



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

**Certification des entreprises appliquant l'égalité  
entre hommes et femmes et autres incitations pour  
encourager les employeurs à promouvoir l'égalité  
entre les sexes;  
Rapport du Conseil fédéral en exécution du postulat  
06.3035, Leutenegger Oberholzer, du 8 mars 2006**

---

# Table des matières

1 Point de départ et mandat.....	3
1.1 Possibilités d'encouragement en vertu de la loi sur l'égalité .....	3
1.2 Certification des entreprises appliquant l'égalité entre hommes et femmes – Postulat 06.3035.....	4
2 Considérations générales sur la question des labels en Suisse.....	5
3 Incitations à la promotion de l'égalité des sexes – situation actuelle.....	5
3.1 Les aides financières.....	6
3.2 Les prix qui concourent à l'égalité.....	6
3.2.1 Le Prix Egalité.....	7
3.2.2 Le prix de l'égalité des chances «Das heisse Eisen».....	7
3.2.3 Prix de l'égalité de la Ville de Zurich.....	7
3.2.4 Le site « Familienplattform » distingué l'« Entreprise du mois ».....	7
3.3 Labels et certifications.....	7
3.3.1 Certification pour les entreprises favorables à la famille .....	8
3.3.1.1 Certification de « Familienmanagement GmbH ».....	8
3.3.1.2 Le label décerné par le centre de compétence « Fachstelle UND » .....	9
3.3.2 «Frau am Bau» – un label égalité pour la planification et la construction.....	9
3.3.3 La certification d'égalité salariale Equal Salary .....	10
3.3.4 Labels égalité – exemples étrangers .....	11
3.3.4.1 Total E-Quality: le label égalité allemand.....	11
3.3.4.2 Le label Egalité français .....	12
4 Discussion des arguments relatifs à un label égalité pour la Suisse .....	12
4.1 Différences entre un label égalité et un label conciliation des vies professionnelle et familiale .....	12
4.2 Etude de la Haute école spécialisée FHNW .....	13
4.3 Transposition de modèles étrangers en Suisse : faisabilité .....	14
4.4 Le point de vue des partenaires sociaux.....	14
4.5 Résumé .....	15
5 Suites à donner.....	16

# 1 Point de départ et mandat

L'égalité des droits entre l'homme et la femme est garantie par la Constitution fédérale depuis 1981. De plus, le législateur est tenu de contribuer à la réalisation de l'égalité dans tous les domaines de vie. Avec la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1996, le législateur a créé un instrument permettant de contribuer à la réalisation de l'égalité dans la vie professionnelle. La LEg vise en particulier la réalisation du droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale et de manière générale la lutte contre les discriminations dans la vie professionnelle.

Les employeurs jouent un rôle clé dans la réalisation de l'égalité des chances dans la vie professionnelle. Ils ont entre leurs mains le pouvoir d'aménager des conditions de travail dans leurs entreprises propres à contribuer de manière déterminante à l'égalité entre la femme et l'homme dans la vie active (égalité de salaire, conciliation entre travail et famille, égalité d'accès à la formation continue et à la promotion, etc.).

## 1.1 Possibilités d'encouragement en vertu de la loi sur l'égalité

Sur mandat du Conseil fédéral, l'efficacité de la loi sur l'égalité a été évaluée par une communauté de travail en 2004-2005.<sup>1</sup> La conclusion de cette évaluation est que la loi a apporté une légère amélioration de l'égalité des chances, que d'importantes disparités subsistent cependant en matière d'égalité de salaire dans le secteur privé. Il s'est avéré que pour réaliser l'égalité des droits dans la vie professionnelle, il fallait tout d'abord créer de meilleures conditions cadres **dans les entreprises** (modèles de temps de travail à la carte, temps partiel, offres de garde d'enfants, etc.). Le nombre d'entreprises ayant agi dans ce sens est faible jusqu'ici.

Pour appuyer la percée de l'égalité des droits dans la vie active, la communauté de travail propose notamment la création d'autorités dotées de compétences d'investigation et d'intervention, ainsi que le durcissement des sanctions en cas d'infraction contre la LEg. Le Conseil fédéral s'est déclaré prêt à examiner les avantages et les inconvénients de divers modèles de contrôle du respect de la LEg, notamment de l'égalité de salaire et il a confié un mandat dans ce sens à l'Office fédéral de la justice (OFJ). Ce dernier doit présenter son rapport au Conseil fédéral avant la fin 2008. Le Conseil fédéral s'oppose toutefois au durcissement des sanctions contre la LEg, préférant miser sur des mesures positives comme **l'information, la sensibilisation et les incitations**.<sup>2</sup>

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) a la tâche en vertu de la LEg d'encourager la réalisation de l'égalité entre les sexes et, à cet effet, d'informer la population.<sup>3</sup> Il a fait de ce mandat d'information un point fort de son activité, sensibilisant divers groupes de public au moyen de colloques et d'études. Il met à disposition des instruments pratiques de type guide, check-lists, etc. Ces dernières années, il a de plus encouragé par le biais des aides financières selon la LEg (art. 14 et 15) quelques projets dont le but était de faire connaître cette loi à divers groupes de population et de promouvoir les compétences nécessaires à son application. Ces mesures d'information, de sensibilisation et de formation continue seront encore renforcées.

Les incitations peuvent, de l'avis du Conseil fédéral, motiver un employeur à prendre des mesures de promotion de l'égalité. L'octroi de subventions pour des programmes spécifiques de promotion, comme le sont les aides financières selon la LEg, peut constituer une telle forme d'incitation. Jusqu'ici, il était exclu de soutenir via les aides financières des projets internes d'une entreprise, qui

---

<sup>1</sup> Cf. FF 2006, 3161 ss.

<sup>2</sup> FF 2006 3090

<sup>3</sup> Art. 16, al. 2, let. a, LEg

visent la promotion de l'égalité. Le Conseil fédéral a chargé le BFEG de créer les conditions d'un encouragement de durée limitée de projets propres aux entreprises au moyen de ces aides financières. Dès 2009 commence une phase pilote durant laquelle il sera possible de consacrer 1 million de francs par an à ce genre de programmes.

Le Conseil fédéral s'est déclaré prêt à examiner les conditions à l'introduction d'un système de certification et à la création d'un label égalité.<sup>4</sup> Il évoque également, dans ce contexte, la possibilité de développer à l'intention des entreprises des incitations autres que celles pour la promotion de l'égalité des sexes, notamment pour la promotion de la diversité (diversity). Il a chargé le DFI (BFEG) d'étudier, en collaboration avec le DFE (SECO) et le DFJP (OFJ), les conditions d'un label égalité et d'associer les partenaires sociaux à ce travail. Le 27 novembre 2007, un hearing a été organisé dans cette perspective avec les partenaires sociaux pour savoir dans quelle mesure un label serait accepté (cf. 4.4). Il y a été décidé de lancer un dialogue sur l'égalité de salaire entre les sexes pour chercher ensemble les moyens de supprimer à l'échéance de trois à cinq ans la part de l'écart salarial imputable à la discrimination.

## **1.2 Certification des entreprises appliquant l'égalité entre hommes et femmes – Postulat 06.3035**

Le 8 mars 2006, la conseillère nationale Susanne Leutenegger Oberholzer a demandé par voie de postulat (06.3035) un rapport présentant les possibilités de certifier les entreprises qui appliquent l'égalité entre les sexes. Ce rapport doit montrer comment organiser une certification et comment encourager les entreprises certifiées. Il doit également contenir une réflexion sur le rapport coût - utilité d'une certification. Les points suivants en particulier doivent être pris en compte pour la certification :

- la mise en œuvre de l'égalité des salaires entre hommes et femmes ;
- le système des promotions, et en particulier la représentation des deux sexes à tous les échelons hiérarchiques ;
- les plans de carrière pour les hommes et les femmes, y compris la formation professionnelle continue ;
- la conciliation des vies professionnelle et familiale tant pour les hommes que pour les femmes.

Dans sa réponse du 24 mai 2006, le Conseil fédéral a renvoyé au fait que les clarifications envisagées dans le rapport relatif à l'évaluation de l'efficacité de la loi sur l'égalité (en réponse au postulat 02.3142) portant sur la possibilité d'introduire des systèmes d'incitation, en particulier un label égalité avaient débuté et que les critères évoqués par l'auteur du postulat seraient examinés dans ce contexte. Mais le Conseil fédéral voulait tout d'abord attendre les résultats de deux projets en cours, financés par les aides financières selon la LEg : une étude de faisabilité sur l'introduction d'un label égalité et le développement de la certification d'entreprises qui respectent l'égalité salariale (Equal Salary). L'étude sur le label égalité a été achevée à la fin de 2006 (cf. chap. 4.2). Quant au projet Equal Salary (cf. chap. 3.3.3), la première entreprise a été certifiée fin 2007.

Ce rapport présente les résultats des études relatives à ces deux mandats.

---

<sup>4</sup> FF 2006, 3196

## 2 Considérations générales sur la question des labels en Suisse

La Suisse ne connaît pas de label social d'Etat<sup>5</sup>, mais elle connaît par exemple dans le domaine agricole une certification bio<sup>6</sup> réglementée par l'Etat dans l'ordonnance sur l'agriculture biologique.<sup>7</sup> Cette certification est déléguée au service d'accréditation suisse. À cela s'ajoute que la certification est la condition à remplir pour l'obtention des paiements directs de l'Etat (contributions écologiques). Il existe quelques labels étatiques dans l'espace européen, par exemple le label écologique de l'Union européenne ainsi que le label écologique allemand dit l'ange bleu (der blaue Engel)<sup>8</sup>. Les labels privés au bénéfice de financements étatiques d'impulsion et de soutien<sup>9</sup>, ou uniquement privés, sont nettement plus nombreux.

En 2000, le Conseil fédéral a fait examiner s'il était judicieux de reconnaître et de promouvoir des labels qui contribuent au développement durable. Le rapport a été rédigé par le comité interdépartemental Rio (IDA Rio).<sup>10</sup> Le comité IDA Rio a constaté que la croissance du nombre de labels rend le marché moins transparent et désécure les consommatrices et les consommateurs. Ces derniers attendent d'un label qu'il satisfasse aux critères de qualité promis par la marque. La confiance en un label augmente si les contrôles du maintien de la qualité sont sévères. C'est la raison pour laquelle les plus connus sont ceux qui ont été décernés selon un éventail complet de critères contrôlables, bénéficiant d'une large reconnaissance.<sup>11</sup>

Un label surveillé de très près engendre cependant des coûts qui doivent être inférieurs à son utilité, faute de quoi il n'est guère attractif pour une entreprise. Le coût d'acquisition d'un label peut, dans la pratique, représenter un obstacle, en particulier pour les petites et moyennes entreprises (PME). De plus, un label doit bénéficier d'une image positive et être assez connu s'il doit apporter des avantages aux entreprises qui s'en prévalent.

Selon le rapport IDA Rio, le rôle de la Confédération est subsidiaire en matière de labels.<sup>12</sup> Ceux-ci relèvent au premier chef du secteur privé, qui s'en sert comme d'un instrument de marketing. La Confédération peut toutefois encourager les initiatives de l'économie privée si cet engagement contribue à atteindre un objectif politique.

Les évaluations de portée générale sur le développement durable faites par le groupe IDA Rio peuvent être transposées sur les conditions à remplir pour un label égalité.

## 3 Incitations à la promotion de l'égalité des sexes – situation actuelle

Depuis un certain temps déjà, des incitations – monétaires ou non et d'origines diverses – sont utilisées en Suisse pour encourager l'égalité. Ce chapitre présente les initiatives privées et étatiques les plus importantes en la matière et jette un coup d'œil au-delà des frontières.

---

<sup>5</sup> Le **label** garantit la qualité d'un produit et de son mode de production ; il est utilisé comme instrument de marketing (p. ex. Max Havelaar et STEP).

<sup>6</sup> La **certification** est la confirmation par un tiers indépendant que l'examen du respect de prescriptions ou d'une norme ou de standards donnés a été concluant (les certifications ISO en sont l'exemple le plus connu).

<sup>7</sup> Un autre exemple est la certification selon la loi sur la protection des données art. 11, réglée dans l'Ordonnance sur les certifications en matière de protection des données RS 235.13.

<sup>8</sup> Les Etats tendent plutôt à décerner des prix que des labels ; l'octroi d'un prix exige moins de travail et contribue malgré tout à donner une image positive au bénéficiaire. Exemple : le « Prix Féminin de l'Entreprise » décerné par le Ministère de l'Egalité des chances du Luxembourg. Chaque année, une entreprise est distinguée pour avoir fourni l'action la plus positive en faveur de l'égalité entre femme et homme. Les entreprises qui ont obtenu cette distinction sont intégrées dans le Réseau Prix féminin de l'entreprise.

<sup>9</sup> Les labels sociaux, surtout s'ils sont assortis d'une composante de développement durable, en profitent durant la phase de lancement. Ainsi le SECO a-t-il garanti des financements d'impulsion dans le cadre de l'engagement de la Fondation Max Havelaar pour un commerce équitable et du label STEP (production et commercialisation équitable de tapis).

<sup>10</sup> Comité interdépartemental (IDA Rio), DDC, SECO, OFPE : Mise en oeuvre de la stratégie du Conseil fédéral pour un développement durable en Suisse, mesure n° 6: « reconnaissance et promotion des labels », février 2000. BBL, EDMZ, Berne

<sup>11</sup> IDA Rio : p. 36 / S. 41

<sup>12</sup> IDA Rio : p. 43 / S. 45 ss.

### 3.1 Les aides financières

Depuis 1996, le BFEG accorde en vertu de la loi pour l'égalité<sup>13</sup> des moyens financiers destinés à encourager la réalisation de l'égalité des chances entre les sexes. Les projets promus sont novateurs, axés sur la pratique et caractérisés par un impact durable. Le budget 2008 approuvé par le Parlement se monte à 4,4 millions de francs. Au cours des dix premières années d'application de la loi, 142 projets en tout ont bénéficié de l'aide financière selon l'art. 14: elle s'est élevée à 27,4 millions de francs de subventions fédérales, qui ont été complétées par presque 22 millions de francs de fonds propres et de fonds de tiers.<sup>14</sup>

Pour l'instant, seules des organisations publiques et privées sans but lucratif ont été prises en compte, car l'octroi d'aides pour la réalisation de programmes internes à l'entreprise était explicitement exclu par l'ordonnance<sup>15</sup>. Les résultats de l'évaluation des aides financières<sup>16</sup>, ainsi que l'évaluation de l'efficacité de la loi sur l'égalité<sup>17</sup> publiée par l'Office fédéral de la justice ont cependant montré qu'il était nécessaire de créer des **incitations pour les entreprises** puisque la majorité d'entre elles n'avaient pris jusqu'ici aucune mesure de promotion de l'égalité. Le Conseil fédéral a donc chargé le BFEG de créer les conditions permettant d'octroyer des aides financières aussi aux projets internes des entreprises. La base juridique à cet effet a été créée.<sup>18</sup> Un projet pilote d'une durée de 8 ans commencera le 1<sup>er</sup> janvier 2009 prévoyant la mise à disposition d'un million de francs, dans les limites des crédits déjà alloués, pour des projets d'entreprises visant la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes. Il sera donc possible d'encourager des programmes qui ont des **effets** concrets et **durables** au sein de l'entreprise en termes d'égalité, qui peuvent servir de modèles à d'autres entreprises et qui ont des effets multiplicateurs potentiels dans l'entreprise ou au-delà.

Le Programme d'impulsion, limité à huit ans, visant à encourager la **création de places d'accueil pour enfants** constitue un autre type d'aide financière ayant un impact sur la réalisation de l'égalité entre les sexes. La loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extra-familial pour enfants (RS 861) est entrée en vigueur en février 2003. Pour le financement de ce programme d'impulsion, le Parlement a approuvé un crédit d'engagement d'un montant de 200 millions de francs pour la période 2003-2007 et de 120 millions pour les années 2007-2011. Ce programme a permis de créer plus de 23 000 places d'accueil pour enfants jusqu'ici. Depuis octobre 2007, les aides financières peuvent en plus aussi être allouées à des projets pilotes selon lesquels des cantons ou des communes remettent des bons de garde pour enfant aux parents au lieu de soutenir le financement des crèches. Ces derniers bénéficient ainsi directement du subventionnement, ce qui leur permet d'acheter les prestations d'accueil extra-familial de leur choix. La solution des bons de garde vise à promouvoir la concurrence entre les offres et à exercer une influence positive sur la qualité et le prix.

### 3.2 Les prix qui concourent à l'égalité

Il existe en Suisse plusieurs prix de montant et d'impact régional différents pour encourager la politique d'égalité (des entreprises). Leur coût est moins élevé que s'il s'agit d'attribuer un label. Les récipiendaires jouissent pourtant d'une publicité positive et l'on attend du prix un effet multiplicateur si possible élevé. Les quatre prix probablement les plus importants à l'heure actuelle dans le domaine de l'égalité sont présentés ci-après.

<sup>13</sup> Loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), RS 151.1

<sup>14</sup> Cf. Interface/evaluanda (éd.): Evaluation des aides financières prévues par la loi sur l'égalité. Rapport final (en allemand seulement) Lucerne/Genève, août 2006, p. 93, 95.

<sup>15</sup> Ordonnance du 22 mai 1996 relative aux aides financières prévues par la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, RS 151.51

<sup>16</sup> Interface/evaluanda (éd.): Evaluation des aides financières prévues par la loi sur l'égalité. Rapport de synthèse (d.f.i). Lucerne/Genève, août 2006

<sup>17</sup> Stutz, Heidi; Schär Moser, Marianne; Freivogel, Elisabeth (2005) : Evaluation portant sur l'efficacité de la loi sur l'égalité. Rapport de synthèse. Berne et Binningen.

<sup>18</sup> Cf. <http://www.admin.ch/ch/f/as/2008/1213.pdf>, RS 151.18

### 3.2.1 Le Prix Egalité

La Société suisse des employés de commerce (SEC Suisse) a décerné le Prix Egalité pour la quatrième fois en 2008. L'élément nouveau cette année est la collaboration avec le quotidien suisse alémanique « Tages-Anzeiger », qui a été associé au lancement du concours et a publié un portrait des lauréates et lauréats.

La première étape du concours consiste à envoyer des questionnaires sur l'égalité des chances à des entreprises. Celles qui obtiennent les meilleurs résultats dans leur catégorie sont invitées à concourir. Un jury indépendant d'expertes et experts conduit des entretiens auprès des entreprises participantes. Les prix mis en jeu recouvrent quatre catégories : les petites, les moyennes et les grandes entreprises, ainsi que les administrations publiques. Le Prix Egalité, doté de 3000 francs par organisation, est attribué tous les trois ans.

### 3.2.2 Le prix de l'égalité des chances «Das heisse Eisen»

Les gouvernements des cantons de Bâle-Campagne et de Bâle-Ville décernent chaque année un prix en faveur de l'égalité des chances. Ce prix « Das heisse Eisen » récompense des projets novateurs et porteurs d'avenir mis sur pied par des particuliers, des entreprises et des organisations. Doté de 20 000 francs, il se veut une incitation à traduire concrètement des idées permettant la réalisation de l'égalité des chances et à inscrire celle-ci profondément dans la société. Un jury attribue le prix, sur examen des dossiers de candidature.

### 3.2.3 Prix de l'égalité de la Ville de Zurich

Depuis 1997, l'exécutif de la Ville de Zurich attribue chaque année le Prix de la promotion de l'égalité entre les sexes. Ce prix est attribué à des organisations ou des projets sans but lucratif, qui contribuent de manière importante par un investissement personnel à la réalisation de l'égalité entre les sexes à Zurich. Les personnes domiciliées dans la Ville de Zurich sont habilitées à proposer des projets candidats. Un jury examine les candidatures et formule des recommandations. Le prix est doté de 20 000 francs.

### 3.2.4 Le site « Familienplattform » distingue l'« Entreprise du mois »

L'Union patronale suisse, Pro Familia et Pro Juventute gèrent ensemble une plate-forme Internet consacrée à la famille et l'emploi.<sup>19</sup> Ce site propose de l'information et de l'aide sur les moyens de concilier vie de famille et vie professionnelle. Il présente également l'« Entreprise du mois ». Le choix des entreprises repose sur les recommandations du jury de Familienmanagement, SarL. Le prix n'est pas doté en argent, mais l'entreprise y gagne une publicité positive.

## 3.3 Labels et certifications

L'attribution d'un label égalité<sup>20</sup> ou d'une certification égalité<sup>21</sup>, atteste qu'une organisation ou une entreprise s'implique particulièrement dans la réalisation de l'égalité entre les sexes.<sup>22</sup> Ce type d'attestation peut apporter des avantages à une entreprise en termes de marché et contribuer à la positionner comme un employeur attractif, à une époque où le marché de l'emploi est asséché. La confiance accrue du personnel envers leur entreprise, qui se répercute sur l'efficacité (hausse de la

<sup>19</sup> <http://www.famille-emploi.ch/famille-emploi/index.htm>

<sup>20</sup> Définition du label, voir note 5.

<sup>21</sup> Définition de la certification, voir note 6.

<sup>22</sup> Rien ne s'opposerait en principe à la certification de produits « produits issus d'une entreprise qui s'engage pour l'égalité » ou de prestations (« coupe de cheveux hommes ou femmes : prix unique »). Il faudrait cependant qu'il existe une demande de la part des consommatrices et consommateurs.

productivité, diminution des fluctuations), représente un bénéfice supplémentaire.

### **3.3.1 Certification pour les entreprises favorables à la famille**

Jacqueline Fehr a demandé en 2000 par voie de postulat qu'une étude indique les possibilités d'instaurer une certification des entreprises dont la culture d'entreprise favorise la famille.<sup>23</sup> Deux ans plus tard paraissait une étude de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS)<sup>24</sup>, qui traite en profondeur le modèle « European Work and Family Audit ».

L'étude menée par l'OFAS conclut que le modèle « European Work and Family Audit » est un instrument valable pour la certification d'entreprises favorables à la famille et qu'il peut être transposé dans la réalité suisse. Elle précise cependant que la mise en place d'une solution suisse ne devrait être envisagée que si l'audit européen<sup>25</sup> ne rencontre pas l'adhésion politique nécessaire. Les spécialistes et les partenaires sociaux qui ont participé à un workshop ont proposé la constitution d'un organisme national qui approfondisse le sujet. Une des conclusions principales du workshop est que la Confédération ne devrait pas être directement impliquée dans un tel organisme, mais qu'elle pourrait cependant accorder un financement d'impulsion. Entre temps, des certifications pour des entreprises favorables à la famille se sont développées en Suisse : celle de Familienmanagement SarL et le label attribuée par le centre de compétence « Fachstelle UND ».

#### **3.3.1.1 Certification de « Familienmanagement GmbH »**

Le service de consultation de « Familienmanagement GmbH<sup>26</sup> » fonctionne sur une base purement privée et il délivre une certification bénéficiant de la protection légale accordée aux marques déposées, intitulée « familienbewusst® » (conscient de l'importance de la famille). Dans ce contexte, le sens donné à la famille ne se limite pas à la garde des enfants, mais il inclut par exemple aussi le fait qu'une personne seule puisse soutenir ses parents dépendants.

L'organisation intéressée collabore avec « Familienmanagement GmbH » à l'élaboration d'un programme cadre relatif à la conciliation des vies professionnelle et familiale. Ce travail doit déboucher sur un catalogue de mesures et un concept global de Work-Life-Balance. Les mesures existantes y seront intégrées, puis développées. Les mesures sont communiquées au personnel de l'entreprise et doivent lui être accessibles en tout temps. La direction de l'entreprise lance une consultation sur le concept Work-Life et les mesures ; un à deux membres du jury y participent. Les mesures écartées par la direction doivent être présentées une nouvelle fois au bout d'un an. Le jury prend sa décision sur la base de la consultation, du catalogue de mesures et du concept, éléments auxquels s'ajoute un entretien avec la direction de « Familienmanagement GmbH » sur l'attribution de la certification.

Un contrôle a lieu un an plus tard afin d'examiner si les priorités définies ont été atteintes. Une nouvelle procédure de certification se déroule trois ans plus tard. Le coût de l'opération est en fonction de la taille de l'entreprise et des buts assignés.

---

<sup>23</sup> 00.3450 Postulat Fehr Jacqueline, « Certification pour les entreprises favorables à la famille » (25.09.2000)

<sup>24</sup> OFAS / Centrale pour les questions familiales : « Certification pour les entreprises favorables à la famille en Suisse », rapport final du groupe de travail INFRAS 2002

<sup>25</sup> Le terme d'« audit » recouvre généralement une procédure d'examen dont le but est d'évaluer si des processus satisfont aux exigences et aux directives. Les audits se déroulent souvent dans le contexte de la gestion de la qualité. Ils sont réalisés par des auditrices et des auditeurs spécialement formés pour cela. Selon le domaine examiné, on procède à une analyse de l'état actuel ou à une comparaison entre les objectifs initiaux et les buts effectivement atteints.

<sup>26</sup> Familienmanagement GmbH, Chamerstr.126, 6300 Zoug, 041 740 68 28, [www.familienmanagement.ch](http://www.familienmanagement.ch)

### **3.3.1.2 Le label décerné par le centre de compétence « Fachstelle UND »**

Le centre de compétence « Fachstelle UND<sup>27</sup> » (famille ET profession) offre depuis des années soutien et conseils à des organisations sur le thème de la conciliation entre famille et travail. La création et le fonctionnement de ce centre de compétence ont été et sont soutenus par les aides financières selon la LEg ; ce soutien concerne uniquement l'activité de conseil. Au fil du temps, ce centre de compétence est parvenu à étendre son champ d'action à l'ensemble de la Suisse alémanique. En Suisse romande, la Fachstelle collabore avec l'association via2, qui développe une offre de conseil comparable et obtient également des aides financières.

Le centre de compétence « Fachstelle UND » a déjà à son actif 70 à 80 analyses de situations dans des entreprises de tailles différentes. Des entreprises peuvent depuis peu poser leur candidature pour obtenir le label « famille ET profession » et s'en servir comme d'un logo dans leur communication vers l'extérieur. Le développement du secteur d'activité « label » a été financé par les fonds propres (ou de tiers) du centre de compétence, mais les années d'expérience dans son activité de conseil soutenue par la Confédération lui ont été utiles pour cela.

Les critères à satisfaire pour mériter le label ont été formulés de manière à ce que de petites entreprises avec peu de ressources puissent aussi l'obtenir. La procédure mise en place est orientée processus. Dans un premier temps, l'état actuel de l'entreprise est mis à plat, sur la base d'entretiens avec les collaboratrices et collaborateurs de tous les échelons hiérarchiques, des données sur le personnel et d'une exploitation des documents de l'entreprise. L'étape suivante est consacrée à une évaluation globale au moyen du catalogue de critères du centre de compétence « Fachstelle UND », qui comprend neuf champs d'action : structure/conditions cadres, recrutement du personnel, horaires de travail, prestations de prise en charge, autonomie/flexibilité, politique salariale, contenu du travail, développement du personnel, culture/direction. Il est exclu d'examiner dans quelle mesure vie professionnelle et vie de famille sont conciliables sans se préoccuper aussi d'égalité entre les sexes. Ainsi, à propos de développement du personnel, on demandera si une vendeuse bénéficiera du soutien ad hoc pour arriver à devenir cheffe de filiale ou, s'agissant de culture/direction, l'utilisation du langage épïcène sera thématisée.

Lors d'un workshop, des champs d'action prioritaires, des mesures et des objectifs seront ensuite définis en se référant aux résultats de l'évaluation globale. La mise en place des mesures sera ensuite contrôlée lors d'un entretien de suivi, de même que la progression vers les buts à atteindre. Le centre de compétence « Fachstelle UND » attribue le label lorsque l'entreprise obtient au moins 300 points sur le maximum de 500 et si trois des mesures décidées ont été mises en place.

Au bout de deux ou trois ans, le label est remis en jeu lors d'un entretien de controlling. Le coût de la procédure dépend de la taille et de la structure de l'entreprise (au minimum 8000 à 10 000 francs). Pour l'instant, cette offre n'existe que pour la Suisse alémanique.

De plus, le centre de compétence « Fachstelle UND » organise des concours dans plusieurs régions de Suisse, en collaboration avec diverses organisations (partis, associations, etc.). Les lauréats sont les entreprises particulièrement favorables à la famille. Sept concours ont déjà été organisés avec des organisations partenaires. Cette initiative à bas seuil contribue à ce que la thématique reste présente dans le public et elle propose des modèles à imiter.

### **3.3.2 «Frau am Bau» – un label égalité pour la planification et la construction**

Le projet « Frau am Bau » a été lancé en 1996 par le Syndicat industrie et bâtiment SIB, l'association Planung, Architektur, Frauen P,A,F et l'Association suisse pour les droits de la femme

<sup>27</sup> Fachstelle UND, Case postale 3417, 8021 Zurich, 044, 462 71 23, [www.und-online.ch](http://www.und-online.ch)

(ADF). Il visait à relever le pourcentage de femmes actives dans des bureaux d'architectes, d'ingénieurs ou de planification et à améliorer la conciliation de la vie professionnelle et familiale pour toutes les personnes actives dans la construction. Ce projet, qui a bénéficié des aides financières selon la LEg, a notamment élaboré un concept de développement du personnel respectueux de l'égalité des sexes, puis a cherché des entreprises prêtes à modifier leurs structures et à mettre en œuvre certaines des mesures prévues par le concept. Les bureaux qui se sont engagés par contrat à s'investir dans ce domaine ont obtenu le label «Frau am Bau». Les mesures portaient sur l'égalité de salaire, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, le recrutement du personnel, la répartition des tâches et les conditions de travail, la formation initiale et continue, le système des promotions et la planification de carrière. Jusqu'en 2001, 70 entreprises en tout, dont nombre de petits bureaux d'architecture et de planification, ont obtenu le label de qualité « Frau am Bau ».

Le projet s'est achevé par un colloque, qui a permis la transmission de nombreux enseignements à un large public. Les expériences réunies au cours des cinq années de durée du projet ont été présentées dans un manuel pour les entreprises du bâtiment. Un guide a été réalisé pour sensibiliser les maîtres d'ouvrage au thème de l'égalité entre les sexes ; il comprend des check-lists pour toutes les phases de la construction.

L'attribution des labels a cessé en 2001 et le projet s'est achevé à la fin janvier 2003, aucune organisation n'ayant été prête à en assumer la responsabilité.

### **3.3.3 La certification d'égalité salariale Equal Salary**

La certification Equal Salary<sup>28</sup> permet aux entreprises de prouver qu'elles respectent l'égalité salariale entre femmes et hommes. Equal Salary a été développé par un comité exécutif sous la direction de Véronique Goy Veenhuys, économiste et coordinatrice de projets. La Confédération soutient ce projet par le biais des aides financières selon la LEg. Equal Salary mène la procédure de certification en collaboration avec l'Observatoire universitaire de l'emploi (OUE) de l'Université de Genève et avec le leader mondial du domaine de la certification, la Société générale de surveillance (SGS). Le projet se trouve encore dans une phase pilote. Le processus de certification s'articule en deux étapes :

#### **Première étape : analyse quantitative**

On recourt pour l'analyse quantitative à une méthode d'analyse économique-statistique dite analyse de régression<sup>29</sup>. Cette méthode permet d'évaluer les salaires de toutes les collaboratrices et collaborateurs d'une entreprise sous l'angle du respect de l'égalité salariale entre hommes et femmes. Cette méthode est reconnue par le Tribunal fédéral comme propre à déceler des discriminations salariales.<sup>30</sup>

Tout d'abord, l'OUE détermine s'il y a des discriminations salariales. Puis il procède à une analyse plus fouillée et il établit une liste de domaines posant problème. Enfin, il transmet son rapport à l'entreprise et à l'instance de certification SGS. Si le niveau de discrimination est inférieur à 5 %, l'entreprise peut passer à la deuxième étape de la certification.

#### **Deuxième étape : analyse qualitative**

La SGS procède à des audits des entreprises candidates à la certification. L'auditeur ou l'auditrice contrôle si la direction s'investit en faveur de l'égalité salariale, si cet intérêt est traduit dans la pratique par les responsables des ressources humaines et si l'effectif en perçoit les effets. Si l'entreprise satisfait aux exigences définies, la SGS lui attribue la certification. La certification

<sup>28</sup> [www.equal-salary.ch](http://www.equal-salary.ch)

<sup>29</sup> L'analyse de régression permet d'expliquer le niveau de salaire de chaque personne salariée en se fondant sur des caractéristiques spécifiques comme la formation et les années de service. L'analyse tient aussi compte des particularités d'un poste de travail, telles que le niveau de formation exigé, la position hiérarchique, etc.

<sup>30</sup> Cour civile du 22 décembre 2003, 4C.838/2002/ech et 4P.205/2003/ech

Equal Salary résulte d'une analyse de l'état actuel et non pas d'un suivi orienté processus. Il appartient à l'entreprise de résoudre les problèmes décelés de manière à obtenir la certification ; celle-ci est valable pendant trois ans. De nouveaux audits sont mis sur pied au bout de la première puis de la deuxième année pour surveiller la progression des mesures. Les entreprises qui ont obtenu une certification figurent dans un registre. Si, au bout de trois ans, elles n'ont pas déposé une demande de renouvellement de leur certification, elles sont rayées du registre.

Comme le dispositif Equal Salary se trouve encore en phase pilote, il est difficile de se fonder sur l'expérience pour estimer le coût de la certification. Il dépendra de la structure et de la taille de l'entreprise.

L'entreprise CSEM a été la première à obtenir la certification, en décembre 2007. D'autres certifications sont prévues en 2008. Une demi-douzaine d'entreprises et d'institutions, dont la Ville de Fribourg et le CICR, s'engageront dans cette procédure.

### **3.3.4 Labels égalité – exemples étrangers**

Deux distinctions délivrées dans des pays voisins vont être brièvement présentées ci-dessous, la possibilité de les transférer en Suisse sera discutée au chap. 4.3. Le premier de ces exemples a aussi été présenté aux partenaires sociaux à l'occasion du hearing du 27 novembre 2007.

#### **3.3.4.1 Total E-Quality: le label égalité allemand**

Total E-Quality Deutschland<sup>31</sup> est une association créée en 1996 dans laquelle les responsables issus de la politique ou de l'économie exercent leur activité à titre honorifique. Le but de l'association est que l'égalité des chances soit inscrite durablement dans les domaines de l'économie, de la science et de la politique, ainsi que la promotion des femmes à des fonctions dirigeantes. Pour y parvenir, l'association attribue chaque année un prix à des organisations qui pratiquent une politique du personnel respectueuse de l'égalité des chances. L'attribution de ce label repose sur la conviction profonde que des organisations qui s'impliquent en faveur de l'égalité des chances améliorent leur productivité (plus grande motivation du personnel) et leur compétitivité (elles sont attractives pour de nouvelles collaboratrices potentielles).

Les organisations qui posent leur candidature pour l'obtention du prix doivent avoir plus de quinze employés et employées. Elles adressent une auto-évaluation de l'organisation faite à partir d'une check-list détaillée. Le label est attribué pour trois ans. Le renouvellement du label ne peut être obtenu que si l'organisation démontre qu'elle a progressé sur la voie de l'égalité des chances. Le coût de la candidature dépend du nombre de personnes occupées ; il oscille entre 250 et 2000 €. Depuis 1996, 100 labels ont été attribués à des entreprises comptant ensemble plus de 2 millions de collaboratrices et collaborateurs. Jusqu'ici, ce sont plutôt de grandes entreprises qui ont cherché à l'obtenir. Mais la différence de situation entre PME et grande entreprise est prise en compte par la pondération des critères de la check-list.

L'octroi du label suppose une implication de l'entreprise en matière d'égalité des chances allant au-delà du simple respect de la législation en vigueur. L'évaluation repose sur le principe de la confiance : cela signifie qu'il n'y a pas de contrôle sur place pour vérifier si les indications de l'auto-évaluation sont fidèles à la réalité. Cette manière de procéder implique que le label soit à la fois connu et convoité. Son attribution doit représenter une publicité positive pour l'organisation lauréate, raison pour laquelle Total E-Quality organise la cérémonie d'attribution des prix en des lieux particulièrement prestigieux avec une importante couverture médiatique.

Total E-Quality dispose d'un budget annuel de 30 000 €. Seule la phase de mise en place a bénéficié d'un co-financement étatique. Les ressources sont limitées, le projet ne pourrait pas fonctionner

<sup>31</sup> Total E-Quality Deutschland, Mangelsfeld 11-15, 97708 Bad Bocklet, +49 (0) 97 08-90 91 10, [www.total-e-quality.de](http://www.total-e-quality.de)

sans l'engagement à titre bénévole des responsables. De l'avis d'Eva Maria Roer, présidente du comité directeur, il faut, pour qu'un label égalité soit pris au sérieux, qu'il soit immédiatement et durablement gravé dans la conscience des milieux économiques. Les conditions requises pour atteindre ce but ont pour nom les contacts nécessaires et les ressources personnelles, ce sur quoi le projet Total E-Quality pouvait compter grâce à la participation de personnalités connues.

Un projet de recherche est actuellement en cours pour analyser comment Total E-Quality peut s'adapter à de nouvelles évolutions politiques et économiques. L'analyse porte notamment sur la manière de rendre ce prix intéressant pour les PME et de le transposer dans d'autres pays. La France, l'Autriche et la Suisse notamment ont fait connaître leur intérêt.

### **3.3.4.2 Le label Egalité français**

Le label français Egalité est un outil d'Etat initié en 2004 par le Ministère délégué à la Cohésion sociale et à la Parité, en collaboration avec le Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité. Il est délivré par AFNOR (Association française de Normalisation), un organisme de certification reconnu sur le plan international. Son cahier des charges comprend une vingtaine de critères articulés autour de trois champs : actions menées en faveur de l'égalité professionnelle, gestion des ressources humaines et management, prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel.

Les entreprises candidates à la labellisation présentent un dossier qui comprend principalement un questionnaire détaillé relatif aux critères pris en compte, auquel s'ajoute l'avis de la commission égalité professionnelle de l'organisme candidat ou, à défaut, des représentants élus du personnel.

Une commission de labellisation composée de cinq personnes représentant respectivement les employés, les employeurs et l'Etat examine le dossier et émet une recommandation. Le label est attribué par l'organisme de certification pour une durée de trois ans. Un contrôle intermédiaire à mi-parcours vérifie si l'entreprise continue à satisfaire aux critères. Quelque 40 (majoritairement grandes) entreprises comptant ensemble plus de 600 000 employées et employés ont obtenu le label égalité. Neuf entreprises ont obtenu le renouvellement du label pour trois ans après l'échéance du premier.

## **4 Discussion des arguments relatifs à un label égalité pour la Suisse**

Comme nous l'avons montré au chap. 3, il n'y a pas de label égalité valable pour toute la Suisse, mais des initiatives applicables à des domaines spécifiques (actions favorable à la famille ou, temporairement, au secteur de la construction). Il s'agit ci-après de discuter - à partir des labels existants en Suisse et des modèles étrangers - des possibilités de créer un label égalité pour la Suisse.

### **4.1 Différences entre un label égalité et un label conciliation des vies professionnelle et familiale**

La conciliation entre travail et famille est un point capital pour la promotion de l'égalité des chances au sein de l'entreprise. Les certifications déjà attribuées en Suisse aux entreprises favorables à la famille intègrent certes aussi d'autres aspects de l'égalité des chances dans leurs critères, mais pas la totalité des champs d'action.

Un label égalité devrait tenir compte de tous les aspects de l'égalité des chances, sa raison d'être étant de faire régner l'égalité des chances dans tous les domaines de l'entreprise : l'embauche, la promotion, la répartition des tâches et les conditions de travail, le salaire, la formation initiale et

continue, la résiliation des rapports de travail, ainsi que la protection contre le harcèlement sexuel. Des mesures pour promouvoir la conciliation entre famille et travail font aussi partie des efforts pour réaliser l'égalité des chances. En d'autres termes : pour créer un label égalité, il faut définir des exigences dans tous ces domaines et, pour cela, procéder à des analyses bien plus exigeantes sur la manière dont elles sont respectées que ce n'est le cas pour un label centré sur l'attitude face à la famille ou la manière de concilier famille et travail. A cela s'ajoute que les efforts des entreprises devraient aller au-delà du simple respect de la loi (sur l'égalité).

## **4.2 Etude de la Haute école spécialisée FHNW**

L'institut de Gestion du personnel et d'organisation de la Haute école spécialisée de la Suisse du Nord-Ouest (FHNW) s'est penché en 2006 sur la possibilité de développer un label suisse Egalité des chances ; il a élaboré des recommandations pour le contenu, la structure et l'organisation d'un tel label.<sup>32</sup>

Ce label suisse viserait une promotion et un ancrage de l'égalité des chances sur tous les fronts. Les standards minimaux devraient être définis de manière à satisfaire aux exigences légales tout en planifiant des mesures allant au-delà. Les exigences requises des entreprises devraient être claires, contrôlables et transparentes.

La réalité des organisations diverge fortement selon la branche, la taille de l'entreprise et l'expérience de la politique entrepreneuriale en matière d'égalité des chances. Un label devrait disposer d'instruments adaptables permettant de s'adresser aux PME comme aux grandes entreprises. Il récompenserait les objectifs que se fixe une organisation et les résultats qu'elle obtient. L'autorité du label serait garantie par des standards minimaux que chaque entreprise doit atteindre.

Le rapport propose des domaines thématiques que les entreprises pourraient traverser par étapes (processus modularisé), à savoir : l'égalité salariale, des activités transversales dans la stratégie, l'information et la gestion de la qualité, la gestion du personnel et la conciliation entre travail et famille. Pour assurer que les progrès réalisés le soient durablement, le label devrait être attribué pour une durée limitée.

A propos de l'organisation d'un label égalité des chances, le rapport précise que les deux secteurs d'activité que sont la définition des standards et le processus d'attribution doivent être clairement séparés. Il appartiendrait à une Commission, dans laquelle siègeraient des représentants des partenaires sociaux, des services de l'Etat, ainsi que des expertes et experts, de définir et de réactualiser les standards au fil du temps. Elle recevrait également les demandes de labellisation et les évaluerait ; en plus, elle serait chargée de l'information. La modération du processus de certification et l'attribution du label seraient le fait d'une organisation de certification reconnue.

En conclusion, le rapport relève qu'un label égalité des chances porté par l'Etat devrait bénéficier d'un très large appui pour réussir à percer. Il faudrait donc qu'un groupe de représentants prestigieux de l'économie, des partenaires sociaux et de la science accompagnent le projet. Cela faciliterait le travail de communication auprès du public, garantirait l'acceptation du label et lui assurerait une assise solide.

Pour que l'opération label prenne pied dans toute la Suisse, les trois régions linguistiques devraient être représentées dans l'organisme responsable ; chacune d'entre elles devrait disposer d'un service de contact et de documentation, ainsi que d'un institut de certification.

---

<sup>32</sup> FHNW, Haute école spécialisée en économie, Institut de gestion du personnel et d'organisation/Association GenderManagement (éd.)/Prof. Dr. Nathalie Amstutz, lic. phil. Carmen Lack, Ester Waeber (auteures): Label égalité, Suisse. 2006.

### 4.3 Transposition de modèles étrangers en Suisse : faisabilité

Les deux modèles étrangers présentés ont été conçus dans l'esprit des marchés du travail - français et allemand - dans lesquels ils seraient attribués et ils tiennent compte de la structure économique de ces pays : il ne serait donc pas possible de les reporter simplement sur le marché suisse. Un élément déterminant en Suisse est que 85 % des entreprises comptent moins de dix collaborateurs et collaboratrices et que 10 % des autres en comptent moins de 50. Presque la moitié de toutes les personnes actives travaillent dans de petites, voire très petites entreprises. On constate, à l'analyse des modèles étrangers, que les candidates à la certification sont plutôt les grandes entreprises. Un label suisse de l'égalité des chances devrait donc veiller à ce que l'effort à fournir pour obtenir une certification reste raisonnable, même pour de très petites entreprises, de sorte que ces dernières ne soient pas discriminées par rapport à de grandes firmes qui disposent plus couramment des ressources financières et en personnel nécessaires pour mener un processus de certification.

Le modèle allemand fonctionne sans grand soutien de l'Etat, mais grâce à des circonstances et à une constellation particulièrement favorables (composition, prestige et réseau du comité de l'association). Il n'est pas envisageable de réunir ces atouts en Suisse. En ce qui concerne le label français, le financement de son lancement a été assuré par l'Etat français.

### 4.4 Le point de vue des partenaires sociaux

Le 27 novembre 2007, l'Office fédéral de la justice, le BFEG et le SECO ont organisé un hearing intitulé « Nouveaux instruments pour l'égalité entre les femmes et les hommes ». Ce hearing, qui réunissait les partenaires sociaux, avait pour thème les mécanismes de contrôle et les systèmes d'incitations, notamment le label Total E-Quality, et l'idée d'intégrer l'égalité des chances dans le système de gestion de la qualité ISO 9000. Ces exemples ont été présentés au groupe dans des exposés, puis une discussion a permis l'échange entre les partenaires sociaux.

Sur le fond, ces derniers n'étaient pas favorables à l'idée d'un label égalité. Ils craignent d'une manière générale une avalanche de labels qui, indépendamment de l'engagement que cela représente, déboucherait sur une situation de confusion sans être pour autant d'une grande utilité. Nombre d'entreprises sont effrayées par le coût, financier et en personnel, qui est lié au label. La charge administrative joue un rôle important, surtout pour les PME.

Les **employeurs** jugent peu attrayants les labels étroitement ciblés. Les firmes à vocation internationale seraient plus ouvertes à un label de type « multi-facettes », incluant dans la dimension d'égalité les facteurs âge, handicap, orientation sexuelle, couleur de peau, etc. , ou alors un label focalisé sur elles-mêmes, comme « the best place to work ». La bienveillance de l'entreprise par rapport à la famille a été évoquée à plusieurs reprises comme thème important. Parmi les représentants d'assez grands employeurs, quelques personnes imaginent bien qu'un label pourrait avoir un impact favorable sur l'image de l'entreprise et le recrutement. Mais elles doutent que la politique de l'entreprise soit influencée par un label. De grandes entreprises actives sur le plan international pratiquent depuis quelque temps déjà la promotion de l'égalité des chances : elles le font pour des raisons de concurrence et de manque de personnel qualifié.

De leur côté, les **syndicats** ne sont pas convaincus du sens d'un label égalité. Ils veulent que la loi sur l'égalité soit appliquée, ce qui requiert des instruments d'application, notamment de sérieux mécanismes de contrôle du respect de l'égalité salariale. Ils estiment que de tels outils ne doivent pas être remplacés par un label facultatif. Et dans l'hypothèse d'un label, ce dernier devrait en tous les cas aller au-delà du minimum légal et des contrôles en entreprise devraient vérifier que les exigences sont respectées.

Les partenaires sociaux sont majoritairement sceptiques face au modèle allemand Total E-Quality. A leur avis, l'auto déclaration est une preuve insuffisante du respect des exigences.

L'idée de mesures concrètes pour réduire l'écart salarial entre les sexes a suscité l'intérêt de tous les participants. Lors de la discussion, syndicats et employeurs se sont déclarés prêts à poursuivre un **dialogue constructif sur l'égalité salariale** sous l'égide de l'administration fédérale (Office fédéral de la justice, Bureau fédéral de l'égalité, Secrétariat d'Etat à l'économie). Le but premier d'un tel dialogue serait que les employeurs et les syndicats procèdent conjointement à une analyse des salaires et décident de mesures propres à lever les discriminations.

## 4.5 Résumé

On peut résumer ainsi les résultats de l'étude des systèmes d'incitations en Suisse et à l'étranger et les réflexions sur l'opportunité d'un label égalité pour la Suisse :

- Les labels relèvent en premier lieu de l'économie privée. S'ils doivent être utilisés comme instruments de marketing, conformément à leur but, c'est l'économie qui devrait en prendre l'initiative. Le rôle de la Confédération ne peut être que subsidiaire dans ce contexte.
- Les partenaires sociaux attendent d'un label que le respect de son cahier des charges soit contrôlé dans l'entreprise par un organisme indépendant et que l'attribution du label soit orientée processus. L'entreprise formule les buts à atteindre et elle doit être accompagnée sur cette voie. Ce type de procédure est coûteux, en temps et en argent, et il est en contradiction avec le souhait émis par les employeurs de maintenir à un niveau aussi bas que possible le coût financier et administratif d'un label égalité.
- Surtout pour les employeurs, le sujet qu'ils jugent important n'est pas l'égalité des chances en tant que telle, mais la bienveillance vis à vis de la famille. Dans la perspective de concilier vie professionnelle et vie de famille, la Suisse connaît déjà la certification familienbewusst® créée par Familienmanagement SarL, ainsi que le label « famille ET profession » du centre de compétence « Fachstelle UND » ; mais ces deux distinctions ne sont pratiquement connues qu'en Suisse alémanique.
- Pour certaines entreprises, le champ d'action d'un label focalisé sur l'égalité des chances serait trop étroit. Elles viseraient plutôt, le cas échéant, un label de type « multi-facettes » ou « the best place to work », des options intéressant surtout de grands groupes dont l'activité est internationale. De tels groupes disposent eux-mêmes des ressources nécessaires au lancement de leur propre label: il n'y a donc aucune légitimité à demander un soutien de la Confédération.
- Les syndicats ne sont pas intéressés par la création d'un label égalité, qui leur semble relever plutôt de l'alibi. Ils préféreraient des instruments de contrôle performants, en particulier pour le respect de l'égalité salariale.
- Lors du hearing du 27 novembre 2007, les partenaires sociaux sont tombés d'accord sur le fait que la discrimination salariale est un des problèmes centraux. Ils ont fait connaître leur intérêt au développement de standards transversaux pour contrôler le respect de l'égalité de salaire. Depuis lors, le dialogue des partenaires sociaux sur cette question est devenu réalité. Le projet « Equal Salary » peut devenir un instrument utile pour la réalisation de cet objectif.
- Comme le montrent les exemples de l'étranger, il faut compter sur un investissement considérable, surtout pour les travaux préparatoires, mais aussi pour le fonctionnement d'un label égalité des chances. La création d'un label suisse qui soit intéressant et financièrement abordable pour les grandes entreprises comme pour les très nombreuses PME ne pourrait probablement pas voir le jour (travaux préparatoires, établissement) sans l'aide de la

Confédération. Il faudrait pour le moins prévoir un financement de la Confédération pour l'établissement de la procédure de certification, la négociation des critères avec les partenaires sociaux et l'ancrage du label dans toutes les régions du pays. Dans le même temps, il est cependant permis de douter qu'un tel label soit plus utile à la politique de l'égalité des droits que la poursuite et le renforcement des mesures déjà mises en place : incitations, information et sensibilisation.

En résumé : bien qu'un label égalité puisse tout à fait développer des effets positifs, il ressort des discussions que les partenaires sociaux n'ont pas vraiment d'intérêt à l'introduction de cet instrument. Il est hors de question pour la Confédération de se lancer seule : un label égalité d'Etat ne peut avoir de sens qu'à condition d'être ancré et accepté dans l'ensemble du territoire.

## 5 Suites à donner

- Le Conseil fédéral **renonce à l'idée de lancer un label égalité étatique**.
- Le BFEG continue à assurer le suivi du projet **Equal Salary**. Equal Salary offre aux entreprises une méthode fondée pour contrôler si l'égalité salariale est réalisée. Cette méthode est en accord avec les instruments utilisés dans les marchés publics de la Confédération. C'est un organe de certification reconnu et crédible qui procède à l'examen. Cette offre correspond au besoin exprimé par les partenaires sociaux que la question de l'égalité salariale soit clarifiée uniformément. Le transfert de ce projet à la Suisse alémanique a déjà démarré.
- Le BFEG continue à accompagner un projet dans le canton de Berne qui porte sur la question de savoir si **Logib** (l'instrument d'autocontrôle pour l'égalité salariale développé par le BFEG) peut servir comme auto-déclaration obligatoire pour toutes les soumissions. Il s'agit d'établir si l'on peut exiger des soumissionnaires, au stade de la procédure d'acquisition, qu'ils présentent à la fois les résultats de l'analyse effectuée au moyen de Logib ainsi que la déclaration qu'ils respectent l'égalité. En outre, il y a lieu de définir la forme à donner aux mécanismes de contrôle et de sanction. Ces questions parmi d'autres sont clarifiées sur les plans juridique, méthodologique et scientifique, organisationnel, financier et font l'objet d'un test dans le cadre d'un projet pilote au sein de la Direction des travaux publics, des transports et de l'énergie.
- Les offices fédéraux impliqués (OFJ, SECO, BFEG) continueront à appuyer avec finances et compétences le **dialogue** entre les partenaires sociaux sur **l'égalité salariale** dans le cadre des ressources inscrites au budget et figurant sur le plan financier. La durée de ce projet s'étend probablement jusqu'en 2013.
- Les **aides financières** selon la loi sur l'égalité constituent pour la Confédération un instrument efficace et qui a fait ses preuves pour promouvoir de manière ciblée l'égalité des sexes dans la vie professionnelle. L'évaluation de l'efficacité des aides financières a montré d'une part que les projets soutenus ont un très large impact et d'autre part que l'on continue à avoir besoin de tels programmes pour parvenir à la réalisation de l'égalité des chances dans la vie professionnelle. C'est pourquoi le Conseil fédéral autorise, dans un projet pilote prévu de 2009 à 2016, l'ouverture des aides financières à des projets des entreprises, destinés à promouvoir l'égalité des chances à l'interne. L'ouverture des aides financières aux projets menés par des entreprises doit accélérer le processus, vu le rôle central joué par celles-ci dans la mise en œuvre de la Loi sur l'égalité. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes a élaboré tous les instruments nécessaires et il fait connaître cette possibilité aux entreprises. Il a le soutien idéal de l'Union patronale suisse. Une évaluation sera faite sur l'efficacité de ce projet pilote.