où elles doivent faire face à de nombreux défis (reprise de l'activité professionnelle, réorganisation familiale, acclimatation de l'enfant à la crèche, etc.). Ainsi, dans les faits, seule une infime minorité de femmes concernées décide d'entamer une action en justice et quand elles le font, les procédures se soldent généralement par une conciliation.

Lutter contre les discriminations à raison du sexe est l'une des missions du BEFH. A ce titre, le BEFH met à disposition une brochure explicative qui informe sur la protection offerte par la LEg, mais cela n'est de loin pas suffisant.

Une femme victime d'un licenciement discriminatoire, notamment post maternité, doit pouvoir bénéficier d'un soutien expert afin d'analyser la situation et pouvoir être accompagnée dans ces démarches difficiles.

Le BEFH, indique<sup>[4]</sup> offrir « gratuitement des renseignements sur le droit de l'égalité et des consultations si nécessaires. Toute demande est traitée de manière confidentielle ».

Le BEFH est d'ailleurs reconnu pour son expertise en la matière puisque, de par la loi vaudoise d'application de la LEg (LVLEg), il reçoit (ou devrait recevoir) une copie de toutes les décisions des tribunaux vaudois fondées sur la LEg. Le BEFH peut même, dans les litiges fondés sur cette loi, intervenir comme bureau expert auprès des tribunaux et donner son appréciation du dossier, pour autant qu'il soit sollicité.

Au vu de ce qui précède, j'ai l'honneur de demander au Conseil d'Etat d'examiner les pistes qui permettraient de mieux informer les victimes de discriminations sur la possibilité d'obtenir gratuitement des renseignements et des consultations, notamment en cas de licenciement au retour d'un congé maternité et d'inciter les tribunaux à requérir une appréciation sur la base du dossier, afin de permettre une réelle application de l'égalité dans les faits.

Je demande en outre que le Conseil d'Etat publie les statistiques relatives au nombre de consultations délivrées par le BEFH en matière de discriminations, notamment en cas de licenciements au retour d'une maternité avec l'issue de ces dernières ainsi que les statistiques relatives aux appréciations délivrées sur demande des tribunaux (nombre et issue des procédures).