AVOCATES
SATTIVA
GÉTAZ KUNZ

30 ans de la LEg

Les inégalités de genre dans la fonction publique: comment les cantons peuvent agir sur la discrimination salariale

AVOCATES
SATTIVA
GÉTAZ KUNZ

Christine Sattiva Spring

avocate spécialiste FSA droit du travail, chargée de cours Unil

La Chaux-de-Fonds, 14 novembre 2025

Quelques dates clés de l'égalité salariale

1971 : droit de vote des femmes

1981 : introduction de l'art. 4 al. 2 aCst
L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité, en particulier dans les domaines de la famille, de l'instruction et du travail. Les hommes et les femmes ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.

1995 : adoption de la LEg, *dont l'art. 3 al. 2 interdit la discrimination salariale*

1997 : ratification de la CEDEF dont l'art. 11 *interdit notamment la discrimination salariale*

2000 : adoption de la constitution actuelle, *dont l'art. 8 al. 3 vise l'égalité en fait et en droit*

Quelques dates clés de l'égalité salariale

2018 : modification de la LEg *vérification de l'égalité salariale, art. 13a à 13i, sans sanctions*

2020 : entrée en vigueur

Réitération de l'analyse de l'égalité salariale après 4 ans pour les entreprises employant 100 personnes ou plus.

Quelques chiffres clés de l'égalité salariale

En Suisse en 2022, les femmes gagnaient en moyenne 16.2 % de moins que les hommes, soit CHF 1364.00

L'écart non explicable représente la moitié environ de la différence

Il se pourrait que la différence se soit réduite en 2025, selon les branches

Le champ d'action limité des cantons

Le fédéralisme

- **Cst, art. 8 al. 3:** L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.
- **LEg (Loi fédérale sur l'égalité entre les femmes et les hommes, du 24 mars 1995) règle de manière exhaustive la matière en prohibant toutes les discriminations et s'applique au droit public et privé**
- **LEg, art. 3.3**: Ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes

Le champ d'action limité des cantons

Le droit cantonal

Cst-NE, art. 35 : L'État et les communes prennent les mesures propres à promouvoir l'égalité de fait entre les femmes et les hommes

La fonction publique cantonale: le canton peut

- Donner l'exemple
- Avoir une classification des fonctions modernes et non discriminatoires
- Favoriser les formations et les promotions pour les femmes
- Valoriser les années de care dans toutes les professions possibles
- Procéder à l'analyse, à la vérification de l'égalité salariale et informer selon les art. 13a ss LEg
- Engager et former du personnel pour vérifier l'égalité salariale

La fonction publique cantonale

- Classification des professions au sein d'une échelle de traitement cantonale
  - La nature sexospécifique (féminine, masculine, neutre) des professions que l'on compare, selon la composition (part des femmes/hommes supérieure à 70%)
  - La valeur égale des activités
  - Les justifications objectives de s'écarter de l'égalité

Les entreprises publiques et privées: le canton peut

- Fournir des échelles de salaires non discriminatoires, qui ne valorisent pas outre mesure les compétences dites masculines
- Promouvoir une certaine égalité (ou non-discrimination) au sein du personnel en donnant des instruments de mesure
- Favoriser les formations pour les femmes, notamment parce que le canton met en place
  - Un financement pour certaines
  - Des validations d'acquis pour d'autres

Les établissements subventionnés
Les participants aux marchés publics

- Un canton peut imposer des conditions de rémunération égales entre les employés de l'administration cantonale et ceux d'établissements subventionnés, afin d'établir une égalité salariale entre différentes structures de soins.
- Un canton peut obliger les soumissionnaires à des marchés publics à présenter une analyse de l'égalité salariale vérifiée selon les standards LEg
- Mais une auto-certification peut suffire actuellement

Les mesures d'aide concrètes aux entreprises

L'art. 14 LEg permet à la Confédération d'accorder des aides financières pour des programmes visant l'égalité des sexes.

Rien n'interdit aux cantons d'en faire de même (notamment en matière de formation, de représentation égale des sexes) notamment dans leur rôle d'exemple par l'intermédiaire des bureaux et commissions de l'égalité, ou en aidant de petites structures à procéder à l'analyse de leurs salaires.

Mais les cantons ne peuvent pas étendre le champ d'application de la LEg en obligeant les entreprises de moins de 100 collaborateurs à procéder et faire vérifier l'égalité salariale

Les mesures d'aide concrètes aux victimes de discrimination

- Des associations féminines parfois soutenues financièrement par le canton
- Des voies de droit simples (gratuites du fait que la LEg l'impose)et qui peuvent être mises en œuvre rapidement
- Un manque en droit suisse: un bureau indépendant qui pourrait aider les parties plaignantes à structurer leur réclamation et les soutenir

Les quotas

Le champ d'application de l'art. 3 al. 3 LEg

Les quotas, une fausse bonne idée?

TF 2P.277/2004 : Le Tribunal fédéral a jugé que des règles de quotas, comme mesure de promotion des femmes, sont admissibles si elles reposent sur une base légale suffisante en droit public et respectent le principe de proportionnalité.

La marge d'appréciation de l'autorité cantonale dans la fixation des salaires

- Grande marge de manœuvre des autorités cantonales dans la fixation des rémunérations, les critères théoriquement objectifs sur lesquels reposent les salaires n'étant pas revus sauf en cas d'arbitraire par le TF
- La question de la rétroactivité en cas de mauvaise classification d'une fonction: les cantons pourraient faire avancer les choses en la prévoyant pour leur propre fonction publique
- La prescription est de 5 ans en principe

CONCLUSION

- **Des pistes existent pour agir contre la discrimination salariale, même au niveau des cantons**

- Cela exige
  - des moyens financiers et humains
  - une revalorisation des qualités féminines et des professions féminines

- Les bénéfices sont probablement visibles à moyen terme seulement
- La lutte contre la discrimination salariale pourrait-elle être une partie de la solution à la violence contre les femmes?

Merci de votre attention et intérêt aux 30 ans de la LEg

AVOCATES
SATTIVA
GÉTAZ KUNZ

Christine Sattiva Spring

Ruelle du Temple 4

1096 Cully

chsattiva@avocates-lavaux.ch

La Chaux-de-Fonds, 14 novembre 2025