



La plateforme pour la promotion de l'égalité salariale

Travail.Suisse



Die Gewerkschaft



Berne, le 1^{er} juin 2023 | communiqué de presse

Après quatre ans d'inefficacité législative sur l'égalité : introduction d'une liste noire contre la discrimination salariale

Les entreprises comptant 100 employé·e·s et plus ont jusqu'au 30 juin 2023 pour s'assurer de l'absence de discrimination salariale entre les femmes et les hommes et pour communiquer les résultats de leur analyse à leur personnel. Il est désormais possible de signaler anonymement les employeurs ne respectant pas cette obligation légale, grâce à un outil de lancement d'alertes. À cet effet, Travail.Suisse et ses fédérations mettent en ligne dès aujourd'hui la « Liste noire contre la discrimination salariale » sur le site RESPECT8-3.CH, contribuant ainsi à la mise en œuvre des analyses de l'égalité des salaires. De telles analyses ne constituent toutefois qu'une première étape nécessaire mais non suffisante pour instaurer l'égalité salariale. Travail.Suisse revendique des mesures efficaces contre la discrimination salariale, tant au niveau politique que dans le cadre du partenariat social.

La différence de salaire inexplicée entre femmes et hommes oscille entre 8 et 9 %. Il s'ensuit que les femmes percevant un salaire moyen subissent un manque à gagner de 9'412 francs par an. voire de 423'540 francs, si l'on extrapole ce chiffre à toute une vie professionnelle. Dans sa version révisée, la loi sur l'égalité (LEg) prévoit pour lutter contre la discrimination salariale que les entreprises de 100 employé·e·s et plus ont jusqu'au 30 juin 2023 pour effectuer une analyse de l'égalité des salaires, pour procéder à sa révision et pour informer du résultat leur personnel. Or aucune sanction n'est prévue pour les employeurs ne se conformant pas à ces exigences égales pourtant très modestes.

Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleuses et travailleurs, et ses fédérations membres ont donc décidé d'inscrire sur une liste noire les entreprises contrevenant à la loi sur l'égalité. Les travailleuses et travailleurs peuvent signaler anonymement les entreprises ne respectant pas leurs obligations légales. Si le soupçon se confirme, l'entreprise restera inscrite sur la liste noire publique jusqu'à ce qu'elle ait corrigé ses manquements. « La liste noire permet de sanctionner les entreprises qui enfreignent la loi et qui à ce jour, n'avaient aucune conséquence négative à craindre », souligne Véronique Rebetez, secrétaire centrale du syndicat Syna. « En veillant à l'exécution efficace des analyses de l'égalité des salaires, nous faisons un pas modeste mais significatif vers une plus grande égalité salariale », renchérit Marcel Bayard du syndicat SCIV.

Expérience à l'appui, c'est dans le cadre du partenariat social que les entreprises prennent des mesures vraiment efficaces pour atteindre l'égalité salariale : « Si l'analyse de l'égalité des salaires a révélé l'existence d'une discrimination, les entreprises doivent adopter des mesures efficaces. Le dialogue des partenaires sociaux constitue ici l'approche correcte », souligne Tanja Brülisauer du syndicat transfair. « Pour parvenir à l'égalité salariale, il s'avère essentiel qu'un maximum d'entreprises et de branches soient soumises à un partenariat social reposant sur des conventions collectives de travail », souligne Davina Fitas du syndicat OCST.

De nouvelles mesures s'imposent au niveau politique pour combattre à grande échelle la discrimination salariale. « La discrimination salariale existe, c'est un fait. L'heure est à une révision de la loi sur l'égalité, afin que les entreprises ne se contentent pas d'analyser leurs salaires mais les corrigent, le cas échéant », déclare Léonore Porchet, vice-présidente de Travail.Suisse. Travail.Suisse et ses fédérations appellent le Parlement à prendre notamment les mesures suivantes :

- Les entreprises contrevenant à la LEg doivent être sanctionnées. Le Conseil national a fait un premier pas dans cette direction à sa session spéciale, et le Conseil des États doit absolument lui emboîter le pas.

- L'actuel « seuil de tolérance » de 5 % doit disparaître. Toutes les entreprises affichant des différences de salaire inexplicables doivent refaire une analyse de l'égalité des salaires.
- L'actuelle clause de caducité (« sunset clause ») de la LEg doit disparaître. Les analyses de l'égalité des salaires doivent se poursuivre au-delà de 2032.
- Les entreprises n'introduisant pas de mesures efficaces pour réduire la discrimination salariale doivent être sanctionnées.

Renseignements

- Thomas Bauer, responsable de la politique économique de Travail.Suisse, 077 421 60 04, bauer@travailsuisse.ch
- Lisa Schädel, responsable de la communication de Travail.Suisse, 079 508 78 25, schaedel@travailsuisse.ch