

syndicom · Case postale · CH-3001 Berne

Office fédéral de la justice
Division spécialisée des projets législatifs
Bundesrain 20
3003 Berne
Communication électronique des écrits à jonas.amstutz@bj.admin.ch

Berne, le 1^{er} mars 2016

Prise de position sur l'avant-projet de modification de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg)

Madame la Conseillère fédérale,
Mesdames, Messieurs,

Avant tout, permettez-nous de vous remercier de ce projet visant à une meilleure application de l'égalité des salaires. Nous prenons volontiers position sur votre projet de modification de la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité LEg).

Le mandat constitutionnel prescrivant de verser un salaire égal pour un travail de valeur égale existe depuis près de 35 ans. Or, la mise en œuvre concrète de l'égalité salariale n'a pas encore été réalisée et les discriminations salariales entre femmes et hommes perdurent. Les mesures prises jusqu'à aujourd'hui n'ont pas porté leurs fruits et le dialogue sur l'égalité des salaires a échoué. L'analyse volontaire de l'égalité des salaires doit donc être remplacée par des mesures étatiques visant à appliquer l'égalité salariale entre femmes et hommes. Les auteur-e-s de l'analyse d'impact de la réglementation partagent également ce constat .

Le projet mis en consultation présente la liste des mesures étatiques prévues. Selon syndicom, celles-ci sont toutefois insuffisantes: **nous exigeons des mesures supplémentaires et plus rigoureuses, ainsi qu'une responsabilité plus large de la Confédération pour lutter contre les discriminations salariales dans la modification prévue de la loi.**

syndicom retient les points fondamentaux suivants:

- **contrôles de salaires réguliers** : les contrôles de salaires doivent être réalisés au minimum tous les trois ans.
- **responsabilité de l'Etat et contrôles ponctuels** : la responsabilité des analyses de salaire ne doit pas être du seul ressort des entreprises et organismes de contrôle externes. L'Etat doit prendre en charge cette responsabilité et vérifier les analyses effectuées par les entreprises au moyen de contrôles ponctuels.
- **sanctions étatiques** : si la loi n'est pas respectée – c'est-à-dire si les contrôles de salaire ne sont pas effectués, si les résultats ne sont pas publiés ou si les discriminations salariales constatées ne sont pas corrigées – des sanctions étatiques doivent s'ensuivre.
- **inclusion des syndicats** : les syndicats doivent obligatoirement être associés aux contrôles dans les entreprises et siéger dans une commission fédérale tripartite qui accompagne les autorités dans la mise en œuvre de la loi. C'est la seule façon de garantir la transparence à l'égard des salarié-e-s et de leurs représentations.
- **pas de tolérance** : le seuil de tolérance (statistique) de 5% de différence entre les salaires des hommes et des femmes, qui a été appliqué durant le « Dialogue sur l'égalité des salaires », ne doit plus être maintenu. En cas de différence de salaire constatée, des sanctions doivent être prises sans tolérance.

Notre prise de position sur les différents articles:

Art. 13a Obligation d'effectuer une analyse des salaires

L'obligation d'effectuer une analyse des salaires doit s'appliquer à **tous les employeurs**, y compris à ceux qui occupent moins de 50 travailleuses et travailleurs. Il faut mettre **rapidement** à disposition un **instrument d'analyse** qui permette d'effectuer des analyses de salaires fiables pour moins de 50 personnes. Les contrôles de salaires doivent être réalisés **au minimum tous les trois ans** et pas tous les quatre ans comme proposé.

Art. 13b Méthode d'analyse des salaires

La reconnaissance, les examens d'aptitude et l'évaluation des méthodes d'analyse doivent être du ressort du **Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG**, avec l'appui d'expert-e-s compétents. Nous sommes fermement opposés à la détermination des critères par le Conseil fédéral.

L'al. 3 doit donc être adapté comme suit:

3 (nouveau) L'autorité compétente fixe les critères à prendre en compte pour la reconnaissance d'une méthode. La commission tripartite de l'égalité des salaires l'accompagne dans cette démarche.

Art. 13c Contrôle de l'analyse des salaires

Le contrôle ne doit pas vérifier uniquement la réalisation correcte de l'analyse des salaires, mais aussi **la base de données** et les **résultats**.

Art. 13d Organes de contrôle externes

Pour effectuer le contrôle des analyses de salaires, les **organismes d'autorégulation ne sont pas appropriés, faute de connaissances spécialisées et d'expérience**, ce qui risque d'augmenter les erreurs potentielles d'appréciation. syndicom redoute également un important potentiel d'abus.

Comme organes de contrôle externes, des **entreprises de révision** peuvent être mandatées, **pour autant qu'elles soient dûment agréées et formées.**

La collaboration des partenaires sociaux ne doit pas seulement être possible, mais obligatoire. C'est la seule façon de garantir la transparence à l'égard des salarié-e-s et de leurs représentations. La collaboration des partenaires sociaux peut intervenir 1) via un contrôle externe (art.13d), 2) via leur information par le biais du rapport de contrôle (art. 13e), ou 3) via une analyse des salaires effectuée par les partenaires sociaux dans le cadre de la CCT – ainsi qu'elle existe aujourd'hui déjà.

L'article doit donc être adapté comme suit:

Art. 13d (nouveau) Les employeurs peuvent effectuer et contrôler l'analyse des salaires en collaboration avec une entreprise de révision formée et agréée par l'autorité compétente, avec une organisation au sens de l'art. 7, ou avec une représentation des travailleurs au sens de la Loi sur la participation du 17 décembre 1993.

Art. 13e Rapport de contrôle

Si le contrôle n'est pas effectué en collaboration avec les partenaires sociaux, ces derniers doivent obtenir le **droit de consulter** le rapport de contrôle:

Art. 13e (complété) L'organe de contrôle établit un rapport sur la manière dont l'analyse a été effectuée à l'intention des organes dirigeants de l'entreprise contrôlée ainsi que de la représentation des travailleurs, conformément à l'art. 7 ou à la Loi sur la participation du 17 décembre 1993, et du syndicat compétent.

Variante art. 13e^{bis} Annonce et publication en cas de non-respect des obligations

La variante proposée est **insuffisante** et ne constitue qu'une solution minimale. Outre l'obligation d'annonce, la Confédération doit vérifier – de façon analogue à la pratique en vigueur pour les marchés publics (Loi fédérale sur les marchés publics LMC, modification du 1^{er} avril 2015) – le respect de l'égalité des salaires dans les entreprises, **au moyen de contrôles ponctuels, et prononcer des sanctions en cas de violation de leurs obligations.** Elle peut soit user du **droit des autorités d'ouvrir une action** soit prononcer une **amende** équivalant au moins au coût des mesures correctrices requises pour éliminer la discrimination salariale. Les sanctions doivent être clairement énoncées dans l'ordonnance. De plus, les syndicats et les représentations de travailleurs doivent obtenir le **droit de requérir** un contrôle par les autorités. L'art. 13e^{bis} doit donc être complété comme suit:

Art. 13e^{bis} (nouveau) Annonce et sanctions en cas de non-respect des obligations

1 (nouveau) Lorsqu'un employeur n'a pas effectué l'analyse des salaires, ne l'a pas fait contrôler, n'a pas informé les travailleuses et les travailleurs dans le délai prévu ou n'a pas éliminé d'éventuelles discriminations salariales dans un délai de trois ans, l'organe de contrôle l'annonce à l'autorité compétente.

2 (complété) L'autorité compétente inscrit sur une liste [...]. Si l'employeur ne rétablit pas l'état conforme aux dispositions légales, la Confédération prononce d'autres sanctions.

3 (nouveau) L'autorité compétente procède régulièrement à des contrôles ponctuels pour s'assurer que la loi est respectée.

4 (nouveau) En cas de soupçon de discrimination salariale, l'autorité compétente effectue des contrôles sur proposition des représentations de travailleurs.

Art. 13f Collaboration avec une organisation

La collaboration avec les partenaires sociaux ne doit pas seulement être possible, mais elle doit être obligatoire. C'est la seule façon de garantir la transparence à l'égard des salarié-e-s et de leurs représentations.

Cette disposition doit être intégrée dans l'art. 13d et 13e comme expliqué ci-dessus. Si elle est appliquée de cette manière, l'art. 13f n'est pas nécessaire.

Art. 13g Information des travailleurs / CO Art. 663c ^{bis}

Nous saluons le fait que l'annexe au bilan doit indiquer le résultat de l'analyse. Toutefois, **les informations doivent être détaillées, l'écart salarial inexpliqué doit être chiffré et les mesures correctrices prévues doivent être mentionnées** – en d'autres termes, l'information ne doit pas uniquement comprendre le résultat du contrôle de l'analyse salariale (par ex. sous forme d'un pourcentage ou d'une indication similaire). Les informations complémentaires mentionnées sont indispensables pour garantir la transparence des résultats et des conséquences et mesures prévues.

Art. 17a Disposition transitoire relative à la modification du...

Pour garantir la mise en œuvre rapide de l'égalité salariale, les contrôles des premières analyses de salaires de l'ensemble des entreprises doivent avoir été effectués le plus vite possible, **jusqu'en 2020 au plus tard.**

Renforcement du Bureau fédéral de l'égalité et accompagnement par une commission tripartite

Pour garantir la mise en œuvre de l'égalité salariale, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG doit être renforcé. De plus, les **partenaires sociaux doivent être associés à la mise en œuvre à l'échelle nationale**, de préférence au sein d'une **commission tripartite**.

L'autorité compétente et la commission doivent veiller à l'exécution correcte des contrôles salariaux. **La commission tripartite a pour tâche de soutenir l'application de la loi révisée, de surveiller l'évolution de la situation, de définir les branches clés à observer et d'édicter des recommandations.**

L'art. 16 doit donc être complété comme suit:

Art. 16

Al. 2 A cet effet, il assume notamment les tâches suivantes:

g. (nouveau) effectuer des contrôles ponctuels pour vérifier que les analyses de salaires et leur contrôle ont bien été effectués (art. 13a à 13g) et prononcer des sanctions en cas de violations.

Al. 3 (nouveau) Une commission tripartite de l'égalité des salaires soutient la mise en œuvre des art. 13a à 13g.

Nous vous remercions de bien vouloir prendre en considération la prise de position de syndicom.

Avec nos salutations respectueuses,

Patrizia Mordini

Responsable de l'Egalité
Membre du comité directeur