

**Zeitschrift:** D'égal à égale!  
**Herausgeber:** Bureau de l'égalité de la République et Canton du Jura  
**Band:** 6 (2006)

**Artikel:** Législation : la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes en détails  
**Autor:** Boillat, Servane  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-352421>

### **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:** 17.04.2026

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



## Salaires

Le droit à un salaire égal pour un travail égal ou jugé équivalent est une revendication de longue date. Le salaire des femmes reste inférieur à celui des hommes malgré le principe constitutionnel d'égalité des salaires et l'interdiction légale de discrimination à ce sujet.

## Éléments essentiels de la loi sur l'égalité

### Interdiction de discriminer

Les discriminations à raison du sexe sont impérativement prohibées, qu'elles soient directes ou indirectes. La discrimination peut également être liée à l'état civil, la situation familiale ou la grossesse. La liste n'est toutefois pas exhaustive, mais exemplative.

Une discrimination est dite directe lorsqu'elle se fonde explicitement sur le critère du sexe ou sur un critère ne pouvant s'appliquer qu'à l'un des deux sexes et qu'elle n'est pas justifiée objectivement (accorder un 13<sup>e</sup> salaire seulement aux hommes).

La discrimination est en revanche qualifiée d'indirecte lorsque le critère utilisé pourrait s'appliquer à l'un ou l'autre sexe, mais qu'il a ou peut avoir pour effet de désavantager une plus grande proportion de personnes d'un sexe par rapport à l'autre, sans être justifié objectivement (accorder un 13<sup>e</sup> salaire uniquement aux personnes employées à temps complet, soit, en grande majorité, des hommes).

L'inégalité est justifiée seulement si l'on peut objectivement conclure que le sexe a une importance primordiale et n'est pas interchangeable pour effectuer l'emploi en question. Tel est le cas de certaines activités (acteur ou actrice, comédien-ne, chanteur ou chanteuse, mannequin). De même, une discrimination est justifiée s'il s'agit d'engager une personne dans un

établissement réservé à l'un des deux sexes.

### Protection contre le harcèlement

Le harcèlement sexuel est considéré comme une discrimination assez grave pour faire l'objet d'un article particulier au sein de la loi. Dans les cas les plus sérieux, il peut prendre la forme de promesses, d'avantages, de menaces ou de pressions en vue d'obtenir des faveurs sexuelles. Le harcèlement peut toutefois prendre de nombreuses formes. Il est admis que les plaisanteries sexistes ou misogynes, même sans connotation sexuelle, en font également partie.



Le harcèlement doit avoir lieu sur le lieu de travail. Cette notion est à prendre au sens large : tous les locaux de l'entreprise, locaux extérieurs à l'entreprise utilisés par les employé-e-s dans le cadre du travail et tous ceux qui sont en rapport à une activité extra-professionnelle (sorties, manifestations de l'entreprise, activités sportives, etc.).

La responsabilité de la discrimination à raison du harcèlement sexuel est imputable à l'employeur ou l'employeuse et non à l'auteur-e de l'infraction. Ce principe se justifie par le fait que le devoir de protection de la personnalité du travailleur ou de la travailleuse par l'employeur ou l'employeuse est prévu par la loi. L'employeur ou l'employeuse peut toutefois être libéré-e de toute charge s'il/elle prouve qu'il/elle a pris les mesures nécessaires que l'on peut équitablement exiger pour prévenir ce type d'acte (institution d'un médiateur, organisation de séances d'information sur le thème du harcèlement ou encore règlement interne y relatif).

L'auteur-e direct-e de l'infraction peut dans tous les cas être poursuivi-e en justice par voie pénale. Il est également

possible de déposer une plainte civile pour tort moral.

Il est à préciser que d'autres dispositions légales que celles de la Loi sur l'égalité concernent le harcèlement sexuel sur le lieu de travail :

- Au niveau pénal, sont punis, l'abus de détresse fondé sur les rapports de travail, les contraintes sexuelles, les menaces, le viol de même que les attouchements d'ordre sexuel ou les paroles grossières à l'encontre d'une personne.
- Au niveau civil, l'employeur ou l'employeuse est tenu-e de prendre toutes les mesures nécessaires à la protection de la personnalité des employé-e-s.
- Au niveau de la Loi sur le travail, des prescriptions relatives à la protection de la santé des travailleurs et travailleuses sont émises. Il s'agit entre autres de protéger les femmes contre le harcèlement sexuel.

### Protection contre le congé

La protection contre les mesures de rétorsion est exclusivement réservée aux contrats de travail de droit privé. Elle permet de faire annuler un congé discriminatoire.

L'annulabilité du congé de rétorsion peut être demandée sous deux conditions cumulatives : la résiliation doit faire suite à une plainte concernant une discrimination et la résiliation ne doit pas avoir de motif justificatif.

La durée de la protection commence dès que la réclamation est faite soit à l'employeur ou l'employeuse, soit à une personne compétente au sein de l'entreprise. Elle se termine six mois après la clôture des démarches quand l'employé-e n'est pas allé-e en justice.

Pour les cas de plainte directe en justice, la protection débute au moment du dépôt

de la demande à l'Office de conciliation ou au moment du dépôt auprès du Tribunal cantonal compétent. La protection s'étend à six mois depuis la fin de la procédure civile ou pénale, soit dès le moment où la décision est définitive.

Une fois le délai de protection écoulé, un congé n'est plus annulable. Si le congé a été donné par mesure de rétorsion, l'employé-e est tout de même protégé-e pour congé abusif au sens du Code des obligations. Il/elle peut demander une indemnité de six mois de salaire au maximum.



## Allègement du fardeau de la preuve

Avant l'entrée en vigueur de la Loi sur l'égalité, la victime devait apporter la preuve de la discrimination. Aujourd'hui, la charge de la preuve incombe encore, dans un premier temps, à la partie plaignante. Elle ne doit néanmoins que rendre vraisemblable l'existence d'une discrimination à raison du sexe pour que le fardeau de la preuve soit renversé et que ce soit à la partie défenderesse de prouver son innocence.

La vraisemblance est acquise dès le moment où le/la juge acquiert l'impression, sur la base d'éléments objectifs, que l'existence des faits en cause est hautement probable, sans devoir exclure la possibilité que les faits aient pu se passer autrement. Si la discrimination est plutôt improbable mais qu'un doute subsiste, les faits sont considérés comme étant vraisemblables et le fardeau de la preuve est renversé.

Cet allègement n'est par contre pas valable pour le harcèlement sexuel. Le/la plaignant-e doit dans tous les cas apporter la preuve de l'acte délictueux.

## Syndicats et organisations

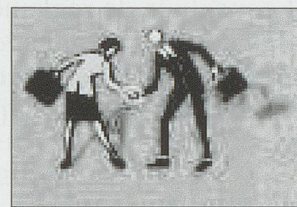
Les syndicats ou les organisations qui ont pour but de défendre des intérêts collectifs et généraux dans le cadre de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes ont la possibilité de pouvoir agir au nom des victimes. Ils ne peuvent toutefois que faire constater la discrimination. La demande en constatation peut être engagée contre l'employeur ou l'employeuse, mais aussi contre des associations patronales ou des syndicats ne respectant pas la Loi sur l'égalité dans leurs conventions.

## Procédures

### Procédure de conciliation (rapports de droit privé)

La procédure de conciliation permet de protéger ses droits dans un climat moins formel que lors d'une procédure

judiciaire. Elle donne la possibilité aux victimes de discrimination qui seraient réticentes à porter plainte civilement de se défendre. Elle permet de surcroît de décharger les tribunaux et de proposer un service gratuit.



Les offices de conciliation, désignés par les cantons, ont pour tâche de conseiller les parties en donnant les informations nécessaires ou en présentant une proposition de transaction judiciaire. Le but de la conciliation étant de trouver un accord entre les parties, le compromis ne permet pourtant pas toujours d'arriver à une solution légalement adéquate.

Les offices cantonaux ont une large indépendance quant à leur organisation. Les conditions de procédure peuvent donc différer d'un canton à l'autre.

### Procédure civile dans les rapports de droit privé

Ce sont les tribunaux cantonaux qui sont habilités à juger les conflits résultant des rapports de travail.

Par dérogation à la procédure civile fédérale ordinaire, dans les cas de discriminations en rapport à la Loi sur l'égalité, la gratuité ainsi que la procédure simple et rapide est de vigueur indépendamment de la valeur litigieuse (plafonnée normalement à 30'000 francs).

### Procédure dans les rapports de droit public

Les rapports de travail de droit public sont régis différemment des rapports de droit privé.

Pour connaître la procédure adéquate, il faut distinguer si le travailleur ou la travailleuse entretient des rapports de service avec la Confédération, un canton ou une commune pour déterminer le droit applicable et s'y référer. La législation spécifique aux rapports de droit public est notamment constituée de règlements et de statuts. En cas de lacunes dans les statuts, les dispositions du droit privé en matière de travail peuvent être appliquées par analogie.

## Aides financières

La Confédération a le droit de financer des projets favorisant la mise en œuvre concrète de l'égalité entre femmes et hommes. La loi précise que cette aide doit se limiter au domaine professionnel. Ce domaine est à prendre au sens large; la conciliation des obligations familiales à la vie active, l'organisation du travail adaptée à la Loi sur l'égalité ou encore le perfectionnement professionnel en font partie.



L'aide peut être allouée à des organisations publiques ou privées qui mettent sur pied des programmes d'encouragement à l'égalité entre femmes et hommes dans un contexte professionnel. La Confédération, par le truchement du Bureau Fédéral de l'Égalité, est elle-même habilitée à créer de tels programmes.

Des crédits peuvent également être octroyés à des services de consultation (syndicats, organisations patronales ou féminines par exemple) qui conseillent et informent les femmes au sujet de l'égalité dans leur vie professionnelle.

## Bureau Fédéral de l'Égalité

Le Conseil fédéral a institué le Bureau Fédéral de l'Égalité entre femmes et hommes en 1988. Depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur l'égalité en 1996, son mandat est clairement défini.

Les tâches du Bureau sont de promouvoir l'égalité dans tous les domaines de la vie. Elles sont très diverses: information (organisation de manifestations, colloques et conférences, publications), conseil (répondre à des demandes de particuliers ou autorités), études et recommandations (l'égalité salariale et autres statistiques) ou encore participation aux actes normatifs.