

# Egalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail

## Généralités

D'après le bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, la mise en oeuvre de l'égalité des sexes au travail comporte plusieurs facettes : les plus importantes sont l'égalité des chances dans des entreprises, l'égalité des salaires, l'absence de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ainsi que la possibilité de concilier vie professionnelle et vie familiale pour les deux parents.

En Suisse, les diverses enquêtes et statistiques montrent que les femmes gagnent en moyenne 20% de moins que les hommes et qu'une bonne part de cette différence est due à une discrimination directe liée à leur sexe. En effet, elles sont souvent moins bien payées que leurs collègues masculins qui font le même travail ou un travail de valeur égale.

Depuis 1981, la Constitution prévoit que "les hommes et les femmes ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale". Afin de faciliter l'application de ce principe dans les faits et d'améliorer la situation des femmes dans les rapports de travail, la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), entrée en vigueur le 1er juillet 1996, définit les discriminations liées au sexe, prévoit des démarches judiciaires facilitées et une période de protection contre le licenciement. Les associations peuvent également agir en justice.

Une révision de la Loi fédérale sur l'égalité, entrée en vigueur le 1er juillet 2020, demande aux entreprises de plus de 100 salarié-es de procéder à une analyse de l'égalité salariale.

Cette loi s'applique à l'ensemble des travailleurs et des travailleuses dans l'économie privée, ainsi que dans toutes les administrations fédérales, cantonales et communales.

## Descriptif

### Interdiction de discriminer

La loi sur l'égalité interdit toute discrimination directe ou indirecte à raison du sexe dans le domaine de l'emploi, notamment les discriminations qui se fondent sur l'état civil, sur la situation familiale ou, s'agissant de femmes, sur la grossesse. L'interdiction porte non seulement sur les inégalités salariales, mais sur tous les aspects des rapports de travail, notamment l'embauche, l'attribution des tâches, l'aménagement des conditions de travail, la formation et le perfectionnement professionnels, la promotion et la résiliation des rapports de travail (art. 3 LEg).

La loi prévoit que le harcèlement sexuel à la place de travail constitue une discrimination et permet de sanctionner l'employeur qui n'a pas pris toutes les mesures adéquates pour empêcher de tels comportements dans son entreprise (art. 4 LEg). Il faut préciser qu'il s'agit ici d'une responsabilité de l'employeur face aux travailleuses et travailleurs, et non pas la responsabilité de l'auteur face à la victime ; l'employeur n'est pas nécessairement ou pas du tout l'auteur de l'acte.

### Démarches

Si une personne s'estime discriminée dans ses rapports de travail, elle a avant tout, dans un premier temps, à contacter un syndicat, une organisation féminine ou un bureau de l'égalité, afin de clarifier la situation et de déterminer les démarches à entreprendre. Il peut être utile de négocier d'abord avec l'employeur, éventuellement en se regroupant avec des collègues.

Si la voie de la négociation ne donne aucun résultat, l'action en justice individuelle ou par le biais d'une association est ouverte (voir ci-après). A noter que dans tous les cas d'action judiciaire, la procédure simplifiée s'applique, indépendamment de la valeur litigieuse : la procédure est donc obligatoirement simple et rapide, et se déroule devant l'autorité cantonale qui est compétente pour les litiges relevant du droit du travail (soit en principe le tribunal des prud'hommes) (art. 243 al. 2 let. a CPC).

En vertu de la loi, quiconque subit ou risque de subir une discrimination peut requérir du juge ou de l'autorité administrative - selon qu'il s'agit d'un contrat de travail de droit privé ou de droit public - d'interdire une discrimination imminente, de mettre fin à une discrimination existante, de constater une discrimination dont les effets persistent ou d'ordonner le paiement du salaire dû (en cas de discrimination de salaire). La loi n'octroie cependant pas un droit à être engagé-e ou à ne pas être licencié-e ; la victime d'une

discrimination lors de l'embauche ou de la résiliation des rapports de travail ne dispose donc d'aucune des actions mentionnées ci-dessus mais peut en revanche prétendre au versement d'une indemnité. La seule exception à cette règle est celle d'une résiliation discriminatoire des rapports de travail de droit public, laquelle peut être invalidée.

En outre, cumulativement, la victime dispose d'une action en dommages-intérêts, qui lui permet de demander la réparation du dommage et, le cas échéant, du tort moral.

Les procédures sont gratuites en ce qui concerne les frais de justice et d'expertise (c'est au tribunal d'établir les faits), sauf en cas de témérité.

Voici les démarches possibles dans quelques situations particulières:

### **Inégalités de salaire**

Etablir une discrimination en matière de salaire n'est pas toujours simple, surtout lorsqu'il s'agit d'un travail non pas semblable à celui du travailleur mieux rémunéré, mais de "valeur égale". Des instruments d'analyse ont été mis au point par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes. La personne qui peut rendre vraisemblable une inégalité de salaire discriminatoire peut faire appel au tribunal ou à l'autorité pour la faire cesser et demander le versement du salaire dû pour la période précédant l'action (en général 5 ans) (art. 5 LEg).

### **Vérification de l'égalité salariale**

Depuis le 1er juillet 2020, les entreprises qui emploient au moins 100 personnes sont tenues d'effectuer, tous les quatre ans, une analyse de l'égalité salariale selon une méthode scientifique et de la faire contrôler par un organe indépendant. La Confédération met gratuitement à disposition l'outil Logib à cet effet.

Les résultats de l'analyse ne sont pas nécessairement communiqués à une autorité, sauf si une loi le prévoit. En revanche, les employeurs doivent informer les employé-e-s ainsi que, dans le cas des entreprises cotées en bourse, les actionnaires du résultat de l'analyse de l'égalité salariale (art. 13g et 13h LEg). Les employeurs du secteur public sont en outre tenus de publier les résultats détaillés de l'analyse de l'égalité salariale et de la vérification (art. 13i LEg).

### **Discrimination à l'embauche**

Dans ce cas de figure, qu'il s'agisse d'un rapport de travail de droit public ou de droit privé, le montant maximal de l'indemnité à laquelle la victime pourra prétendre sera de trois mois de salaire. S'il s'agit d'un rapport de travail de droit privé, la personne qui n'a pas été engagée peut en demander les raisons à l'employeur par écrit ; pour faire valoir son droit à l'indemnité, elle doit faire appel au juge dans un délai de trois mois dès la communication du refus d'embauche de l'employeur (art. 5 et 8 LEg).

### **Licenciement discriminatoire**

Lorsqu'il s'agit de rapports de travail de droit privé, la personne licenciée doit faire opposition au congé auprès de l'employeur au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé, puis, si le rapport de travail ne peut être maintenu, intenter une action en justice, dans les 6 mois dès la fin du contrat, pour demander le versement d'une indemnité (au maximum 6 mois de salaire), ainsi que d'éventuels dommages-intérêts (il faut prouver les dommages) (art. 5 et 9 LEg , 336b CO). Seule la résiliation discriminatoire des rapports de travail soumis au droit public peut éventuellement être invalidée.

### **Congé repréailles**

Lorsqu'une personne discriminée dans ses rapports de travail (régis par le droit privé) entreprend des démarches auprès de son employeur ou introduit une action en justice, elle est protégée contre la résiliation de son contrat pendant toute la durée des démarches ou de la procédure et pendant les six mois qui suivent la fin de celles-ci. Cette protection n'est pas accordée automatiquement ; il faut contester le licenciement devant le tribunal avant la fin du délai de congé. En lieu et place de l'annulation du congé, le travailleur peut demander une indemnité pour congé abusif (au maximum six mois de salaire). La protection s'applique également lorsque le congé a été donné à la suite d'une action intentée par une organisation (art. 10 LEg).

### **Harcèlement sexuel**

Faire appel au tribunal pour faire constater et interdire le comportement de harcèlement, pour demander le versement d'une indemnité (au maximum 6 mois du salaire moyen suisse) et d'éventuels dommages-intérêts (il faut prouver les dommages). Une indemnité ne peut être accordée que si l'employeur ne parvient pas à démontrer qu'il a pris toutes les mesures pour prévenir le harcèlement ou y mettre fin (art. 5 LEg). Contre l'auteur du harcèlement, la victime pourra invoquer le Code pénal, ou le Code civil sous l'angle de la protection de la personnalité (art. 28 ss CC). Concernant le harcèlement sexuel au travail, voir la fiche Harcèlement sexuel, harcèlement psychologique (mobbing) et harcèlement de rue.

### **Allègement du fardeau de la preuve**

Dans certaines formes de discrimination (dans l'attribution des tâches, l'aménagement des conditions de travail, la rémunération, la formation et le perfectionnement professionnels, la promotion et la résiliation des rapports de travail), la personne discriminée ne doit plus prouver l'existence de la discrimination, mais seulement rendre celle-ci vraisemblable. De simples affirmations ne suffisent toutefois pas ; il faut présenter des faits. C'est à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas de discrimination (art. 6 LEg). La

discrimination à l'embauche et le harcèlement sexuel ne bénéficient pas de cet allègement : dans ces hypothèses, la victime doit prouver la discrimination.

### Qualité pour agir des organisations

Les organisations, constituées depuis deux ans au moins, qui ont pour tâche, en vertu de leurs statuts, de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes ou de défendre les intérêts des travailleurs (par exemple syndicats, associations féminines, bureaux de l'égalité), peuvent agir en justice en leur propre nom afin de faire constater une discrimination.

Il faut que l'issue de procès affecte un nombre considérable de personnes. Cette condition est remplie lorsqu'il s'agit d'une seule personne, pour autant que le cas soulève une question de principe (exemple : une seule employée reçoit un salaire inférieur à ses collègues masculins pour un travail égal, mais l'employeur pourrait pratiquer constamment la discrimination).

Lorsqu'une organisation agit, aucune prétention financière ne peut être formulée ; elle n'obtient que la constatation de la discrimination. Il est ensuite beaucoup plus facile pour la personne qui en est victime d'obtenir, par exemple, un salaire égal à celui de ses collègues masculins, ainsi que la somme dont elle a été éventuellement privée pendant les cinq ans qui précèdent le procès (art. 7 LEg).

Pour en savoir plus : consulter la brochure "L'égalité dans la vie professionnelle", éditée et diffusée par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, ainsi que les autres publications du Bureau fédéral de l'égalité.

## Procédure

Se référer aux procédures cantonales correspondantes (c.f. fiches cantonales).

## Recours

Se référer aux procédures cantonales correspondantes (c.f. fiches cantonales).

## Sources

Responsable rédaction: ARTIAS

---

### Adresses

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG (Berne)

### Lois et Règlements

Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) (RS 151)

### Sites utiles

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG  
Fairplay - Egalité des salaires  
Conférence suisses des Délégué-e-s à l'égalité entre femmes et hommes

# Egalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail

## Généralités

La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes s'applique à l'ensemble des rapports de travail de droit privé et de droit public fédéral, cantonal et communal. La fiche fédérale correspondante expose son contenu.

Le droit cantonal règle la procédure et détermine les autorités compétentes.

## Descriptif

### Office cantonal de l'égalité et de la famille

L'Office cantonal de l'égalité et de la famille est un organe spécialisé qui traite des questions concernant l'égalité homme-femme, la famille, la lutte contre les discriminations LGBTIQ et les violences domestiques. Les tâches de l'Office cantonal de l'égalité et de la famille sont les suivantes :

- Conseiller le Conseil d'Etat ainsi que les différents départements en matière de politique de l'égalité, de politique familiale et de lutte contre les violences domestiques ;
- Coordonner l'application des dites politiques en collaboration avec les instances concernées (services et départements de l'administration cantonale, Parlement, communes, Confédération, associations);
- Appuyer les instances responsables (Conseil d'Etat, Conseil de l'égalité et de la famille, Commission de lutte contre les violences domestiques, Commissions thématiques) pour la conception des dites politiques;
- Il est représenté dans les commissions administratives ou groupes de travail qui traitent de thèmes en lien avec ses trois thématiques ;
- Attribuer des mandats pour des recherches, des études et autres mandats en lien avec son activité;
- Il est consulté sur tout avant-projet ou projet de législation fédérale ou cantonale en lien avec son activité ;
- Veiller à la participation équitable des sexes dans les commissions administratives, en donnant préavis à la Chancellerie via la procédure de renouvellement. Il propose des mesures à cet effet ;
- Concevoir et mettre en place, d'entente avec les milieux concernés des programmes et des mesures visant la promotion de l'égalité, le soutien à la famille et la lutte contre les violences domestiques ;
- Informer régulièrement le public et organiser des manifestations destinées à sensibiliser la population sur ses trois thématiques ;
- Attribuer des aides financières.

# Procédure

## Pour les rapports de travail relevant du droit privé

La procédure commence en principe par la conciliation, qui n'est pas obligatoire. Dans le canton du Valais, l'autorité de conciliation est la **Commission cantonale de conciliation pour les litiges relevant de la loi fédérale sur l'égalité**.

En Valais, les affaires LEg, qui ne sont pas conciliées au niveau de la Commission de conciliation, sont portées devant le **Tribunal du travail**. Cette juridiction non permanente rend ses jugements dans une composition de quatre membres. Ce tribunal est rattaché au Service de protection des travailleurs et des relations du travail.

## Pour le personnel de l'État du Valais

Si aucun accord ne peut être trouvé par médiation, l'employé.e doit former un recours interne à l'administration. C'est uniquement après une décision du Conseil d'État qu'un recours auprès du Tribunal cantonal est possible. La personne recourante peut solliciter la **Commission chargée de donner des préavis en matière d'égalité pour les rapports de travail régis par le droit public**.

## Pour le personnel des communes et des établissements publics

L'autorité à qui s'adresser et la procédure dépendent du contrat de travail ou du statut applicable. Dans la majorité des cas, les juridictions ordinaires de droit du travail sont compétentes.

# Recours

Le jugement du Tribunal du travail peut être contesté dans les 30 jours auprès du **Tribunal cantonal**. L'arrêt cantonal pourra être attaqué au **Tribunal fédéral** si la valeur litigieuse est supérieure à 15'000 CHF ou s'il s'agit d'une affaire de principe.

# Sources

- Site internet de l'Office cantonal de l'égalité et de la famille (VS)

Responsable rédaction: HESTS Valais

---

## Adresses

Service de protection des travailleurs et des relations du travail (SPT) (Sion)  
Office cantonal de l'égalité et de la famille (OCEF) (Sion)

## Lois et Règlements

Loi concernant l'application du principe d'égalité entre femmes et hommes du 19 juin 1996  
Règlement fixant la compétence et les tâches du Bureau de l'égalité entre femmes et hommes et du Conseil de l'égalité du 11 mars 1998  
Loi cantonale sur le travail du 16 novembre 1966

## Sites utiles

Office cantonal de l'égalité et de la famille

# Egalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail

## Généralités

La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), entrée en vigueur le 1er juillet 1996, concerne le monde du travail. Elle s'applique à l'ensemble des rapports de travail de droit privé et de droit public fédéral, cantonal et communal. On consultera ainsi avec profit la fiche fédérale y relative.

## Descriptif

### But

La Loi fédérale sur l'égalité entre femme et homme (LEg), entrée en vigueur le 1er juillet 1996, a pour but de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes dans le cadre des rapports de travail, tant au sein d'une administration publique (fédérale, cantonale, communale) que d'une entreprise ou d'un bureau privé.

### Moyens

Pour arriver à ses fins, la loi interdit de discriminer les travailleurs et les travailleuses en raison du sexe. La discrimination peut être :

- directe : c'est-à-dire qu'elle ne s'adresse qu'à l'un des deux sexes. Exemples : refus d'embauche pour cause de grossesse ou refus d'embauche pour cause de service militaire.
- indirecte : c'est-à-dire qu'elle s'adresse aux deux sexes, mais que dans les faits, elle touche une plus grande proportion de personnes d'un sexe que de l'autre. Exemple : octroi d'un 13e salaire uniquement aux personnes employées à plein temps (il est établi que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes).

La discrimination peut notamment porter sur l'embauche, l'attribution des tâches, l'aménagement des conditions de travail, la rémunération, la formation et le perfectionnement professionnels, la promotion et la résiliation des rapports de travail.

### Durée de l'interdiction de discriminer et genres de discriminations

L'interdiction de discriminer est valable durant toute la durée de la relation de travail, c'est-à-dire dès le moment de l'embauche et jusqu'au dernier jour de travail.

## Procédure

### Droits de l'employé-e

L'employé-e peut intenter une action en justice et requérir du juge ou de la juge un certain nombre de mesures. Il peut s'agir de mesures défensives (par exemple interdire la discrimination avant qu'elle ne se produise, la faire cesser si elle persiste, ou exiger de l'employeur-euse qu'il prenne les mesures appropriées pour l'empêcher et la faire cesser); il peut s'agir aussi du paiement d'une indemnité (en cas de refus d'embauche ou de résiliation discriminatoires, ainsi que de harcèlement sexuel), même si l'employeur-euse n'est pas l'auteur-e de la discrimination.

En justice, la tâche de l'employé-e qui se plaint d'une discrimination est facilitée, puisqu'il lui suffit de rendre vraisemblable la discrimination, sans devoir en apporter une preuve formelle. Le fardeau de la preuve est ici renversé. C'est-à-dire que c'est à l'employeur-euse de prouver le bien-fondé de la discrimination (tel qu'un salaire plus bas aux femmes qu'aux hommes, ou vice versa). Les cas de harcèlement sexuel ne bénéficient toutefois pas de cette exception.

L'autorité judiciaire saisie doit procéder, en premier lieu et avant toute décision, à une conciliation des parties.

### Protection contre le congé

La Loi sur l'égalité prévoit une protection contre les congés donnés à titre de représailles. L'annulation d'un congé discriminatoire n'est possible que dans les rapports de droit privé et aux deux conditions suivantes :

- la résiliation des rapports de travail doit faire suite à une plainte concernant une discrimination ;
- la résiliation des rapports de travail ne doit pas avoir de motifs justificatifs.

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

En cas de plainte en justice, la protection débute à partir du dépôt de la demande et elle s'étend à six mois dès la fin de la procédure.

### Protection contre le harcèlement sexuel

La Loi sur l'égalité prévoit des dispositions spécifiques en matière de harcèlement sexuel. Voir la fiche [Harcèlement sexuel et harcèlement psychologique \(mobbing\)](#)

### Conseils pratiques

Si vous pensez être victime, dans le cadre du travail, d'une discrimination liée à l'appartenance à un sexe :

- Adressez-vous à un organisme spécialisé (Bureau de l'égalité entre femmes et hommes, syndicats,...), qui évaluera la situation et pourra vous conseiller;
- Lors du refus d'embauche chez un-e employeur-euse privé-e, vous avez le droit de demander à l'employeur-euse qu'il/elle motive sa décision par écrit. Même s'il/elle tarde à vous répondre, vous avez encore la possibilité de vous adresser au tribunal des prud'hommes, mais ceci dans un délai de trois mois à compter du jour où le refus d'embauche vous a été communiqué;
- Lors d'une résiliation discriminatoire que vous souhaitez contester, vous devez faire opposition par écrit à cette résiliation auprès de votre employeur-euse au plus tard jusqu'à la fin du délai de congé (voir la fiche [Contrat de travail](#)).

## Recours

### Procédure de conciliation

La LEg prescrit que les cantons doivent désigner des offices de conciliation afin de rendre plus aisé l'accès des personnes victimes de discrimination à la justice.

Le canton du Jura prévoit trois organes de conciliation :

pour les rapports de travail de droit privé, auprès du **Conseil de Prud'hommes**

pour les rapports de travail de droit public,

- auprès de la **cour administrative** pour les employé-e-s cantonaux
- auprès du **juge administratif** pour les employé-e-s communaux

Procédure :

- 1) Le tribunal compétent reçoit la demande qui peut comporter des éléments qui relèvent du droit du contrat de travail ou du statut des fonctionnaires (cantonaux ou communaux)
- 2) Le tribunal saisi est tenu de tenter une conciliation
- 3) En cas de conciliation, le litige se termine par une transaction
- 4) En cas d'échec, la procédure se poursuit devant le tribunal saisi
- 5) Le tribunal saisi rend un jugement selon la procédure qui lui est propre

## Sources

Service de l'action sociale

---

### Adresses

Syndicat des enseignants jurassiens - SEJ (Delémont 1)

Syndicat Unia - Région Transjurane (Delémont)

Tribunal de première instance - Affaires administratives (Porrentruy 2)

Tribunal de première instance - Conseil de prud'hommes (Porrentruy 2)

Tribunal cantonal (Porrentruy 2)  
Syndicat - Union syndicale jurassienne/USJ (Delémont)  
Syndicat suisse des services publics - SSP - Région Jura (Delémont)  
Déléguée à l'égalité entre femmes et hommes / EGA (Delémont)

## Lois et Règlements

Loi jurassienne du 17 mai 2000 portant introduction à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (RSJU 151.1)

## Sites utiles

Site de la Conférence romande de l'égalité  
Bureau cantonal de l'égalité entre femmes et hommes  
Service cantonal de l'économie et de l'emploi SEE  
Conseils de prud'hommes  
Renseignements juridiques (un service par district)



# Egalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail

## Généralités

Se référer à la fiche fédérale correspondante.

## Descriptif

Entrée en vigueur en juillet 1996, la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) interdit toute discrimination en raison du sexe dans les rapports de travail. Elle se fonde sur l'article sur l'égalité entre les hommes et les femmes figurant dans la Constitution fédérale (art. 8 Cst.) depuis 1981. La loi vise à éliminer toute forme de discrimination, qu'elle soit directe (l'employeur ne verse un 13ème salaire qu'aux hommes par exemple) ou indirecte (l'employeur ne verse un 13ème salaire qu'aux employé-e-s travaillant à plein temps, presque tous de sexe masculin, etc.).

Elle interdit notamment la discrimination à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

Elle introduit aussi des règles de procédure qui facilitent, en cas de discrimination, la saisie d'un tribunal et le déroulement de la procédure.

La LEg s'applique à toutes les personnes exerçant une activité lucrative. Elle concerne donc toutes les entreprises de l'économie privée, ainsi que toutes les administrations et institutions fédérales, cantonales et communales.

## Procédure

### Rapports de travail de droit privé

Dans le canton de Neuchâtel, l'autorité de conciliation est la Chambre de conciliation du Tribunal d'instance (art. 7 let. a OJN). Cette autorité est présidée par un-e juge, assisté-e d'un-e représentant-e des employeurs et d'un-e représentant-e des employé-e-s (art. 12 al. 2 OJN). La procédure de conciliation est facultative, le demandeur ou la demanderesse peut y renoncer unilatéralement (art. 199 al. 2 let. c CPC).

Si la partie demanderesse a renoncé à la conciliation, si aucun accord de conciliation n'a pu être trouvé ou si la médiation a échoué, elle doit adresser sa demande directement au tribunal. Dans le canton de Neuchâtel, c'est le Tribunal civil qui est compétent. Il s'agit d'une section du Tribunal d'instance, composée d'un-e juge unique (art. 7 let. b et 15 OJN).

### Rapports de travail de droit public

La LEg s'applique également aux collectivités publiques, mais les règles de procédure et les autorités compétentes ne sont pas les mêmes que pour les employé-e-s du secteur privé.

### Personnel de l'Etat de Neuchâtel

Si la discrimination est liée à une décision, le ou la titulaire de fonction publique peut s'y opposer par recours auprès de l'autorité compétente (soit en général, selon les cas, le département concerné ou le Tribunal cantonal). Si le ou la titulaire de fonction publique veut réclamer des prestations pécuniaires à l'Etat et que celles-ci ne sont pas en lien avec une décision de ce dernier, il ou elle peut ouvrir une action de droit administratif auprès du Tribunal cantonal.

Dans les deux cas, la procédure applicable est celle de la loi sur la procédure et la juridiction administratives (LPJA).

Pour les personnes engagées par contrat de droit privé, ce sont les tribunaux civils qui sont compétents (voir ci-dessus "Rapports de

travail de droit privé").

En cas de harcèlement sexuel, les employé-e-s de l'Etat de Neuchâtel peuvent également s'adresser au Groupe de confiance de l'Administration cantonale.

### Personnel des communes et établissements publics

L'autorité à qui s'adresser et la procédure dépendent du contrat de travail ou du statut applicable.

## Sources

---

Office de la politique familiale et de l'égalité

---

### Adresses

Tribunal régional du Littoral et du Val-de-Travers (Boudry)  
Groupe de confiance "Harcèlement" au sein de l'administration cantonale (Neuchâtel)  
Office de la politique familiale et de l'égalité (Neuchâtel)  
Tribunal régional des Montagnes et du Val-de-Ruz (La Chaux-de-Fonds)  
Tribunal régional du Littoral et du Val-de-Travers (Neuchâtel)

### Lois et Règlements

Pas de loi pour cette fiche

### Sites utiles

Dispositions légales, jurisprudence, doctrine, etc. en matière d'égalité  
Office de la politique familiale et de l'égalité  
Chambre de conciliation - site internet des autorités judiciaires

# Egalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail

## Généralités

Pour assurer la mise en oeuvre effective du principe constitutionnel d'égalité entre les femmes et les hommes, la loi fédérale sur l'égalité (LEg) est entrée en vigueur le 1er juillet 1996. Son but est de promouvoir l'égalité dans les faits dans les relations de travail.

La LEg s'applique à tous les rapports de travail, qu'ils relèvent du droit privé ou du droit public fédéral, cantonal ou communal.

Un aperçu des principales dispositions de la LEg figure dans la fiche fédérale correspondante. La fiche ci-dessous décrit la procédure prévue dans le canton de Fribourg en cas de discrimination.

## Descriptif

### La LEg Interdiction de discriminer

Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse. (LEg art.3 al.1)

L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail. (LEg art.3 al.2)

Pour plus d'informations sur les différents types de discriminations au travail, consultez la brochure "La loi sur l'égalité homme-femme vous protège", disponible sur le site du Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille (BEF).

### Bon à savoir à propos de la LEg

- **Allègement du fardeau de la preuve** : La personne qui s'estime lésée peut s'adresser aux tribunaux sans avoir à prouver l'existence d'une discrimination; il lui suffit de la rendre vraisemblable.
- **Protection contre le congé** : La personne ayant introduit une action en justice, en se fondant sur la LEg, est protégée contre la résiliation du contrat de travail par représailles (à savoir par vengeance, sans juste motif) tout au long de la procédure. Font exceptions la discrimination à l'embauche et le harcèlement sexuel.
- **Gratuité de la procédure** : Les procédures engagées en vertu de la LEg sont en principe gratuites. Cette disposition ne s'applique pas aux frais de représentation par un-e avocat-e.
- **Qualité d'agir des organisations** : La LEg donne aux organisations professionnelles, syndicats, associations féminines la possibilité d'intenter des actions en justice en leur propre nom, dans la mesure où il apparaît vraisemblable que l'issue du procès affectera un grand nombre de rapports de travail, (constat de discrimination uniquement).

### Le Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille (BEF)

Le BEF est un organe de conseil, de consultation, d'information, de promotion, d'exécution, de coordination et de contrôle, mandaté par l'Etat pour veiller à l'application de l'égalité entre femmes et hommes, ainsi qu'à l'élimination de toute forme de discrimination de droit et de fait, et pour mener une politique dans l'intérêt de la famille.

### Il accomplit notamment les tâches suivantes :

- il conseille et informe les autorités et les particuliers sur toutes les questions concernant l'égalité entre femmes et hommes et la politique familiale;
- il émet des recommandations et établit ou demande des expertises;
- il examine les actes législatifs et les mesures de l'Etat sous l'angle de l'égalité entre femmes et hommes;
- il élabore ou coordonne, en accord avec les milieux intéressés, des programmes, des campagnes visant à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes et une politique dans l'intérêt de la famille;
- il constitue une documentation sur l'égalité entre femmes et hommes et les questions familiales et en assure une diffusion

appropriée.

## La Commission de conciliation

La LEg prévoit que chaque canton désigne un **office de conciliation**, chargé de conseiller gratuitement les parties et de les aider à trouver un accord. A Fribourg, c'est la **Commission cantonale de conciliation en matière d'égalité entre les sexes dans les rapports de travail** (CCEGAL) qui remplit cette fonction.

Elle est composée d'un-e président-e et de quatre assesseur-e-s, soit deux hommes et deux femmes. Parmi les assesseur-e-s, deux représentent les employeur-e-s, un-e les travailleurs et les travailleuses et un-e les organisations féminines.

C'est à cette commission qu'il faut adresser **une demande de conciliation** et c'est elle qui délivrera, le cas échéant, l'acte de non conciliation à la suite duquel le tribunal des Prud'hommes doit être saisi dans les 3 mois.

Pour les litiges relevant de rapports de travail de **droit privé**, la conciliation est facultative pour la partie plaignante. Pour les rapports de **droit public**, la personne qui invoque une discrimination fondée sur le sexe peut demander un avis à la commission, lorsqu'elle fait recours contre une décision de première instance.

## Le plan d'action au sein de l'administration cantonale

Suite à un postulat déposé le 7 mai 2008, le Conseil d'Etat a décidé d'établir, puis de mettre en œuvre, un **Plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Administration cantonale (PEAC)**.

Le PEAC vise à atteindre **cinq objectifs stratégiques**, validés par le Conseil d'Etat en mai 2012. Pour cela, 25 mesures ont été élaborées par un groupe de travail dirigé par le-la Conseiller-ère d'Etat de la Direction de la santé et des affaires sociales, des représentant-e-s de chaque Direction, le Service du personnel et de l'organisation (SPO), le Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille (BEF), l'Université et les Hautes Ecoles du canton de Fribourg.

Pour plus d'informations au sujet du PEAC, consultez la page concernée sur le site du BEF.

# Procédure

## Informations et orientation

Si une personne a le sentiment d'être victime d'une discrimination fondée sur le sexe dans le cadre de son travail (embauche, salaire, perfectionnement, promotion, temps de travail, harcèlement sexuel...), elle peut recevoir des informations et une première orientation concernant la Loi sur l'égalité (LEg) auprès du: BEF, Rue de la Poste 1, 1701 Fribourg - 026 305 23 86.

## Secteur privé

Depuis le 1er janvier 2011, les conflits fondés sur la LEg concernant un emploi du secteur privé sont soumis à la procédure simplifiée du droit fédéral.

Les demandes en rapport avec un emploi dans le secteur privé sont présentées devant le Tribunal lorsque les parties n'ont pas trouvé d'accord en conciliation, lorsqu'elles ne sont pas parvenues à une médiation ou lorsque la partie demanderesse n'a pas souhaité passer par l'étape de conciliation.

Ce sont les tribunaux des Prud'hommes qui sont compétents, sans égard à la valeur litigieuse.

## Secteur public

Les conflits en rapport avec un emploi du secteur public sont dénoncés par voie hiérarchique auprès de l'employeur suivant les dispositions du Code de procédure et de juridiction administrative (CPJA), la Loi sur le personnel de l'Etat (LPers) et l'Ordonnance relative au harcèlement et aux difficultés relationnelles sur le lieu de travail (OHarc).

Pour les rapports de droit public, la personne qui évoque une discrimination peut demander à la Commission un avis, lorsqu'elle fait recours contre une décision de première instance.

# Recours

## Secteur privé :

C'est le Tribunal cantonal qui est l'autorité de recours ou d'appel pour remettre en cause la décision intervenue en première instance.

La décision sur recours pourra être attaquée au Tribunal fédéral si la valeur litigieuse est de CHF 15'000.- au moins ou si l'affaire pose une question de principe.

#### Secteur public :

Un recours peut être déposé contre une décision :

- du Conseil communal auprès de la Préfecture
- d'une Direction ou du Conseil d'Etat auprès du Tribunal cantonal

## Sources

---

Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille (BEF)

Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes

Loi du 6 novembre 2003 instituant un Bureau et une Commission de l'égalité hommes-femmes et de la famille

---

### Adresses

Bureau de l'égalité et de la famille hommes-femmes (Fribourg)

### Lois et Règlements

Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)

Loi instituant un Bureau et une Commission de l'égalité hommes-femmes et de la famille

### Sites utiles

Commission cantonale de conciliation en matière d'égalité entre les sexes dans les rapports de travail

Bureau de l'égalité hommes-femmes et de la famille (BEF)

# Egalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail

## Généralités

Pour assurer une mise en oeuvre effective du principe constitutionnel d'égalité entre les femmes et les hommes, la loi fédérale sur l'égalité (LEg) est entrée en vigueur le 1er juillet 1996. Son but est de promouvoir l'égalité dans les faits dans les relations de travail. Elle s'applique à tous les rapports de travail, que ceux-ci relèvent du droit privé ou du droit public fédéral, cantonal ou communal, et quelle que soit la taille de l'entreprise.

## Descriptif

La LEg interdit de discriminer les travailleurs et les travailleuses à raison du sexe, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation de famille ou, s'agissant des femmes sur leur grossesse. La discrimination consiste en une différence de traitement fondée sur le sexe et qui n'a pas de justification objective, qu'elle soit intentionnelle ou non. Elle peut être directe, c'est-à-dire fondée directement sur le critère du sexe (exemple : l'employeur ne verse de 13e salaire qu'aux hommes). Elle peut être également indirecte, c'est-à-dire fondée sur un critère qui n'est apparemment pas le sexe, mais dont l'application a pour résultat de discriminer essentiellement une plus grande proportion de personnes d'un sexe par rapport à l'autre (exemple : l'employeur ne verse pas de 13e salaire aux personnes à temps partiel; or la majorité des personnes à temps partiel sont des femmes). Selon la jurisprudence récente, la LEg ne s'applique pas en cas de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle (exception faite de l'art. 4 concernant le harcèlement sexuel). En revanche, elle s'applique aux discriminations fondées sur l'identité de genre.

L'égalité entre les femmes et les hommes doit être respectée à tous les stades de la relation de travail, soit de l'embauche à la résiliation des rapports de travail. En revanche, la LEg ne s'applique pas à l'offre d'emploi. L'égalité concerne tous les domaines : salaire, attribution des tâches, aménagement des conditions de travail, formation et formation continue, promotion, etc.

La LEg considère le harcèlement sexuel sur le lieu de travail comme un comportement discriminatoire à raison du sexe (voir : fiche Harcèlement sexuel et harcèlement psychologique - mobbing).

Des informations plus détaillées sur les droits aménagés par la LEg figurent dans la fiche fédérale correspondante.

### Moyen

Afin de mettre en application l'égalité entre les hommes et les femmes, le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes du canton de Vaud (BEFH) a été créé en 1991. Il est actuellement rattaché au Département des infrastructures et des ressources humaines (DIRH).

Le BEFH encourage la réalisation de l'égalité entre les sexes, en fait et en droit, dans tous les domaines et s'emploie à éliminer toute forme de discrimination. Sur le plan de l'égalité dans les rapports de travail, il donne une première orientation juridique aux autorités, aux entreprises ainsi qu'aux usagers et usagères. Il répond à toute personne s'estimant victime de discrimination ou sollicitant des informations pour mettre en oeuvre ou promouvoir l'égalité.

L'égalité dans l'emploi est un des domaines d'action prioritaire du BEFH, tout comme l'égalité dans la formation et la lutte contre la violence au sein du couple.

## Procédure

### Conseils et informations

Toute personne confrontée à une situation de discrimination à raison du sexe peut s'adresser au BEFH pour des informations un conseil général et une première orientation. Les collaborateurs et collaboratrices de l'administration cantonale vaudoise qui estiment rencontrer des difficultés touchant leur personnalité ou être victime de harcèlement peuvent s'adresser au Groupe Impact.

## Procédure judiciaire

Les personnes qui s'estiment victimes de discrimination entre les sexes dans les relations de travail peuvent ouvrir action en justice pour faire interdire ladite discrimination, la faire cesser ou la faire reconnaître et obtenir réparation. Une action en justice peut notamment viser le paiement de la différence de salaire si la discrimination est démontrée ou le paiement d'une indemnité en cas de harcèlement sexuel. Si l'employeur n'entre pas en matière lors de discussions préalables ou si aucun accord ne peut être trouvé, saisir la justice sera le seul moyen à disposition. Pour améliorer ses chances de succès, il convient de récolter le plus grand nombre de preuves disponibles (certificats de salaire, lettres, courriels, témoignages, etc.). Il est utile aussi de tenir un « journal de bord » afin de consigner les échanges et le déroulement des événements en indiquant le contexte, la date, etc.

### Dans les rapports de travail de droit privé.

Depuis le 1er janvier 2011, la procédure est régie par le Code de procédure civile fédéral (CPC). La partie travailleuse doit agir au lieu où elle exerce habituellement son activité professionnelle ou au domicile, respectivement au siège de la partie employeuse. La procédure judiciaire commence en principe par une conciliation auprès des autorités judiciaires compétentes. Toutefois, lorsque le litige relève de la LEg, la partie travailleuse peut décider unilatéralement de renoncer à la procédure de conciliation. Elle peut alors directement déposer une demande au tribunal compétent. Il s'agit du tribunal des prud'hommes si la demande ne comporte aucune conclusion tendant au paiement d'une somme d'argent, ou si la valeur litigieuse est inférieure ou égale à CHF 30'000.-. Si la valeur litigieuse dépasse ce montant mais est égale ou inférieure à CHF 100'000.-, le tribunal d'arrondissement est compétent. Au-delà de cette somme, c'est la chambre patrimoniale cantonale qui doit être saisie du litige.

### Dans les rapports de travail du droit public.

Dans les litiges opposant un-e employé-e à l'Etat de Vaud, c'est le Tribunal de Prud'hommes de l'administration cantonale (TRIPAC) qui est compétent, quelle que soit la valeur litigieuse.

Pour le personnel communal, il convient de se référer au règlement du personnel de chaque commune.

La LEg offre quelques facilités de procédure : la partie travailleuse ne doit pas prouver la discrimination. Elle doit la rendre vraisemblable. C'est la partie employeuse qui doit alors démontrer que la différence de traitement repose sur des motifs objectifs autres que le sexe. Toutefois, cet allègement du fardeau de la preuve ne s'applique ni à la discrimination à l'embauche, ni au harcèlement sexuel. La procédure est gratuite, seuls les frais d'avocat sont à la charge des parties. A certaines conditions, il est possible d'obtenir l'assistance judiciaire, soit une avance de l'Etat des frais d'avocat-e-s, avance qui est en principe remboursable. Dans les litiges relevant de la LEg, la loi vaudoise d'application (LVLEg) prévoit que l'autorité judiciaire appelée à statuer peut demander au BEFH d'émettre une appréciation sur la base du dossier.

Pour davantage de précisions sur la procédure, se référer à la page spécifique de l'Etat de Vaud sur les conflits du travail.

## Recours

Les jugements rendus par les tribunaux de première instance peuvent faire l'objet d'un appel ou d'un recours auprès du Tribunal cantonal.

## Sources

Base législative vaudoise

Brochure d'information du BEFH : La loi sur l'égalité vous protège

---

### Adresses

Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) du canton de Vaud (Lausanne)

### Lois et Règlements

Code de procédure civile suisse du 19 décembre 2008 - CPC

Loi d'organisation judiciaire du 12 décembre 1979

Code de droit privé judiciaire vaudois du 12 janvier 2010

Loi sur la juridiction du travail du 12 janvier 2010

Loi d'application dans le Canton de Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur

l'égalité entre femmes et hommes  
Règlement d'application de la loi du 24 juin 1996 d'application dans le Canton de  
Vaud de la loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes du 20  
juin 2018

## Sites utiles

[Conférence romande de l'égalité](#)

[Groupe Impact](#)

[Bureau fédéral de l'égalité](#)

[Bureau cantonal de l'égalité entre les femmes et les hommes](#)

[Bureau information femmes](#)

[Recueil romand de jurisprudence LEg de la Confédération romande de l'égalité](#)

[Site de l'Etat de Vaud : conflits du travail](#)



# Egalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail

## Généralités

L'égalité entre les femmes et les hommes dans le cadre du travail est garantie par un article constitutionnel et la loi fédérale y relative, applicable à l'ensemble des travailleuses et travailleurs: se référer à la fiche fédérale.

## Descriptif

A Genève, le Bureau de la promotion de l'égalité et de prévention des violences domestiques (BPEV) informe, oriente et conseille le grand public et collabore avec ses partenaires sur les principes d'égalité; il contrôle l'application des lois et des règlements en la matière.

Pour réaliser ses objectifs, le BPEV travaille en réseau. Il organise des événements médiatiques et des formations; produit et diffuse des informations spécialisées; mène des campagnes de sensibilisation et se positionne par des recommandations. Il fournit également un travail de contrôle, de conseil et d'orientation juridiques. En collaboration avec la Conférence romande des bureaux de l'égalité (<https://egalite.ch/>), il a notamment publié et diffusé la brochure, «La loi sur l'égalité entre femmes et hommes vous protège – Mode d'emploi pour comprendre la loi et faire valoir vos droits».

Lorsqu'une violation de la loi sur l'égalité est suspectée et qu'aucun accord ne peut être trouvé avec l'employeur, malgré l'intervention éventuelle d'un syndicat, d'une organisation féminine ou du Bureau de la promotion de l'égalité et de prévention des violences, il convient de saisir la justice en suivant la procédure indiquée ci-dessous.

## Procédure

Les conflits fondés sur la loi sur l'égalité entre femmes et hommes avec des employeurs privés sont soumis à la procédure simplifiée du code de procédure civile suisse. La procédure est gratuite.

La procédure commence en principe par la conciliation devant l'autorité de conciliation du Tribunal des Prud'hommes. Cette autorité est alors composée d'un conciliateur qui la préside et de 2 conciliateurs-asseesseurs, un homme et une femme. Lorsque l'homme est employeur, la femme doit être salariée, et inversement. L'autorité de conciliation a pour mission de conseiller les parties et de tenter de les amener à un accord.

Si aucun accord ne peut être trouvé, l'autorité de conciliation délivre l'autorisation de procéder, qui permet de poursuivre la procédure en portant le litige devant le Tribunal des Prud'hommes dans les 3 mois. Lorsqu'une demande est fondée sur la loi sur l'égalité entre femmes et hommes, le tribunal comprend au moins une personne de chaque sexe.

Lorsqu'il s'agit de rapports de travail de droit public (les fonctionnaires), l'autorité de conciliation est le Tribunal administratif de première instance. En cas d'échec, la partie demanderesse peut agir dans les 30 jours devant l'autorité compétente, la Chambre administrative de la Cour de Justice, qui statue comme instance unique.

## Recours

Les jugements rendus par le Tribunal des prud'hommes peuvent être contestés dans le délai de trente jours dès réception, auprès de la Chambre des prud'hommes de la Cour de Justice.

---

## Adresses

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG (Berne)  
Tribunal des prud'hommes (Genève 3)  
Bureau de promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV) (Genève)  
Chambre administrative de la Cour de justice (Genève 1)  
Tribunal administratif de première instance (Genève 3)

## Lois et Règlements

Loi sur le Tribunal des Prud'hommes (art. 11 al. 3 et 12 al. 4)

## Sites utiles

Site d'information leg.ch (Conférence romande des délégués à l'égalité)  
Bureau de la promotion de l'égalité et de prévention des violences (BPEV)  
Conférence romande des bureaux de l'égalité  
La clé - répertoire d'adresses