

**Zeitschrift:** D'égal à égale!  
**Herausgeber:** Bureau de l'égalité de la République et Canton du Jura  
**Band:** 11 (2011)  
  
**Artikel:** Eglise réformée évangélique du canton de Neuchâtel (EREN)  
**Autor:** Demarle, Fabrice  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-352729>

### **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:** 06.02.2026

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



# Deux entreprises certifiées equal-salary



## Eglise réformée évangélique du canton de Neuchâtel (EREN)

**Fabrice Demarle**

Responsable des ressources humaines de l'EREN

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

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

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

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

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

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

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

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