



Office fédéral de la justice  
Unité Projets et méthode législatifs  
Bundesrain 20  
3003 Berne

Envoi par courriel : [jonas.amstutz@bj.admin.ch](mailto:jonas.amstutz@bj.admin.ch)

Berne, le 3 mars 2016

### **Consultation: Projet de modification de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg)**

Madame la Conseillère fédérale,  
Madame, Monsieur,

Nous vous remercions d'avoir sollicité notre prise de position concernant le projet de modification de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes.

Bien que le principe de « salaire égal à travail de valeur égale » soit ancré dans la Constitution depuis 1981, c'est un fait, la réalité est tout autre : aujourd'hui, en Suisse, les femmes gagnent encore en moyenne près de 20% de moins que les hommes. La discrimination salariale dont sont victimes les femmes dans notre pays ne touche pas uniquement leur revenu actuel, mais a des conséquences sur leurs rentes au moment de la retraite ou en cas d'invalidité, et concerne également les hommes, puisque c'est la globalité du budget du ménage qui est touché. L'inégalité salariale a des répercussions sur l'économie dans son ensemble: que ce soit lorsque des talents prometteurs se retirent du marché du travail parce que leurs compétences ne sont pas rétribuées à leur juste valeur, ou encore les conséquences directes des cotisations des bas revenus sur les caisses de pension. L'égalité salariale et l'égalité économique de manière générale ne sont pas seulement une question d'équité mais sont déterminantes pour garantir l'autonomie financière des femmes. Des mesures pour enfin atteindre l'égalité salariale sont dès lors une priorité pour garantir une sécurité sociale à chacune et à chacun.

Force est de constater que les actions basées sur le volontariat, telles que le Dialogue sur l'égalité des salaires, ont échoué et que des mesures supplémentaires sont désormais nécessaires. Cette vision est par ailleurs partagée par d'autres pays, tel que la Grande-Bretagne où un projet de loi similaire est actuellement en discussion.

C'est pourquoi le Parti socialiste et les Femmes socialistes suisses saluent sur le fonds la démarche du Conseil fédéral, car elle donne un signal fort en vue de la concrétisation de l'égalité salariale.

**Parti socialiste  
suisse  
Femmes socialistes  
suisses**

Spitalgasse 34  
Case postale · 3001 Berne

Téléphone 031 329 69 69  
Téléfax 031 329 69 70

[info@pssuisse.ch](mailto:info@pssuisse.ch)  
[www.pssuisse.ch](http://www.pssuisse.ch)



## Appréciation générale

Si l'avant-projet du Conseil fédéral a pour avantage de lever le tabou des mesures contraignantes, les instruments préconisés risquent de rester largement insuffisants. La seule obligation pour les entreprises de plus de 50 collaboratrices et collaborateurs de procéder à une analyse des salaires régulière et d'en publier les résultats reste trop timide. Si nous pouvons espérer que cela encouragera un certain nombre d'entreprises à rééquilibrer leurs salaires à l'interne et que cela soulagera dans une moindre mesure les femmes concernées, cela n'est pas suffisant. La possibilité pour l'autorité compétente de procéder à des contrôles sur les analyses effectuées<sup>1</sup>, ou l'instauration d'un nouvel instrument pour établir un mécanisme de contrôle des salaires sont autant de mesures nécessaires pour que les entreprises prennent leur responsabilité au sérieux et respectent enfin la Constitution.

Le Plan de mesures en faveur de l'égalité salariale adopté en 2015 par l'Assemblée des Délégué-e-s du PS suisse est toujours d'actualité. De manière générale, les Femmes socialistes et le Parti socialiste suisse formulent les revendications suivantes :

- l'obligation de procéder à des contrôles réguliers des salaires dans toutes les entreprises du privé et du public ;
- la création d'une autorité de contrôle indépendante pour l'égalité salariale ;
- l'instauration de la transparence salariale à l'interne de l'entreprise ;
- l'instauration d'une figure de médiation pour soutenir les personnes concernées, et la création d'un droit d'action collective ;
- le renforcement des approches certificative et judiciaire.

## Sur les propositions de l'avant-projet en détail

De manière générale, les Femmes socialistes et le Parti socialiste suisse formulent les revendications suivantes :

### *Article 13a Obligation d'effectuer une analyse des salaires*

L'obligation d'effectuer une analyse régulière des salaires est une étape incontournable pour éliminer les discriminations salariales : restreindre cette obligation aux seules entreprises de plus de 50 collaborateurs et collaboratrices n'est pas acceptable. Pour les Femmes socialistes et le Parti socialiste suisse, l'obligation de procéder à une analyse régulière des salaires doit concerner toutes les entreprises du privé et du public. Par conséquent, un outil d'analyse adapté aux entreprises de moins de 50 collaborateurs et collaboratrices doit être développé.

Un sondage mené par le Centre patronal montre par ailleurs que la majorité des entreprises y sont favorables : 65% des entreprises de plus de 50 collaborateurs

---

<sup>1</sup> Plusieurs études démontrent que les législations contre les discriminations salariales ont plus d'efficacité lorsque les organes de contrôle disposent de suffisamment de compétences. Voir notamment le rapport INTERFACE et Schär Moser/ Strub.



et collaboratrices et la moitié des entreprises romandes jugeant les contrôles opportuns partagent cet avis. De plus, il est important de relever ici que les réticences émises par le milieu patronal au sujet des charges induites par une analyse périodique sont relativisées par les expériences menées lors de l'utilisation de Logib. Qui plus est, ces charges pourraient être divisées par deux dès la deuxième analyse.

#### *Article 13b Méthode d'analyse des salaires*

L'analyse des salaires doit être effectuée selon une méthode reconnue. Toutefois, il est important que le processus de reconnaissance se base sur des valeurs scientifiques et soit de ce fait mené par l'autorité compétente en collaboration avec des expert-e-s. Il s'agit d'éviter que la reconnaissance des méthodes d'analyse devienne une question politique, c'est pourquoi nous refusons qu'elle incombe au Conseil fédéral.

#### *Article 13c Contrôle de l'analyse des salaires*

Le projet prévoit de contrôler uniquement si l'analyse a bien été effectuée, sans en contrôler les résultats. A nos yeux, le résultat de l'analyse doit aussi obligatoirement faire l'objet d'un contrôle et d'un rapport par l'organe compétent.

#### *Article 13e<sup>bis</sup> Annonce et publication en cas de non-respect des obligations*

La proposition mise en consultation comme variante est à favoriser en tous les cas. Nous pensons toutefois qu'elle est insuffisante en soi, et préconisons l'instauration de sanctions comme c'est habituellement le cas dans le droit suisse. Il est en effet inacceptable que seule la Loi sur l'égalité ne prévoit pas de sanction en cas de non-respect d'un article constitutionnel.

Comme c'est le cas avec la Loi fédérale sur les marchés publics, l'autorité compétente doit avoir la possibilité de vérifier par sondages le respect de l'égalité salariale au sein des entreprises et de prononcer des sanctions en cas de non-respect. Les sanctions prévues doivent obligatoirement être suffisamment élevées pour avoir un effet dissuasif. Elles doivent aussi être concrétisées dans l'ordonnance d'application.

Nous proposons de compléter l'article 13<sup>ebis</sup> de la manière suivante :

*Art. 13ebis (modifié) Annonce, publication et sanctions en cas de non-respect des obligations*

*1 (modifié) Lorsqu'un employeur n'a pas effectué d'analyse des salaires dans le délai prévu ou qu'il ne l'a pas fait contrôler, n'a pas informé les travailleurs ou n'a pas pris de mesures pour procéder à une correction dans le délai imparti, l'organe de contrôle l'annonce à l'autorité compétente.*

*2 (complété) L'autorité compétente (...) prévues aux art. 13a et 13c. Si l'employeur ne respecte pas ses obligations et qu'aucune mesure n'est prise pour éliminer toute discrimination salariale dans le délai imparti, l'autorité compétente ordonne des sanctions supplémentaires, d'ordre pécunier.*

*3. (nouveau) Des contrôles par sondage sont régulièrement menés par l'autorité compétente pour s'assurer du respect de la loi.*



### *Article 13g Information des travailleurs*

La publication du résultat du contrôle de l'analyse des salaires est en soi positive. Toutefois, il nous semble important que l'information soit détaillée et comprenne les mesures de correction prévues lorsque des inégalités salariales sont constatées.

### *Article 17a Disposition transitoire*

Le projet prévoit la possibilité pour le Conseil fédéral de fixer un délai pour la mise en œuvre de la première analyse. Afin d'éviter de retarder encore le respect de l'article constitutionnel tout en laissant la période nécessaire à l'établissement d'une méthode de contrôle adaptées aux entreprises de moins de 50 collaborateurs et collaboratrices, nous préconisons que ce délai soit fixé à 2025.

### *Renforcement du Bureau fédéral de l'égalité*

Afin d'assurer la mise en œuvre de l'égalité salariale, la dotation du Bureau fédéral de l'égalité en compétences et ressources financières nécessaires doit être renforcée.

## **Mesures complémentaires**

La Loi sur l'égalité est très mal connue des autorités politiques et judiciaires. Un accent particulier doit être mis sur la sensibilisation, l'information et la formation des actrices et acteurs concernés.

Par ailleurs, pour enfin mettre un terme à la discrimination salariale dont sont victimes les femmes, il est important de tenir compte du contexte dans lequel ces inégalités apparaissent. Les origines des inégalités salariales sont à chercher dans différents secteurs: les inégalités salariales dont les femmes sont victimes en amont du marché du travail, les conditions prévalant sur ce dernier et les discriminations dont sont victimes les femmes dans le monde du travail rémunéré. C'est pourquoi, des mesures doivent impérativement être prises à différents niveaux, notamment au niveau de la politique familiale et de la reconnaissance du travail dit de *care* :

- une répartition équitable entre travail rémunéré et non rémunéré ;
- une amélioration des mesures pour concilier vies familiale et professionnel ;
- l'introduction d'un congé parental rémunéré ;
- des mesures pour une représentation équilibrée des sexes dans les instances dirigeantes (quotas) ;
- la promotion d'une formation et d'une orientation professionnelle libérées des stéréotypes liés au genre.

Nous souhaitons encore relever ici que, comme le révèle différentes enquêtes et sondages, l'instauration de mesures étatiques pour atteindre enfin l'égalité salariale sont bien accueillies et même attendues par une majorité des entreprises et des citoyennes et citoyens.



C'est pourquoi, bien que nous regrettions que cet avant-projet ne reflète pas l'audace dont avait fait preuve la LEg lors de sa mise en œuvre en 1996, nous percevons positivement la démarche du Conseil fédéral.

En vous remerciant de la bonne considération que vous porterez à notre prise de position, nous vous prions d'agréer, Madame la Conseillère fédérale, Madame, Monsieur, l'assurance de notre haute considération.

Parti socialiste  
suisse

Christian Levrat  
Président

Femmes socialistes suisses

Anita Balz  
Secrétaire centrale FSS

Carsten Schmidt  
Secrétaire politique