

Conférence latine des délégué·e·s à l'égalité

Comment faire respecter  
l'égalité salariale  
entre les femmes et les hommes

Rapport établi par Elise Gogniat, avocate

Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes  
Canton de Vaud

Lausanne, mai 2006

## Résumé

La loi fédérale sur l'égalité (LEg) aura 10 ans de « vie active » le 1<sup>er</sup> juillet 2006. A cette occasion, la Conférence latine des délégué·e·s à l'égalité (CLDE) a souhaité faire le point sur l'application de cette loi et en particulier sur l'application de la disposition concernant l'égalité salariale : Qu'est-ce qui a, ou n'a pas, été prévu par le législateur ? Quel bilan peut-on tirer aujourd'hui ? Quelles sont les pistes d'amélioration envisageables et applicables dans l'immédiat, à court, moyen et long termes ?

En résumé, la CLDE reconnaît et salue les progrès incontestables qui ont été réalisés en matière d'égalité depuis l'entrée en vigueur de la LEg. Elle rappelle cependant que le contrôle de l'égalité ne repose toujours que sur les épaules et le courage des personnes discriminées et que cela a été voulu ainsi par le législateur. Forte de ce constat, elle propose d'examiner les possibilités d'impliquer davantage l'Etat dans le processus de surveillance de l'égalité : il s'agit notamment d'utiliser les procédures existantes au niveau cantonal d'attribution des marchés publics et des aides financières, avant d'instaurer un véritable organe de contrôle étatique.

## Sommaire

|           |  |           |
|-----------|--|-----------|
| <b>1</b>  | <b>LE CONTEXTE JURIDIQUE</b>                                 | <b>3</b>  |
| <b>2</b>  | <b>QUELQUES CHIFFRES AUJOURD'HUI</b>                         | <b>4</b>  |
| <b>3</b>  | <b>BILAN FÉDÉRAL APRÈS 10 ANS DE LEG</b>                     | <b>4</b>  |
| <b>4</b>  | <b>EN RÉSUMÉ, POUR LA CLDE</b>                               | <b>5</b>  |
| <b>5</b>  | <b>ABSENCE D'ORGANE DE CONTRÔLE</b>                          | <b>6</b>  |
| <b>6</b>  | <b>OBJECTIFS DE LA CLDE</b>                                  | <b>7</b>  |
| <b>7</b>  | <b>DES SOLUTIONS RÉACTIVES À PORTÉE DE VOLONTÉ POLITIQUE</b> | <b>7</b>  |
| <b>8</b>  | <b>DES MESURES PROACTIVES À LA PORTÉE DES ENTREPRISES</b>    | <b>11</b> |
| <b>9</b>  | <b>CONCLUSION</b>  | <b>12</b> |
| <b>10</b> | <b>SOURCES</b>   | <b>13</b> |

# 1 LE CONTEXTE JURIDIQUE

---

Depuis 1981, la Constitution fédérale consacre l'égalité entre femmes et hommes comme un droit fondamental de la personne humaine et précise que l'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.

La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (ci-après : LEg) est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1996.

Depuis lors, les discriminations des travailleurs et des travailleuses à raison du sexe sont donc impérativement prohibées. Par ailleurs, l'interdiction du harcèlement sexuel sur le lieu de travail fait l'objet d'une disposition spéciale dans la LEg.

Sont ainsi visées les discriminations se fondant notamment sur l'état-civil, la situation familiale ou la grossesse, et en particulier :

- les discriminations **directes**: à savoir, les mesures se rapportant expressément à l'appartenance sexuelle ou se fondant sur un critère qui n'est normalement rempli que par les personnes de l'un des deux sexes ; l'inégalité de traitement est manifeste. C'est par exemple le cas si l'employeur décide de ne verser un 13<sup>ème</sup> salaire qu'aux hommes travaillant dans son entreprise.
- les discriminations **indirectes**: à savoir, les mesures ou les comportements pouvant formellement s'appliquer aux deux sexes mais ayant cependant des effets discriminatoires pour l'un des deux sexes. De telles situations se présentent, par exemple, si l'employeur accorde un 13<sup>ème</sup> salaire uniquement aux personnes travaillant à temps complet, dans la mesure où cela concerne, en grande majorité, des hommes.

L'interdiction de discriminer s'applique pour toute la durée des rapports de travail et porte notamment sur le salaire, mais aussi sur l'embauche, l'attribution des tâches, l'aménagement des conditions de travail, la formation et le perfectionnement professionnels, la promotion ainsi que la résiliation des rapports de travail.

La LEg permet aux personnes discriminées de faire valoir leurs prétentions en justice : soit en intentant elles-mêmes une action, soit en passant par une organisation de promotion de l'égalité ou de défense des travailleuses et des travailleurs. Dans ce dernier cas, l'organisation en question ne pourra toutefois que faire constater la discrimination par le tribunal et ne pourra pas demander réparation.

Selon les cantons, la demande en justice est d'abord examinée par un office de conciliation ou aboutit d'emblée devant un tribunal.

Les procédures engagées en vertu de la LEg sont en principe gratuites, mis à part les frais d'avocat-e, qui peuvent toutefois être pris en charge par l'assistance judiciaire ou une assurance de protection juridique.

Le principe de l'allègement du fardeau de la preuve, figurant dans la LEg, constitue une facilité de procédure pour la personne qui s'en prévaut. En effet, il suffit de **rendre la discrimination vraisemblable** et c'est à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas de discrimination. De simples affirmations ne suffisent cependant pas. Il faut présenter des faits. Par ailleurs, l'allègement du fardeau de la preuve ne s'applique pas en cas de harcèlement sexuel ou de discrimination à l'embauche.

La travailleuse ou le travailleur est protégé-e contre le licenciement dès la première démarche auprès de l'employeur ainsi que pendant la procédure et six mois après la fin de celle-ci. De plus, le juge a la possibilité d'annuler la résiliation d'un contrat de travail lorsqu'elle n'est pas fondée sur un motif justifié ou fait suite à une réclamation de l'employé-e.

Si la discrimination est reconnue par un tribunal, l'employeur peut être condamné à payer à son employé-e une indemnité allant jusqu'à 6 mois de salaire. Suivant les cas, il peut aussi être condamné à lui verser des dommages et intérêts, voire une indemnité pour tort moral.

## 2 QUELQUES CHIFFRES AUJOURD'HUI

---

Le 1<sup>er</sup> juillet 2006 marque les 10 ans de l'entrée en vigueur de la LEg.

Selon les derniers chiffres de l'Office fédéral de la Statistique, la différence de salaire entre les femmes et les hommes atteint encore aujourd'hui 20% dans le secteur privé et 10% dans le secteur public fédéral. S'agissant du secteur public cantonal, la différence est aussi importante que dans le secteur privé : elle s'élève aussi à 20%.

On estime que 176 cas différents relatifs à la LEg ont occupé les tribunaux depuis 1996.

Environ la moitié des jugements qui ont été rendus ont eu une issue totalement ou partiellement favorable pour la partie salariée. Au total, moins de 5% des demandeurs étaient des hommes.

## 3 BILAN FÉDÉRAL APRÈS 10 ANS DE LEG

---

Suite à une motion parlementaire, le Conseil fédéral a commandité un rapport sur l'efficacité de la LEg afin d'examiner la pertinence de son éventuelle révision.

Publié en février 2006, le rapport d'évaluation de la LEg fait ressortir que la peur de dénoncer les discriminations en raison des représailles possibles est un des problèmes majeurs dans la mise en œuvre de cette loi. La durée des procédures, en particulier de celles qui ont trait à l'égalité salariale, fait aussi partie des problèmes soulevés, tout comme le fait que les institutions publiques n'assument guère de rôle actif en matière de contrôle du respect des prescriptions légales.

Les auteur-e-s du rapport proposent une série de mesures à prendre en faveur de l'égalité. Parmi celles-ci, il est préconisé un contrôle accru du respect de l'égalité, notamment au moyen d'une **inspection de l'égalité** qui aurait la tâche et le pouvoir de surveiller l'application de la LEg et d'infliger des sanctions.

Le Conseil fédéral, quant à lui, reconnaît l'existence de problèmes mais ne voit pour l'instant aucune nécessité de réviser la LEg ni d'instituer des autorités dotées de compétences d'investigation et d'intervention. Dans son rapport d'évaluation, il considère « actuellement politiquement inopportun d'envisager la création de telles structures en Suisse étant donné qu'une extension de l'administration et les coûts supplémentaires engendrés iraient à l'encontre des efforts d'économie consentis par la Confédération et l'administration fédérale ».

En outre, le Conseil fédéral n'envisage pas de faire supporter les coûts du contrôle aux entreprises en infraction. Le principe de causalité prévaut pourtant dans d'autres domaines comme le droit fiscal ou le droit de la protection de l'environnement (avec le principe dit du « pollueur-payeur »).

Le Conseil fédéral s'engage cependant, entre autres, à « examiner attentivement les avantages et les inconvénients de différents modèles d'autorités dotées de compétence en matière d'investigation et d'intervention ».

Au final, il faut donc observer que le Conseil fédéral décide d'économiser et, surtout, accepte que les entreprises fassent elles aussi des économies, voire du profit, aux dépens des femmes plutôt que d'imposer le respect de l'art. 8 de la Constitution fédérale.

## 4 EN RÉSUMÉ, POUR LA CLDE

---

### *Certes...*

- Depuis l'entrée en vigueur de la LEg, la situation des personnes victimes de discrimination a été d'une manière générale améliorée.
- Les salaires dans les professions typiquement féminines du secteur public ont été parfois réajustés, notamment dans le secteur des soins et de l'enseignement de certains cantons.
- Les actions, même si elles ont été peu nombreuses, ont eu un effet retentissant.
- Les bureaux de l'égalité sont fréquemment sollicités pour des consultations portant sur le droit du travail : assurance maternité, discrimination à l'embauche, contrat de travail, etc.
- Cela témoigne d'une certaine connaissance de la LEg et d'une aspiration à la faire respecter.

### *Toutefois...*

- La peur de se défendre contre une discrimination subsiste.
- L'accès aux données, notamment aux salaires, reste difficile dans le secteur privé.
- Les procédures durent trop longtemps.
- Dans une partie des cantons, les offices de conciliation ne sont pas utilisés de façon optimale.

- Les efforts d'information et de formation continue sur la LEg sont trop modestes.
- Trop peu d'entreprises ont pris des mesures afin de promouvoir l'égalité dans les faits.

Et surtout...

- Les auteur-e-s de discriminations ne courent finalement que peu de risques.
- Le législateur fédéral ne s'est pas donné les moyens de contrôler l'application de la LEg.
- Les indemnités accordées aux personnes discriminées par les tribunaux restent trop faibles et n'ont que peu d'effets dissuasifs.

## 5 ABSENCE D'ORGANE DE CONTRÔLE

---

Actuellement, la seule façon de faire valoir son droit, pour une personne discriminée, est la possibilité d'ouvrir une action contre son employeur, soit personnellement, soit par l'intermédiaire d'une organisation de promotion de l'égalité ou de défense des employé-e-s (selon l'art. 7 LEg).

Peu de personnes concernées font la démarche de dénoncer leur propre employeur, essentiellement par crainte d'un licenciement ou d'autres représailles sur leur lieu de travail. Il est extrêmement difficile pour un-e employé-e de faire valoir ses droits tout en restant au sein de l'entreprise incriminée.

L'existence d'un organe public chargé de surveiller l'application de la LEg résoudrait en partie ce problème. L'idée est, d'une part, de décharger les employé-e-s du poids de la dénonciation et, d'autre part, d'attribuer à une institution spécialisée la compétence d'infliger des sanctions au cas où les directives ne seraient pas respectées.

Cela avait été prévu dans l'avant-projet de loi sur l'égalité, publié en décembre 1990 par le Département fédéral de justice et police. Les auteurs de ce projet avaient en effet retenu un modèle de Bureau fédéral de l'égalité avec un pouvoir d'instruction, mais sans pouvoir d'action (à l'image du Surveillant des prix). Ce Bureau de l'égalité aurait pu se charger d'une enquête même en-dehors de tout litige, de sa propre initiative ou sur demande d'une travailleuse ou d'un travailleur, d'une entreprise ou d'un syndicat. Par ailleurs, le refus de se soumettre aux décisions du Bureau aurait pu faire l'objet d'une sanction pénale.

L'avant-projet fut mis en consultation de février à juin 1991. Si de nombreux organismes saluèrent expressément l'activité du Bureau et soulignèrent l'efficacité de son travail, c'est essentiellement ses nouvelles compétences en matière d'investigation qui rencontrèrent la plus forte opposition : l'atteinte à l'autonomie privée, l'ingérence dans les affaires des autorités cantonales, la protection des données ainsi que le caractère prétendument répressif et policier de cette mesure furent notamment avancés. Il fut aussi demandé que les tâches du Bureau soient mieux définies, afin d'éviter qu'il soit à la fois juge et partie.

Finalement, en février 1992, le Conseil fédéral renonça à investir le Bureau de l'égalité du droit d'exiger des informations dans le cadre d'enquêtes. Il fit valoir que cette mesure avait été rejetée par une « forte minorité » (sic) des instances consultées, les milieux patronaux craignant notamment une ingérence du Bureau dans leur autonomie et sur les lieux de travail.

Ainsi, il apparaît clairement que la proposition de doter le Bureau fédéral de l'égalité d'un pouvoir d'investigation a été supprimée entre l'avant-projet de loi et le projet soumis aux Chambres fédérales.

Dès 1993, le Conseil national et le Conseil des Etats ont eu l'occasion de débattre du projet de loi fédérale à plusieurs reprises. Plusieurs parlementaires tentèrent de renforcer l'application de la loi, mais aucune de leurs propositions n'aboutit, et la LEg a été adoptée selon le modèle que l'on connaît aujourd'hui.

## 6 OBJECTIFS DE LA CLDE

---

- Inciter les entreprises à respecter l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ;
- Faire en sorte que l'application de la LEg ne repose plus uniquement sur les seules personnes concernées ;
- Instituer un système plus contraignant et créer une instance dotée de compétence d'enquête et d'exécution afin de vérifier le respect de l'égalité ;
- Renforcer les sanctions à l'égard des employeurs et augmenter le montant des indemnités dues aux personnes discriminées ;
- Accorder aux organisations de promotion de l'égalité entre femmes et hommes ou de défense des employé-e-s (selon l'art. 7 LEg) la possibilité non seulement de faire constater les cas de discriminations, mais également de déposer des actions en paiement ;
- Développer l'information aux entreprises, aux professionnel-le-s de la justice ainsi qu'aux partenaires sociaux ;
- Faire mieux connaître les organes de conciliation ;
- Inciter les entreprises à pratiquer une politique de transparence des salaires ;
- Encourager les personnes discriminées à saisir la justice.

## 7 DES SOLUTIONS RÉACTIVES À PORTÉE DE VOLONTÉ POLITIQUE

---

A l'occasion des dix ans de l'entrée en vigueur de la LEg, la CLDE lance une action de communication afin de sensibiliser le public à la question de l'égalité salariale et d'encourager les personnes discriminées à saisir la justice. Ensuite, estimant qu'une première réponse aux inégalités salariales se trouve dans le développement et la mise en œuvre de l'arsenal législatif, la CLDE souhaite intervenir

dans deux domaines : les marchés publics et les aides financières ou autres subventions cantonales. Enfin, dans un troisième temps, elle se propose de remettre à l'agenda politique la question d'un véritable contrôle.

## **1. CAMPAGNE DE COMMUNICATION**

### **a) Principe**

La CLDE souhaite sensibiliser les entreprises à la question de l'égalité, les mettre face à leurs responsabilités, et encourager les personnes discriminées à faire valoir leurs droits. Le but de cette campagne est donc de favoriser une prise de conscience collective. Il s'agit d'amener les entreprises à renoncer aux pratiques discriminatoires, les personnes discriminées à oser se défendre, leur entourage à se montrer solidaire. Il s'agit de créer une véritable culture de justice salariale entre les femmes et les hommes.

### **b) Moyens**

- Large campagne par affichettes dans les transports publics (Berne, Fribourg, Genève, Jura, Neuchâtel, Valais et Vaud)
- Différents événements en Romandie
- Conférence de presse commune aux Bureaux de l'égalité romands le 13 juin 2006

### **c) Calendrier**

Dès le 12 juin 2006 et durant trois semaines.

### **d) Public cible**

Cette campagne de communication s'adresse au grand public.

## **2. LES MARCHÉS PUBLICS**

### **a) Principe**

Les procédures de marchés publics sont une bonne opportunité pour contrôler l'égalité salariale dans les entreprises. Le principe est le suivant : les collectivités publiques faisant des appels d'offre ne peuvent adjuger le marché qu'à une entreprise capable de démontrer qu'elle traite de manière égale les femmes et hommes sur le plan salarial.

La Confédération donne actuellement l'exemple en la matière ; sa législation prévoit un contrôle du respect de l'égalité de salaire entre femmes et hommes lors de la passation de marchés publics fédéraux. Pour ce faire, un instrument, reconnu par le Tribunal fédéral et basé sur une méthode d'analyse économique-statistique, a été développé et commence à être utilisé. Le Bureau fédéral de l'égalité encourage aussi l'utilisation d'un outil d'autocontrôle, appelé *Logib*, disponible depuis peu ([www.equality-office.ch/f/logib.htm](http://www.equality-office.ch/f/logib.htm)).



En adhérant à l'Accord intercantonal sur les marchés publics (AIMP), tous les cantons suisses se sont également engagés à respecter le principe d'égalité salariale lors de la passation de leurs marchés publics : certains ont ensuite inscrit cette volonté dans leur législation, d'autres ont prévu que leur Bureau de l'égalité puisse fonctionner comme organe de contrôle en la matière. Bien qu'aucun n'ait encore concrétisé ce principe dans les faits, on remarque que la sensibilité est de plus en plus forte. A titre d'exemple, le *Guide romand pour les marchés publics*, utilisé par tous les cantons romands (informations sur le site [www.simap.ch](http://www.simap.ch)), contient un document que les entreprises soumissionnaires doivent impérativement signer, et par lequel elles s'engagent, sur l'honneur, à respecter l'égalité de salaire entre femmes et hommes.

#### **b) Moyen**

La CLDE a proposé de rendre cet engagement plus visible en créant un formulaire spécifique (cf. document en annexe).

Dans un second temps, la CLDE suggère d'imposer aux entreprises soumissionnaires le recours à un outil d'autocontrôle sur le modèle de celui développé par le Bureau fédéral de l'égalité, appelé *Logib* (<http://www.equality-office.ch/f/logib.htm>).

Elle souhaite aussi que les cantons s'engagent à désigner l'un de leurs services comme organe compétent pour contrôler l'application de la LEg dans les marchés publics et à lui allouer les moyens nécessaires à remplir cette nouvelle mission.

#### **c) Calendrier : 2007**

Cette manière de contrôler l'égalité est envisageable à court terme, en 2007 déjà, car sa mise en œuvre ne requiert pas de modifications législatives.

Par la suite, chaque canton pourra préciser sa législation relative aux marchés publics, à l'image de ce qui existe au niveau fédéral.

#### **d) Domaines concernés**

Les secteurs professionnels concernés par les marchés publics sont principalement les entreprises de fournitures, de services et de constructions.

### **3. LES AIDES FINANCIÈRES ET LES SUBVENTIONS CANTONALES**

#### **a) Principe**

Une autre manière d'inciter les entreprises à respecter l'égalité salariale passe par les aides financières de l'Etat : celui-ci peut décider de ne faire bénéficier d'aides financières ou de subventions cantonales que les entreprises, fondations ou associations pouvant donner la preuve d'une égalité de traitement entre les femmes et les hommes qu'elles emploient ou qu'elles soutiennent.

## **b) Moyen**

A ce jour, en Suisse romande, seul le canton du Jura a légiféré dans ce sens. Sa loi sur le développement de l'économie cantonale stipule que le bénéficiaire d'une aide financière de l'Etat s'engage à respecter la législation sur l'égalité entre femmes et hommes. L'Ordonnance d'application ad hoc entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2006.

Les autres cantons devraient eux aussi fixer une telle condition lorsqu'ils accordent un soutien financier à une entreprise. Dans ce cas aussi, le recours à l'instrument d'autocontrôle serait imaginable.

## **c) Calendrier : 2008-2009**

Etant donné que la modification de certaines lois est nécessaire, l'horizon 2008-2009 représente un délai raisonnable.

## **d) Domaines concernés**

De nombreux secteurs sont potentiellement concernés : les entreprises privées, certes, mais aussi les autres secteurs subventionnés.

# **4. UN ORGANE DE CONTRÔLE : L'INSPECTION DU TRAVAIL**

## **a) Perspective analogique**

En Suisse, la santé des travailleuses et des travailleurs est protégée grâce à la législation sur le travail dont l'application est surveillée par les inspectorats fédéraux et cantonaux du travail. Cette législation a constitué une première mondiale.

Par ailleurs, les autorités cantonales de police des personnes étrangères sont chargées de veiller à ce que les entreprises offrent à ces personnes les mêmes conditions de rémunération qu'aux indigènes.

La nouvelle loi fédérale sur le travail au noir (LTN) prévoit, quant à elle, que les cantons désignent un organe de contrôle chargé d'examiner le respect des obligations en matière d'annonce et d'autorisation conformément au droit des assurances sociales, des étrangers et de l'imposition à la source.

Enfin, des inspections du travail veillent au respect des conditions de travail et de salaire, et des commissions tripartites surveillent le marché du travail, suite à l'entrée en vigueur de l'accord sur la libre circulation des personnes, afin de lutter contre la sous-enchère salariale à l'égard des ressortissant-e-s européen-ne-s.

Les autorités administratives et politiques se préoccupent beaucoup et légitimement de la santé des travailleuses et des travailleurs et du fait que les salaires des personnes étrangères soient équitables. En revanche, faire respecter le principe constitutionnel de l'égalité des salaires coûterait trop cher.

## **b) Moyen**

Plusieurs organes de contrôle œuvrent déjà dans le monde du travail et sont équipés pour le faire : en effet, ils détiennent tant la compétence que la procédure ainsi que les ressources humaines et financières. Leur confier la tâche de surveiller l'égalité entre les salaires des hommes et des femmes

serait une extension possible et justifiée de leur mandat, pour autant que la formation et les moyens soient adaptés.

### c) Calendrier : 2007-2011

Une révision partielle de certaines lois fédérales serait nécessaire, ainsi qu'une augmentation des moyens mis à disposition des inspectorats. Aussi, faut-il tabler sur la prochaine législature fédérale 2007-2011.

### d) Domaines concernés

Tous les secteurs professionnels sont concernés.

## RÉSUMÉ

Les mesures envisagées par la CLDE sont donc les suivantes :

|                            | immédiatement | à court terme | à moyen terme | à long terme |
|----------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|
| 1. Action de communication | X             |               |               |              |
| 1. Marchés publics         |               | X             |               |              |
| 2. Aides financières       |               |               | X             |              |
| 3. Contrôle de la LEg      |               |               |               | X            |

## 8 DES MESURES PROACTIVES À LA PORTÉE DES ENTREPRISES

---

L'égalité salariale a été le principal sujet abordé jusqu'ici. D'autres aspects de l'égalité peuvent également être mis en valeur de différentes manières.

Partant de l'idée que la majorité des sociétés sont désireuses de bien faire, il serait possible de leur proposer une mise en valeur sous forme de certification ou de labellisation si elles réussissent à démontrer qu'elles pratiquent une politique d'entreprise axée sur l'égalité. Rappelons que les labels (sociaux) concernent généralement des produits fabriqués par du personnel bénéficiant de conditions de travail et de salaire améliorées. Dans ce sens, les labels ont une dimension volontaire, et, partant, facultative.

Il s'agirait alors de reconnaître les efforts non impérieux mais souhaitables fournis par les entreprises. On créditerait les mesures encourageant la mixité professionnelle et facilitant la vie des familles.

Parmi ces mesures on peut citer :

- la mixité horizontale de l'entreprise : tous les secteurs sont occupés aussi bien par des hommes que par des femmes ;
- la mixité verticale de l'entreprise : toutes les positions, des postes sans qualification jusqu'au conseil d'administration, sont occupées aussi bien par des hommes que par des femmes ;
- le partage des postes à responsabilités (job sharing) ;

- l'acceptation du temps partiel pour les femmes comme pour les hommes, quel que soit le niveau de hiérarchie ;
  - l'annualisation du temps de travail ;
  - le congé paternité rémunéré ;
  - le congé parental étendu, éventuellement non rémunéré, mais avec garantie de continuation des rapports de travail à la fin du congé ;
  - l'accueil extrafamilial de la petite enfance;
  - les structures d'encadrement parascolaire pour les élèves;
  - le système de garde pour les enfants malades;
- Etc.

En résumé, la CLDE est très favorable aux méthodes proactives, pour autant que celles-ci :

- portent sur des aspects de l'égalité qui, pour l'instant, sont à bien plaisir ;
- soient aisément accessibles aux entreprises intéressées (coûts restreints et première phase sous forme d'autocontrôle).

## 9 CONCLUSION

---

*N'oublions pas que la discrimination salariale est une injustice pour les femmes et pour la société dans son ensemble!*

20% de salaires en moins, c'est en effet, tendanciellement :

- 20% de concurrence déloyale entre entreprises égalitaires et non égalitaires
- 20% de pertes fiscales pour l'Etat
- 20% de perte de cotisations sociales

**Bref : un appauvrissement des femmes, des familles et de l'Etat.**

**Réagissons ! La discrimination salariale n'est pas une fatalité.**

## 10 SOURCES

---

### Sources légales

Accord intercantonal sur les marchés publics (AIMP), en particulier art. 11 let. f.

Arrêté jurassien relatif au programme de développement économique 2005-2010 (RSJ 901.111), en particulier art. 10.

Future loi fédérale sur le travail au noir (LTN), dont l'entrée en vigueur est en principe prévue pour 2007.

Loi fédérale sur les marchés publics (LMP, RS 172.056.1), en particulier art. 8 al. 1 let. c.

Loi jurassienne sur le développement de l'économie cantonale (RSJ 901.1), en particulier art. 12a

Ordonnance fédérale limitant le nombre des étrangers (OLE, RS 823.21), en particulier art. 9.

Ordonnance fédérale sur les marchés publics (OMP, RS 172.056.11), en particulier art. 6 al. 4.

### Autres sources

« Evaluation portant sur l'efficacité de la loi sur l'égalité » effectuée par la Communauté de travail (Büro BASS, bureau a&o, Elisabeth Freivogel), sur mandat de l'Office fédéral de la justice, (avril 2005).

*Guide romand pour les marchés publics*, édité par la Conférence romande des marchés publics (CROMP).

Office fédéral de la statistique (OFS), [www.statistique.admin.ch](http://www.statistique.admin.ch), rubrique « égalité des sexes » ou « salaires ».

Projet de loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, Feuille fédérale 1993 p. 1163ss.

Rapport du Conseil fédéral du 15 février 2006, Feuille fédérale 2006 p. 3061ss, en particulier p. 3092.

Rapport explicatif concernant la loi sur l'égalité entre femmes et hommes, publié par le Département fédéral de Justice et Police, en décembre 1990.

Synthèse des réponses reçues dans le cadre de la procédure de consultation relative à l'avant-projet de loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, Office fédéral de la Justice, 1991, p. 31ss.