

# FR\_GERICHTE 601 2020 88 vom 24. September 2021

FR Kantonsgericht, 2021-09-24, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr\\_gerichte\\_601\\_2020\\_88](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/fr_gerichte_601_2020_88)

FR: FR\_GERICHTE 601 2020 88 du 24 septembre 2021

IT: FR\_GERICHTE 601 2020 88 del 24 settembre 2021

## Regeste

Arrêt de la Ie Cour administrative du Tribunal cantonal | Amtsträger der Gemeinwesen

## Erwägungen

### E. 12

novembre 2019 informant l'ensemble des collaborateurs du SFN que F. \_\_\_\_\_ allait débiter son activité de garde-faune le 1er mars 2020, annexe au courrier du 12 mai 2021), ce qui démontre que l'autorité n'a pas – à tout le moins plus – de volonté d'écarter les femmes;

Tribunal cantonal TC Page 8 de 9 que la renonciation de F. \_\_\_\_\_ au poste semble avoir été motivée par le fait que les conditions-cadre du métier étaient difficiles. En effet, H. \_\_\_\_\_ a expliqué que le poste n'était pas compatible avec la vie de famille, ce qui a déjà poussé des hommes à démissionner : « Les conditions-cadr[e] ne sont pas optimales pour les femmes, ou pour la vie familiale en général. Des hommes ont quitté leur poste pour de telles raisons, après la naissance d'un enfant par exemple. On travaille à l'amélioration de ces conditions » (PV de la séance du 29 mai 2021, p. 8), « J'étais déçu et triste lorsque F. \_\_\_\_\_ a renoncé au poste. Il semble qu'elle ait discuté avec un garde-faune originaire du canton d'Argovie, lequel lui a expliqué les conditions-cadr[e], les contraintes, et elle a pris peur » (PV de la séance du 29 mai 2021, p. 10); qu'au vu de ce qui précède, il n'est pas possible de conclure à une discrimination en raison du genre; qu'il n'en demeure pas moins que l'attitude de la DIAF dans le traitement de ce dossier est critiquable; qu'en effet, comme l'a relevé la recourante, l'autorité n'a nullement motivé sa décision de non- engagement, se contentant d'indiquer que son choix s'était porté sur des candidatures dont les compétences correspondaient davantage aux exigences du poste. Une telle motivation ne permettait de toute évidence pas à la recourante de comprendre la décision et a renforcé, de manière compréhensible, ses doutes quant à la raison véritable du refus d'embauche. En effet, à sa première postulation en 2011 en réponse à une offre d'emploi rédigée au masculin, elle a dû endurer des commentaires sexistes de deux gardes-faune et une remarque maladroite d'un chef de service. Par la suite, elle s'est vu refuser à plusieurs reprises le poste malgré des qualités indéniables. Dans le cadre de l'échange d'écritures, la DIAF ne s'est pas montrée beaucoup plus explicite, se contentant de manière vague de soutenir que les relations entre la recourante et la Direction ne pouvaient être qualifiées de bonnes. Elle s'est même permis de formuler des attaques personnelles, critiquant les compétences relationnelles de la recourante alors que celles-ci n'avaient jamais été remises en question auparavant, bien au contraire; qu'en tout état de cause, le devoir de motiver au sens de l'art. 27 al. 2 LPers a été clairement violé. Cependant, cette violation peut être considérée comme réparée, la recourante ayant obtenu une motivation complète dans le cadre de la présente procédure. Elle a ainsi pu comprendre, au travers des différents échanges d'écritures et d'une séance

par-devant le Juge délégué, les raisons pour lesquelles elle n'a pas été engagée. De plus, un renvoi de la cause à l'autorité intimée pour ce seul motif aboutirait à un allongement inutile de la procédure vu la nature de la cause; qu'il est finalement relevé que la DIAF doit être consciente du rôle qu'elle a à jouer dans le cadre de l'égalité entre les genres, notamment en s'assurant que les femmes soient acceptées aussi dans les domaines typiquement masculins et qu'elles n'aient pas à subir des commentaires selon lesquels elles ne pourraient pas accéder à certains postes; qu'au vu de tout ce qui précède, le recours doit être rejeté; qu'aux termes de l'art. 134a CPJA, la procédure de recours devant le Tribunal cantonal est gratuite dans la mesure prévue en matière de prud'hommes ainsi que dans les cas soumis à la législation sur l'égalité entre femmes et hommes (cf. art. 13 al. 5 LEg); qu'en l'occurrence, dès lors que le litige portait sur la question de savoir s'il y avait ou non eu discrimination à l'embauche, le principe de la gratuité s'applique ;

Tribunal cantonal TC Page 9 de 9 que, vu l'issue du recours, aucune indemnité de partie n'est allouée; la Cour arrête : I. Le recours est rejeté. Partant, la décision du 26 mars 2020 est confirmée. II. Il n'est pas perçu de frais ni alloué de dépens. III. Notification. Cette décision peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal fédéral, à Lausanne, dans les 30 jours dès sa notification. Fribourg, le 24 septembre 2021/dhe La Présidente : La Greffière :

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.