Égalité salariale : état des lieux, aspects juridiques et mise en œuvre

Office cantonal de l'inspection et des relations du travail (OCIRT)

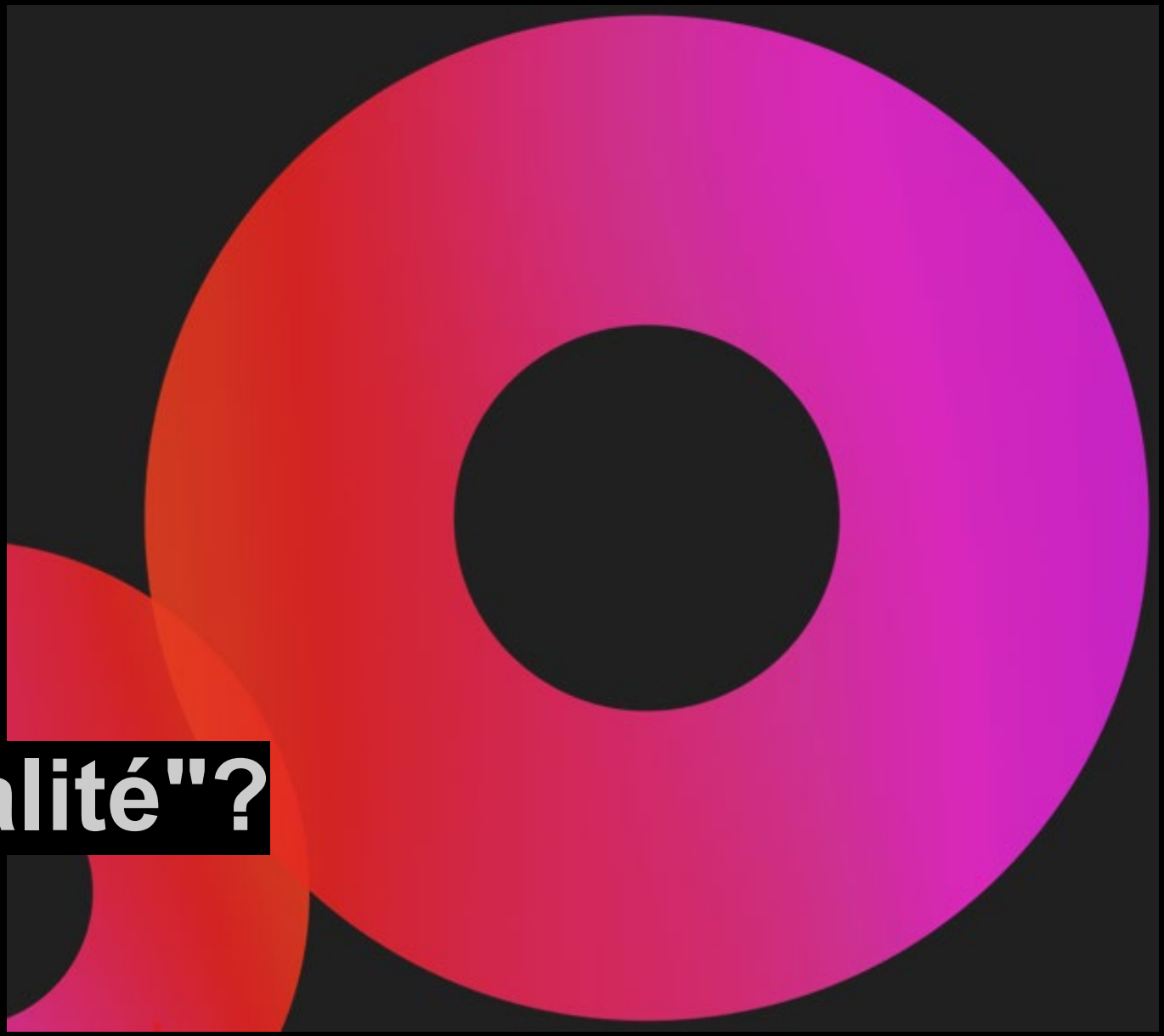
&

Bureau de promotion d'égalité et de prévention des violences comprendre pour agir (BPEV)

Plan

1) "Egalité"?
2) Cas pratiques
3) Cadre juridique - contrôle de l’égalité salariale
4) Bonnes pratiques





"Égalité"?

Inégalité salariale (GE)
..ou la frontière en actionS



Écart de salaire net moyen*

*Montants de rémunération effectivement touchés

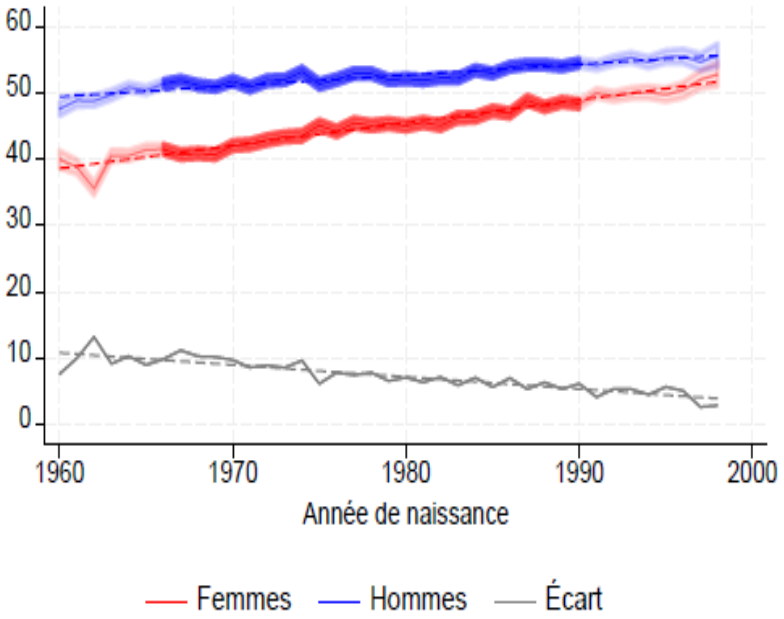
-27 % en défaveur des femmes (2024)

+36,5 % en faveur des hommes (2024)

(In)égalités salariales. Comment agir? | ge.ch (2024)

Évolution générationnelle

Figure 2 : Potentiel salarial des professions exercées (échelle OEP), personnes âgées de 25 à 34 ans, par année de naissance



Données : ESPA 1991–2024.

À retenir

- Les femmes accèdent à des professions de mieux en mieux rémunérées.
- L'écart se réduit d'une génération à l'autre, sans disparaître
- L'écart entre les sexes en matière de revenu professionnel total est bien plus important chez les parents que chez les personnes sans enfants.

Sources : Oesch & Lipps, Social Change in Switzerland n° 45, octobre 2026 ; OFS 2021 cité par le BPEV

Comment expliquer cet écart?



Temps partiel à Genève

51 % des femmes (2024)

22 % des hommes (2024)

(In)égalités salariales. Comment agir? | ge.ch (2024)

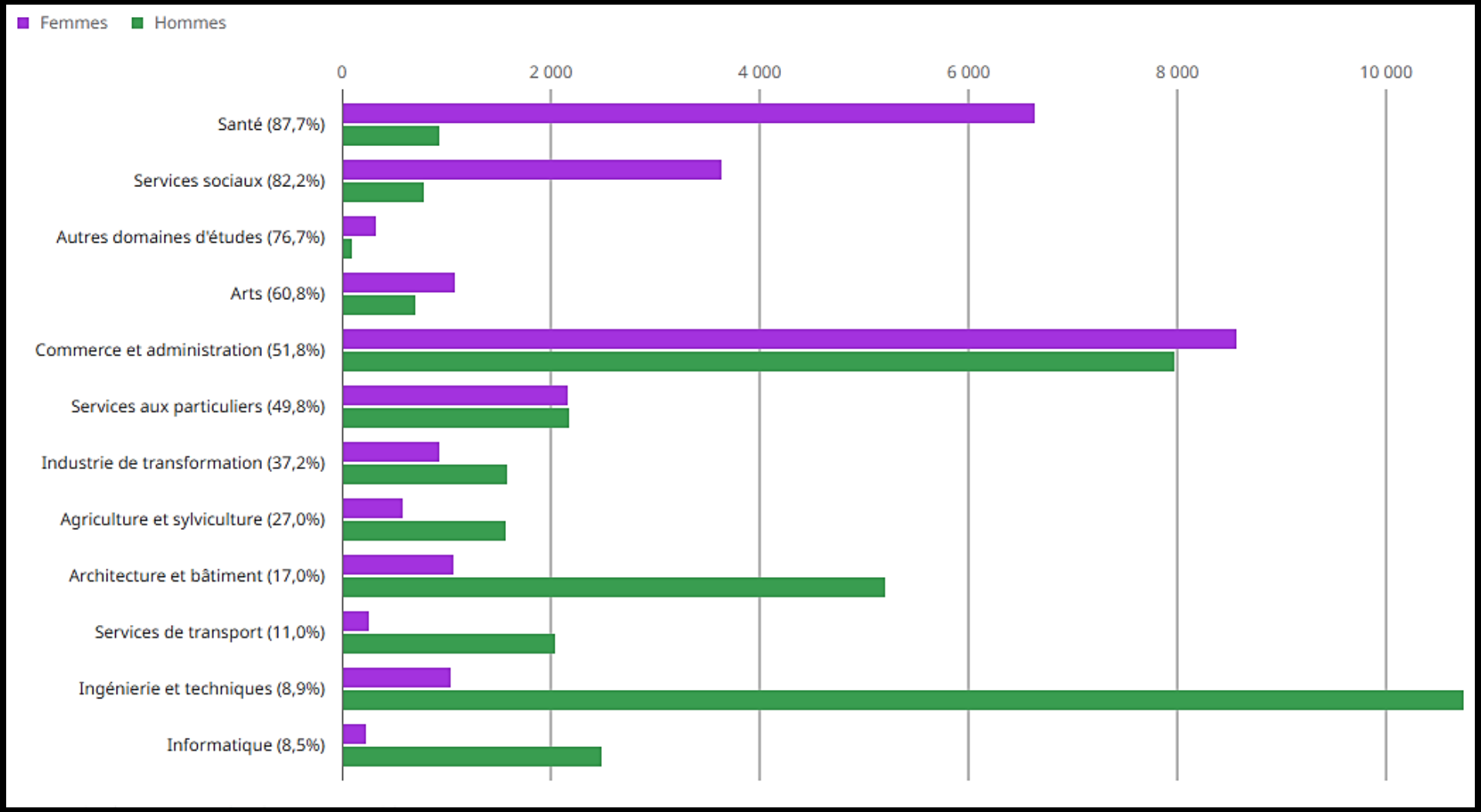
Écart de salaire brut standardisé*

*le salaire tel qu'il serait si toutes les personnes salariées travaillaient à temps plein

-15,5 en défaveur des femmes (2024)

(In)égalités salariales. Comment agir? | ge.ch (2024)

Effet "Filière"



OFS 2025

Effet "position professionnelle"

Plancher collant

Échelon cassé vs ascenseur de verre

Parois de verre

Plafond de verre

Falaise de verre



Effet "rémunération"

Toutes caractéristiques égales

-5,7 en défaveur des femmes (2022)

Quel fondement à cette inégalité de traitement?



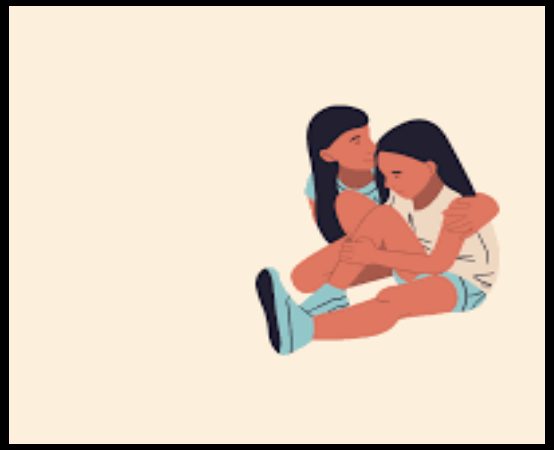

JE NE FAIS AUCUNE DIFFÉRENCE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS MON ÉQUIPE.
JE PEUX AVOIR MON CAFÉ, SAMIRA ?
RAPAPORT

Les attendus et projections de genre

Leader?

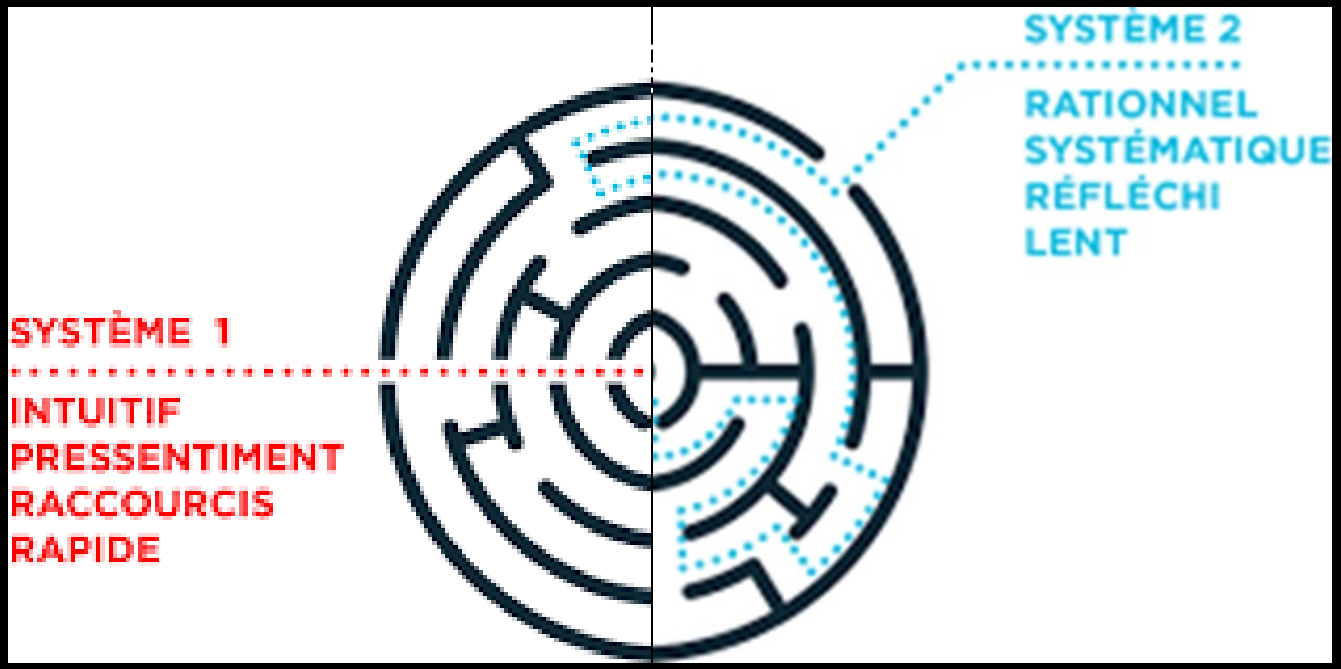


Sensibilité? Collaboration? Empathie?



Fonctionnement cognitif

Minimisation des efforts/maximisation des performances



Déjouer (en soi déjà) les attendus de genre

Leader?



Sensibilité? Collaboration? Empathie?



2 Cas pratiques

Cas 1 · Santé Léman

L'Établissement public de soins du Léman (EPSL, institution fictive) emploie environ 3000 personnes. Ses fonctions sont rangées dans une échelle de traitement comptant 33 classes.
Dans chaque service de soins, le travail de support est assuré par un binôme :

- **Marc à 100%**, logisticien de service, rangé en **classe 9** ;
- **Sophie à 60%**, secrétaire administrative de service, rangée en **classe 8**.

Marc et Sophie partagent le même bureau à l'entrée du service. Ils se remplacent mutuellement pendant les pauses et les vacances. Ils répondent tous deux à la même infirmière-cheffe de service.

Tous deux sont titulaires d'un CFC en trois ans : CFC de logisticien pour Marc, CFC d'employée de commerce pour Sophie. Il a 9 ans d'ancienneté et elle 5 ans.

Il s'avère par ailleurs que le poste de logisticien, décrit comme plus technique, est principalement occupé par des hommes, tandis que celui de secrétaire administrative l'est majoritairement par des femmes.

En outre, dans cette entreprise, le règlement sur la formation prévoit que seules les personnes travaillant à temps plein peuvent suivre des formations.
Lors de l'engagement, la prise en compte des années d'expérience dépend du nombre d'années effectuées ainsi que du taux d'activité.

L'entreprise est également soumissionnaire sur un marché public.
Leurs tâches respectives sont les suivantes :

Activité	Logisticien (classe 9)	Secrétaire administrative (classe 8)
Gestion des commandes	Commande le matériel médical et les fournitures dans le progiciel de gestion (ERP)	Commande les fournitures de bureau et les formulaires dans le même ERP
Suivi et contrôle	Contrôle les stocks, les dates de péremption, les livraisons	Contrôle la complétude des dossiers administratifs des patients, les délais de facturation
Saisie informatique	Saisit les entrées et sorties de stock	Saisit les admissions, transferts et sorties de patients
Relations externes	Échange avec les fournisseurs et le service central d'achats	Échange avec les patients, les familles, les assurances, les médecins traitants
Planification	Planifie les tournées de réapprovisionnement	Planifie les rendez-vous et l'agenda médical du service
Gestion des imprévus	Gère les ruptures de stock urgentes	Gère les urgences administratives, les appels simultanés, les patients au guichet
Manutention	Déplace des chariots et des cartons (jusqu'à 15 kg)	Classe et archive les dossiers papier
Confidentialité	Accès limité aux données de patients	Traite quotidiennement des données médicales sensibles

Cas 2

Mme Leclerc est cheffe du service clientèle de Novacom SA depuis six ans. Elle encadre une équipe de huit personnes. Son contrat prévoit un salaire de CHF 9’000.- par mois et un bonus annuel « compris entre CHF 2’000.- et CHF 5’000.-, fixé selon la performance annuelle ». Ses évaluations sont excellentes : elle a reçu CHF 4’500.- de bonus les deux dernières années.

En 2026, elle est enceinte. Dès le début du mois d'avril, son médecin lui prescrit de rester alitée en raison de sa grossesse. Elle accouche le 1er juin, puis prend son congé maternité de 14 semaines. Pendant son absence, ses tâches sont confiées à Mme Yvette, qui travaillait jusque-là sous ses ordres. Son époux, employé dans une autre entreprise, se voit imposer de prendre son congé paternité en deux fois.

Au retour de Mme Leclerc début septembre, la direction lui explique que Mme Yvette a fait ses preuves et qu'elle restera cheffe du service. Mme Leclerc se verra bientôt attribuer « un autre rôle ». Deux semaines plus tard, on lui annonce un poste de responsable de projets, sans équipe à encadrer, payé CHF 8’800.- par mois.

En décembre, lors de l'annonce des bonus, elle apprend qu'elle recevra CHF 1’000.-. Motif : « En raison de votre absence, vous n'avez pas pu performer cette année. » Sa hiérarchie précise qu'elle n'a rien à lui reprocher sur la qualité de son travail.

3 Cadre juridique – contrôle de l’égalité salariale

Cadre juridique : trois niveaux de normes

International

Conventions et traités applicables

- **Convention OIT n° 190** violence et harcèlement au travail; ratification proposée par le Conseil fédéral (5.6.2026), en attente du Parlement.
- **CEDEF / CEDAW (art. 11, 14)** égalité dans l'emploi : accès, promotion, rémunération, maternité (1997).
- **Pacte ONU I (art. 3, 6, 7)** conditions de travail équitables, salaire égal (1992).
- **CEDH (art. 14)** non-discrimination dans la jouissance des droits (1974).
- **Convention d'Istanbul** violence à l'égard des femmes, y c. harcèlement sexuel (2018).

Fédéral

Cst. art. 8 al. 3 : salaire égal pour un travail de valeur égale

Droit privé

- **LEg (1996)** discrimination (art. 3), harcèlement sexuel (art. 4), prétentions (art. 5), fardeau de la preuve (art. 6), congé (art. 10).
- **CO** personnalité (art. 328), congé abusif (art. 336), grossesse (art. 336c).

Droit public

- **LTr art. 6 / OLT 3 art. 2** santé et intégrité personnelle; maternité (art. 35 ss LTr).
- **LEg art. 13a ss** analyse des salaires dès 100 personnes (2020–2032).
- **LMP (2021)** égalité salariale des soumissionnaires de la Confédération.

Genevois

Mise en œuvre et contrôle cantonal

- **Cst. GE art. 15** égalité de droit et de fait, notamment formation et travail (2013).
- **LED-Genre (A 2 91)** lutte contre les discriminations liées au sexe et au genre; obligations pour l'État, incitations au privé (2023).
- **L-AIMP et RMP (L 6 05)** égalité salariale des soumissionnaires (art. 12 RMP), contrôle par l'OCIRT (art. 5 al. 3 L-AIMP).
- **LIRT (J 1 05)** usages incluant la LEg : engagement (art. 25), contrôle OCIRT (art. 26), sanctions (art. 45).
- **RMP (L 6 05.01) art. 12** : exige l’égalité salariale femmes-hommes des soumissionnaires sur le marché public.

Volets de contrôle de l’égalité salariale

A. **Action individuelle** (art. 3 al. 2 et 5 LEg)

B. **Auto-contrôle** par les entreprises (art. 13a à 13i LEg) :

   Ce mécanisme prendra fin en 2032

C. **Contrôle de l’autorité** dans le cadre de marché public ou pour les signataires d’usages au niveau fédéral et cantonal (LMP; RMP)

B. Auto-contrôle par les entreprises (art. 13a à 13i LEg)
Bref historique de l'égalité des salaires

1981 : Le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale est ancré dans la Constitution fédérale.

1991 : L'évaluation scientifique du travail est validée par le Tribunal fédéral comme méthode d'identification des discriminations salariales (ATF 117 Ia 262, régulièrement confirmé depuis).

1996 : La loi sur l'égalité (LEg) entre en vigueur.

2003 : L'analyse de régression est validée par le Tribunal fédéral comme méthode d'identification des discriminations salariales (ATF 130 III 145, consid. 3.2).

2006 : Introduction de contrôles du respect de l'égalité salariale dans les marchés publics de la Confédération disponible en autocontrôle avec l'application Excel Logib

2014 : Bilan contrasté des mesures volontaires d'encouragement de l'égalité salariale

2016 : Lancement de la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public
Lancement de la nouvelle autodéclaration dans les marchés publics de la Confédération

2020 : La révision LEg avec obligation d'effectuer des analyses salariales (à partir de 100 coll.) entre en vigueur.

2020 : Logib Module 1 est disponible en tant qu'application en ligne moderne.

2025 : Rapport intermédiaire sur la mise en œuvre des articles 13a à 13i LEg

B. Auto-contrôle par les entreprises (art. 13a à 13i LEg) Modèle d'analyse standard

- L'outil « Logib » d'analyse standard de la Confédération pour l'analyse de l'égalité salariale entre femmes et hommes se compose de deux modules.
  https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/prestations/logib-triage.html

- Tous deux sont conçus de manière à pouvoir être appliqués en autocontrôle sans connaissances particulières à l'aide de la documentation disponible.

- Ils sont accessibles gratuitement à toutes les entreprises sous la forme d'une application en ligne moderne et sûre.

- La conformité scientifique et juridique des deux modules est reconnue.

- Les mêmes données personnelles et salariales sont utilisées pour les deux modules. Les données se rapportant à la fonction sont saisies spécifiquement pour chaque module.

B. **Auto-contrôle** par les entreprises (art. 13a à 13i LEg) : **L'obligation d'analyse : art. 13a ss LEg**

Employeurs occupant au moins 100 personnes au début de l'année (apprentis non compris)

1	2	3	4
Analyser	**Faire vérifier**	**Informer**	**Répéter**
Analyse interne selon une méthode scientifique et conforme au droit (p. ex. Logib)	Par un organe indépendant (entreprise de révision, organisation agréée)	Le personnel, par écrit, au plus tard un an après la vérification	Tous les 4 ans, tant que l'égalité n'est pas démontrée

C. Contrôle de l'autorité
Contrôle sur les marchés publics

- Le contrôle de l'OCIRT détermine s'il y a **une discrimination systématique** (politique salariale discriminative), mais ne porte pas sur les cas individuels

➢ Discrimination systématique :

Demande de mise en conformité

Possibilité d'exclusion des marchés publics

➢ Cas individuels :

Démarche par les personnes concernées

<u>Pour le personnel employé : agir contre la discrimination salariale</u>

C. Contrôle de l'autorité
Contrôle à Genève : qui, et sur quelle base?

Entreprises contrôlées

- Soumissionnaires et entreprises exécutant un marché public genevois
- Entreprises liées par un engagement à respecter les usages (art. 25 LIRT)

Compétence de l'OCIRT

- **Marchés publics :** vérification de la protection des travailleurs, des conditions de travail et de l'égalité; obligation de collaborer (art. 5 al. 3 L-AIMP).
- **Usages :** contrôle du respect des usages, dont la LEg fait partie (art. 26 al. 1 LIRT).

Outils du Bureau fédéral de l'égalité : Logib module 1 (analyse statistique, dès 50 personnes) · Logib module 2 (évaluation des fonctions, petites entreprises) · seuil de tolérance de 5 % appliqué dans les marchés publics.

C. Contrôle de l’autorité
Comment se déroule le contrôle?

1	**Demande**	Visite ou courrier : transmission de l'analyse d'égalité salariale (LEg / Logib)
2	**Examen**	Analyse des documents et du résultat de l'analyse
3	**Écart ≤ 5 %**	Seuil de tolérance respecté : aucune mesure n'est exigée
4	**Écart > 5 %**	Demande de mise en conformité avec un délai suffisamment large
5	**Suivi**	Contrôle de la mise en conformité; sanction seulement en cas de refus

C. Contrôle de l’autorité
Quelles sanctions en cas de refus?

Art. 45 LIRT — entreprise qui ne respecte pas les usages

a	b	c
Refus de délivrance de l’attestation permettant de soumissionner à des marchés publics de 3 mois à 5 ans, immédiatement exécutoire	**Amende administrative** jusqu'à CHF 60’000.-	**Exclusion des marchés publics** jusqu'à 5 ans

- **Cumulables** selon la gravité, la fréquence et les circonstances
- **Liste publique** des entreprises faisant l'objet d'une décision exécutoire (art. 45 al. 3 LIRT)

Retour au cas 1

Une discrimination salariale indirecte

Valeur égale : Même formation; l'effort physique (logistique) et la charge psychique et relationnelle (secrétariat) se compensent.

Discrimination indirecte : Critère neutre en apparence (la fonction), mais qui désavantage une fonction typiquement féminine (> 70 % de femmes).

Marché public : contrôle possible dès qu'est soumissionnaire sur un marché public : risque de sanction

Preuve (art. 6 LEg) : Sophie rend la discrimination vraisemblable; l'employeur doit prouver des motifs objectifs.

Justifications : Tradition ou « choix des femmes » : non recevables. Pénurie prouvée et temporaire : recevable.

Art. 8 al. 3 Cst. et art. 3 LEg : à travail de valeur égale, salaire égal

Retour au cas 2

Remplacement par Mme Yvette

Normal pendant l’absence. Le problème : le rendre définitif au retour.

Perte du poste de cheffe

Seul motif : l’absence liée à la maternité. Discrimination (art. 3 et 6 LEg).

Poste imposé, moins payé

Modification du contrat : accord requis. Congé-modification nul dans les 16 semaines après la naissance (art. 336c CO).

Bonus de CHF 1’000.-

Réduction possible (TF 4A_597/2023), mais pas pour les 8 semaines après la naissance.

5 Bonnes pratiques

Corriger l'écart : mesures à mettre en place

Système salarial

- Grille transparente aux critères précis
- Logib « système salarial » pour la clarifier
- Revaloriser les métiers dits « féminins » (care)

Temps partiel

- Même accès à la formation continue
- Mêmes possibilités de carrière et responsabilités
- Encourager le temps partiel chez les hommes

Conciliation

- Solutions de garde, horaires flexibles
- Télétravail, réunions aux heures compatibles
- Congé paternité plus long, voire parental

Biais et recrutement

- Former managers, cadres et RH aux biais
- Annonces inclusives
- Candidatures du sexe minoritaire

Carrières

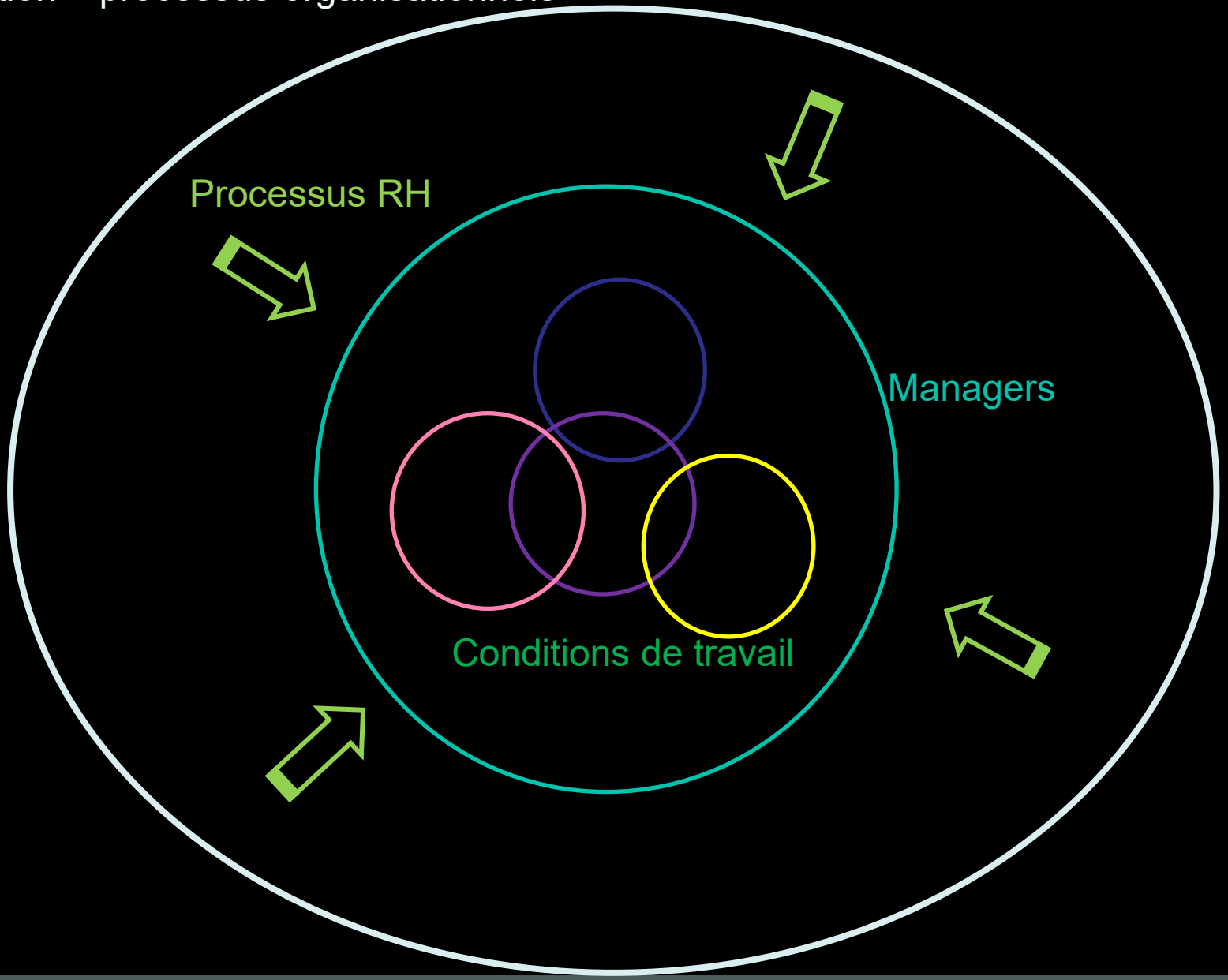
- Objectiver promotion et évaluation
- Postes à responsabilité à temps partiel
- Mentoring, plans de relève

Prévoyance

- Éligibilité 2e pilier selon le taux d'occupation : seuil d’entrée
- Déduction de coordination au prorata
- Maintenir le taux des deux parents

Source : BPEV, (In)égalités salariales — Comment agir ?, novembre 2024, mise à jour août 2026

Direction – processus organisationnels



Ressources utiles

Logib
Outil fédéral d'analyse des salaires
logib.admin.ch

Harcèlement sexuel — SECO / BFEG
Information aux employeuses et employeurs
ebg.admin.ch

Kit de prévention du harcèlement (CSDE)
Outil clé en main pour les entreprises
ge.ch/dossier/egalite-lgbtiq-violences

Catalogue de formations du BPEV
Sensibilisation et formation
ge.ch/dossier/egalite-lgbtiq-violences

OCIRT
Contrôle et conseil
ge.ch/ocirt · +41 22 388 29 86



Telecharger le guide pour les structures employeuses

Merci de votre attention

