

# d'égal à égale!



Paru dans le Matin Dimanche du 22 mai 2005

## *Les 10 ans de la Loi sur l'Égalité*

Bureau de l'Égalité  
2800 Delémont  
T 032 420 79 00 F 032 420 79 01  
www.jura.ch/ega - Courriel : [egalite@jura.ch](mailto:egalite@jura.ch)

<b>LE MOT DE LA MINISTRE</b> .....	<b>3</b>
DE LA NECESSITE DE LA SOLIDARITE POUR LUTTER CONTRE LES INEGALITES SALARIALES .....	3
<b>EDITORIAL</b> .....	<b>5</b>
LA LOI FEDERALE SUR L'EGALITE : .....	5
<i>Une belle avancée qui montre aujourd'hui ses limites !</i> .....	5
<i>Vie professionnelle : quelques chiffres clés</i> .....	6
<b>HISTOIRE</b> .....	<b>7</b>
CONTEXTE ET HISTORIQUE JURIDIQUE .....	7
<b>PORTRAIT</b> .....	<b>9</b>
EMILIE KEMPIN-SPYRI : PREMIERE FEMME JURISTE .....	9
<b>LEGISLATION</b> .....	<b>10</b>
LA LOI FEDERALE SUR L'EGALITE ENTRE FEMMES ET HOMMES EN DETAILS .....	10
<i>Principe</i> .....	10
<i>Disparités</i> .....	10
<i>Eléments essentiels de la loi sur l'égalité</i> .....	11
<i>Procédures</i> .....	13
<i>Aides financières</i> .....	14
<i>Bureau Fédéral de l'Egalité</i> .....	14
<b>PAGES CANTONALES</b> .....	<b>15</b>
L'EGALITE DANS LE CANTON DU JURA .....	15
<i>Bureau de l'Egalité de la République et Canton du Jura</i> .....	15
<i>Le centre d'information</i> .....	15
<i>La permanence du Bureau de l'Egalité</i> .....	15
<i>Statistiques des cas jugés ou pendants depuis l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes</i> .....	16
<i>Procédure de conciliation</i> .....	16
<i>Procédure civile</i> .....	16
<i>Procédure de droit public</i> .....	16
L'EGALITE DANS LE CANTON DE BERNE .....	17
<i>Bureau cantonal de l'Egalité entre la femme et l'homme</i> .....	17
<i>Procédure de conciliation au sens de la Loi sur l'égalité</i> .....	17
<b>JURISPRUDENCE</b> .....	<b>19</b>
APPLICATION DE LA LOI AU TRIBUNAL FEDERAL .....	19
<i>Exemple de discrimination salariale d'une cadre:</i> .....	19
<b>ENTRETIEN</b> .....	<b>20</b>
JACQUELINE BERENSTEIN-WAVRE OU UNE CERTAINE IDÉE DE LA FEMME .....	20
<b>ENTRETIEN</b> .....	<b>22</b>
L'ÉGALITÉ DANS LA VIE QUOTIDIENNE .....	22
<b>APPLICATION</b> .....	<b>24</b>
DIFFICULTES D'APPLICATION .....	24
<i>Inexistence d'organe de contrôle</i> .....	24
<i>Limites</i> .....	24
<b>QUESTIONS - REPONSES</b> .....	<b>26</b>
LES 10 ANS DE LA LOI SUR L'ÉGALITÉ: BILAN ET PERSPECTIVES .....	26
<i>Questions à trois femmes syndicalistes:</i> .....	26
<i>Questions à un représentant des employeurs et employeuses</i> .....	31
<b>ANNEXES</b> .....	<b>32</b>
ADRESSES UTILES POUR LE CANTON DU JURA .....	36
ADRESSES UTILES POUR LE JURA BERNOIS .....	36
LES SYNDICATS DU JURA ET DU JURA BERNOIS .....	37
LISTE DES SITES INTERNET UTILES .....	39

## Le mot de la Ministre

Elisabeth Baume-Schneider  
Ministre de l'Education



## De la nécessité de la solidarité pour lutter contre les inégalités salariales

Le principe de l'égalité entre femmes et hommes est inscrit dans de nombreux textes de référence. Tant la Charte des Nations Unies que la Convention européenne des droits de l'homme, ou encore la Constitution fédérale depuis 1981 et la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, consacrent l'égalité des sexes comme un droit fondamental de la personne humaine. Notre Constitution jurassienne et la Loi cantonale portant introduction à la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes précisent également ce droit à la protection contre toute discrimination fondée sur le sexe. Il y aurait de quoi être rassuré...

Toutefois, différentes manifestations, comme par exemple la journée internationale de la femme, nous rappellent année après année, en date du 8 mars, et cela depuis bientôt un siècle (premières manifestations en 1909), que la sobriété du langage juridique contraste fortement avec les inégalités dissonantes et révoltantes auxquelles les femmes sont encore trop souvent confrontées.

J'observe que tout comme le droit de vote pour les femmes obtenu bien tardivement en 1971 ou encore l'assurance maternité enfin acceptée en 2004, la conquête de l'égalité salariale entre femmes et hommes s'avère longue et difficile.

Récemment, une enquête menée par le Professeur Flückiger a confirmé ce que,

malheureusement, nous pouvons pressentir. L'étude démontre que dans le Jura, comme ailleurs en Suisse et même de manière encore un peu plus marquée, des différences d'environ 20-25% sont aujourd'hui enregistrées entre les salaires masculins et les salaires féminins à compétences et profils équivalents. Pas de quoi être rassuré!

Force est de constater qu'en dix ans d'application, la Loi sur l'égalité n'aura pas débouché sur les progrès qu'on en attendait. De même, les actions fort judicieuses d'information et de sensibilisation menées par le Bureau de l'Égalité s'inscrivent dans une politique d'incitation et de responsabilisation des entreprises qui ne suffit malheureusement pas à modifier de manière déterminante les pratiques salariales dans le canton. A mes yeux, une loi cadre ne suffit pas et je souhaite qu'à l'occasion du bilan que l'Office fédéral de la justice tire des dix ans de mise en œuvre de la Loi sur l'égalité, une révision soit proposée.

Sur le plan cantonal, dans le cas bien précis des aides financières de l'Etat au titre du développement économique, le Parlement a récemment donné suite à une proposition du Gouvernement visant à préciser dans la loi le respect de la législation sur l'égalité homme-femme comme condition d'octroi. Cette pratique ne devrait pas être limitée aux entreprises bénéficiant d'une aide financière de l'Etat.

S'engager à supprimer les inégalités salariales pour une même profession et à valoriser le salaire des professions considérées comme typiquement féminines constitue un enjeu d'importance dont je suis consciente. Avec lucidité, on peut affirmer qu'assurer aux femmes respect, dignité et reconnaissance, leur donner accès à un revenu qui évite des situations de précarité en cas de séparation, leur verser un salaire décent qui permet de concilier vie familiale et professionnelle est un enjeu économique encore plus prépondérant.

On ne doit par ailleurs pas négliger que tant la rente AVS, le deuxième pilier ou encore la rente AI, sont liés au salaire assuré ; de ce fait, l'inégalité constatée dans le monde du travail se reporte dans le domaine des assurances sociales.

Si nous ne cédon pas à l'amertume ou au désenchantement et si nous sommes solidaires entre femmes et entre femmes et hommes, nous n'aurons pas à attendre encore dix ans pour que ce droit devienne réalité. Tout comme les filles et les femmes ont progressivement, à très juste titre, vu leurs possibilités de formation s'élargir, la question de l'égalité salariale s'imposera comme une option politique prioritaire.

Comme en témoigne ce numéro "d'égal à égalE", le Bureau de l'Egalité apporte sa contribution aux réflexions et actions relatives à cette importante question.

Je remercie toutes les personnes qui, par leur collaboration rédactionnelle, ont en l'occurrence exprimé leur perception du bilan et des perspectives des dix ans de la Loi sur l'égalité.

## Editorial

Karine Marti Gigon  
Cheffe du Bureau de l'Egalité de la République et canton du Jura



## La Loi fédérale sur l'égalité :

### Une belle avancée qui montre aujourd'hui ses limites !

La Loi sur l'égalité (ci-après LEg), entrée en vigueur en 1996, interdit toutes discriminations sexistes dans le domaine du travail. Les inégalités salariales sont, de fait, elles aussi prohibées. L'état actuel des écarts salariaux entre hommes et femmes montre toutefois que la LEg n'a pas permis de régulariser la situation. En effet, ce sont des différences d'environ 20% qui sont encore aujourd'hui constatées entre les salaires masculins et les salaires féminins à compétences et profils équivalents.

Pourquoi des inégalités subsistent-elles alors que la loi les interdit depuis maintenant 10 ans ?

Il faut remonter pour le comprendre à la genèse de la LEg. Lors des travaux préparatoires de la Loi sur l'égalité, le législateur fédéral a volontairement écarté l'idée de donner à l'Etat (Bureau de l'Egalité ou Inspection du Travail par exemple) le mandat d'intervenir directement et préventivement dans les entreprises pour vérifier son application. Contrairement à la Loi sur le travail où les inspecteurs cantonaux informent et contrôlent régulièrement les entreprises, aucun système de ce type n'a été prévu pour la LEg. Les actions menées par les Bureaux de l'Egalité doivent se limiter à des projets de sensibilisation et des campagnes d'information. Les effets sont donc avant tout préventifs.

Il incombe en conséquence aux femmes de mener elles-mêmes leur cas devant la justice si elles s'estiment discriminées. On imagine volontiers la difficulté que cela peut représenter! Le pouvoir d'agir en justice a également été donné aux organisations syndicales ou féminines qui peuvent faire constater une discrimination lorsqu'il paraît vraisemblable que l'issue du procès aura des conséquences pour plusieurs personnes dans l'entreprise. Certaines actions, menées par différents syndicats, ont été couronnées de succès<sup>1</sup>. Toutefois, la majorité des inégalités salariales reste malgré tout inconnue et de ce fait non condamnée : pas de transparence des salaires, peur de la perte de son emploi, méconnaissance des droits sont parmi les causes les plus fréquemment évoquées pour tenter d'expliquer cette situation.

La Loi sur l'égalité reste malgré tout un bon outil mais atteint ses limites, notamment dans le domaine des inégalités de salaires. Sans une volonté politique clairement exprimée, sans une modification législative, sans la création d'organes d'application et de contrôle de la LEg, j'é mets les plus grandes réserves sur une amélioration rapide de la situation dans notre pays.

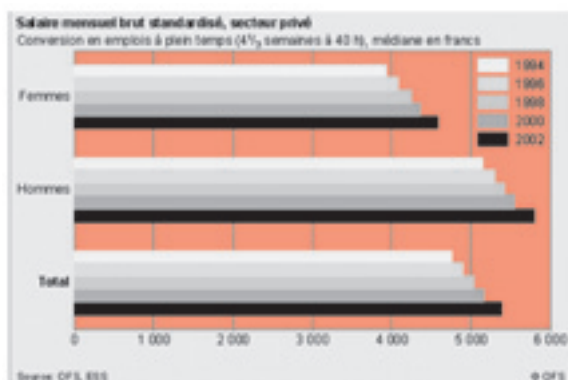
<sup>1</sup> Voir les cas répertoriés sur le site [www.leg.ch](http://www.leg.ch)

## Vie professionnelle : quelques chiffres clés

(voir le site de la Conférence Suisse des Délégué-e-s à l'Égalité : [www.equality.ch](http://www.equality.ch))

### Secteur privé

En moyenne, les salaires des femmes sont nettement inférieurs à ceux des hommes. Chez les femmes travaillant dans le secteur privé, le salaire brut standardisé (médiane) s'élève en 2002 à 4'586 francs, contre 5'796 francs chez les hommes. Les premières gagnent ainsi 20,9% de moins que les seconds. Depuis 1994, les salaires ont progressé, pour les hommes comme pour les femmes. De 1996 à 1998, ceux des femmes ont augmenté un peu plus fortement, ce qui explique pourquoi la différence s'est réduite, tombant de 23,8% à 21,5%. Par contre, dès 1998, l'écart salarial n'a plus guère varié.

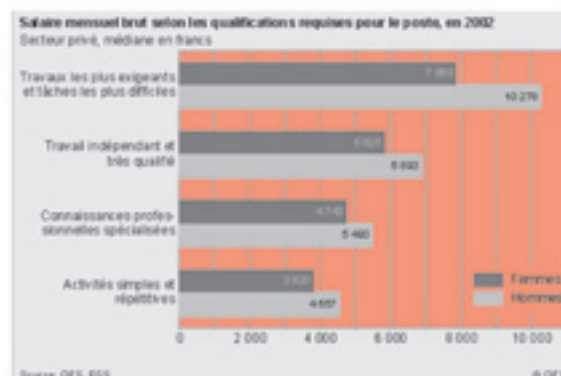


### Secteur public (administration fédérale)

Le salaire mensuel brut standardisé (médiane) des femmes s'élevait à 5'695 francs en 2002 dans l'administration publique, contre 6'377 francs pour les hommes, ce qui équivaut à une différence de 10,7%. Les disparités salariales sont nettement plus faibles dans le secteur public que dans le secteur privé. Entre 1994 et 1998, les différences de salaires se sont donc réduites de 13,0% à 10,1% ; mais elles n'ont pas diminué depuis 1998.

### Qualifications requises pour le poste

Même à qualification égale, les femmes sont moins bien payées que les hommes :



les disparités salariales varient entre 14% et 24% selon les qualifications requises pour le poste. Dans l'économie privée, même à formation et situation professionnelle équivalentes, les femmes sont désavantagées sur le plan salarial. Selon le niveau de formation, elles gagnent entre 7% (brevet d'enseignement) et 22% (universités / hautes écoles) de moins que les hommes. Et à situation professionnelle égale, le salaire des femmes est inférieur de 13% (sans fonction de cadre) à 28% (cadres supérieurs) à celui des hommes.

### Bas salaires

Les cinq branches économiques pour lesquelles on relève les salaires mensuels bruts standardisés les plus bas du secteur privé (ne dépassant pas 4'000 francs par mois) sont : les services personnels, l'hôtellerie et restauration, l'industrie de l'habillement et des fourrures, celle du cuir et de la chaussure et le commerce de détail. Dans ces catégories, les femmes représentent entre 54% et 78% du personnel.

2% des hommes travaillant à plein temps ont un salaire mensuel net ne dépassant pas 3'000 francs, contre 11% des femmes travaillant à plein temps (secteur public et privé confondus).



## Histoire

Par Servane Boillat

# Contexte et historique juridique

### Suffrage féminin

Le chemin qui mène à admettre des droits politiques à la population féminine helvétique est très long. En effet, si l'on compare la situation à l'Europe occidentale, voire au niveau mondial, la Suisse est l'un des derniers états à octroyer les droits de vote et d'éligibilité aux femmes. Les femmes suisses ont dû patienter jusqu'en 1971 pour que leur soit accordé le droit de vote fédéral. Les droits de vote et l'éligibilité des hommes ont été garantis dans la constitution de 1848 déjà.

Les premières votations visant à conférer le droit d'éligibilité des femmes au niveau cantonal ont lieu à Berne en 1900: une longue série d'échecs successifs débute.

Les propositions et motions en faveur de l'égalité émanent principalement de partis politiques de gauche, la majorité provenant du parti socialiste et quelques-unes du parti radical. Ceci dans un contexte politique à dominante bourgeoise conservatrice.

Ce contexte politique influence donc largement les décisions sur le droit politique des femmes :

Les adversaires argumentent leur refus par le fait que le droit de vote donné aux femmes aurait des conséquences catastrophiques telles que la destruction de la famille, la masculinisation des femmes ou encore la bolchevisation de la bourgeoisie. La nature propre des femmes serait alors pervertie et anéantie. Le Tribunal fédéral se réfère quant à lui au droit coutumier pour rejeter les plaintes concernant le principe constitutionnel de l'égalité pour les droits politiques des femmes.

Tant à l'échelle cantonale que fédérale, l'impulsion égalitaire a du mal à faire ses preuves. Les opposants jugent en effet l'égalitarisme inutile puisque la nature féminine se traduirait par une "domesticité naturelle".

La première votation nationale concernant le suffrage féminin a lieu en 1959. Elle s'ajoute à la liste des échecs : un nouvel article constitutionnel est refusé.

Cependant, les citoyens du canton de Vaud acceptent le suffrage féminin au niveau cantonal et communal. Neuchâtel et Genève suivent peu après.

Ce n'est qu'en 1970 que le Parlement se prononce en faveur du projet de révision constitutionnelle du Conseil fédéral. L'issue du scrutin est favorable à la révision ; l'électorat masculin l'accepte massivement (65,7% de oui). L'article constitutionnel entre en vigueur en 1971. Il a la teneur suivante :

<sup>1</sup> *Les Suisses et les Suissesses ont les mêmes droits et les mêmes devoirs en matière d'élections et de votations fédérales.*

<sup>2</sup> *Ont le droit de prendre part à ces élections et votations tous les Suisses et toutes les Suissesses âgés de vingt ans révolus qui n'ont pas été privés de leurs droits civiques en vertu du droit fédéral ou de la législation du canton de domicile.*

<sup>3</sup> *La Confédération peut édicter des dispositions législatives uniformes sur les droits de prendre part aux élections et votations en matière fédérale.*

<sup>4</sup> *En matière cantonale et communale, le droit cantonal est applicable.*

A la suite de ces votations, les cantons reconnaissent successivement les droits politiques féminins aux échelles cantonale et communale. Seuls les demi-cantons

d'Appenzell peinent à octroyer cette reconnaissance. Appenzell Rhodes-Intérieurs est le dernier canton à franchir le pas en 1990, contraint par le Tribunal fédéral à concéder ces droits à la population féminine.

Le suffrage féminin est donc effectif à tous les niveaux en 1990 seulement. Il reste encore à favoriser l'égalité entre hommes et femmes par le biais d'un article constitutionnel.

### Principe constitutionnel : égalité entre femmes et hommes

C'est en 1976, à la suite d'une initiative populaire « pour l'égalité des droits entre hommes et femmes » que le Conseil fédéral réagit par un contre-projet. L'initiative est retirée en faveur du contre-projet fédéral. L'article 4 al. 2 aCst (art. 8 de la constitution de 1999) est accepté en 1981. Celui-ci stipule que ;

Photographie : O. Rubini Mazzara



Urne donnée en 1959 par les sections des 24 cantons et demi-cantons au 25<sup>e</sup> (Vaud) où les femmes venaient d'obtenir le droit de vote.

©Archives cantonales vaudoises, PP 314/326, Association vaudoise pour les droits des femmes

*« L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité, en particulier dans les domaines de la famille, de l'instruction et du travail. Les hommes et les femmes ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. »*

L'égalité entre femmes et hommes fait dès lors partie des droits fondamentaux. L'Etat est alors tenu de respecter ce principe tant au niveau fédéral que cantonal et communal. Le pouvoir étatique sur les individus s'en trouve dès lors limité.

Dans les faits, ce principe n'est pourtant que rarement respecté dans le monde du travail. De nombreuses plaintes et des initiatives parlementaires sont alors déposées sur la base de cet article. Un groupe de travail portant sur l'« égalité des salaires entre hommes et femmes » est créé. Il a pour mission de dresser un tableau complet de la situation. Le rapport final du groupe de travail publié en 1988 met en évidence un manquement constant quant au respect du principe de l'égalité salariale. La nécessité d'une concrétisation du principe constitutionnel par une loi sur l'égalité est dès lors largement admise. Elle voit le jour le 1<sup>er</sup> juillet 1996.

### Loi sur l'égalité entre femmes et hommes

La Loi sur l'égalité est entrée en vigueur en tant que loi d'application représentant un instrument pour lutter contre les discriminations dans le domaine du travail et une concrétisation de l'égalité.

Après 10 ans d'application, la réalité est toutefois plutôt décevante puisque la loi a du mal à s'imposer aujourd'hui encore. Tout d'abord dans les faits, ensuite parce qu'elle n'est pas assez souvent actionnée. En effet, les infractions à la LEg sont encore trop nombreuses, notamment en ce qui concerne les différences de revenus ou le harcèlement. Les plaintes ne sont pourtant pas automatiquement déposées.



## Portrait

Par Servane Boillat

# Emilie Kempin-Spyri : première femme juriste

Emilie Spyri est née le 18 mars 1853 à Altstetten près de Zurich.

Elle devient Madame Emilie Kempin-Spyri en se mariant en 1875. Elle se consacre à l'éducation de ses trois enfants jusqu'en 1880. Cette année-là, elle commence des études et obtient sa maturité en 1885. Elle poursuit ses études à l'Université en s'inscrivant à la Faculté de sciences politiques de Zurich pour y suivre les cours de droit.

C'est en 1887 qu'elle obtient sa licence et devient ainsi la première femme juriste d'Europe. Elle désire devenir avocate, mais la loi ne permet alors cette activité qu'aux hommes. Elle porte plainte au Tribunal fédéral contre l'interdiction d'accéder à la profession d'avocate. Sa plainte est rejetée: le brevet d'avocat est indissociable du droit de vote et d'éligibilité selon ce dernier.

Emilie Kempin-Spyri argumente que l'article 4 de la Constitution (« Tous les Suisses sont égaux devant la loi ») implique aussi l'égalité entre femmes et hommes. L'interprétation est jugée trop osée, trop novatrice, carrément inimaginable. La demande est classée irrecevable.

Aucune possibilité d'exercer son métier ne s'offre à elle pour l'unique raison qu'elle est une femme. Elle quitte la Suisse pour s'établir quelques temps à New York. Elle y exerce de nombreuses activités liées à sa formation. Elle crée notamment une école privée de droit réservée aux femmes ("Emily Kempin Law School"). Elle enseigne le droit à l'Université, ainsi que dans des écoles pour femmes.

De retour en Suisse en 1891, elle se bat toujours pour ouvrir la profession d'avocat aux femmes. A la suite de

nombreuses demandes, elle obtient le droit d'enseigner à la Faculté de droit de Zurich. Elle fonde plus tard la première "association pour la protection légale des femmes" en Suisse. Elle passe ainsi sa vie entière à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes.

En septembre 1897, elle est internée en clinique psychiatrique pour cause de maladie mentale. Elle finit ses jours dans une clinique bâloise rongée par une tumeur qui la tuera le 12 avril 1901.



Elle n'aura pas connu la première femme à être autorisée à exercer la profession d'avocat. Elle a toutefois créé le débat et contribué à ce que la pratique de cette profession soit accordée à ses consœurs.

## Législation

Par Servane Boillat

# La Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes en détails

## Principe

Le mandat de la Loi sur l'égalité est la promotion, dans les rapports de travail, de l'égalité dans les faits entre femmes et hommes. Elle vise à éliminer toute forme de discrimination à raison du sexe dans le monde professionnel.

## Disparités

Il existe plusieurs formes de disparités au niveau de l'égalité entre femmes et hommes. Elles sont de natures différentes, mais elles ont en commun de défavoriser la femme dans le milieu professionnel. En voici une énumération non exhaustive :

### Formation et profession choisie

Aujourd'hui encore, un nombre plus élevé de femmes que d'hommes ne suit toujours pas de formation post-obligatoire. Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à obtenir un diplôme, l'écart s'accroissant pour les formations supérieures.

Les divergences sont flagrantes quant aux formations choisies. Les métiers sont très sexués. Ainsi, les femmes prédominent nettement dans les domaines de la santé, de l'éducation, de la restauration et de la vente de détail, soit les métiers qui représentent le rôle traditionnel qui leur est attribué dans la société (soins, assistance, éducation des jeunes enfants). Le choix des filières universitaires répond également à ce schéma avec une plus grande affluence des femmes notamment dans les disciplines médicales et sociales.

## Répartition du travail et taux d'occupation

Les femmes prennent de plus en plus part à la vie active. En effet, l'évolution du taux d'occupation des femmes est en constante progression. Cependant, aujourd'hui encore, les hommes sont nettement plus actifs professionnellement.

Les femmes occupent fréquemment un travail à temps partiel. Cela est souvent dû au fait que ce sont en général elles qui s'occupent des enfants ou des tâches domestiques. De nos jours, selon l'Office fédéral de la statistique, 57% des femmes actives ont un emploi à temps partiel contre 11% des hommes.

Les avantages liés à une plus grande disposition de temps personnel en cas de travail à temps partiel n'est pas négligeable. Il empêche toutefois d'accéder à des carrières intéressantes et pose le problème de la couverture sociale qui risque d'être insuffisante une fois le moment de la retraite arrivé.

### Marché du travail

Les postes à responsabilité sont généralement occupés par des hommes. Plus on s'élève dans la hiérarchie, moins on rencontre de femmes. Cette inégalité persiste même lorsque les femmes et les hommes ont la même formation et les mêmes compétences.

L'une des raisons à ce constat est le fait qu'un grand pourcentage de femmes occupe un emploi à temps partiel. Il est difficile d'associer un temps partiel à une carrière dirigeante qui demande disponibilité et flexibilité.

## Salaires

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

## Éléments essentiels de la loi sur l'égalité

### Interdiction de discriminer

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

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

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

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

établissement réservé à l'un des deux sexes.

### Protection contre le harcèlement

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



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

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

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

possible de déposer une plainte civile pour tort moral.

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

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

### Protection contre le congé

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

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

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

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

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

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



## Allègement du fardeau de la preuve

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

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

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

## Syndicats et organisations

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

## Procédures

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

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

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



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

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

### Procédure civile dans les rapports de droit privé

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

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

### Procédure dans les rapports de droit public

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



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

## Aides financières

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



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

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

## Bureau Fédéral de l'Égalité

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

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

## Pages cantonales

Par Karine Marti Gigon et Servane Boillat  
Bureau de l'Egalité de la République et Canton du Jura

# L'égalité dans le canton du Jura

## Bureau de l'Egalité de la République et Canton du Jura<sup>2</sup>

Le Canton du Jura a été avant-gardiste en ouvrant le premier Bureau de la Condition Féminine de Suisse en 1979 alors que l'article constitutionnel du principe de l'égalité entre femmes et hommes n'était pas encore adopté au niveau fédéral. Ce sera l'unique bureau de ce genre jusqu'en 1987, année où Genève ouvre également un Bureau cantonal. Puis 1988 voit la création du Bureau Fédéral de l'Egalité entre femmes et hommes. Le Bureau de la Condition Féminine changera de nom à l'entrée en vigueur de la Loi cantonale sur l'égalité en 2000. Il devient le Bureau de l'Egalité entre Femmes et Hommes par souci d'harmonisation avec les offices des autres cantons. La loi éclaircit le rôle du Bureau de l'Egalité en correspondance au droit fédéral; elle édicte les dispositions exécutives de la loi fédérale et fixe les tâches et l'organisation du bureau.

Deux axes centraux guident l'action du Bureau de l'Egalité : promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la vie et éliminer toute forme de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe.

Le Bureau de l'Egalité déploie de nombreuses activités de conseils, d'information et d'incitation. En voici les principales:

- Conseiller les autorités et les particuliers, notamment les personnes victimes de discrimination, en matière d'égalité entre femmes et hommes;

- Informer le public, dispenser voire organiser des actions de formation et mettre en œuvre des campagnes de sensibilisation;

- Procéder, au besoin, à des études et émettre des recommandations à l'intention des autorités et des particuliers;

- Réunir et maintenir une documentation spécifique aux questions d'égalité.

## Le centre d'information

Le Bureau dispose d'un centre d'information spécifique aux problèmes liés à l'égalité. Le centre est composé d'une bibliothèque spécialisée, d'un large répertoire de coupures de presse, de revues spécialisées et d'une vidéothèque. Le centre est ouvert au public.

## La permanence du Bureau de l'Egalité

Ouverte en 1981, la permanence permet à la population jurassienne d'obtenir divers renseignements sur les questions d'égalité. Elle est un élément fondamental du Bureau. Par son rôle de conseil, d'information, d'accompagnement et de soutien, elle nous permet d'avoir une connaissance des réalités vécues par les femmes et les hommes dans leur quotidien. En soumettant leurs problèmes à la permanence, les personnes rendent compte de l'éventail des difficultés auxquelles elles ont à faire face et se déchargent d'un fardeau parfois lourd à porter. Les consultations sont gratuites et confidentielles.

<sup>2</sup> Toutes les informations sur [www.jura.ch/ega](http://www.jura.ch/ega)

## Statistiques des cas jugés ou pendants depuis l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes.

Entre 2001 et 2004, le Tribunal de 1<sup>re</sup> instance a été amené à statuer sur 5 cas pour lesquels la Loi sur l'égalité a joué un rôle. Un seul homme s'est prévalu des dispositions de cette loi en raison d'une discrimination à l'embauche dans le domaine de la restauration. Une procédure de conciliation a mis fin au litige.

Le taux moyen de conciliation s'élève à 80%.

Dans le cas d'une procédure de conciliation, une audience est tenue dans un délai de 6 à 8 semaines à compter de la réception de la demande. Si la conciliation échoue, un délai de plusieurs mois est à compter avant le jugement de 1<sup>re</sup> instance en raison notamment d'un éventuel nouvel échange d'écritures entre les parties, de l'audition des parties (éventuellement des témoins) ou encore, s'il y a lieu, des expertises.

## Procédure de conciliation

Le canton du Jura a institué le Conseil des Prud'hommes, juridiction du Tribunal de 1<sup>re</sup> instance, comme office de conciliation.

La procédure de conciliation est dans tous les cas obligatoire avant la saisie de la justice. Le Conseil des Prud'hommes doit être saisi par une requête en bonne et due forme.

## Procédure civile

La procédure civile n'est pas exclusivement orale. Si l'introduction de la demande a été faite par écrit, le/la juge doit permettre à la partie adverse de présenter un mémoire de réponse. Le/la juge peut également ordonner un échange

de mémoires entre les parties s'il/elle le juge nécessaire.

En principe, les parties doivent comparaître personnellement. Certaines exceptions existent néanmoins. Par exemple, si l'une des parties est domiciliée dans un autre canton, elle peut se faire représenter par sa famille ou par une personne exerçant la même profession ou travaillant dans la même entreprise.

A condition de se faire représenter par un-e mandataire autorisé-e par la loi (avocat-e-s ou représentant-e-s d'association), le/la juge peut dispenser les parties d'assister à l'audience si leur présence n'est pas nécessaire.

## Procédure de droit public

L'autorité compétente pour un cas de discrimination dans le cadre d'un emploi cantonal est la Cour administrative. Pour une discrimination dans un emploi communal, il faut adresser la plainte au/à la juge administratif/ve.

Pour les employé-e-s travaillant au service de l'administration cantonale, il existe une cellule de médiation (Groupe de confiance) composée de personnes spécialement formées. Ce groupe n'est habilité à intervenir que dans les cas de harcèlement sexuel et de mobbing. Il fonctionne comme autorité de conciliation. Le site donne de plus amples détails quant au fonctionnement du Groupe de confiance:

[www.jura.ch/harcelement](http://www.jura.ch/harcelement).



QAR Questions-Adresses-Réponses  
Le classeur du Bureau de l'Egalité renseignant sur l'essentiel des règles juridiques de nombreux thèmes ([www.jura.ch/qar](http://www.jura.ch/qar))

Par Mirjam Tschumi  
Bureau de l'égalité entre la femme et l'homme du Canton de Berne

## L'égalité dans le Canton de Berne

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

Le Bureau cantonal de l'égalité entre la femme et l'homme a débuté ses activités début septembre 1990. Sur le plan organisationnel, il fait partie de la Chancellerie d'Etat du canton de Berne. Trois femmes travaillent en équipe en se partageant 200 pour cent de poste.

Le Bureau s'engage pour l'égalité de fait entre les femmes et les hommes et la suppression de toute discrimination directe et indirecte. Il sert de relais et de centre de compétences dans les questions concernant l'égalité et fournit des informations en français et en allemand. Il travaille par projets, publie des brochures et tient à disposition un service de documentation spécialisé. En particulier, le Bureau de l'égalité poursuit les objectifs suivants :

- la conciliation entre la famille et la vie professionnelle,
- l'égalité de droit et de fait dans la vie professionnelle,
- l'égalité des chances dans le choix d'un métier,
- l'assouplissement de la conception traditionnelle des rôles des femmes et des hommes,
- la promotion de l'égalité dans les activités de l'administration.

La loi sur l'égalité offre une base essentielle pour les projets conduits par le Bureau de l'égalité et les conseils qu'il donne. Conjointement avec d'autres bureaux de l'égalité, il réalise les sites Internet [www.leg.ch](http://www.leg.ch) et [www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch).

Le Bureau de l'égalité peut s'appuyer sur les conseils et le soutien de la Commission de l'égalité. Cette commission se compose de 15 à 21 représentantes et représentants de différentes organisations féminines et masculines, institutions et spécialistes, qui sont nommés par le Conseil-exécutif.

Vous trouverez d'autres précisions et informations sur des projets en cours sous [www.be.ch/egalite](http://www.be.ch/egalite), ou en composant le numéro de téléphone 031 633 75 77.

### Procédure de conciliation au sens de la loi sur l'égalité

#### Commission de conciliation contre les discriminations dans les rapports de travail

La Commission de conciliation contre les discriminations dans les rapports de travail est l'office de conciliation au sens de la loi sur l'égalité. Le Conseil-exécutif du canton de Berne nomme la présidente ou le président et les huit membres de cette commission, qui est indépendante. La Commission de conciliation propose des conseils et des audiences en langue allemande et en langue française.

#### Compétence

Toutes les personnes qui travaillent ou sont domiciliées dans le canton de Berne peuvent s'adresser à la Commission de conciliation en cas de discrimination au sens de la loi sur l'égalité. La procédure devant la commission vaut pour les rapports de travail régis par le droit privé et ceux régis par le droit public. Il faut s'adresser à la commission avant d'engager une action en justice.

### Procédure

La procédure de conciliation est simple et gratuite et elle est facultative. Les deux parties doivent accepter de se présenter devant la commission. L'audience de conciliation est conduite oralement. Les parties présentent elles-mêmes leurs arguments. Néanmoins, elles ont la possibilité de se faire représenter par des membres de leur famille, des collègues de travail, des avocates et avocats ou par des organisations syndicales ou patronales.

La Commission de conciliation s'efforce d'aboutir à un accord à l'amiable entre les parties. Elle ne peut cependant pas rendre de décision. Si les parties parviennent à un accord, cet accord, qui porte la signature de la Commission de conciliation, a la même valeur que le jugement d'un tribunal. Si la tentative de conciliation échoue, l'action en justice est engagée, dans les trois mois à compter de la notification du procès-verbal dans les cas

de rapports de travail de droit privé, dans le délai ordinaire pour recourir dans les affaires relevant du droit public (art. 11 LILEg).

La Commission de conciliation a traité ces dernières années cinq ou six affaires en moyenne par année. Plus de la moitié des requêtes qui lui sont présentées concernent des questions d'égalité de salaires ou de harcèlement sexuel.

### Autres informations

La Commission et ses membres se présentent sous [www.be.ch/ccdr](http://www.be.ch/ccdr). Le Bureau de l'égalité entre la femme et l'homme tient son secrétariat. Un dépliant avec les principales informations concernant la loi sur l'égalité et la procédure devant la Commission de conciliation peut être commandé en quatre langues (français, allemand, italien, anglais) au Bureau de l'égalité.





## Jurisprudence

Par Servane Boillat

# Application de la loi au Tribunal fédéral

### Exemple de discrimination salariale d'une cadre:

La plaignante est licenciée en sciences politiques et en droit et titulaire d'un brevet d'avocat. Elle travaille pour une entreprise depuis août 1993. Le Conseil d'administration la nomme secrétaire et sous-directrice dudit conseil. Il est précisé qu'elle pourra être proposée au rang de directrice adjointe dans un avenir proche.

A la fin de l'année 1994, la demanderesse requiert l'adaptation de ses conditions salariales à celles de ses collaborateurs ayant les mêmes responsabilités qu'elle en invoquant notamment le fait que son prédécesseur touchait un salaire supérieur au sien de 52'000. -- par année. Elle obtient une légère augmentation qui n'atteint cependant pas sa demande.

En mai 1996, elle ouvre une action en paiement de la différence de salaire auquel elle prétend avoir droit ainsi que des intérêts dus. Elle demande également une augmentation substantielle de son salaire, toujours en relation avec le salaire perçu par ses collègues de sexe masculin.

En 2002, les juges de la Cour civile admettent que l'action entre dans le champ d'application de la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes. Ils justifient ainsi la comparaison du salaire fixe de la demanderesse avec celui de son prédécesseur et de ses collaborateurs. Le constat que la rémunération du prédécesseur était nettement supérieure que celle de la plaignante est largement suffisant pour renverser le fardeau de la

preuve au sens de ladite loi. Les juges ont de plus fixé le salaire annuel non discriminatoire.

L'entreprise n'accepte pas cette décision et recourt au Tribunal cantonal en 2002. Le recours est rejeté.

En 2003, le Tribunal fédéral est saisi par l'entreprise. Les juges réaffirment toutefois que la plaignante pouvait sans autre se référer à la Loi sur l'égalité. Il avait déjà été admis que la demanderesse occupait un poste à responsabilités comparable à celui de son prédécesseur avec une différence de salaire de 27%. De plus, le prédécesseur qui était de dix ans son cadet avait d'entrée eu droit au salaire que la plaignante a eu à la fin de son contrat. La vraisemblance de la discrimination de nature sexiste est donc patente. La discrimination étant établie, la demanderesse obtient sans autre le droit à la différence entre le salaire effectivement versé et celui qui aurait dû être encaissé pendant toute la durée des rapports de travail.

On peut voir par cet exemple que la procédure est très longue. Il faut encore ajouter que ce jugement a abouti avec succès, ce qui est loin d'être toujours le cas dans les applications de la Loi sur l'égalité.

Le jugement expliqué de manière plus étendue et avec d'autres éléments non rapportés ici est disponible sur le site [www.leg.ch](http://www.leg.ch) (Jugement VD/07). Ce site répertorie les différents jugements rendus en application de la LEg dans la région latine. Son pendant germanophone se trouve à l'adresse [www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch).



## Entretien

Jacqueline Berenstein-Wavre  
Auteure du livre : "Le bâton dans la fourmière",  
entretiens avec Fabienne Bouvier



## Jacqueline Berenstein-Wavre ou une certaine idée de la femme

*Cette année la Suisse fête les dix ans de l'entrée en vigueur de la Loi sur l'égalité. Dix ans de pratique n'ont de loin pas tout résolu et en premier lieu les inégalités de salaires. Les entreprises commencent à intégrer ce principe même si la plupart rechignent à reconnaître le travail féminin à valeur égale de celui de l'homme. S'il y a une femme qui se sent concernée par cette cause, c'est bien Jacqueline Berenstein-Wavre, grande militante de la cause des femmes et qui fut à l'origine de l'inscription dans la Constitution suisse de l'article sur l'égalité. C'était en 1981, dix ans après le oui au suffrage féminin.*

*Jacqueline Berenstein-Wavre a aujourd'hui 83 ans et toujours autant d'énergie pour parler des femmes, de leur place dans la société et des combats à mener. Pour le Bureau de l'Egalité du Jura, elle livre ses réflexions, ses espoirs et ses enthousiasmes.*

**Voici dix ans que la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes, suite logique de l'article constitutionnel, est entrée en vigueur, quel bilan en tirez-vous ?**

On assiste à des progrès mais le gros problème à résoudre est l'égalité salariale, surtout dans les professions peu qualifiées. Nous demandons qu'à travail de valeur

égale – cette notion de « valeur » est très importante – le salaire soit aussi égal. Ce sera très difficile en raison de divers paramètres, notamment de concilier la famille avec la notion d'égalité. L'égalité ne s'oppose pas à la différence mais à l'inégalité, ce qui est très différent. Les hommes possédaient un gâteau financier qu'il faut maintenant partager avec les femmes. On s'arrange donc pour décrier la valeur du travail des femmes afin de partager inégalement. C'est là-dessus qu'il faut lutter, encore et encore.

**A l'époque, aviez-vous réellement le sentiment que l'établissement de cette loi allait faire bouger les choses de façon significative ?**

Non, mais cette loi met essentiellement l'accent sur la question salariale. L'égalité dans la famille existe depuis 1986 (année de l'acceptation du référendum concernant l'égalité dans la famille, *ndlr*) et depuis longtemps les femmes bénéficient de l'égalité en matière d'éducation. C'est toujours dans le monde du travail que le bât blesse. En politique, on peut dire qu'il y a une certaine égalité mais là aussi c'est toujours plus difficile pour une femme d'atteindre les sommets.

**Sur le terrain, les Bureaux de l'Egalité constatent que cette loi n'est que rarement**

**appliquée faute d'organe de contrôle. Ne serait-elle donc qu'un vœu pieux ?**

On vote de belles lois contre plein de choses mais personne n'en contrôle effectivement l'efficacité. Les lois sont faites pour être appliquées mais le suivi de leur utilité et de leur application fait défaut. C'est la même chose pour le problème des crèches, de la garde des enfants par exemple. Des structures sont votées. Mais il n'y a ni évaluation ni suivi des mesures prises.



**Que faudrait-il entreprendre alors pour que cette loi ne soit pas seulement un texte difficile à appliquer dans les faits ?**

Suite au « oui » du 25 septembre dernier (extension de l'accord sur la libre circulation des personnes, *ndlr*), des personnes seront mandatées et payées par la Confédération pour contrôler les étrangers sur notre territoire. Ils pourraient par la même occasion s'assurer de l'égalité des salaires des braves femmes suisses ! Par ailleurs les amendes infligées aux gens qui ne paient pas les charges sociales de leurs employé-e-s de maison devraient être utilisées pour des formations dans le domaine de l'hygiène de vie et de la famille.

**Pensez-vous que la volonté politique fait défaut ?**

Oui tout à fait. Et je peux vous dire que le mot « politicien » est très mal coté par la population en général. Les personnes en charge d'un pouvoir politique à quelque niveau que ce soit sont perçues comme des beaux parleurs et des gens qui ne pensent qu'à leurs propres intérêts. Les politiciens doivent redorer le blason pour

gagner la confiance des citoyens et citoyennes, en mettant réellement en œuvre leurs belles idées et leurs projets.

**N'est-ce pas une utopie que de vouloir faire entrer l'idée d'égalité dans les mœurs helvétiques quand on sait que le droit de vote des femmes n'a été effectif en Appenzell Rhodes-Intérieures qu'en 1990 ?**

Non, ça le sera un jour. La Déclaration universelle des droits de l'homme précise que les femmes et les hommes sont égaux en droit et en dignité. La dignité n'est malheureusement pas une expression juridique. Il faut lutter pour que cela arrive et travailler pour établir cette notion de dignité. Quand un homme dit - fièrement d'ailleurs - en parlant de son épouse au foyer : « ma femme ne travaille pas », ce n'est pas conforme à la notion d'égalité en terme de dignité.

**Comment voyez-vous l'évolution de l'égalité dans les dix prochaines années ?**

On va probablement arriver à l'égalité des salaires mais la « valeur » égale sera difficile à conquérir. Selon le service d'évaluation de l'état de Genève, en 1993, le calcul du salaire d'une mère au foyer avec trois enfants en bas âge devait s'élever à 5'000 francs par mois ! Mais je ne suis pas favorable à l'introduction d'un salaire pour la mère d'enfants petits au foyer, comme cela se fait en France, mais pour une vraie allocation familiale. Que la mère reste au foyer sans travailler à côté est impossible à contrôler et c'est quand même une question de vie privée. La famille doit rester la cellule de base de la société même si elle prend différentes formes selon les civilisations et les époques.

## Entretien

Gabriel Aubert  
Docteur en droit, Professeur à l'Université de Genève



## L'égalité dans la vie quotidienne

*Le professeur Gabriel Aubert est docteur en droit et enseigne à l'Université de Genève. Nous l'avons rencontré dans son bureau à Genève où il a répondu à nos questions sur le plan juridique de l'égalité dans la vie de tous les jours.*

**Pourquoi si peu de femmes ont recours à la justice pour faire reconnaître leurs droits, notamment en matière d'égalité de salaire ?**

Plusieurs facteurs entrent en ligne de compte. Un procès induit une charge psychologique énorme. Le fait d'aller en justice contre son employeur est difficile à assumer affectivement, surtout si on travaille toujours au sein de l'entreprise en cause. Les procédures intentées par un syndicat ne présentent pas cet inconvénient. Il faut de la détermination et du courage pour affronter seule une telle démarche. Par ailleurs de plus en plus d'entreprises adoptent des politiques conformes à la loi.

**Pourquoi l'allègement du fardeau de la preuve ne s'applique pas pour le harcèlement sexuel alors que les preuves sont souvent plus difficiles à réunir vu le contexte de secret dans lequel agit le harceleur ?**

Depuis toujours la loi reconnaît qu'il est impossible à une personne de prouver qu'elle n'a pas fait une chose. Ce serait

contraire à la présomption d'innocence. En matière d'égalité, les tribunaux sont toutefois très ouverts à toutes les preuves, parfois même indirectes. Les circonstances et le contexte convainquent aussi les juges, en fonction des témoignages ou des comportements des acteurs de l'affaire.

**Les procédures concernant les contrats de droit privé et les contrats de droit public sont régies différemment. De même, elles sont différentes si l'employé-e du service public travaille pour la Confédération ou pour une administration cantonale. N'est-ce pas un frein à la dénonciation d'une discrimination ?**

Il y a deux fois plus de procédures qu'il y a de cantons, plus celles concernant la Confédération, ce qui est effectivement très compliqué. On parle actuellement d'unifier la procédure civile au niveau fédéral. A mon sens, c'est la qualité des juges qui compte dans une affaire.

**Les jugements portant sur des infractions à la LEg sont en majorité prononcés par des hommes. Certains syndicats demandent la parité dans ce domaine, spécialement pour les cas de harcèlement sexuel. Serait-ce possible du point de vue juridique ?**

La parité est impossible du fait du nombre impair des juges ! Les tribunaux font attention en général pour que des femmes

soient présentes dans les affaires sensibles. La Cour d'appel de Genève a statué, récemment, sur une affaire de discrimination salariale, dans une composition de quatre femmes et un homme, mais ce ne fut pas en faveur de la salariée.



### **Quelles sont les causes de l'importance des différences salariales et y a-t-il des solutions pour changer cet état de fait ?**

Les préjugés font que certaines situations se maintiennent. Par ailleurs je constate dans mon activité professionnelle que les femmes sont moins revendicatives que les hommes même si on observe un changement depuis quelques années. Je note aussi que les homosexuels par exemple se défendent beaucoup mieux

que les femmes. C'est peut-être une question de moyens de défense. Les syndicats minimisent parfois aussi l'utilité des procédures.

### **Une solution plus efficace existe-t-elle en droit comparé pour faire respecter les principes d'égalité en général ?**

Le problème est le même partout. Les lois sur l'égalité nous viennent des Etats-Unis, la jurisprudence aussi. La loi suisse ressemble à la loi américaine. Tous les pays ont le même problème au niveau juridique et social. La société doit évoluer même si en dix ans on a constaté un net progrès. Il est ahurissant de penser que la société n'investit pas pour permettre aux femmes de mieux s'organiser. Il est plus facile d'accuser une entreprise plutôt que de mettre à disposition des crèches et des infrastructures adéquates. C'est une question de choix politique. Presque toute femme qui veut travailler et qui ne peut pas mettre ses enfants à la crèche devient une délinquante puisqu'elle doit se débrouiller en employant une baby sitter au noir car personne dans ces cas-là ne veut être déclaré ! Il faut aider les femmes à gérer leurs problèmes concrets.



## Application

Par Servane Boillat

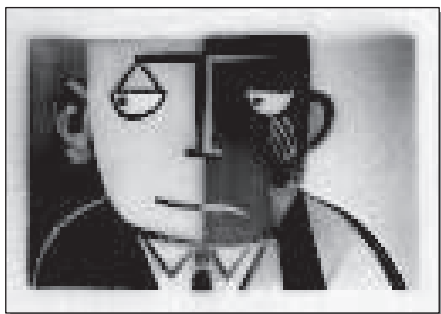
# Difficultés d'application

## Inexistence d'organe de contrôle

Si l'application de la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes n'est pas toujours respectée, c'est d'une part parce qu'il n'a pas été prévu d'organe de contrôle qui se charge de vérifier que les employeurs ou employeuses la respectent.

On aurait pu imaginer que la compétence du contrôle de l'exécution de la loi ait été confiée aux cantons avec une surveillance de la Confédération sur ceux-ci. Tel est le cas pour l'exécution de la Loi sur le travail. Ladite loi prévoit tout un chapitre sur les tâches des cantons pour la bonne exécution et le contrôle des dispositions légales. Les Bureaux de l'Egalité pourraient eux-mêmes être autorisés à vérifier l'application de la loi et dénoncer les cas problématiques en justice.

De telles dispositions contraindraient certainement les employeurs ou employeuses à assurer la protection de leurs employé-e-s de manière plus stricte. En effet, du fait qu'il n'y a pas de surveillance réelle et que les infractions liées à la LEg ne sont poursuivies que sur plainte, certain-e-s employeurs ou employeuses ne prennent pas les mesures nécessaires visant à prévenir et éliminer les discriminations à raison du sexe dans leur entreprise.



D'autre part, l'utilisation de la LEg est limitée puisque les victimes au sens de cette dernière ne l'utilisent pas systématiquement.

## Limites

On voit dans les statistiques que les plaintes pour infraction à la Loi sur l'égalité ne sont pas nombreuses. L'application de cette loi est donc restreinte. On peut se poser la question du pourquoi.

### Crainte de la perte d'emploi

La limite la plus importante est certainement la crainte de la perte d'emploi en cas de plainte de la part de la victime. Pourtant, le congé de rétorsion qui suivrait un licenciement à la suite d'une plainte est formellement interdit. Une seconde plainte pourrait à nouveau être déposée et permettre à l'employé-e de reprendre sa place. On peut douter de l'utilité d'une telle disposition puisqu'il paraît difficilement envisageable qu'une victime de discrimination veuille reprendre son emploi dans l'entreprise où elle a eu des problèmes, spécialement dans les cas de harcèlement.

### Peur de ne pas être pris-e au sérieux, honte, « mythe de la provocation »

Les problèmes de discrimination, et encore plus de harcèlement, sont lourds à porter. Leur révélation peut être difficile à assumer, d'autant plus que cette divulgation est susceptible de provoquer des réactions différentes de la part des collègues, de l'entourage et de l'employeur ou employeuse. La peur de ne pas être pris-e au sérieux et la honte non fondée des victimes peut ainsi les freiner à tenter tout rétablissement de la situation dans les cas de harcèlement sexuel. Le

« mythe de la provocation » retient les victimes puisqu'il arrive encore trop souvent que l'on pense qu'elles sont elles-mêmes coupables de cette situation de par leur comportement.

## Renversement du fardeau de la preuve limité

Le renversement du fardeau de la preuve n'est pas valable en cas de harcèlement sexuel. Les moyens de preuve sont pourtant souvent les plus difficiles à réunir étant donné que dans les cas graves, le harceleur agit principalement à l'abri du regard des témoins potentiels.

## Délais pour agir courts

Il faut que les victimes se décident à agir dans un délai de quelques mois (en général dans les trois mois ou pour les infractions pénales poursuivies d'office dans les 5 à 10 ans). Les victimes ne sont pas toujours enclines à se défendre dans les délais prévus pour les raisons mentionnées ci-dessus. Il faut souvent un certain temps pour trouver le courage d'agir. Certainement que des cas nombreux de discriminations ne seront jamais dévoilés pour ce motif.

## Trop de juges hommes

Le problème quelque fois mentionné concernant les jugements portant sur des

infractions à la LEg est qu'ils sont majoritairement jugés par des hommes. Certaines associations syndicales demandent une meilleure répartition dans les cas traités pour discriminations sexuelles. Une formation spécifique serait également la bienvenue pour ce genre de procès.

## Mentalités

L'application stricte de la loi restera certainement encore longtemps problématique puisque c'est surtout le changement de mentalités qui aidera à appliquer les règles de l'égalité dans le milieu professionnel ainsi qu'au quotidien. Des améliorations ont déjà été faites. Pourtant, dans le monde du travail, c'est encore trop souvent aux femmes qu'incombent les tâches de rangement ou de classement ; un détail qui en dit long.

Ce changement de mentalités doit se faire également dans l'esprit des femmes qui restent souvent conditionnées dans le rôle qu'on leur a assigné depuis des décennies.

La loi est une grande étape pour l'égalité entre femmes et hommes, néanmoins, elle n'en est pas le remède miracle.



## Questions - réponses

# Les 10 ans de la Loi sur l'égalité: bilan et perspectives

### Questions à trois femmes syndicalistes:

Michela Bovolenta  
Secrétaire centrale pour les femmes SSP



Chantal Hayoz  
Secrétaire centrale SYNA

Fabienne Blanc-Kühn  
Membre du comité directeur du syndicat Unia



**Quel est l'impact, quels sont les évolutions et changements, positifs ou négatifs dus à l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité?**

**Michela Bovolenta** : La création de la Loi sur l'égalité (LEg) visait à faire entrer dans la pratique le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes, et notamment le postulat du "*salaire égal pour un travail de valeur égale*", introduit dans la Constitution fédérale en 1981. Le constat d'alors était simple: l'égalité entre les sexes était reconnue dans la Constitution, mais peinait à se concrétiser.

Dix ans plus tard, ce constat reste valable. La LEg a certes permis à un certain nombre de femmes de porter plainte: dans les services publics, il y a eu quelques procès exemplaires notamment dans le secteur des soins (les infirmières) ou de l'enseignement (les jardinières d'enfants). Dans le secteur privé, quelques affaires

ont aussi fait la une de la presse. Récemment, en février 2004, une avocate genevoise a gagné au Tribunal fédéral. Après huit ans de procédure, celui-ci a reconnu, grâce à l'expertise du Prof. Flückiger, que cette femme gagnait 25% de moins que ses collègues masculins et cela uniquement en raison de son sexe.

Pourtant, il n'y a pas eu une avalanche de procès et, d'une manière générale, les inégalités persistent. Le dernier rapport "Vers l'égalité"<sup>3</sup> indique que l'écart entre le salaire brut mensuel standardisé<sup>4</sup> féminin et celui masculin a passé de 23% en 1996 à 21% en 2000 pour le secteur privé et de 12% à 10% pour le secteur public

<sup>3</sup> "Vers l'égalité? La situation des femmes et des hommes en Suisse, 3<sup>ème</sup> rapport statistique, OFS, 2003

<sup>4</sup> Salaire calculé sur la base d'un temps de travail normalisé (40 heures) qui permet de convertir les emplois à temps partiel en emplois à plein temps.

(administration fédérale uniquement). C'est un recul, mais très léger.

Surtout, les femmes et les hommes continuent de se former et de travailler dans des secteurs et des professions différentes, une femme sur deux travaille à temps partiel contre un homme sur dix, moins d'une femme sur trois occupe un poste à responsabilité contre un homme sur deux. Sans parler des emplois flexibles et précaires ou encore du sous-emploi et du chômage qui touchent davantage les femmes que les hommes. Le monde du travail reste fortement marqué par la ségrégation sexuelle: la LEg n'a eu que très peu d'impact sur cette réalité.

**Fabienne Blanc-Kühn, Unia** : La LEg a eu le mérite, après la révision de la Constitution en 1981 statuant l'égalité entre femmes et hommes et le droit à l'égalité salariale, de rappeler que les femmes avaient ce droit aussi dans tous les autres aspects de la vie professionnelle. Par ce biais, il y a donc eu une sensibilisation au sein des syndicats comme dans le reste de la société. Elle se manifeste notamment dans les secteurs de l'industrie et du tertiaire en incluant plus souvent des revendications pour l'égalité lors du renouvellement de CCT et des négociations annuelles des salaires.

Négatif : il y a aussi eu des réactions qui disaient que maintenant, il ne fallait plus lutter pour l'égalité vu qu'il y avait la LEg.

En outre, nous devons encore faire des efforts (formation, préparation aux négociations, etc.) afin que toutes et tous soient conscient-e-s que la LEg est une loi contraignante régissant tous les rapports de travail comme une grande partie des normes de la Loi sur le travail. Et nous remarquons aussi que souvent, la LEg est réduite au seul instrument - important bien sûr - pour agir en action juridique et non pas également comme instrument à appliquer dans les rapports de travail de tous les jours.

**Chantal Hayoz, SYNA** : Je suis assez mitigée. La LEg n'a pas eu les effets escomptés ou alors on en attendait

d'avantage! Ce n'est pas parce qu'on a une loi en vigueur qu'elle est forcément appliquée. Elle a des effets positifs chez les employeurs, notamment en matière salariale. Lors des négociations, SYNA veille à ce que les écarts entre les salaires disparaissent et on assiste à une amélioration dans ce domaine. Par exemple, une part des augmentations salariales sert à rétablir l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes. C'est donc une reconnaissance réelle de cette inégalité. Mais elle ne produit pas nécessairement d'effet sur les idées préconçues. Beaucoup reste à faire au niveau de la culture véhiculée aussi bien par les femmes que par les hommes.

Un point critique c'est que certains utilisent cette LEg pour niveler par le bas. Exemples : au nom de l'égalité, on augmente l'âge de la retraite des femmes ; dans la coiffure (postes principalement occupés par des femmes), l'Association des coiffeurs veut réduire les allocations de maternité jusqu'ici de 16 semaines, au minimum fédéral, soit de 14 semaines, de même qu'elle ne veut pas augmenter les salaires minima mensuels qui sont actuellement de CHF 3'200. --. SYNA a donc dénoncé la CCT nationale.

Les aides financières pour des programmes spécifiques sont une contribution efficace pour faire avancer ce droit à l'égalité. Exemples: l'action "Dépose" et "l'informaternité" réalisé par Travail.Suisse. Cette dernière action a un impact impressionnant sur toute une population.



**La Loi sur l'égalité est-elle un outil suffisant pour agir? Si non, quelles modifications faudrait-il y apporter? Dans quel sens faudrait-il les orienter?**

**M. B. :** Non, la Loi sur l'égalité n'est pas un outil suffisant. D'une part, elle ne protège pas suffisamment les plaignantes. Hormis quelques procédures collectives pour discrimination dans le secteur public, rares sont les salariées qui déposent une plainte alors qu'elles sont toujours employées dans l'entreprise. La LEG prévoit une interdiction de licenciement durant la procédure et les six mois qui suivent. Or, l'avant-projet de loi prévoyait une protection de douze mois. Cette protection devrait être fortement renforcée et un employeur qui licencierait une femme ayant posé plainte pour discrimination devrait faire la preuve que le licenciement n'a aucun lien avec le dépôt de la plainte. Dans le cas contraire, la femme devrait retrouver son poste. Et même avec ces mesures, la situation de la plaignante serait délicate: les quelques employées qui ont osé porter plainte alors qu'elles étaient encore dans l'entreprise, ont toutes subi des pressions morales et des tracasseries, voire un harcèlement psychologique les poussant finalement à donner leur démission.

D'autre part, la LEG devrait davantage être axée sur la prévention et le contrôle. Je pense que l'Etat devrait instituer des inspectrices et inspecteurs du travail qui auraient la compétence de vérifier l'application de la loi dans toutes les entreprises privées ou publiques. En cas de non application de la loi, l'employeur devrait avoir l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour se mettre en conformité. Or dans la situation actuelle, ce sont les femmes qui doivent faire valoir leurs droits à leurs risques et périls.

**F. B.-K. :** Elle n'est pas suffisante pour agir juridiquement. Les régions Unia qui agissent en droit rencontrent notamment les difficultés suivantes: l'allègement du fardeau de la preuve demande, en pratique, tellement de documents, de recherches et d'expert-e-s qui sont souvent remis en question par les

employeurs, qu'on ne peut plus dire que la personne qui dépose une plainte doit seulement "rendre vraisemblable" une discrimination.

Les régions constatent en outre que les membres des Tribunaux des Prud'hommes et des offices de conciliation ne maîtrisent pas toujours les principes de procédure prévus par la LEG. Ils/elles devraient être formé-e-s et jouir d'un perfectionnement permanent.

Ils manquent surtout en Suisse Romande suffisamment d'expert-e-s pour les analyses de place de travail. Les Bureaux de l'Egalité devraient être mandatés pour cela, comme c'est le cas unique en Suisse pour le Bureau cantonal vaudois de l'Egalité.

Les procédures sont souvent trop longues et frustrantes et découragent les personnes impliquées.

Nous requérons une prolongation considérable de la protection contre les licenciements pour toute personne qui fait des démarches pour l'égalité dans une entreprise.

**C. H. :** C'est une bonne loi mais qui n'est pas suffisamment utilisée et appliquée. Ce qui est difficile, c'est de rendre vraisemblable une injustice et définir ce qui est de la discrimination directe de celle qui est indirecte. Simplement rendre vraisemblable l'existence d'une discrimination est, pour certaines, un parcours de combattantes. Les femmes se découragent assez vite et il est difficile d'aller au fond des choses.

Les discriminations en matière salariale sont très difficiles à prouver aussi pour les femmes qui ont décidé de se battre.

Je constate que les femmes sont conscientes des inégalités qu'elles subissent mais sont découragées car elles baignent dans un milieu hostile.



**Quels sont les domaines (qui touchent plus précisément les femmes) dans lesquels le syndicat va axer ses actions dans les 5 prochaines années?**

**M. B. :** Les femmes de l'Union syndicale suisse ont tenu leur congrès le 4 novembre 2005 qui était précisément consacré à l'égalité des salaires. Elles veulent faire de la réalisation concrète de l'égalité une priorité de l'intervention syndicale en 2006 et dans les années suivantes. Le combat ne sera pourtant pas facile. Il faut tenir compte que depuis l'entrée en vigueur de la loi en 1996, les conditions de vie et de travail des salarié-e-s en Suisse n'ont cessé de se dégrader. Il devient de plus en plus difficile d'obtenir des améliorations. Prenons le secteur public et subventionné, dans lesquels est actif le syndicat pour lequel je travaille: depuis les années 90, les politiques d'austérité se suivent et se ressemblent: baisses des salaires, réductions des effectifs, dégradation des conditions de travail, auxquelles s'ajoutent, dans nombre de cantons, l'introduction du salaire au mérite qui contribue à individualiser et rendre moins transparents les salaires ce qui rend les comparaisons salariales entre hommes et femmes plus difficiles. Cette évolution, à laquelle s'ajoute un niveau de chômage relativement élevé, est un frein à la progression de l'égalité.

Deux autres domaines doivent être prioritaires dans les années à venir. Le premier est le renforcement des structures d'accueil pour les enfants en âge préscolaire et scolaire, qui doit se faire en tenant compte des besoins des enfants et des parents et sans dumping sur les conditions de travail du personnel, essentiellement féminin. Le deuxième est le développement des droits accordés aux parents qui travaillent pour s'occuper de leurs enfants: le congé maternité de 14 semaines n'est en effet de loin pas suffisant: il faudrait davantage de droits pour les femmes enceintes et qui allaitent, des congés paternité et parentaux, des congés payés pour s'occuper d'un enfant ou d'un proche malade, etc.

**F. B.-K. :** Nous travaillons avec notre organisation faitière l'Union syndicale suisse pour trouver des outils plus "simples" permettant de comparer les différentes activités similaires, car nous rencontrons là une grande difficulté avec les qualifications traditionnelles appliquées par les entreprises (par exemple, la valorisation de la force physique, pas de valorisation de la qualification "résistance à la monotonie" attribuée aux femmes; trop grande importance de la qualification "expérience" aussi là ou cette expérience concerne des travaux simples acquis en un an, etc.).



Nous nous engageons pour que la comparaison des salaires, fonctions et activités ne se limite pas seulement à une entreprise.

Nous continuerons à demander systématiquement l'égalité dans les négociations salariales et lors du renouvellement de CCT.

Nous encourageons et soutenons toutes les femmes concernées et les responsables des branches dans les régions qui s'engagent pour l'égalité des femmes dans la vie professionnelle.

Nous nous engageons aussi au sein du syndicat afin que la lutte pour l'égalité des chances soit intégrée dans le travail de tous les jours de toutes et de tous: un instrument comme les autres pour bien défendre les intérêts de nos membres femmes.

Nous nous engageons très fortement pour l'égalité salariale sans perdre de vue les mesures pour éliminer la ségrégation sur le marché du travail ainsi que les discriminations structurelles.

Une condition sine qua non pour atteindre les salaires égaux à travail égal et/ou similaire est la transparence des salaires et des systèmes salariaux. Nous luttons donc pour des systèmes salariaux transparents et pour des CCT incluant des salaires minimaux.

**C. H. :** Syna va poursuivre...

- Ses actions à la base par les réunions syndicales, les entretiens individuels dans le but d'informer les femmes sur leurs droits, mais aussi les hommes à penser différemment;
- Ses aides et ses conseils à mener des actions individuellement ou collectivement;
- Ses cours de formation pour les secrétaires syndicales et syndicaux de manière à ce qu'elles et qu'ils maîtrisent la LEg pour bien conseiller les membres et connaître les étapes à suivre pour avoir des succès;
- Utiliser les négociations pour éliminer les écarts entre les salaires et fixer dans les CCT des éléments permettant le partage des responsabilités, l'aménagement du temps de travail pour les hommes comme pour les femmes, introduire des règlements et les procédures à suivre en cas de harcèlement sexuel, etc.

**Vos remarques ou conclusions personnelles?**

**M. B. :** Pour moi, il est important de mentionner le fait que tant la Loi sur l'égalité que les petits progrès enregistrés sont le résultat de l'engagement et de la lutte des femmes. Pour obtenir une loi sur l'égalité, les femmes de toute la Suisse ont fait grève le 14 juin 1991, soit dix ans après l'entrée en vigueur du principe constitutionnel de l'égalité entre les hommes et les femmes. De même, pour faire progresser l'égalité dans la réalité, il faudra de nouvelles luttes. Et ce ne sera pas facile, car, il faut en être conscientes,

la concrétisation de l'égalité représente un énorme enjeu économique. Elle implique non seulement d'abolir les inégalités de salaires pour une même profession, mais également de valoriser, et donc de mieux payer, toutes les tâches et métiers considérés comme typiquement féminins.

**F. B.-K. :** Je suis persuadée que la mise en œuvre de la LEg a été et reste une étape très importante pour la lutte pour l'égalité et que les "maladies infantiles" que nous découvrons dans l'application peuvent être éliminées. Pour cela, il faudra probablement la réviser (par exemple, l'interdiction des congés repréailles), mais je pense déjà qu'en l'appliquant comme elle était prévue avec une procédure simple, une enquête d'office des tribunaux, un vrai allègement du fardeau de la preuve, elle pourrait nous servir plus.

Et, "last but not least", je souhaite - aussi au sein de notre syndicat et même parmi nos membres femmes parfois - qu'on voie l'égalité des femmes et des hommes dans la vie professionnelle comme une question de droits fondamentaux mais aussi très pragmatiquement comme une question d'indépendance économique, de pouvoir d'achat, de condition de base pour une vieillesse sans craintes économiques et moins sous l'angle idéologique. Nous sommes sur la bonne voie, mais il reste encore beaucoup à faire.

**C. H. :** Ce droit à l'égalité est un long combat. Pour l'appliquer dans les faits, nous avons besoin du plus grand nombre possible de structures, groupes, syndicats, associations et surtout, maintenir les Bureaux de l'Egalité. Etre toujours présent-e-s permet de maintenir une certaine pression dans l'opinion publique qui, petit à petit va porter ses fruits et agir sur le comportement des personnes. La politique des petits pas sera plus payante que de grandes actions spectaculaires qui provoquent plutôt un effet de résistance.

## Questions à un représentant des employeurs et employeuses

Jean-Pierre Siggen  
Directeur de l'Union patronale du canton de Fribourg

**Quelle est l'importance de l'égalité entre hommes et femmes, notamment dans le monde professionnel, pour les employeurs/euses ?**

L'économie ne peut se passer de la force que représentent les femmes sur le marché du travail. L'évolution démographique renforce encore l'importance de leur présence dans la vie active. Il va sans dire que pour des raisons de justice sociale, le statut de la femme est le même que celui de l'homme.

**Quel est l'impact (évolution, changements) positif ou négatif dû à l'entrée en vigueur de la LEg ?**

L'introduction de la LEg a certainement contribué à réaliser le mandat constitutionnel, à savoir un salaire égal pour un travail de valeur égale. En revanche, cette loi va plus loin que la seule égalité salariale. Elle sanctionne la discrimination indirecte, c'est-à-dire qu'elle condamne un employeur respectueux de l'égalité entre hommes et femmes, mais qui utiliserait dans son entreprise des critères de promotion profitant plutôt à un sexe qu'à l'autre. Le critère de l'ancienneté avantagera l'homme qui n'aura pas interrompu sa carrière professionnelle pour élever les enfants. L'employeur supporte donc totalement des différences liées à l'organisation traditionnelle du travail, dont il n'est pas responsable en tant qu'employeur. Cette conséquence est à mon sens très négative et risque de dissuader à moyen terme les employeurs d'engager des femmes sachant qu'ils encourent le risque d'une discrimination indirecte. Le but de la LEg est donc non seulement de régler des rapports de droit mais aussi de promouvoir la femme sur le marché du travail, un objectif politique et non pas juridique. Je regrette cette tendance qui finira par se retourner contre les femmes!



**La LEg est-elle un instrument suffisant pour agir ? Si oui, qu'a-t-elle apporté ? Si non, quelles modifications faudrait-il y apporter ?**

L'application de la LEg entraîne finalement un décorticage des critères servant à évaluer une fonction. On en vient à discuter du poids de tel ou tel critère, à en contester la pertinence. Les tribunaux établissent aujourd'hui déjà des échelles de valeur estimant par exemple le pourcentage acceptable de différence salariale pour un travail estimé similaire. On en vient à substituer à l'appréciation de l'employeur celle du juge, voire à appliquer des formules mathématiques sans plus chercher à comparer la valeur égale de deux travaux. Evidemment, et contrairement à l'Etat, les PME n'ont pas établi d'échelle de salaires et, partant, leur politique salariale, inévitablement subjective, devient suspecte.

**Quels sont les domaines (qui concernent notamment l'égalité et/ou la situation des femmes dans le monde du travail) dans lesquels votre association patronale a récemment /ou va (vraisemblablement) axer ses actions dans les 5 prochaines années?**

L'Union patronale du canton de Fribourg poursuivra son soutien à des mouvements comme Femmes PME Suisse, qui oeuvrent continuellement à une meilleure reconnaissance du travail de la femme dans l'entreprise.

**Avez-vous des remarques ou des conclusions personnelles ?**

Je plaide pour une approche non idéologique de l'égalité salariale. Je combattrais un renforcement de la législation. La promotion de la femme sur le marché du travail ne relève pas de la loi.

## Annexe

---

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

du 24 mars 1995 (Etat le 22 février 2005)

*L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,*  
vu les art. 4, al. 2, 34ter, al. 1, let. a, 64 et 85, ch. 3, de la constitution<sup>1</sup>,  
vu le message du Conseil fédéral du 24 février 1993<sup>2</sup>,  
*arrête :*

### Section 1 But

#### Art. 1

La présente loi a pour but de promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.

### Section 2 Egalité dans les rapports de travail

#### Art. 2 Principe

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux rapports de travail régis par le code des obligations<sup>3</sup> et par le droit public fédéral, cantonal ou communal.

#### Art. 3 Interdiction de discriminer

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

2 L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

3 Ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.

#### Art. 4 Harcèlement sexuel; discrimination

Par comportement discriminatoire, on entend tout comportement importun de caractère sexuel ou tout autre comportement fondé sur l'appartenance sexuelle, qui porte atteinte à la dignité de la personne sur son lieu de travail, en particulier le fait de proférer des menaces, de promettre des avantages, d'imposer des contraintes ou d'exercer des pressions de toute nature sur une personne en vue d'obtenir d'elle des faveurs de nature sexuelle.

#### Art. 5 Droits des travailleurs

1 Quiconque subit ou risque de subir une discrimination au sens des art. 3 et 4 peut requérir le tribunal ou l'autorité administrative:

- a. d'interdire la discrimination ou, d'y renoncer, si elle est imminente;
- b. de faire cesser la discrimination, si elle persiste;
- c. de constater l'existence de la discrimination, si le trouble qu'elle a créé subsiste;
- d. d'ordonner le paiement du salaire dû.

---

1 [RS 1 3; RO 1981 1243]

2 FF 1993 I 1163

3 RS 220

2 Lorsque la discrimination porte sur un refus d'embauche ou la résiliation de rapports de travail régis par le code des obligations<sup>4</sup>, la personne lésée ne peut prétendre qu'au versement d'une indemnité par l'employeur. Celle-ci est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire auquel la personne discriminée avait droit ou aurait vraisemblablement eu droit.

3 Lorsque la discrimination porte sur un cas de harcèlement sexuel, le tribunal ou l'autorité administrative peuvent également condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité, à moins que l'employeur ne prouve qu'il a pris les mesures que l'expérience commande, qui sont appropriées aux circonstances et que l'on peut équitablement exiger de lui pour prévenir ces actes ou y mettre fin. L'indemnité est fixée compte tenu de toutes les circonstances et calculée sur la base du salaire moyen suisse.

4 En cas de discrimination portant sur un refus d'embauche, l'indemnité prévue à l'al. 2 n'excédera pas le montant correspondant à trois mois de salaire. Lorsque plusieurs personnes prétendent au versement d'une indemnité pour refus d'embauche à un même poste, la somme totale des indemnités versées n'excédera pas non plus ce montant. Lorsque la discrimination porte sur la résiliation de rapports de travail régis par le code des obligations ou sur un cas de harcèlement sexuel, l'indemnité prévue aux al. 2 et 3 n'excédera pas le montant correspondant à six mois de salaire.

5 Sont réservés les droits en dommages-intérêts et en réparation du tort moral, de même que les prétentions découlant de dispositions contractuelles plus favorables aux travailleurs.

**Art. 6** Allègement du fardeau de la preuve. L'existence d'une discrimination est présumée pour autant que la personne qui s'en prévaut la rende vraisemblable; la présente disposition s'applique à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.

#### **Art. 7** Qualité pour agir des organisations

1 Les organisations qui sont constituées depuis deux ans au moins et qui ont pour tâche, en vertu de leurs statuts, de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes ou de défendre les intérêts des travailleurs ont qualité pour agir en leur propre nom en vue de faire constater une discrimination, lorsqu'il paraît vraisemblable que l'issue du procès affectera un nombre considérable de rapports de travail. Avant d'ouvrir la procédure de conciliation ou d'introduire action, ces organisations doivent donner à l'employeur concerné la possibilité de prendre position.

2 Pour le surplus, les dispositions régissant les actions intentées à titre individuel sont applicables par analogie.

### **Section 3**

#### **Dispositions spéciales relatives aux rapports de travail régis par le code des obligations<sup>5</sup>**

#### **Art. 8** Procédure en cas de discrimination à l'embauche

1 La personne qui n'est pas engagée et qui se prévaut d'une discrimination peut exiger de l'employeur qu'il motive sa décision par écrit.

2 La personne qui entend faire valoir son droit à une indemnité au sens de l'art. 5, al. 2, doit agir en justice dans les trois mois à compter du moment où le refus d'embauche lui a été communiqué, sous peine de péremption.

#### **Art. 9** Procédure lors de discrimination dans la résiliation du contrat de travail

Lors de discrimination dans la résiliation du contrat de travail, l'art. 336b du code des obligations<sup>6</sup> est applicable.

#### **Art. 10** Protection contre le congé

1 La résiliation du contrat de travail par l'employeur est annulable lorsqu'elle ne repose pas sur un motif justifié et qu'elle fait suite à une réclamation adressée à un supérieur ou à un autre organe compétent au sein de l'entreprise, à l'ouverture d'une procédure de conciliation ou à l'introduction d'une action en justice.

---

4 RS 220

5 RS 220

6 RS 220



2 Le travailleur est protégé contre le congé durant toute la durée des démarches effectuées au sein de l'entreprise, durant la procédure de conciliation et durant toute la durée du procès, de même que pendant le semestre qui suit la clôture des démarches ou de la procédure.

3 Le travailleur qui entend contester la résiliation de son contrat de travail doit saisir le tribunal dans le délai du congé. Le juge peut ordonner le réengagement provisoire du travailleur pour la durée de la procédure lorsqu'il paraît vraisemblable que les conditions d'une annulation du congé sont remplies.

4 Le travailleur peut renoncer, au cours du procès, à poursuivre les rapports de travail et demander une indemnité au sens de l'art. 336a du code des obligations<sup>7</sup> en lieu et place de l'annulation du congé.

5 Le présent article est applicable par analogie lorsque le congé a été donné à la suite d'une action judiciaire intentée par une organisation au sens de l'art. 7.

#### **Art. 11 Procédure de conciliation**

1 Les cantons désignent des offices de conciliation. Ceux-ci ont pour tâche de conseiller les parties et de les aider à trouver un accord.

2 La procédure de conciliation est facultative. Les cantons peuvent toutefois faire de la procédure de conciliation une condition préalable à l'action judiciaire.

3 Lorsque la loi fixe un délai pour agir en justice, les parties doivent saisir l'office de conciliation dans ce délai. Le cas échéant, elles doivent ouvrir action en justice dans les trois mois qui suivent la clôture de la procédure de conciliation.

4 La procédure de conciliation est gratuite.

5 La tâche de concilier les associations de travailleurs et les employeurs individuels peut être confiée, par convention collective, à des organes prévus par la convention en excluant le recours à des offices de conciliation publics.

#### **Art. 12 Procédure civile**

1 Pour les litiges portant sur une discrimination à raison du sexe dans les rapports de travail, les cantons ne peuvent exclure ni le droit des parties de se faire représenter ni la procédure écrite.

2 L'art. 343 du code des obligations<sup>8</sup> est applicable indépendamment de la valeur litigieuse.

### **Section 4 Voies de droit dans les rapports de travail de droit public**

#### **Art. 13**

1 Dans les rapports de travail de droit public, les voies de droit sont régies par les dispositions générales sur la procédure fédérale. L'art. 58 du statut des fonctionnaires du 30 juin 1927<sup>9</sup> est applicable s'agissant des recours contre les décisions portant sur les rapports de service du personnel fédéral.

2 En cas de discrimination lors de la création de rapports de travail, l'art. 5, al. 2, est applicable. En recourant directement contre la décision de refus d'embauche, les personnes dont la candidature n'a pas été retenue peuvent faire valoir leur droit à une indemnité.

3 Le personnel de la Confédération peut, dans le délai de recours prévu à l'art. 50 de la loi du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative<sup>10</sup>, s'adresser à une commission de conciliation. Cette dernière conseille les parties et tente de les amener à un accord.<sup>11</sup>

4 L'article. 103, let. b, de la loi fédérale d'organisation judiciaire du 16 décembre 1943<sup>12</sup> (Organisation judiciaire) n'est pas applicable aux décisions prises en dernière instance par des autorités cantonales.

---

7 RS 220

8 RS 220

9 RS 172.221.10

10 RS 172.021

11 Nouvelle teneur selon le ch. I de la LF du 8 oct. 2004, en vigueur depuis le 1er mars 2005 (RO 2005 1023 1024; FF 2003 7135).

12 RS 173.110

5 La procédure est gratuite, sauf en cas de témérité.

## **Section 5 Aides financières**

### **Art. 14 Programmes d'encouragement**

1 La Confédération peut allouer des aides financières à des organisations publiques ou privées qui mettent sur pied des programmes visant à favoriser la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle. Elle peut elle-même mettre sur pied de tels programmes.

2 Les programmes peuvent porter notamment sur:

- a. la formation et le perfectionnement professionnels, en cours d'emploi ou non;
- b. une meilleure représentation des deux sexes dans les différentes activités professionnelles, à toutes les fonctions et à tous les niveaux;
- c. des mesures permettant de mieux concilier les activités professionnelles et les obligations familiales;
- d. la mise en place dans l'entreprise d'une forme d'organisation du travail ou d'une infrastructure favorisant l'égalité entre les sexes.

3 Les aides financières sont accordées en priorité pour des programmes ayant un caractère exemplaire ou novateur.

### **Art. 15 Services de consultation**

La Confédération peut allouer des aides financières à des organisations privées:

- a. qui informent et conseillent les femmes dans la vie professionnelle;
- b. qui assistent, en matière de réinsertion professionnelle, les femmes et les hommes ayant interrompu leur activité lucrative pour se consacrer à des tâches familiales.

## **Section 6 Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes**

### **Art. 16**

1 Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes encourage la réalisation de l'égalité entre les sexes dans tous les domaines et s'emploie à éliminer toute forme de discrimination directe ou indirecte.

2 A cet effet, il assume notamment les tâches suivantes:

- a. informer la population;
- b. conseiller les particuliers et les autorités;
- c. procéder à des études et émettre des recommandations à l'intention des autorités et des particuliers;
- d. participer, le cas échéant, à des projets d'intérêt national;
- e. participer à l'élaboration des actes normatifs édictés par la Confédération, dans la mesure où ils sont pertinents pour la réalisation de l'égalité;
- f. traiter les demandes d'aides financières visées aux art. 14 et 15 et contrôler la mise en oeuvre des programmes d'encouragement.

## **Section 7 Dispositions finales**

### **Art. 17 Disposition transitoire**

L'exercice d'une prétention en paiement du salaire dû, en vertu de l'art. 5, al. 1, let. d, est régie par le nouveau droit, lorsque l'action de droit civil a été introduite après l'entrée en vigueur de la présente loi, ou lorsqu'au moment de l'entrée en vigueur, l'autorité compétente de première instance n'a pas encore rendu sa décision.

### **Art. 18 Référendum et entrée en vigueur**

1 La présente loi est sujette au référendum facultatif.

2 Le Conseil fédéral fixe la date de l'entrée en vigueur.

Date de l'entrée en vigueur: 1er juillet 1996

## Adresses utiles pour le Canton du Jura

### Bureau de l'Égalité

2800 Delémont  
T 032 420 79 00  
F 032 420 79 01  
Courriel : [egalite@jura.ch](mailto:egalite@jura.ch)

### Service de renseignements juridiques

*(uniquement pour prise de rendez-vous ;  
les consultations ont lieu chez l'avocat-e  
désignée; émoluments 20Fr)*

Recette de district  
Rue de la Justice 2  
2800 Delémont  
T 032 420 56 20

Recette de district  
Rue Auguste-Cuenin 15  
2900 Porrentruy  
T 032 420 32 70

Recette de district  
Place du 23-Juin 6  
2350 Saignelégier  
T 032 420 46 20

### Tribunal de première instance

Juge administratif/ve  
Le Château  
2900 Porrentruy  
T 032 420 33 50  
F 032 420 33 51

### Conseil des Prud'hommes

Le Château  
2900 Porrentruy  
T 032 420 33 73 ou  
032 420 33 85  
F 032 420 33 51  
Courriel : [secr.tpi@jura.ch](mailto:secr.tpi@jura.ch)

### Ordre des Avocats Jurassiens

Hubert Theurillat (Bâtonnier)  
Rue Pierre-Péquignat 12  
2900 Porrentruy  
T 032 466 20 62  
F 032 466 62 72  
Courriel : [etude.ht-pl@bluewin.ch](mailto:etude.ht-pl@bluewin.ch)

### Service des arts et métiers et du travail

Rue du 24-Septembre 1  
2800 Delémont  
T 032 420 52 30  
F 032 420 52 31  
Courriel: [secr.amt@jura.ch](mailto:secr.amt@jura.ch)

### Groupe de confiance

« HARCELEMENT »  
*réservé uniquement aux  
employé-e-s de l'Etat*  
Permanence téléphonique:  
T 032 420 58 90

## Adresses utiles pour le Jura bernois

### Bureau de l'égalité entre femmes et hommes

Postgasse 68  
3000 Berne 8  
T 031 633 75 77  
Courriel : [info.fgs@sta.be.ch](mailto:info.fgs@sta.be.ch)

### CSP - Centre social protestant

59, rue Centrale  
2740 Moutier  
T 032 493 32 21  
Courriel : [info@csp-beju.ch](mailto:info@csp-beju.ch)

### Commission de conciliation contre les discriminations dans les rapports de travail

Secrétariat  
Postgasse 68  
3000 Berne 8  
T 031 633 75 11  
Courriel: [info.skde@sta.be.ch](mailto:info.skde@sta.be.ch)

**Arrondissement judiciaire I  
Courtelary-Moutier- La Neuveville**  
Rue du Château 9  
2740 Moutier  
T 032 494 56 44  
F 032 494 56 45

**Arrondissement judiciaire II  
Bienne-Nidau**  
Préfecture  
Rue de l'Hôpital 14  
2501 Bienne  
T 032 344 57 11  
F 032 344 57 44

**effe – espace de formation, formation  
d'espace**  
Rue Sessler 7  
Case postale 3522  
2500 Bienne 3  
T + F 032 322 66 02  
Courriel : effe@effe.ch

**Frac – Centre d'information et de  
consultation femme et travail Bienne et  
région**  
Quai du Haut 22  
2503 Bienne  
T 032 325 38 20 F 032 325 38 24  
Courriel : info@frac.ch

**Centre UND – Travail familial et  
professionnel pour les hommes et les  
femmes**  
*(uniquement en allemand)*  
Case postale 6060  
3001 Berne  
T 031 839 23 35  
Courriel : info@und-online.ch

**Centre de liaison des associations  
féminines bernoises**  
Spitalgasse 34  
3011 Berne  
T 031 311 72 01  
Courriel:  
sekretariat@frauenzentralebern.ch

## Les syndicats du Jura et du Jura bernois

**SYNA - Syndicat interprofessionnel  
pour le Jura et le Jura bernois**  
Rue de l'Avenir 2  
2800 Delémont  
T 032 421 35 45  
F 032 421 35 40  
Courriel : delemont@syna.ch

**Unia Transjurane (pour le Jura et le Jura  
bernois)**  
Secrétariat régional  
Rue des Moulins 19  
2800 Delémont  
T 032 422 16 34  
F 032 422 67 47  
Courriel: transjurane@unia.ch

**Union syndicale jurassienne - USJ**  
Rue de la Molière 13  
2800 Delémont  
T 032 422 67 49  
F 032 423 28 26  
Courriel: usj@bluemail.ch

**Union syndicale du Jura Bernois (USJB)**  
Secrétariat de Tavannes  
Max Siegenthaler  
Grand-Rue 39  
2710 Tavannes  
T 032 481 22 89  
F 032 481 43 42  
Courriel : max.siegenthaler@ftmh.ch

**Syndicat des enseignants jurassiens - SEj**  
Rue Pierre-Péquignat 10  
CP 2346  
2800 Delémont 2  
T 032 422 48 00  
F 032 422 51 01  
Courriel : sej@bluewin.ch

**Syndicat des enseignantes et enseignants  
du Jura Bernois - SEJB**  
12, Champ Pention  
2735 Bévillard  
T 032 492 52 56  
F et répondeur 032 492 52 57  
Courriel : sejb@sejb.ch

**SSP - Jura (Syndicat des services publics)**

Rue de la Molière 13  
2800 Delémont  
T 032 423 28 23  
F 032 423 28 26  
Courriel : ssp-jura@span.ch

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

Dominique Hubler (Président)  
Ch. De la Combe 8  
2900 Porrentruy  
T 032 420 36 60  
032 466 20 72 (privé)

**Société suisse des employé-e-s de commerce - SEC Jura**

Case postale 85  
Place du 23-Juin 7  
2900 Porrentruy  
T 032 465 81 50  
F 032 465 81 55

**SEC Bienne**

Rue Dufour 12  
CP 3351  
2500 Bienne 3  
T 032 322 61 73  
F 032 322 39 59  
info@kv-biel

**SEC St-Imier et environs**

Case postale  
2610 St-Imier  
T 032 721 21 37  
F 032 721 21 38  
Courriel : matext13@bluewin.ch



## Liste des sites Internet utiles

<a href="http://www.jura.ch/ega">www.jura.ch/ega</a>	Bureau de l'Egalité du canton du Jura
<a href="http://www.be.ch/egalite">www.be.ch/egalite</a>	Bureau de l'égalité du canton de Berne
<a href="http://www.be.ch/ccdr">www.be.ch/ccdr</a>	Commission de conciliation contre les discriminations dans les rapports de travail
<a href="http://www.jura.ch/qar">www.jura.ch/qar</a>	Questions, adresses, réponses
<a href="http://www.equality.ch">www.equality.ch</a>	Femmes, égalité, Suisse
<a href="http://www.leg.ch">www.leg.ch</a>	Jurisprudence en matière d'égalité
<a href="http://www.gleichstellungsgesetz.ch">www.gleichstellungsgesetz.ch</a>	Jurisprudence en matière d'égalité en allemand
<a href="http://www.admin.ch">www.admin.ch</a>	Recueil de lois fédérales
<a href="http://www.ch.ch">www.ch.ch</a>	Guide administratif
<a href="http://www.bfs.admin.ch">www.bfs.admin.ch</a>	Office fédéral de la statistique
<a href="http://www.frauenkommission.admin.ch">www.frauenkommission.admin.ch</a>	Commission fédérale pour les questions féminines
<a href="http://www.guidesocial.ch">www.guidesocial.ch</a>	Informations sociales
<a href="http://www.socialinfo.ch">www.socialinfo.ch</a>	Informations sociales
<a href="http://www.topbox.ch">www.topbox.ch</a>	Liste des projets soutenus par les aides de la Loi sur l'égalité
<a href="http://www.csp.ch">www.csp.ch</a>	Consultations notamment sur l'égalité des sexes
<a href="http://www.effe.ch">www.effe.ch</a>	Formation, perfectionnement, réinsertion
<a href="http://www.frac.ch">www.frac.ch</a>	Infos et conseils concernant les questions liées à l'égalité
<a href="http://www.und-online.ch">www.und-online.ch</a>	Conseils aux particuliers et aux entreprises sur le partage du travail
<a href="http://www.frauenzentralebern.ch">www.frauenzentralebern.ch</a>	Consultations juridiques (notamment égalité dans la vie professionnelle)
<a href="http://www.transjurane.unia.ch">www.transjurane.unia.ch</a>	Syndicat Unia, région Transjurane
<a href="http://www.romandie-syna.ch">www.romandie-syna.ch</a>	Syndicat Syna, région Romandie
<a href="http://www.sgb.ch/fr/f-homeframeset.html">www.sgb.ch/fr/f-homeframeset.html</a>	Union syndicale du Jura bernois
<a href="http://www.sejb.ch">www.sejb.ch</a>	Syndicat des enseignant-e-s du Jura bernois
<a href="http://www.jura.ch/apju">www.jura.ch/apju</a>	Personnel de la République et Canton du Jura
<a href="http://www.kvschweiz.ch">www.kvschweiz.ch</a>	Société suisse des employé-e-s de commerce

La lettre d'information gratuite  
du Bureau de l'Égalité,  
vous informe des dernières publications,  
des nouveaux projets,  
des événements,  
et de toutes les informations  
en lien avec nos domaines d'action.

Pour vous inscrire, envoyez-nous un courriel  
à l'adresse :

[egalite@jura.ch](mailto:egalite@jura.ch)

Villa Müller - Route de Bâle 17 - 2800 Delémont  
T 032 420 79 00 / F 032 420 79 01

La réalisation de ce numéro d'égal à égale! s'est faite avec la collaboration de Servane Boillat, stagiaire au Bureau de l'Égalité (conception de l'édition, participation aux entrevues, questionnaire des syndicalistes et rédaction de certains articles).

- Oui, je désire recevoir gratuitement  
les prochains bulletins d'égal à égale!**
- Veuillez noter mon changement d'adresse**

Nom \_\_\_\_\_

Prénom \_\_\_\_\_

Rue \_\_\_\_\_

NPA \_\_\_\_\_

Localité \_\_\_\_\_

Téléphone \_\_\_\_\_

**Affranchir  
s.v.p**

**Bureau de l'Égalité**  
Villa Müller  
Route de Bâle 17  
2800 Delémont