

**Zeitschrift:** Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses

**Herausgeber:** Alliance de Sociétés Féminines Suisses

**Band:** 82 (1994)

**Heft:** 6

**Artikel:** Travail égal, salaire égal : la jungle des tribunaux

**Autor:** Ley, Anne-Marie

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-286871>

#### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

#### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

#### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 13.01.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# Travail égal, salaire égal: la jungle des tribunaux

*Intenter un procès pour discrimination salariale épouse moralement et physiquement les lésées, la plupart renoncent ou se rétractent.*

Ceux qui s'étaient opposés à l'article constitutionnel sur l'égalité en 1981, et plus particulièrement au principe de l'égalité des salaires entre hommes et femmes, avaient prédit une avalanche d'actions en justice. Treize ans après l'acceptation de cet article, les procès en constatation d'une discrimination salariale ne dépassent guère la quinzaine. L'expérience recueillie par les avocates et les organisations, qui ont aidé et conseillé des femmes qui invoquaient la violation de l'article constitutionnel sur l'égalité, montre que les recourantes ont souffert et payé le prix de leur revendication par l'isolement social, d'où le désir d'oublier au plus vite cet épisode de leur vie qui leur a coûté beaucoup d'énergie pour un résultat parfois décevant. A l'issue du premier procès gagné par une manœuvre du canton de Saint-Gall avec l'appui de son syndicat, cette pionnière a gardé un si mauvais souvenir des démarches qu'elle a dû accomplir qu'elle a fini par se replier sur elle-même, alléguant qu'elle avait été utilisée par le syndicat à des fins politiques.

La plupart des femmes qui se sont adressées aux juges avaient changé de place ou avaient été licenciées. Sur la quinzaine d'actions en justice intentées depuis 1981, la majorité concernent des fonctionnaires d'administrations cantonales. Dans une bonne partie des cas, le procès a porté sur une activité professionnelle exercée en grande majorité par des femmes, ce qui a imposé par conséquent une comparaison entre travaux de nature différente. Les professions d'infirmière, de maîtresse de travaux manuels, de maîtresse d'école ménagère, de secrétaire et de jardinière d'enfants ont dû faire l'objet d'une évaluation, qui a montré combien il est difficile de prouver l'équivalence du travail fourni. D'où de longs procès, souvent onéreux, donnant lieu à des expertises coûteuses et conduisant parfois jusqu'à l'épuisement des voies de recours. Plusieurs cas sont montés au Tribunal fédéral, lequel a constaté que les instances juridictionnelles inférieures avaient négligé d'éclaircir suffisamment les faits. A l'exemple des jardinières d'enfants de Bâle-Ville, où l'administration cantonale s'expose à une pluie de recours qui risquent de lui coûter cher. C'est ce qui explique aussi la démarche du gouvernement saint-gallois qui conteste les conclusions de



**Sur la quinzaine d'actions en justice, la majorité concernent des fonctionnaires d'administrations cantonales.**

l'expert mandaté par la plaignante, une enseignante en soins infirmiers, qui s'était vu reconnaître en première instance une discrimination salariale par rapport à des fonctionnaires situés dans la même classe de rémunération. Confronté à une trentaine de recours similaires, le gouvernement saint-gallois affiche sa détermination d'aller jusqu'au Tribunal fédéral s'il le faut, malgré la rebuffade infligée par les juges fédéraux au Tribunal de Bâle-Ville.

La loi sur l'égalité, qui passe actuellement sous l'œil attentif de la commission du Conseil des Etats, a tenu compte de ces difficultés, à la lumière des nombreuses études qui ont précédé son élaboration. Elle prévoit le renversement de la preuve, en ce sens qu'il appartient à l'employeur de rendre vraisemblable qu'il n'exerce pas de discrimination à l'encontre de son employée.

Par l'allégement du fardeau de la preuve, la protection contre le licenciement et la qualité pour agir reconnue aux syndicats et organisations féminines, la loi fédérale sur l'égalité renforce la situation des femmes en matière de constatation d'une discrimination liée au salaire. Celles-ci se retrouvent néanmoins seules devant les juges pour obtenir réparation du préjudice subi.

Il faut espérer que les offices de consultation que devront mettre en place les cantons pour éviter les procès permettront de réunir suffisamment d'informations pour faire jurisprudence avant la lettre.

## Dans le monde

Un coup d'œil à l'étranger montre que la loi fédérale sur l'égalité n'émet pas des préventions excessives. En France, un arsenal de lois édictées depuis 1972 interdit toute discrimination fondée sur le sexe ou la situation de famille dans les offres d'emploi, à l'embauche, de même que dans l'ensemble de la relation d'emploi, y compris la rémunération. Le fardeau de la preuve incombe au seul employeur, le doute bénéficiant aux salariés. La travailleuse salariée qui intente une action est protégée contre le licenciement sans limite de temps. Il lui est loisible d'agir seule ou de se faire assister ou représenter par son syndicat. Les syndicats reconnus dans l'entreprise ont par ailleurs qualité pour agir sans avoir à justifier d'un mandat de la personne intéressée, pourvu que celle-ci ait été avertie et qu'elle ne s'y soit pas opposée. Aux Etats-Unis, diverses lois se sont succédé depuis 1963 pour interdire la discrimination des minorités et notamment celle qui est fondée sur le sexe, tandis que la jurisprudence a peu à peu élargi la notion de discrimination. L'employeur qui a recours à des mesures de rétorsion contre une salariée qui fait valoir ses droits en vertu de la loi sur l'égalité de rémunération, doit s'acquitter des réparations légales ou équitables appropriées au cas d'espèce, y compris la réintégration, une promotion ou un remboursement, complété par des dommages-intérêts.

Anne-Marie Ley