

| | |
|---------------------|---|
| Zeitschrift: | D'égal à égale! |
| Herausgeber: | Bureau de l'égalité de la République et Canton du Jura |
| Band: | 6 (2006) |
| | |
| Artikel: | Questions à un représentant des employeurs et employeuses |
| Autor: | Siggen, Jean-Pierre |
| DOI: | https://doi.org/10.5169/seals-352429 |

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 15.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

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 LLeg ?

L'introduction de la LLeg 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 encourrent le risque d'une discrimination indirecte. Le but de la LLeg 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 LLeg 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 LLeg 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.