

Zeitschrift: D'égal à égale!
Herausgeber: Bureau de l'égalité de la République et Canton du Jura
Band: 11 (2011)

Artikel: L'apport constructif d'un dialogue permanent sur l'égalité
Autor: Gerber, Jean-Frédéric
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-352733>

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: 07.02.2026

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

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

Jean-Frédéric Gerber

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



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

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

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

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

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

Référence utile:

www.ccij.ch