

Table des matières

L'égalité salariale pour toutes, absolument !	02
Elisabeth Baume-Schneider, Ministre de la Formation, de la Culture et des Sports	
En matière de salaire, être une femme est un handicap	04
Angela Fleury, Cheffe du Bureau de l'égalité entre femmes et hommes	
La discrimination salariale face à la loi	07
Carmen Bossart Steulet, Juge de première instance et Présidente de l'Office de conciliation LEg	
Egalité salariale – Stratégies et moyens à disposition du Bureau fédéral de l'égalité	10
Sajeela Schmid, Cheffe de projet au Bureau fédéral de l'égalité	
Le label equal-salary améliore l'image et l'attractivité des entreprises	13
Véronique Goy Veenhuys, Fondatrice et CEO de la Fondation equal-salary	
Deux entreprises certifiées equal-salary	15
Eglise réformée évangélique du canton de Neuchâtel (EREN), Fabrice Demarle Montres Corum sàrl, Yolaine Bole	
Dialogue sur l'égalité des salaires – un projet pour réduire les discriminations salariales	17
Martin Urech, Directeur national du projet	
Au cœur de la politique salariale d'Unia, la lutte contre la discrimination salariale des femmes	20
Christine Michel, Déléguée à l'égalité dans le secteur tertiaire, Syndicat Unia	
L'apport constructif d'un dialogue permanent sur l'égalité	23
Jean-Frédéric Gerber, Directeur de la Chambre de commerce et d'industrie du Jura	
L'égalité salariale dans l'Administration cantonale jurassienne en 2011	24
Patrick Wagner, Chef du Service des ressources humaines	
Equal Pay Day, le 11 mars 2011	27
Monique Ryser, Coordinatrice Equal pay Day du BPW	
Egalité salariale dans les marchés publics du canton de Berne	28
Barbara Ruf, Responsable du Bureau de l'égalité entre la femme et l'homme du canton de Berne	
Adresses utiles	30

L'égalité salariale pour toutes, absolument!



Elisabeth Baume-Schneider

Ministre de la Formation, de la Culture et des Sports

Plus personne ne semble contester le droit de vote aux femmes. Toutefois, 40 ans plus tard, il est utile de rappeler que, pour devenir citoyennes à part entière, le combat mené sur le plan fédéral fut long. En effet, en 1959, 66,9% des électeurs s'étaient prononcés contre le suffrage électoral féminin et l'on n'hésitait pas à l'époque à placarder des affiches dont les slogans affirmaient qu'une femme qui voterait délaierait immanquablement son foyer et deviendrait une mauvaise mère ou épouse. Aucune retenue non plus pour déclarer que leur cerveau était plus petit que celui des hommes, preuve de leur intelligence moindre, et qu'elles auraient tendance à l'extrémisme et partiraient en campagne sans demander l'autorisation à leur mari...

Si aujourd'hui de tels arguments semblent résolument dépassés, si aujourd'hui les principes d'égalité entre femmes et hommes sont inscrits dans des textes aussi importants que la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Constitution fédérale, la Constitution jurassienne ou encore de nombreuses bases légales, force est de constater que l'égalité sur le plan des salaires est loin d'être acquise!

Les différences salariales entre femmes et hommes font régulièrement l'objet d'analyses approfondies sur mandat de l'Office fédéral de la statistique et du Bureau fédéral de l'égalité. Les chiffres sont connus,

précis, déclinés en fonction de l'âge, du niveau de qualifications, de la position hiérarchique dans l'entreprise, du secteur d'activité, du milieu urbain ou rural, etc.

Et pourtant, malgré l'entrée en vigueur en 1996 de la loi fédérale sur l'égalité, le Conseil fédéral maintient la mise en œuvre facultative de l'égalité salariale via le dialogue sur les salaires. Promouvoir l'égalité salariale et dialoguer est certes noble, mais ne suffit pas. On sait que les travailleuses et les travailleurs redoutent le licenciement en cas de procédure dénonçant une discrimination salariale. On sait qu'en moyenne les femmes sont 20 à 25% moins payées que leurs collègues masculins. On sait qu'elles n'ont souvent pas les mêmes perspectives de carrière, d'où une différence de salaire plus marquée avec l'âge. On sait aussi que cette différence de salaire entraîne ou maintient de nombreuses femmes dans la précarité et a des conséquences par la suite pour le calcul des différentes assurances sociales (chômage, AI ou encore AVS et deuxième pilier).

L'égalité salariale reste dès lors un enjeu essentiel de solidarité et de mobilisation. Si le travail est un élément significatif de reconnaissance sociale, le salaire auquel il donne droit est tout aussi important en termes de dignité. La réalité ne se résume pas à des statistiques ou à des études sociologiques.

Non. Il s'agit de la vie de femmes, de familles, qui n'arrivent pas à joindre les deux bouts parce que le salaire versé ne permet pas de payer les factures de la vie courante. Ces situations douloureuses sont indécentes et nous concernent toutes et tous.

J'invite celles et ceux qui répondraient par l'indifférence, rétorqueraient que la question du salaire relève de la responsabilité personnelle ou estimerait ringard ou déplacé l'engagement citoyen en faveur de l'égalité salariale, à considérer l'apport

des femmes dans la société et leur contribution à la prospérité de notre région.

Je remercie le Bureau de l'égalité qui s'implique dans le cadre de différentes actions en faveur de l'égalité salariale. Mes chaleureux remerciements vont également aux personnes et institutions qui par leurs contributions écrites enrichissent cette revue. Je remercie aussi toutes celles et ceux qui s'engagent et se mettront en mouvement ce prochain 14 juin pour que l'égalité salariale soit enfin une réalité.

d'égal à égale!

En matière de salaire, être une femme est un handicap



Angela Fleury

Cheffe du Bureau de l'égalité entre femmes et hommes de la République et Canton du Jura

C'est un leitmotiv. Chaque année sont publiés les chiffres sur les différences salariales entre femmes et hommes et on en tire toujours le même constat accablant: à travail de valeur égale, les femmes sont moins bien payées que leurs collègues masculins. L'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes est d'environ 25% (voir Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008, en référence). Depuis 1998, cet écart se maintient. Il s'élevait à 24.8% en 2000 pour se réduire à 24.1% en 2004. Cependant, les différences salariales entre les sexes se sont creusées entre 2006 (24.3%) et 2008 (25%) (voir encadré ci-contre).

Est-ce à dire que les textes législatifs n'ont pas véritablement d'effet décisif sur cette discrimination? Est-il encore besoin de rappeler que l'égalité salariale est inscrite dans la Constitution fédérale depuis 1981, article 8 Egalité: «Tous les êtres humains sont égaux devant la loi» et «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».

Alors, pourquoi la réalité montre-t-elle une persistance des inégalités? On s'accorde à dire qu'il n'est pas facile de mesurer, avec exactitude, l'étendue

Les chiffres – leur calcul

Les valeurs des écarts salariaux diffèrent en fonction de leur mode de calcul. Ainsi, les salaires moyens sont calculés sur la base des salaires bruts standardisés. L'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes en 2008, dans l'économie privée, est de 25%, c'est-à-dire que les femmes ont gagné en moyenne 25% de moins que les hommes.

L'Office fédéral de la statistique publie régulièrement le salaire médian. L'écart salarial médian s'élevait en 2008 à 19.3%. Cela signifie que le salaire de la moitié des femmes est de 19.3% plus faible que celui de la moitié des hommes. Le salaire médian est moins important que le salaire moyen, car il est moins sensible aux valeurs extrêmes, soit au fait qu'il y a proportionnellement plus d'hommes que de femmes dans la catégorie des gros salaires.

des discriminations salariales qui s'étalent tout au long de la carrière professionnelle et qui peuvent provenir de différentes sources.

Bien que les filles aient rattrapé, voire dépassé le niveau d'éducation des garçons, on constate qu'elles n'intègrent pas le marché du travail de la même manière que le sexe opposé. De plus, la naissance d'un enfant conduit les femmes à interrompre leur

activité professionnelle ou à la réduire en travaillant à temps partiel, alors que les hommes poursuivent leur carrière sans grand dommage. En cause, les éléments structurels hérités de la répartition traditionnelle des tâches entre femmes et hommes – les femmes étant en charge des enfants et du foyer et les hommes occupant un emploi et pourvoyant aux ressources financières nécessaires à la famille.

Aujourd'hui, au 21^e siècle, il est difficile de croire que ce modèle de vie a fait son temps, puisque la tendance n'a fait que se renforcer au cours de ces dernières années. Ce sont encore et toujours les femmes qui mettent entre parenthèses leur avenir professionnel, avec des conséquences sur le salaire, mais également sur leurs futures retraites et leurs ressources lorsque qu'un divorce survient. D'où l'importance de les inciter à conserver un pied dans la vie active. Des mesures incitatives de politiques publiques devraient trouver un écho favorable auprès des employeurs et employeuses pour associer le père à la prise en charge familiale, à travers un congé paternité et une réduction du temps de travail.

Il faut savoir que la différence salariale peut toucher toutes les catégories de femmes: celles travaillant à temps partiel, celles qui n'ont jamais interrompu leur activité professionnelle ou qui occupent des postes de cadres. Ces dernières aussi sont pénalisées alors qu'elles ont suivi les mêmes trajectoires professionnelles que leurs collègues masculins. D'ailleurs, plus on grimpe dans la hiérarchie et plus les écarts salariaux sont conséquents (30-38% de différence pour des postes de cadres).

Comment expliquer ces écarts? Quelques éléments peuvent être avancés. Par des cultures d'entreprise très fortes qui s'appuient sur des stéréotypes et préjugés liés au sexe. Par le fait qu'environ 79% des femmes, en Suisse, travaillent à temps partiel. Que les femmes évoluent principalement dans des secteurs typiquement féminins, moins porteurs économiquement, donc moins rémunérateurs. Qu'elles ont moins accès à la promotion professionnelle et à certaines fonctions dirigeantes. Qu'elles sortent du marché du travail ou réduisent leur activité pour raisons familiales.

Je crois qu'à ce stade, il est utile de distinguer les écarts salariaux selon deux angles: les facteurs objectifs et les facteurs discriminatoires. Les facteurs objectifs sont des facteurs explicables de la

différence de salaire entre les sexes. Ils représentent 60% des écarts salariaux moyens. Il s'agit, par exemple, des qualifications personnelles (formation et expérience des femmes et des hommes), des facteurs liés au poste (du niveau de qualification requis pour le poste et du taux d'occupation) et des facteurs liés à l'entreprise (sa taille, son secteur d'activités et sa localisation géographique).

La notion de discrimination intervient dès lors qu'aucun facteur explicable ne peut justifier l'écart de salaire entre femmes et hommes. Il faut savoir qu'en Suisse, dans l'économie privée, environ 40% des différences salariales résultent de facteurs discriminatoires. Ces écarts discriminatoires sont contraires à la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg).

Discrimination salariale indirecte

La discrimination salariale indirecte apparaît lorsque le mode de calcul du salaire dans une entreprise désavantage un sexe par rapport à l'autre. Par exemple, le paiement d'un 13^e ou d'une autre prime uniquement aux personnes travaillant à plein temps; ce qui discrimine de manière indirecte les femmes.

Par ailleurs, souvent, les différences d'appréciation du travail, ainsi que des performances des femmes et des hommes conduisent à de la discrimination salariale. La plupart du temps, ces inégalités sont méconnues par les dirigeant·e·s, seule une analyse spécialisée permet de les mettre au jour.

Discrimination salariale directe

On parle de discrimination salariale directe lorsque le calcul de la rémunération est lié au sexe, sans raison objective; c'est-à-dire quand une personne gagne, pour un travail égal à une personne de sexe opposé, un salaire différent.

Souhaitons que la plupart des entreprises se réveillent et appliquent une politique du personnel axée sur l'égalité salariale. A relever qu'il est possible aujourd'hui de leur proposer une mise en valeur de leur société sous forme de certification ou labellisation concernant notamment l'égalité salariale.

Du côté des Bureaux de l'égalité, des syndicats et autres organisations œuvrant pour des salaires égaux, le travail de sensibilisation et d'action se poursuit. Ce numéro d'égal à égale consacré à l'égalité salariale vous présente les travaux et des pistes de réflexion qui sont menés sur ce sujet.

Bonne lecture !

Références utiles:

Vers l'égalité des salaires! Faits et tendances. Informations aux entreprises, aux salariées et aux salariés, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et Office fédéral de la statistique, Berne, mai 2009.

Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008, Silvia Strub und Désirée Stocker, Büro für arbeits – und sozialpolitische Studien BASS Bern, sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et de l'Office fédéral de la statistique, Bern, septembre 2010.

Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006, Silvia Strub, Michael Gerfin, Aline Buetikofer, Büro für arbeits – und sozialpolitische Studien BASS Bern und Departement Volkswirtschaftslehre Universität Bern, sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et de l'Office fédéral de la statistique, Berne, mai 2008.

d'égal à égale!

La discrimination salariale face à la loi

Carmen Bossart Steulet

Juge de première instance et Présidente de l'Office de conciliation LEg
Interviewée par Laure Chiquet



Quelles sont les bases légales relatives aux inégalités de salaires?

Le 1^{er} juillet 2011, cela fera 15 ans qu'entraîne en vigueur la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, adoptée le 24 mars 1995 (Loi sur l'égalité, LEg). L'origine de cette loi réside dans le constat que le principe de l'égalité, tel qu'inscrit dans l'article 8 de la Constitution suisse depuis le 14 juin 1981, n'était pas suffisamment concrétisé dans les faits. La LEg a ainsi pour objectif principal de fournir un cadre légal pour lutter contre les discriminations à raison du sexe dans le monde du travail et notamment contre les inégalités salariales entre femmes et hommes.

Comment dénoncer des discriminations salariales liées au sexe?

La personne discriminée au niveau du salaire peut dénoncer sa situation auprès d'une instance judiciaire au regard de la LEg. Selon l'article 7 de cette même loi, une organisation de promotion de l'égalité entre femmes et hommes ou de défense des intérêts des travailleuses et travailleurs peut également agir en justice afin de faire constater une discrimination.

Depuis le 1^{er} janvier 2011 et l'entrée en vigueur du nouveau Code de procédure civile, harmonisé au niveau fédéral, il existe deux possibilités pour faire reconnaître une discrimination salariale: entamer une conciliation ou tenter un procès à l'employeur ou l'employeuse mis en cause. Auparavant, la procédure de conciliation était un prérequis à l'action en justice; elle est désormais facultative dans les litiges relevant de la LEg. On peut y renoncer pour éviter une confrontation avec son employeur ou employeuse ou pour des questions de rapidité.

Quelle est la procédure en matière de conciliation?

Pour les affaires relevant de la loi sur l'égalité (LEg), la conciliation s'effectue auprès de l'Office de conciliation. Celui-ci est composé, dans le canton du Jura, de la ou du Président-e du Conseil de Prud'hommes rattaché au Tribunal de première instance – j'occupe actuellement cette fonction – ainsi que de deux juges assesseuses et assesseurs représentant de manière doublement paritaire les employeurs et employeuses et les employé-e-s, ainsi que les femmes et les hommes. La mission de l'Office de conciliation est de trouver un accord entre

les parties et d'éviter ainsi une procédure judiciaire qui peut être longue et coûteuse. Dans la plupart des conflits de travail, une conciliation permet de trouver un accord. Elle est plus difficile dans les situations de discrimination salariale ou dans les litiges relevant de discrimination salariale. La preuve de la discrimination est rarement évidente, mais elle découle d'un ensemble de faits dont il faut rechercher les preuves.

Faut-il être représenté·e par un·e avocat·e durant la conciliation?

La représentation en procédure de conciliation n'est pas obligatoire. Un·e avocat·e peut agir pour une personne. Depuis le 1^{er} janvier 2011, une personne de confiance (conjoint·e, ami·e, parent, etc.) peut également assister une partie. Cela permet d'aborder le problème avec plus de distance et peut rassurer les personnes qui entament l'action. La pratique permettra d'évaluer les effets de cette nouveauté.

Par ailleurs, la confidentialité des procédures de conciliation est totale. Aucun procès-verbal, aucune note ne sont rédigés lors de la séance de conciliation afin de conserver, s'il y a procès, la liberté aux parties et l'indépendance de la-du juge.

Combien coûte une procédure de conciliation?

La procédure de conciliation LEg est en principe gratuite. Il arrive souvent qu'une telle affaire devant le-la président·e du Conseil de Prud'hommes touche également à d'autres dispositions (par exemple au Code des obligations) que celles relevant de la loi sur l'égalité. Pour ces autres points, la procédure est également gratuite au stade de la conciliation jusqu'à une valeur litigieuse de CHF 30 000.-. Au-delà, l'autorité peut percevoir des émoluments selon certaines hypothèses soulevées par la loi.

Comment effectuer une demande de conciliation?

La demande de conciliation peut se faire par oral ou par écrit, c'est-à-dire en remplissant la formule qui se trouve sur Internet, en téléphonant au Conseil de

Prud'hommes, en passant au greffe de ce dernier ou en lui adressant un courrier. Dans tous les cas, la requête doit comprendre certains éléments: la désignation des parties, l'objet du litige (salaire), ce qui est réclamé (montant), ainsi que des moyens de preuve (contrat de travail, etc.).

Combien de cas ont-ils été traités depuis l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité?

Depuis 15 ans, il n'y a pas eu plus de dix litiges relevant de la LEg traités en conciliation dans le canton du Jura. Ces affaires portaient presque exclusivement sur la discrimination salariale. Deux cas ont ensuite été menés en justice. D'une manière générale, dans les litiges de droit privé, comme en droit du travail par exemple, plus de 80% des affaires trouvent un accord en conciliation. Il faut rappeler que le canton du Jura a une longue pratique de la conciliation judiciaire, héritage du droit bernois, ce qui n'est pas le cas d'autres cantons suisses.

Les nouveautés introduites depuis janvier 2011 vont-elles faciliter l'action en justice contre des discriminations salariales?

Les nouvelles procédures ne vont probablement pas augmenter les litiges relevant de la LEg et traités par la justice, mais elles permettront d'avoir des statistiques plus précises, car distinctes de celles des Prud'hommes.

Comparativement à la situation statistique, très peu de femmes font le pas de dénoncer les inégalités de salaires dont elles sont victimes. Quelles en sont les raisons?

Le salaire est encore un tabou. Les femmes ne savent pas nécessairement qu'elles gagnent moins que leurs collègues masculins pour un même poste. De plus, elles sont souvent gênées de demander à leur patron de régler la situation, mais surtout elles sont dans la crainte de représailles de licenciement si cette démarche devait être entamée. Il convient de préciser que dans toutes les affaires traitées par les Prud'hommes, les contrats de travail étaient déjà résiliés, ce qui met en exergue la difficulté de régler la question de l'égalité salariale hors d'un conflit.

On reproche souvent à la loi sur l'égalité d'être peu applicable. Est-elle mal faite?

Non, mais la discrimination est difficile à prouver, car plusieurs critères complexes entrent en jeu pour la déterminer. Toutefois, on va peut être devoir arriver à la question des contrôles étatiques plus stricts en matière d'égalité salariale. Je ne pensais pas cela autrefois, mais depuis 15 ans d'existence de cette loi, les résultats se font attendre, voire les écarts de salaires se creusent entre les femmes et les hommes comme le montrent les dernières tendances. Il conviendrait donc de réfléchir à une mise en place de contrôles, mais également de sanctions.

On peut regretter que la possibilité offerte aux organisations de promotion de l'égalité, par exemple, d'intenter anonymement une action en justice envers une entreprise, sans qu'aucune personne ne soit impliquée, soit si peu utilisée. Mais je suis consciente que l'anonymat de la personne qui «dénonce une inégalité salariale liée au sexe», par exemple, n'est pas garanti par le fonctionnement des entreprises; cela va vite se savoir.

Sur le plan judiciaire, j'estime que dans la conciliation tout est mis en place au mieux pour mettre les gens en confiance dans leur démarche: l'administration de la preuve est inversée; il est possible d'être représenté-e par un-e avocat-e ou d'être assisté-e par une personne de confiance; l'assistance judiciaire peut être demandée pour régler les honoraires d'avocat-e si la personne souhaite se faire représenter; la confidentialité est garantie et la procédure est en principe gratuite.

Références utiles:

www.leg.ch (site conçu par la Conférence romande de l'égalité – egalite.ch – afin de faire connaître le droit de l'égalité, la jurisprudence et la doctrine en la matière ainsi que la procédure à suivre en cas de litige)

Quand le juge fixe le salaire, Sophie Paschoud, Etudes & enquêtes, Centre Patronal, Lausanne, 2004.

Egalité salariale – Stratégies et moyens à disposition du Bureau fédéral de l'égalité



Sajeela Schmid

Cheffe de projet «Egalité salariale entre femmes et hommes et Marchés publics» au Bureau fédéral de l'égalité

Tâches du Bureau fédéral de l'égalité (BFEG)

Dès le départ, le BFEG s'est consacré en priorité à la réalisation de l'égalité salariale entre femmes et hommes. Depuis lors, il est devenu un centre de compétences national en matière d'égalité salariale. L'égalité salariale, soit un salaire égal pour un travail de valeur égale, est un droit constitutionnel renforcé par une loi. La Constitution fédérale et la loi sur l'égalité constituent les bases légales du mandat assumé par le BFEG. Cette dernière définit ses tâches: informer, donner des conseils, procéder à des études, émettre des recommandations. En revanche, les contrôles dans les entreprises qui ne sont pas prévus dans la loi, peuvent être effectués par le BFEG dans le cadre des marchés publics de la Confédération.

Stratégie

Le développement de différents instruments et guides par le BFEG permet de proposer aux spécialistes de la gestion du personnel et aux cadres dirigeant·e·s des solutions réalisables de nature à les sensibiliser aux potentialités de discrimination. Ils leur servent également d'appui lors du contrôle de l'égalité salariale, des évaluations de fonctions et dans l'élaboration de systèmes salariaux respectant l'égalité

des sexes. Pour les employé·e·s et les syndicats, ces instruments constituent une base de négociation et d'argumentation dans les discussions avec les employeurs et employeuses.

Le mode de fonctionnement et l'utilisation de ces instruments sont diffusés à l'occasion des colloques et formations organisés par le BFEG. Ils peuvent être téléchargés gratuitement sur le site Internet du BFEG.

Instruments

Logib – instrument d'autocontrôle de l'égalité salariale

Conformément à la loi fédérale sur les marchés publics, les entreprises doivent garantir l'égalité salariale entre femmes et hommes pour obtenir un mandat de la Confédération. C'est pourquoi, de concert avec la commission des achats de la Confédération, le BFEG a mis sur pied un instrument de contrôle – Logib – qui se fonde sur une procédure économique statistique: l'analyse de régression. La prise en compte de caractéristiques liées à la situation personnelle et à la place de travail permet de déterminer quelle part des différences de salaire existantes est explicable et laquelle ne l'est pas, cette dernière ayant un caractère

discriminatoire. Cette méthode d'analyse a été entérinée par le Tribunal fédéral en 2003.

Le BFEG recommande aux entreprises de contrôler régulièrement les salaires, cette opération leur permettant de vérifier que les adaptations salariales ou les primes de performance planifiées respectent le principe d'égalité. Les fluctuations de personnel peuvent également avoir une influence négative.

Abakaba – évaluation analytique des places de travail

Plusieurs expertises ont révélé que les instruments courants d'évaluation analytique des places de travail ont des effets discriminatoires sur les salaires des femmes occupées à des postes de travail typiquement féminins. Avec Abakaba, le BFEG met à la disposition des entreprises un système d'évaluation respectant l'égalité des sexes. Les caractéristiques spécifiquement masculines et spécifiquement féminines des activités sont prises en considération dans une égale mesure. Abakaba est utilisé en Suisse et dans d'autres pays par les milieux de la pratique et de la recherche.

«Mon salaire à la loupe»

Cette brochure est destinée aux employé-e-s qui soupçonnent leur salaire d'être discriminatoire. Ces personnes sont invitées à pratiquer une comparaison sommaire de salaires et à poser les questions pertinentes à leur employeur ou employeuse. La brochure contient aussi des informations et conseils concernant la marche à suivre. Avant de déposer une plainte, il est recommandé d'épuiser les autres voies possibles.

Appréciation des performances

L'appréciation des performances a une influence directe sur la fixation du salaire. Il est essentiel de déterminer comment les performances sont définies et ce qui est perçu comme tel, ainsi que de savoir si, dans cette démarche, les femmes et les hommes sont traités de la même manière. Une étude (Baitsch, Christof et al.: «Quand le travail est le même... Evaluation non discriminatoire du personnel», Ed. BFEG, vdf-Verlag, mars 2000.) effectuée sur mandat du BFEG montre où les problèmes se cachent et propose de l'aide pour concevoir des évaluations du personnel non discriminatoires.

Les entretiens avec le personnel et les évaluations de performance représentent un élément clé pour les négociations salariales (voir ci-avant). La brochure «C'est en forgeant qu'on devient forgeronne – Réflexions en prévision de l'entretien d'évaluation» est un guide destiné aux femmes et aux responsables hiérarchiques des deux sexes.

Marchés publics de la Confédération

La Confédération attribue des marchés uniquement aux entreprises garantissant le respect des dispositions de la loi fédérale sur les marchés publics qui portent entre autres sur l'égalité salariale entre femmes et hommes. Ces entreprises doivent joindre à leur offre une déclaration de respect de l'égalité salariale. Grâce à Logib, elles peuvent vérifier si c'est effectivement le cas. Chaque année, mandatée par la commission des achats, le BFEG procède à plusieurs contrôles auprès d'entreprises choisies par échantillonnage aléatoire. Si l'égalité salariale n'est pas respectée, la Confédération peut prendre des mesures. Les contrôles s'avèrent des instruments efficaces pour la réalisation de l'égalité salariale.

Aides financières fondées sur la loi sur l'égalité

La Confédération met à disposition des ressources financières pour faire avancer l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle. A partir de 2009, les entreprises peuvent également bénéficier de ces aides.

Dans ce numéro, trois projets bénéficiant d'aides financières sont présentés: equal-salary (p. 13), le film «L'égalité salariale sous la loupe» (p.12) et «Logib» dans l'adjudication des marchés publics du canton de Berne (p. 28). Le masque de recherche de la banque de données «Topbox» donne accès à d'autres projets.

Dialogue sur l'égalité des salaires

Le BFEG est l'un des organismes responsables du «Dialogue sur l'égalité des salaires». A ce titre, il soutient le projet sur les plans technique et financier (article de M. Urech, p.17).

Références utiles:

Mon salaire à la loupe. Brochure à l'usage des femmes qui veulent promouvoir dans les faits le principe de l'égalité des salaires pour un travail égal ou de valeur égale, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Berne.

C'est en forgeant qu'on devient forgeronne. Réflexions en prévision de l'entretien d'évaluation, Bureau fédéral de l'égalité, Berne, 2000.

www.logib.ch (logiciel Logib)

http://www.ebg.admin.ch/themen/00008/00072/00077/index.html?lang=fr (publication Abakaba)

www.topbox.ch (banque de données des projets soutenus par des aides financières)

http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00016/index.html?lang=fr (Aides financières pour des projets concernant l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle, p.ex. le domaine de l'égalité salariale).

www.hommesetfemmes.ch (aides financières pour les entreprises)

www.equality-salaire.ch la plate-forme Internet de référence en matière d'égalité salariale

Cette plate-forme, hébergée par le site de la Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité, a été conçue pour montrer de manière pratique aux entreprises comment éviter les pièges de l'inégalité salariale, vérifier où elles se situent, résoudre les problèmes et être en conformité avec la loi en matière d'égalité salariale.

Elle comprend notamment un film didactique, intitulé «L'égalité sous la loupe» et composé de divers témoignages d'entreprises reconnues, de personnes et d'organismes impliqués. Divisé en quatre parties, le film montre comment «comprendre, détecter, obtenir et implémenter» l'égalité salariale. Les bonnes pratiques des acteurs déjà engagé·e·s dans la démarche incitent à l'action. Y sont également présentés les outils actuellement disponibles, facilitant la mise en place de l'égalité salariale. Un comparatif permet de visualiser rapidement à qui s'adresser en fonction de ses besoins. Une documentation et des adresses utiles la complètent.

La mise en ligne du film assure un accès rapide et permet d'offrir la gratuité. L'image rend le message plus attrayant; une communication entre pairs renforce l'exemplarité des bonnes pratiques. Le film, conçu et réalisé par Regula Tobler, sur mandat du Bureau de l'égalité du canton de Zurich, est disponible dans les trois langues nationales. Il est soutenu par les partenaires sociaux et la Confédération.



Le label equal-salary améliore l'image et l'attractivité des entreprises

Véronique Goy Veenhuys

Fondatrice et CEO de la Fondation equal-salary



Le label equal-salary améliore l'image et l'attractivité des entreprises

La certification equal-salary a été lancée en 2010. Elle permet d'attester de l'égalité salariale au sein des entreprises privées et des organismes publics de plus de 50 salarié-e-s. Ses avantages? Elle augmente la motivation des employé-e-s et possède un fort pouvoir d'attraction sur les meilleurs talents féminins. En Suisse, pas moins de six entreprises sont déjà certifiées. Quatre autres sont candidates. La plupart des entreprises affirment pratiquer une politique salariale respectant l'égalité entre femmes et hommes. Pourtant les chiffres officiels relèvent une différence de rémunération de plus de 19% au niveau national. Qu'en est-il réellement? Qui croire? Il existe dorénavant une mesure positive permettant aux entreprises d'apporter la preuve de leur équité: le label equal-salary.

Ce label est né à l'initiative de Véronique Goy Veenhuys, qui le dirige. L'idée de développer une certification d'égalité salariale entre femmes et hommes lui est venue lors d'un procès exemplaire: une femme, considérant qu'elle était victime de discrimination salariale, avait recouru au Tribunal fédéral contre son employeur. Grâce notamment à l'expertise réalisée par le professeur d'économie politique genevois Yves Flückiger, la plaignante avait obtenu

gain de cause et reçu plus de CHF 200 000.- de dédommagement pour la discrimination subie. Le Tribunal fédéral avait reconnu l'expertise du professeur genevois comme juridiquement valable.

Une solution pratique et scientifique

Véronique Goy Veenhuys a alors pris contact avec Yves Flückiger. Car, non seulement les disparités salariales perduraient, mais de plus en plus d'entreprises voulaient prouver qu'elles pratiquaient l'égalité salariale. Une solution pratique et scientifique, mise au point en collaboration avec une instance neutre, était nécessaire. C'est ainsi qu'equal-salary a vu le jour.

Le projet a bénéficié d'un premier financement de la part de la Confédération en 2005. Ses bases ont été posées entre 2005 et 2007, puis une phase pilote a été menée durant les deux années suivantes pour vérifier que les exigences et critères répondaient bien aux objectifs fixés. Une première entreprise, le CSEM (Centre suisse d'électronique et de microtechnique) de Neuchâtel, a été certifiée en 2007. Aujourd'hui, le World Economic Forum, la Ville de Fribourg, Montres CORUM, SIG – Services industriels de Genève, EREN – Eglise évangélique réformée du canton de Neuchâtel et la caisse de compensation HOTELA à

Montreux bénéficient du label equal-salary. Quatre entreprises, dont une grande assurance suisse, sont en cours de procédure ou sur le point de se lancer.

Profitable à toutes et tous

Parfaitement confidentielle quant à sa mise en œuvre, la certification equal-salary atteste de la politique d'égalité salariale de l'entreprise candidate. Ce label améliore ainsi l'image de cette dernière, à l'interne comme à l'externe, mais pas seulement. Il lui permet d'agir sur la motivation des employé·e·s et d'attirer les meilleurs talents féminins. De plus, la certification equal-salary est un précieux instrument stratégique permettant à l'entreprise de se rapprocher de son marché: 80% des décisions d'achat sont prises directement ou conjointement par les femmes. Une plus grande mixité au sein du management permet une meilleure compréhension du marché et contribue à améliorer la performance économique de l'entreprise. L'ambition d'equal-salary est de supprimer les inégalités salariales entre femmes et hommes, en Suisse comme à l'étranger. Aucune certification comparable n'existant dans les autres pays, la Suisse est pionnière dans ce domaine.

La certification a été lancée en 2010. SGS, leader mondial de la certification, assume la responsabilité de la gestion des procédures et des audits. A partir de 2011, d'autres instances de certification pourront être accréditées equal-salary. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes soutient la certification equal-salary par le biais des aides financières prévues par la loi sur l'égalité.

La procédure de certification en bref

La procédure de certification commence par une évaluation statistique des données salariales qui tient compte de la politique salariale mise en place par l'entreprise candidate. Vient ensuite une seconde phase qui consiste en un audit sur place, durant lequel des interviews sont menées afin de vérifier l'engagement de l'entreprise en faveur d'une politique salariale équitable, ainsi que sa mise en œuvre dans les processus des ressources humaines. Durant cette phase, une enquête est conduite auprès des employé·e·s, suivie par des interviews des membres du personnel, afin de mesurer leur perception de la politique salariale dans leur entreprise.

Une fois que ces deux phases ont été conclues et que toutes les exigences ont été remplies, l'entreprise obtient le label equal-salary pour une période de trois ans. Durant cette période, l'entreprise doit se soumettre à deux audits de contrôle, pour s'assurer qu'elle respecte les recommandations d'amélioration établies par les auditeurs.

Et combien ça coûte?

Les coûts varient selon la taille de l'entreprise, son organisation et le nombre de sites à auditer.

Sachant que pour une entreprise de 200 personnes le coût représente environ le quart du salaire annuel d'un·e cadre moyen, les entreprises ont donc tout intérêt à procéder à cette certification qui s'avère économiquement rentable à long terme et qui donne un beau lustre à leur réputation. Ceci d'autant plus que, depuis 2009, le Bureau fédéral pour l'égalité entre femmes et hommes propose un soutien financier aux entreprises et institutions qui prévoient de lancer des projets en faveur de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Référence utile:

www.equalsalary.org

Information:

Déjeuner-contact de la Chambre de commerce et d'industrie du Jura, le vendredi 7 octobre 2011, avec présentation d'equal-salary

Deux entreprises certifiées equal-salary



Eglise réformée évangélique du canton de Neuchâtel (EREN)

Fabrice Demarle

Responsable des ressources humaines de l'EREN

Pour quelles raisons l'Eglise réformée évangélique du canton de Neuchâtel a-t-elle souhaité prouver sa politique égalitaire en matière de salaires entre femmes et hommes?

Par sa participation à la démarche equal-salary, l'EREN a décidé de vérifier si son refus de toute discrimination s'incarne concrètement dans sa politique des ressources humaines. Il ne suffit pas de dire que, s'appuyant sur les valeurs prônées par l'Évangile, l'EREN offre un cadre de travail moderne et avantageux, par lequel les personnes employées ont la possibilité de concilier activité professionnelle et vie familiale. Cette démarche a permis de vérifier que notre politique des ressources humaines est conforme aux exigences de l'égalité des chances et de mettre en lumière des points sur lesquels un progrès reste possible.

Quels sont les avantages d'une telle certification pour votre Eglise?

Nous avons reçu une réaction vive d'une pasteure qui disait: «Depuis quand serait-ce progressiste d'avoir un salaire égal homme-femme? C'est juste normal.» Le salaire égal est normal, nous en sommes persuadé·e·s. Mais, dans les faits, on observe

une différence de 20%, en Suisse, entre les salaires des hommes et ceux des femmes. Ce qui est progressiste, c'est justement de pouvoir dire que chez nous cette égalité salariale est normale!

Il est parfois difficile pour le public de s'imaginer que dans une Eglise il y a des personnes employées, une politique salariale et des démarches de motivation, d'évaluation, de formation. Tant pour des candidat·e·s potentiel·le·s à un poste dans notre institution que pour nos membres qui soutiennent l'EREN, nous devons rappeler quelques-uns de nos engagements.

Le label equal-salary aura permis à notre Eglise de se positionner comme un employeur qui ne parle pas seulement d'éthique mais qui l'applique scrupuleusement dans sa politique des ressources humaines.

L'attribution du label equal-salary est une occasion de se souvenir que les engagements de l'EREN en matière d'équité prennent corps, que ce soit au plan salarial entre femmes et hommes, mais aussi par l'accès à la formation, même à temps partiel, dans la prévention et la tolérance zéro par rapport au harcèlement et aux abus sexuels, mais aussi par exemple par un congé maternité remboursé à 100% durant 4 mois ou un congé paternité de 2 semaines.



Montres Corum sàrl

Yolaine Bole

Directrice des ressources humaines (RH)

L'entreprise Montres Corum Sàrl de La Chaux-de-Fonds est la première entreprise du secteur industriel à avoir obtenu la certification equal-salary. Quelles ont été vos motivations à entreprendre ce processus de certification?

En 2004, un audit du département ressources humaines est demandé par Severin Wunderman, propriétaire de Corum.

A son issue, Yolaine Bole, nouvelle Directrice RH, est mandatée pour définir et mettre en place une stratégie innovante positionnant Montres Corum comme employeur attractif.

Le projet d'une politique Ressources Humaines cohérente en quatre volets est rapidement présenté et adopté:

- organisation générale de l'emploi
- définition des postes et des compétences
- politique de rémunération et de motivation
- acquisition de valeur ajoutée au moyen du développement des compétences.

Ces processus intègrent une considération des personnes excluant tout critère discriminatoire tel que genre, âge, nationalité, etc.

Dès fin 2004, les classes salariales sont établies afin de maîtriser la masse salariale et corriger les éventuels écarts. Un guide d'entreprise est également mis en place pour que chacun-e se conforme aux valeurs et règles de l'entreprise.

La définition moderne d'une politique de temps de travail est également un vecteur d'égalité, permettant de proposer un nombre significatif d'emplois à temps partiel et ceci également au personnel masculin.

Dans ce contexte, l'obtention de la toute nouvelle certification equal-salary s'imposait naturellement et cette démarche recueillait le plein support immédiat du Directeur Général, Antonio Calce, très sensible à la responsabilité sociale de Montres Corum.

Quels avantages retirez-vous de cette certification d'égalité salariale entre femmes et hommes?

L'ensemble de l'encadrement a été rendu attentif au potentiel de gain substantiel, tant en termes d'image vis-à-vis de l'extérieur, que sur le plan interne.

L'«Employer Branding» (la marque employeur) est en effet un vecteur de communication s'adressant aussi bien aux partenaires commerciaux qu'au marché de l'emploi.

Au sein même de l'entreprise, l'identification et la fierté d'appartenance des collaboratrices et collaborateurs se répercutent très positivement sur leur conscience des enjeux économiques, sur la qualité de leur travail ainsi que sur leur niveau d'implication.

La certification equal-salary conforte donc la position de leader de Montres Corum, reconnue comme entreprise moderne et responsable.

Dialogue sur l'égalité des salaires – un projet pour réduire les discriminations salariales

Martin Urech

Directeur national du projet
(avec le concours de Valérie Borioli Sandoz, Travail.Suisse)



Les faits sont là: les femmes gagnent en Suisse en moyenne 19,3% de moins que leurs collègues masculins. Or, la Suisse a adopté en 1995 une loi fédérale sur l'égalité qui pose le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale. Ce principe n'est pas respecté par toutes les entreprises, comme l'a démontré une évaluation de la loi faite en 2006 par l'Office fédéral de la justice.

La Confédération veut réduire les discriminations salariales, soit la partie non explicable des différences salariales. Pour cela, elle a choisi une méthode pragmatique: avec les partenaires sociaux, elle a lancé le projet «Dialogue sur l'égalité des salaires» en mars 2009. Le principe est simple: les employeurs et employeuses s'engagent sur une base volontaire à analyser leur politique de rémunération, afin de vérifier qu'elle ne contient pas de discrimination salariale et, le cas échéant, à corriger ces dernières.

Cette démarche est novatrice, car l'analyse se fait dans le cadre d'un partenariat social tout le long du processus, depuis l'inscription au Dialogue jusqu'à l'application d'un train de mesures correctrices, le cas échéant. Aux côtés de trois offices fédéraux – Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Office fédéral de la Justice, Secrétariat d'Etat à l'économie – les quatre organisations

faitières du monde du travail se sont engagées: pour les employé·e·s, Travail.Suisse et Union syndicale suisse; pour les employeurs et employeuses, Union patronale et Union suisse des arts et métiers USAM.

Motivations

Les entreprises ont grand intérêt à rejoindre le Dialogue sur l'égalité des salaires. Elles mettent en œuvre la loi sur l'égalité mais gagnent aussi sur plusieurs fronts:

- Le respect reconnu de l'égalité salariale est bénéfique pour le climat interne: quand les collaboratrices et collaborateurs sont sûr·e·s de recevoir un salaire équitable, elles et ils sont plus satisfait·e·s et s'identifient plus fortement à leur entreprise, sont plus motivé·e·s, travaillent plus efficacement et sont prêt·e·s à s'investir plus que la moyenne. En général, elles et ils restent plus longtemps dans l'entreprise.
- Si une entreprise est connue pour garantir l'égalité des salaires, il lui sera plus facile de

recruter de nouvelles collaboratrices et collaborateurs.

- La discrimination salariale devient un thème toujours plus important dans les négociations salariales et des conventions collectives de travail. Le respect de l'égalité salariale est un argument de poids à faire valoir.
- En participant volontairement au Dialogue sur les salaires, les entreprises peuvent diminuer le risque d'une plainte de la part d'une organisation.
- Lors de l'attribution des marchés publics, la Confédération exige de ses partenaires qu'ils respectent l'égalité salariale. Elle les soumet à des contrôles par sondage. En participant au Dialogue sur les salaires, une entreprise est bien préparée à ce contrôle.

L'analyse avec le Dialogue sur les salaires – pas à pas

Concrètement, la direction d'une entreprise signe un accord avec un syndicat ou une représentation élue du personnel et s'annonce auprès de la direction de projet. Ensuite, elle procède au contrôle de ses rémunérations à l'aide de l'outil Logib, une feuille de calcul basée sur Excel, développée par la Confédération (disponible gratuitement sur le site Internet du Bureau fédéral de l'égalité www.ebg.admin.ch).

L'outil Logib se base sur l'enquête suisse sur la structure des salaires de l'Office fédéral de la statistique qui est organisée auprès de 45 000 entreprises tous les deux ans. Les entreprises qui participent à cette enquête peuvent réutiliser leurs données déjà préparées et les importer directement.

L'entreprise doit saisir une série de données relatives à ses salarié-e-s (sexe, âge, degré de formation le plus élevé, ancienneté, position professionnelle, niveau de qualifications requises par le poste, horaires de travail, salaire brut, etc.). Logib calcule d'abord l'éventuelle différence salariale en-

tre femmes et hommes, puis examine quelle part peut être attribuée à des facteurs comme l'ancienneté, l'expérience, la formation, la fonction et les exigences du poste. Si des différences qui ne sont pas explicables subsistent, elles doivent être analysées – des facteurs objectifs qui ne sont pas pris en compte par le logiciel peuvent en effet parfois les expliquer. Si après cette analyse des différences subsistent et, si elles dépassent 5%, on considère qu'il y a une discrimination salariale.

L'outil Logib, par ailleurs utilisé pour les marchés publics par la Confédération, tolère un écart de 5%, non pas parce que la loi l'y autorise, mais parce qu'une marge d'erreur est justifiée par de possibles erreurs statistiques.

Pour les PME de moins de 50 employé-e-s

L'outil Logib ne fonctionne bien qu'avec les données d'une cinquantaine d'employé-e-s au moins. Pour les plus petites entreprises, le Dialogue propose une fiche d'information pour susciter la réflexion (à télécharger sur le site Internet www.dialogue-egalite-salaires.ch). En dix points seulement, la direction d'une petite entreprise peut avoir une idée plus précise de la problématique et s'en inspirer pour réfléchir à sa politique salariale. Cette fiche d'information est publiée dans les trois langues nationales.

Un rôle de pionnier à valeur d'exemple

Quatre entreprises d'importance ont déjà réalisé leur analyse. Il s'agit de Novartis Pharma AG, Syngenta AG à Bâle, La Poste suisse à Berne et ATE Association transports et environnement à Berne et Herzogenbuchsee. Quatre autres organisations se sont officiellement inscrites au Dialogue. Il s'agit de Tornos SA à Moutier, Audemars Piguet au Brassus, l'Administration générale de la Confédération à Berne et McDonald's Suisse. La liste devrait s'étoffer au fil des mois à venir, car plusieurs entreprises ont déjà pris contact avec la direction du projet.

Un premier bilan intermédiaire sera dressé après deux ans, soit à l'été 2011, pour voir si les entreprises ont accepté de jouer le jeu. Si le projet donne satisfaction, un bilan global sera effectué au bout

de cinq ans et éventuellement prolongé de deux ans encore. Par contre, si les résultats ne sont pas satisfaisants, la Confédération pourrait imposer l'égalité salariale par des mesures étatiques.

Référence utile:

www.dialogue-egalite-salaires.ch

d'égal à égale!

Au cœur de la politique salariale d'Unia, la lutte contre la discrimination salariale des femmes



Christine Michel

Déléguée à l'égalité dans le secteur tertiaire, Syndicat Unia

La politique des bonus aggrave l'écart salarial entre femmes et hommes

Les femmes en Suisse gagnent toujours presque 20% de moins que les hommes. Il est particulièrement alarmant de voir cette différence augmenter à nouveau ces dernières années.

Une analyse du syndicat Unia a montré que la politique des bonus versés surtout aux hommes contribue à ce que l'écart salarial entre femmes et hommes se creuse. Trente ans après l'introduction de l'article constitutionnel sur l'égalité, la cause des femmes n'a pas vraiment avancé. Si l'on considère en plus que le temps partiel est très répandu parmi les femmes actives, en réalité celles-ci disposent de presque 40% de moins d'argent. Avec des conséquences néfastes sur leur qualité de vie actuelle, mais aussi sur le niveau de leurs rentes futures.

La question du niveau des salaires féminins se pose de manière aiguë dans un syndicat dont beaucoup de ses membres féminins sont occupées dans des secteurs à bas salaires: la vente, l'hôtellerie-restauration, le nettoyage et certaines branches de l'industrie. La lutte pour l'égalité salariale constitue par conséquent une priorité de la politique syndicale d'Unia depuis de nombreuses années.

Des actions individuelles aux actions collectives pour obtenir l'égalité salariale

Les plaintes salariales

Unia soutient les femmes dans leurs revendications salariales, que ce soit pour négocier des augmentations salariales individuelles ou pour des actions en justice. La loi sur l'égalité, entrée en vigueur en 1996, a introduit avec les plaintes salariales un instrument fort pour les femmes et les organisations qui défendent leurs intérêts.

Dans la pratique, entreprendre une telle action demande beaucoup de détermination et de courage – en particulier pour une femme travaillant dans l'économie privée où les postes de travail sont moins protégés. Des initiatives telles que le combat de la vendeuse Catherine Reid à Neuchâtel contre son ex-employeur sont d'autant plus à saluer. M^{me} Reid gagnait CHF 300.– de moins qu'un collègue masculin plus jeune et moins expérimenté qui effectuait essentiellement le même travail qu'elle, mais était engagé comme vendeur-magasinier. La non-reconnaissance de cette discrimination par le tribunal de première instance montre la sous-évaluation du stress et de la responsabilité liés au travail des vendeuses et caissières. Catherine Reid va tenter un recours contre le jugement.

Le dialogue sur l'égalité des salaires

Depuis plusieurs années, Unia demande aux employeuses et employeurs de procéder à un contrôle du respect de l'égalité salariale dans leur entreprise. Unia s'est aussi engagé dans la mise sur pied du «Dialogue sur l'égalité des salaires», un projet des partenaires sociaux et de la Confédération qui vise le même but. Différentes entreprises, par exemple le fabricant de machines-outils Tornos à Moutier et la firme horlogère Audemars Piguet du Brassus, ont signé une convention avec leur commission du personnel et Unia pour déceler et corriger d'éventuelles disparités salariales entre femmes et hommes. Malheureusement encore trop peu d'entreprises s'engagent dans cette voie. Pour Unia, il est clair que l'application de la loi sur l'égalité et le respect de l'égalité salariale ne peuvent pas reposer seulement sur les épaules des femmes qui subissent des discriminations. Si le Dialogue sur l'égalité des salaires ne porte pas plus de fruits, des mesures plus contraignantes doivent être mises en vigueur.

Les conventions collectives comme instrument porteur pour faire avancer l'égalité

L'assurance maternité obligatoire a pu être introduite en Suisse entre autres grâce aux progrès réalisés auparavant dans les conventions collectives de travail (CCT) qui contiennent souvent des dispositions plus progressistes que les textes de loi. Plusieurs d'entre elles accordent par exemple un congé paternité payé d'une à plusieurs semaines. Le principe de l'égalité salariale quant à lui est ancré sous différentes formes dans les CCT. La CCT de l'industrie des machines, par exemple, stipule qu'en cas de suspicion de discrimination, un contrôle peut être exigé. La représentation des travailleurs et travailleuses jouit en outre d'un droit de consultation sur les questions ayant trait au respect de l'égalité des salaires entre femmes et hommes. De même dans les négociations, actuellement en cours, pour le renouvellement de la CCT horlogerie, une des revendications porte sur l'introduction d'un dispositif pour procéder à une vérification systématique de la politique d'égalité salariale dans les entreprises concernées.

Les salaires minimaux constituent un autre angle d'attaque important pour faire progresser les salai-

res des femmes, en particulier dans les branches à bas salaire. En Suisse, 400 000 personnes ont un revenu très faible qui ne prémunit pas de la précarité. 300 000 d'entre elles sont des femmes. Une hausse des salaires minimaux dans les CCT ou l'introduction d'un salaire minimum légal tel que prévu par la nouvelle initiative des syndicats «Pas de salaire inférieur à CHF 4000.–» apportera des améliorations sensibles, particulièrement aux femmes.

«Notre but: L'égalité pour toutes!» Le 14 juin 2011, les femmes se mettent à nouveau en mouvement

La lutte contre la discrimination salariale envers les femmes reste au cœur des revendications d'Unia pour la journée d'action le 14 juin 2011. 30 ans après l'introduction de l'article constitutionnel sur l'égalité, 20 ans après la première grève des femmes en Suisse, une large coalition de syndicats, d'organisations féminines, de bureaux de l'égalité, de femmes et d'hommes solidaires se mobilisent pour faire progresser l'égalité en Suisse. Sous le slogan «Femmes en mouvement. L'égalité absolument!» de nombreuses actions sont prévues sur les lieux de travail et dans l'espace public.

Références utiles:

Un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Femmes et discrimination salariale: comment se défendre, Unia, Berne, 2008.

www.egalitedessalaires.ch (Calculateur des salaires. Renseigne sur les salaires des femmes et des hommes dans chaque branche)

www.salarium-suisse.bfs.admin.ch (Calculateur individuel de salaires. Livre des informations salariales pour un poste de travail spécifique et permet la comparaison avec les données personnelles)

Collectif interjurassien «Femmes en mouvement»

Le collectif interjurassien «Femmes en mouvement» créé le 14 janvier 2011 est composé d'organisations provenant de la société civile: associations féminines, syndicats, partis politiques, etc.

2011: FEMMES EN MOUVEMENT. L'ÉGALITÉ ABSOLUMENT!

Notre but: l'égalité pour toutes!

Appel à toute personne, femme ou homme, individu ou collectif, organisé-e ou non, anonyme ou non, vous pouvez apporter votre contribution et rejoindre le collectif. Chaque 14 du mois le collectif se réunit pour l'organisation du:

14 juin 2011:

- Dans la journée, actions prévues sur les lieux de travail «Coups de sifflets à 14h06»
- Point de ralliement à 17h à la gare de Delémont, marche animée jusqu'à la Salle Saint-Georges
- Paroles de femmes, espace pour artistes
- Manifeste «Egalité des salaires maintenant! des salaires minimums pour vivre décemment!»
- Soirée festive

Membres du Collectif interjurassien «Femmes en mouvement» (situation avril 2011)

Syndicat Unia Transjurane, Femmes socialistes JU, Parti ouvrier populaire POP, Syndicat Syna, Syndicat des services publics SSP, SEJ, Parti socialiste Jura bernois PSJB, Union syndicale jurassienne USJ, Association de défense des femmes du Jura AFDJ, Bureau de l'égalité entre femmes et hommes, Coordination du Mouvement Social Interjurassien CMSI, Femmes PDC Jura, Les Verts Jurassiens.

Adresse de contact:

Collectif «Femmes en mouvement»
c/o Unia Transjurane
case postale 1042
2800 Delémont 1
marie.helene.thies@unia.ch



La vraie égalité a un autre visage

« Quand une mère travaille à 80%, on s'exclame: Quoi autant? Quand un père fait de même, c'est un «super papa» qui sacrifie sa carrière. »

Le syndicat Syna lance une série d'actions en 2011 dans le cadre des jubilés de l'égalité.

A découvrir sur <http://www.syna.ch/nos-enjeux/politique-de-legalite/campagnes-et-actions.html>

L'apport constructif d'un dialogue permanent sur l'égalité



Jean-Frédéric Gerber

Directeur de la Chambre de commerce et d'industrie du Jura

Nombreuses sont les entreprises qui se soucient depuis longtemps d'appliquer le principe de l'égalité salariale entre femmes et hommes. Cela n'a rien d'étonnant puisque, dans ce domaine comme dans d'autres, elles s'exposent à des sanctions et à des déficits d'image très importants en cas de discriminations avérées pour un travail véritablement égal. Qui plus est, les entreprises qui souhaitent s'attacher les services de nouvelles collaboratrices n'ont plus guère d'autre choix aujourd'hui que de pratiquer des salaires non discriminatoires. A défaut, elles courent le risque d'être confrontées à bien des déconvenues dans leur politique de recrutement.

Il n'en demeure pas moins que des inégalités peuvent encore subsister sans qu'elles soient imputables à des pratiques délibérément discriminatoires de la part des entreprises. Elles peuvent résulter notamment de différences d'évaluation des emplois occupés de préférence par les femmes ou de certains critères pris en compte comme la performance et la disponibilité. L'appréciation de la productivité des collaboratrices et collaborateurs comporte toujours une part de subjectivité et dépend de ce que l'on définit et admet comme tel. A cela s'ajoute que de nouveaux engagements et promotions peuvent entraîner des changements de situation.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux ainsi que certains offices fédéraux ont récemment pris l'initia-

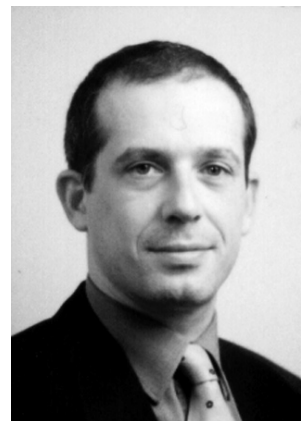
tive de lancer un «Dialogue sur l'égalité des salaires» grâce auquel ils entendent supprimer les inégalités encore existantes. Il s'agit, pour l'essentiel, d'encourager le plus grand nombre possible d'entreprises à vérifier, sur une base volontaire, leur système de rémunération pour voir si celui-ci comporte d'éventuelles discriminations salariales et, le cas échéant, de les éliminer progressivement par le biais de mesures appropriées. A cet effet, le Bureau fédéral de l'égalité a développé à leur intention un logiciel qui convient tout particulièrement aux plus petites sociétés.

Cette initiative est à saluer. Car, pour supprimer les discriminations salariales encore existantes, il est préférable de recourir à la concertation pour trouver des solutions répondant aux nécessités pratiques des entreprises, plutôt que d'envisager un renforcement des sanctions ou des interventions supplémentaires de l'Etat dans les rapports de travail.

Référence utile:

www.cci.j.ch

L'égalité salariale dans l'Administration cantonale jurassienne en 2011



Patrick Wagner

Chef du Service des ressources humaines

D'un point de vue strictement légal, l'égalité salariale est respectée dans l'administration cantonale, les niveaux de rémunération étant définis pour des fonctions, indépendamment du fait que ce soit des femmes ou des hommes qui les occupent. En revanche, une analyse plus en profondeur laisse entrevoir des problèmes plus subtils qu'il s'agit de reconnaître, puis de résoudre, en fonction des ressources disponibles notamment.

Evaluation de fonctions et échelle de rémunération

Le canton du Jura connaît depuis l'entrée en souveraineté, en 1979, un système classique basé, d'une part, sur une méthode reconnue et documentée en matière d'évaluation des fonctions et, d'autre part, sur une échelle de traitement basée sur 25 classes de traitement, elles-mêmes subdivisées en 11 échelons ou annuités.

Les deux sont évidemment indissociables, puisque la rémunération est calculée d'après l'évaluation de la fonction. Celle-ci se fait sur la base d'une appréciation en cinq critères: la formation professionnelle, l'expérience professionnelle, les efforts et le degré de responsabilité de la fonction concernée.

L'échelle des traitements est l'ancienne échelle bernoise, à laquelle on a supprimé les 4 classes de traitement les plus basses et les quatre classes les plus élevées. D'emblée, on peut dire que ces systèmes souffrent d'être relativement anciens et de n'avoir subi que très peu d'adaptations en trente ans.

Dans les faits, les plus récentes statistiques dont nous disposons démontrent qu'il y a plus d'hommes que de femmes dans les classes élevées, même si la situation s'est améliorée durant l'année 2009, avec 3 femmes de plus en classe 25 qu'en 2008, par exemple. En revanche, dans les classes 1 à 12, il faut constater l'inverse, soit plus de femmes que d'hommes.

De même, il existe une différence notable en ce qui concerne les âges et les genres: il y a plus d'hommes dans l'administration que de femmes dès l'âge de 40 ans. Bien qu'aucune analyse n'ait été effectuée dans ce domaine, il serait intéressant de se poser la question de la carrière des unes et des autres, de savoir si la maternité entre en ligne de compte pour cette statistique, etc.

Bien qu'il n'y ait aucune discrimination dans le processus de recrutement, force est de reconnaître que la tendance statistique favorise toujours les hommes, plus disponibles en principe pour des

postes à responsabilité, plutôt à 100% et traditionnellement élevés dans les classes.

Enfin, il existe une anomalie historique dans l'existence de deux catégories dont les descriptions de poste sont très proches, à savoir celle des «agent·e·s administratif·ve·s», fonction autrefois occupée plutôt par des hommes (actuellement 57.1 emplois plein temps (EPT) femmes et 37.3 EPT hommes: la tendance s'inverse) et celle des «secrétaires», poste traditionnellement occupé par des femmes (actuellement 60.5 EPT femmes et 3 EPT hommes). Dans la catégorie des «agent·e·s administratif·ve·s» (1 à 5), les classes élevées 12 et 15 sont pourtant encore majoritairement occupées par des hommes.

Modernisation des outils d'évaluation de fonctions et de rémunération

Notre système d'évaluation est historiquement ancien (1985) et nous a été fourni «clés en mains» par le canton de Genève peu après l'entrée en souveraineté de notre canton. Un projet avait été lancé par le Gouvernement, il y a quelques années, sans aboutir. Cependant, certains principes seront retenus dans un nouveau projet, telles que la diminution du nombre de fonctions, la diminution du nombre de critères, la clarté et la simplicité, ainsi qu'une application du système commune à tou·te·s les employé·e·s de l'Etat, enseignant·e·s et magistrat·e·s compris·e·s. L'égalité n'était pas dans le cahier des charges. Elle y sera introduite.

En 2010, le Gouvernement a accepté de réaliser une motion – n° 966 – portant sur la certification «equal-salary». Or, il existe des méthodes d'évaluation de fonctions dites égalitaires. Si les travaux du Prof. Yves Flückiger cités par les motionnaires de 2010 portent plutôt sur la certification, il nous paraît à ce stade plus logique de commencer par mettre sur pied un système d'évaluation des fonctions qui soit égalitaire. La certification pourra alors suivre.

Ainsi, contact a déjà été pris avec le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes dans ce but précis. La méthode ABAKABA sera l'objet d'une attention particulière et l'expérience fribourgeoise servira d'exemple. Du moins la méthode «EvalFri» sera-t-elle analysée et examinée avec grande attention par le Gouvernement jurassien avant l'été.

Quoi qu'il en soit, les anomalies historiques évoquées ci-dessus seront corrigées avec le nouveau système et les catégories des «agent·e·s administratif·ve·s» et des «secrétaires» de toute façon fusionnées.

Nouvelle loi sur le personnel et suite des travaux

Le Gouvernement jurassien est parfaitement conscient de l'importance de réaliser une égalité salariale la plus parfaite possible compte tenu de la disponibilité des ressources et pense qu'avant de certifier l'administration cantonale, un certain nombre d'opérations préalables sont nécessaires, en particulier d'améliorer nos connaissances statistiques et théoriques dans ce domaine, d'identifier toutes les anomalies du système actuel, d'établir et de publier une politique du personnel qui tienne compte de ces constatations.

La nouvelle loi sur le personnel, votée le 22 septembre 2010 et entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2011, mentionne clairement l'égalité dans ses premiers articles et l'ordonnance d'application, en vigueur avant l'été, reprendra et précisera si nécessaire ce qu'il est entendu par égalité en donnant des pistes à suivre en matière d'évaluation des fonctions et de rémunération. Le Parlement interviendra vraisemblablement en fin de processus, par une validation des systèmes retenus.

Les employé·e·s pourraient légitimement craindre de voir des modifications influencer négativement leur rémunération. Qu'elles et ils se rassurent, l'action de l'Etat s'inscrit clairement et obligatoirement de par la nouvelle loi, dans une logique de dialogue permanent avec les partenaires sociaux. Les droits acquis seront au centre des préoccupations dans la mise en œuvre du nouveau système. Ainsi, comme à Genève et ailleurs, plusieurs années – quasiment une génération – seront donc nécessaires pour résorber complètement l'ancienne échelle de rémunération.

Le projet de refonte des systèmes d'évaluation des fonctions devrait aboutir durant l'année 2013 et la modernisation de la rémunération devrait le précéder de peu.

Le Gouvernement jurassien est aussi conscient du rôle très visible qu'il joue sur la scène des employeu-

ses et employeurs dans le canton. C'est dans cet esprit qu'il entend poursuivre et mener à bien ces deux importants projets. Les établissements autonomes, les communes, mais aussi les nombreuses associations et fondations participant à l'action publique ainsi que, pourquoi pas, certaines entreprises privées, pourraient en profiter.

Référence utile:

www.jura.ch/shr

d'égal à égale!

Equal Pay Day, le 11 mars 2011

**equal
pay
day,-**

Monique Ryser

Coordinatrice Equal Pay Day du BPW



La différence de salaire entre femmes et hommes s'élève à environ 20% – les entreprises doivent revoir leur structure salariale.

L'Equal Pay Day s'est tenu en Suisse le 11 mars 2011 pour la troisième fois déjà. La journée pour l'égalité salariale est organisée par l'association Business and Professional Women (BPW) Switzerland, la principale organisation de femmes actives, en Suisse et dans le monde, occupant des postes à responsabilité.

D'après la dernière enquête sur la structure des salaires, les femmes gagnent en Suisse 19.3% de moins que leurs homologues masculins. La différence de salaire est injuste et contrevient à la loi sur l'égalité et, par conséquent, à la Constitution fédérale. La date de l'Equal Pay Day marque la période pendant laquelle une femme doit symboliquement travailler jusqu'à l'année suivante pour gagner le salaire de son homologue masculin en un an.

L'analyse des salaires des femmes et des hommes, effectuée à l'aide de l'«enquête sur la structure des salaires menée en 2008», arrive à la conclusion que le salaire médian des femmes dans l'économie privée est de 19,3% inférieur à celui des hommes. Dans le secteur public, la différence s'élève à 15,5%. Selon cette étude, environ deux tiers de

la différence salariale dans l'économie privée sont explicables et justifiables. En revanche, 38,9% ne trouvent aucune explication. Cette partie de l'inégalité salariale est purement due à un comportement discriminatoire.

Voilà pourquoi Business and Professional Women BPW invite les entreprises à vérifier leur structure salariale afin d'établir des salaires équitables dans le respect du principe de l'égalité des sexes.

L'Equal Pay Day s'est déroulé également en Allemagne, en Autriche, en Belgique et dans d'autres pays européens. L'European Women Lobby (EWL) a organisé de même une journée d'action sur l'égalité salariale.

Référence utile:

www.equalpayday.ch

Egalité salariale dans les marchés publics du canton de Berne

Barbara Ruf

Responsable du Bureau de l'égalité
entre la femme et l'homme du canton de Berne



Le droit des marchés publics prévoit que les entreprises respectent le principe de l'égalité des salaires entre femmes et hommes. Ce principe n'est pas seulement destiné à promouvoir l'égalité entre la femme et l'homme, il a pour but d'assurer une concurrence loyale entre les entreprises. Ainsi, les entreprises qui paient aux femmes des salaires plus bas ne doivent pas en retirer un avantage concurrentiel.

Dans le canton de Berne, les entreprises soumissionnaires ont l'obligation de faire état dans la «déclaration spontanée» de leur pratique de l'égalité salariale et du respect des autres dispositions légales. Elles doivent joindre à leur soumission des justificatifs, à savoir notamment la confirmation de la caisse de compensation AVS ou des autorités de la TVA. Seules les entreprises qui remplissent intégralement la déclaration spontanée et présentent les justificatifs requis peuvent prendre part à la procédure de soumission.

Par manque des outils nécessaires, les entreprises ont été dispensées à ce jour de présenter des justificatifs. Jusqu'ici, la plupart ont affirmé leur respect du principe de l'égalité des salaires sans avoir analysé les salaires de leurs collaboratrices et collaborateurs. De même, l'administration a fait l'impasse sur le contrôle de l'égalité des salaires dans

les entreprises. Bref, la mise en œuvre du droit des marchés publics est aujourd'hui insatisfaisante à cet égard.

Le Tribunal fédéral a reconnu les qualités de l'analyse de régression en tant que méthode statistique de l'analyse de l'égalité salariale, ce qui a amélioré les chances réelles de la mise en œuvre de ce principe. Cette évolution de la méthode est intéressante également pour le contexte des marchés publics, en particulier le logiciel Logib, qui est un instrument d'autocontrôle de l'égalité salariale basé sur une analyse de régression standardisée. Son utilisation est simple et il permet de tirer des conclusions fiables sur le respect du principe constitutionnel.

Le projet pilote mené conjointement par la Direction des travaux publics, des transports et de l'énergie (TTE) et le Bureau cantonal de l'égalité (BEFH) pour assurer l'égalité des salaires dans les marchés publics, est l'occasion de tester le potentiel du logiciel dans la procédure de soumission. Le but est de réunir des éléments sur la manière dont Logib pourrait offrir un moyen de preuve de l'égalité salariale. Le Bureau fédéral de l'égalité soutient le projet en lui allouant l'aide financière prévue dans la loi sur l'égalité.

De début 2011 jusqu'à fin 2012, les entreprises qui soumissionnent pour un mandat de la TTE ou qui

prennent part au projet pilote de l'Office cantonal d'informatique et d'organisation (OIO) joindront à leur soumission leur analyse Logib. De plus, les offices de la TTE et l'OIO feront des contrôles par échantillonnage auprès des entreprises adjudicataires.

Les entreprises qui participent volontairement au projet pilote en retirent différents avantages: elles ne seront pas contrôlées avant la fin 2012, ni exclues de procédures en cours ou à venir, si l'analyse Logib aboutit à une différence de salaires impossible à expliquer. De plus, elles bénéficieront d'un soutien gratuit dans l'application de Logib.

Les entreprises qui sont contrôlées ont l'obligation, tant que dure le projet pilote, de présenter dans les 40 jours un CD-Rom avec le lot complet des données Logib. On estimera que l'égalité salariale est respectée si la différence que révèle l'analyse statistique Logib est nettement inférieure à 5%. Si la différence est plus importante, l'entreprise est invitée à faire procéder, à ses frais, à une analyse de régression élargie et à faire parvenir les résultats à l'adjudicateur. L'entreprise qui est dans l'impossibilité, même à l'issue de cette analyse détaillée, de fournir la preuve de sa pratique de l'égalité des salaires, sera jusqu'à preuve du contraire exclue des futures procédures de soumission.

Le projet est conçu de manière à promettre de livrer des réponses aux questions importantes concernant l'adéquation de Logib. Ces questions sont notamment les suivantes: Quel est le volume de travail lié à l'utilisation du logiciel? Quelle est l'ampleur du soutien dont les entreprises ont besoin? Quelle est la qualité des documents présentés? Comment l'administration peut-elle vérifier les indications de manière simple et fiable? Comment les procédures peuvent-elles être conçues de la manière la plus efficace? Quelle proportion d'entreprises soumissionnaires sont adaptées au logiciel Logib et comptent donc au moins 50 collaboratrices et collaborateurs dont au moins 20 femmes et 20 hommes? Quels sont les meilleurs outils pour vérifier l'égalité salariale dans les petites entreprises?

Les travaux préparatifs du projet sont en cours depuis 2008. Les entreprises ont été informées en août 2009. En septembre de la même année, les premiers cours de formation ont été proposés aux entreprises intéressées. En 2012, la phase de test sera évaluée, ce qui permettra de décider de quelle

manière Logib peut être utilisé dans les marchés publics du canton de Berne.

A l'origine, le canton prévoyait de rendre obligatoire pour les entreprises la participation au projet pilote. Une motion adoptée par le Grand Conseil a toutefois eu pour effet qu'il soit renoncé au caractère obligatoire de la mesure. D'entente avec les associations patronales PME bernoises, Union du commerce et de l'industrie, Société cantonale des entrepreneurs et Union cantonale des associations patronales, la nouvelle solution a été élaborée. Elle a maintenant le soutien de toutes les parties.

Références utiles:

www.be.ch/egalite

www.be.ch/marchespublics

Adresses utiles

Bureau de l'égalité entre femmes et hommes

Rue du 24-Septembre 2
2800 Delémont
T 032 420 79 00
egalite@jura.ch
www.jura.ch/ega

Antenne interjurassienne de l'égalité

Rue du 24-Septembre 2
2800 Delémont
T 032 420 79 06
egalite.interjurassienne@jura.ch

Bureau fédéral de l'égalité

Schwarztorstrasse 51
3003 Berne
T 031 322 68 43
ebg@ebg.admin.ch
www.ebg.admin.ch

Bureau cantonal de l'égalité entre la femme et l'homme

Postgasse 68
3000 Berne 8
T 031 633 75 77
info.fgs@sta.be.ch
www.be.ch/egalite

Conférence romande des Délégué-e-s à l'égalité

www.egalite.ch

Conférence suisse des Délégué-e-s à l'égalité

www.equality.ch

Conseil de Prud'hommes (Office de conciliation LEg)

Tribunal de première instance
Le Château
Case postale 86
2900 Porrentruy
T 032 420 33 80
T 032 420 33 73
T 032 420 33 85
www.jura.ch/JUST/Instances-judiciaires/Tribunal-de-
premiere-instance/Conseil-de-prud-hommes.html

Service des ressources humaines de la République et Canton du Jura

Rue du 24-Septembre 2
2800 Delémont
T 032 420 58 80
F 032 420 58 81
secre.srh@jura.ch
www.jura.ch/srh

Chambre de commerce et d'industrie du Jura CCIJ

Rue de l'Avenir 23
2800 Delémont
T 032 421 45 45
F 032 421 45 40
ccjura@cci.ch
www.ccij.ch

Unia Transjurane

Secrétariat Unia Delémont
Rue des Moulins 19
Case postale 1042
2800 Delémont
T 032 421 60 60
F 032 422 67 47
femmes@unia.ch
www.transjurane.unia.ch

Secrétariat régional Syna

Rue de l'Avenir 2
2800 Delémont
T 032 421 35 45
F 032 421 35 40
delemont@syna.ch
www.syna.ch/regions/jura.html

Syndicat des services publics – ssp/vpod Jura

Rue de la Molière 13
Case postale 875
2800 Delémont
T 032 423 28 23
F 032 423 28 26
ssp-jura@span.ch
www.ssp-vpod.ch/regions/jura

**Société suisse des employés
de commerce (SEC) Jura**

Rue du 23-Juin 7
2900 Porrentruy
T 032 465 81 50
F 032 465 81 55
sec.jura@medhop.ch
www.secsuisse.ch/jura

**Syndicat des enseignants
jurassiens (SEJ)**

Rue Pierre Péquignat 10
2800 Delémont
T 032 422 48 00
F 032 422 51 01
sej@bluewin.ch
www.sej.ch

**Association du Personnel
de la République et Canton du Jura (APJU)**

par son président,
M. Joseph Beuchat
Les Oeuches 8
2826 Corban
www.apju.ch

Fondation equal-salary

Boulevard de Charmontey 15
1800 Vevey
T 021 965 20 35
F 021 965 20 31
info@equalsalary.org
www.equalsalary.org

**Equal pay day
(Action des Business and
Professional Women BPW)**

Monique Ryser
citoyennes, Politik und Kommunikation
Kornhausplatz 7
3011 Berne
T 031 311 65 25
monique.ryser@bpw.ch
www.equalpayday.ch
www.bpw.ch

Des ouvrages sur le thème de l'égalité salariale sont disponibles à la Bibliothèque cantonale du Jura

Hôtel des Halles
2900 Porrentruy
T 032 420 84 10 ou 420 84 00
F 032 420 84 99
www.jura.ch/occ/bicj

Notamment:

Discriminations salariales et instruments d'analyse: un guide pour la pratique juridique, Marianne Schär Moser, Jürg Baillod, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (et al.), Berne: Haupt, 2006.

Quand le travail est le même... Evaluation non discriminatoire du personnel, Christof Baitsch, (et al.), Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, vdf-Verlag, mars 2000.

L'égalité des salaires en pratique: deux outils d'évaluation du travail non discriminatoire à l'égard des sexes: ABAKABA et VIWIV, Christian Katz, Christof Baitsch, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Genève: Goerg, Zürich: vdf, 1996.

d'égal à égale!



Oui, je désire recevoir gratuitement
les prochains numéros d'égal à égale!

Veuillez noter mon changement d'adresse

Nom:

Prénom:

Rue:

NPA Localité:

Affranchir
s.v.p

Bureau de l'égalité
rue du 24-Septembre 2
2800 Delémont