

## Discrimination salariale – Introduction de la liste noire

Texte du discours de Thomas Bauer, responsable politique économique, Travail.Suisse

**Le premier cycle d'analyse des salaires se termine fin juin. Les entreprises de 100 personnes et plus sont tenues de communiquer à tout leur personnel, d'ici fin juin, la différence de salaire inexplicée entre hommes et femmes dans leur entreprise. Travail.Suisse tire un bilan décevant du premier cycle d'analyses salariales. En même temps, des chances apparaissent pour la suite, qui peuvent conduire à une lutte efficace contre la discrimination salariale entre femmes et hommes. L'application conséquente des analyses salariales en est la condition. C'est pourquoi Travail.Suisse lance aujourd'hui une liste noire des entreprises qui n'ont pas effectué d'analyses salariales malgré l'obligation légale. Nous appelons tous les travailleurs et travailleuses à dénoncer les entreprises qui refusent de se soumettre à l'obligation légale d'analyser les salaires.**

Alors que nous sommes réunis ici pour une conférence de presse, nos fédérations Syna, transfair, SCIV et OCST, de Saint-Gall à Zurich, en passant par Berne, Neuchâtel, le Jura, le Valais, Lausanne, Genève et le Tessin, informent les salarié-e-s de pratiquement toute la Suisse sur l'introduction de la liste noire des discriminations salariales. Ils poursuivront ce travail d'information de manière intensive au cours des prochaines semaines.

De quoi s'agit-il exactement ? En raison de la persistance d'une forte discrimination salariale entre les femmes et les hommes, le Parlement a révisé la loi sur l'égalité. Celle-ci est entrée en vigueur le 1er juillet 2020. Elle prévoit que les entreprises employant 100 personnes ou plus doivent analyser leurs salaires pour déterminer s'il existe une discrimination entre hommes et femmes. Elles doivent effectuer une analyse des salaires, la faire réviser en externe et communiquer les résultats au personnel et aux actionnaires. Les entreprises devaient effectuer l'analyse des salaires au plus tard le 30 juin 2021, faire réviser l'analyse des salaires au plus tard le 30 juin 2022 et communiquer les résultats de l'analyse des salaires aux employé-e-s au plus tard le 30 juin 2023.

Travail.Suisse a lancé son projet RESPECT8.3.CH lors de l'entrée en vigueur de la loi révisée sur l'égalité. Celui-ci consiste, d'une part, en une plateforme sur laquelle les entreprises peuvent s'inscrire sur une liste blanche, pour autant qu'elles respectent les dispositions légales de la loi sur l'égalité. Parallèlement, les syndicats et les associations professionnelles se sont engagés dans le partenariat social pour que les analyses salariales soient effectivement réalisées. D'une part, parce que les entreprises qui ne respectent pas les dispositions légales n'ont actuellement pas à craindre de sanctions et, d'autre part, parce que l'analyse des salaires ne constitue que la première étape de la lutte contre la discrimination salariale. La loi sur l'égalité n'oblige personne à réduire la discrimination salariale, mais seulement à la constater. C'est l'une des faiblesses fondamentales de la LEg révisée. Le partenariat social revêt donc une importance décisive dans la réduction de la discrimination salariale.

Quels sont les enseignements que nous tirons de ce premier cycle d'analyses salariales ? Sur la liste blanche de notre plateforme RESPECT8.3.CH figurent environ 160 entreprises qui respectent la loi sur l'égalité. Elles emploient environ 450'000 personnes et nous ont fait parvenir les résultats de leurs analyses salariales. Nous partons du principe que nous disposons ainsi d'informations sur environ 18% de l'ensemble des salarié.e.s en Suisse dont les salaires doivent être examinés sous l'angle de la discrimination. Il ne s'agit toutefois pas d'un échantillon aléatoire représentatif, mais d'entreprises qui souhaitent s'attaquer activement au problème de la discrimination salariale. Il s'agit en outre majoritairement d'entreprises qui sont intégrées dans un partenariat social. La discrimination salariale constatée devrait donc être nettement moins importante dans les entreprises que nous avons recensées que dans l'ensemble de l'économie.

### **Que montrent ces résultats de la liste blanche et où se situent les problèmes ?**

- Environ 95% des entreprises présentent un écart de salaire inexplicé en défaveur des femmes. La discrimination salariale est donc la norme, même dans les entreprises qui tendent à être exemplaires.
- La différence salariale maximale inexplicée est de 15,7%.
- En moyenne, l'écart salarial inexplicé dans ces entreprises principalement exemplaires est de 3%. Il est donc inférieur aux 8-9% calculés pour l'ensemble de l'économie.

Il convient de garder à l'esprit que seule la discrimination salariale structurelle est prise en compte. La discrimination salariale individuelle devrait donc être nettement plus élevée dans de nombreux cas.

Nous avons également constaté les problèmes suivants :

- Dans de nombreuses entreprises, la communication de l'écart salarial inexplicé est souvent incomplète et enjolivée. Les entreprises se contentent souvent d'indiquer qu'elles n'ont pas constaté d'écart salarial inexplicé supérieur au seuil de tolérance. Les chiffres concrets sont rarement mentionnés.
- Les analyses salariales ont été en partie réalisées par la même entreprise que la révision de l'analyse salariale. Cela n'est pas autorisé par la loi et montre que les dispositions légales sont utilisées abusivement pour faire du commerce. Les entreprises qui ont fait effectuer l'analyse et la révision par la même entreprise n'ont pas été inscrites sur la liste blanche.
- En particulier, la révision des analyses salariales a été effectuée en partie par des entreprises qui, du point de vue de Travail.Suisse, ne sont pas habilitées à le faire.
- En raison des dispositions légales, il n'est pas clair qui doit effectuer à nouveau les analyses salariales lors d'un prochain cycle. Le seuil de tolérance de 5% est-il applicable ? Pour l'instant, cela n'est absolument pas clair.

La conclusion de Travail.Suisse sur la mise en œuvre à ce jour de la loi révisée sur l'égalité peut être résumée comme suit :

- Les entreprises exemplaires qui prennent au sérieux le problème de la discrimination salariale utilisent les analyses de salaires comme incitation à la réduire. L'instrument des analyses de salaires leur sert de base pour améliorer la situation salariale des femmes.
- Les entreprises qui n'ont pas de motivation propre à réduire la discrimination salariale peuvent sans problème utiliser les analyses de salaires pour dissimuler les différences salariales inexplicées. Au contraire, les analyses sont parfois utilisées comme du pur marketing. Les raisons en sont notamment
  - le seuil de tolérance de 5%,

- o les règles peu claires en matière de communication
- o l'absence de sanctions en cas de non-exécution de l'analyse ; et
- o une absence d'obligation de prendre des mesures en cas d'existence d'une discrimination salariale.

Travail.Suisse considère l'analyse des salaires comme une première étape nécessaire, mais pas suffisante, pour réduire la discrimination salariale. La liste noire a pour but de repérer les entreprises qui ne respectent pas l'obligation légale d'effectuer l'analyse et de publier leurs noms. Nous pouvons ainsi faire pression pour que cette première étape nécessaire soit effectivement mise en œuvre.

### **Comment fonctionne concrètement la liste noire ?**

Le personnel des entreprises de 100 personnes ou plus sont rendus attentifs à la liste noire par différents canaux. Cela se fait dans le cadre du travail normal des syndicats et des associations professionnelles, par des stands, des actions de flyers, les médias sociaux, etc. Les travailleurs et travailleuses qui n'ont pas encore été informés des résultats des analyses salariales ont la possibilité de nous signaler leur entreprise de manière anonyme. Pour ce faire, ils ont trois possibilités :

1. Ils peuvent signaler leur entreprise via un outil de whistleblowing sur notre site.
2. Ils peuvent nous écrire à l'aide du dépliant.
3. Ils peuvent nous signaler l'entreprise par téléphone.

Nous pouvons ainsi garantir un anonymat total. Il ne sera pas non plus possible d'obtenir des noms via notre site web, car nous ne collectons pas de noms ou d'adresses e-mail. Il va de soi que les saisies correspondantes ne doivent pas être effectuées à partir d'un ordinateur de l'entreprise. La protection des données est encore mieux garantie par la voie postale et le contact téléphonique.

Ensuite, nous confronterons les entreprises signalées au reproche d'avoir enfreint la loi en vigueur. Si l'entreprise peut démontrer qu'elle a respecté la LEg, nous supprimerons l'annonce - l'entreprise ne figurera à aucun moment sur la liste noire. Si l'entreprise n'a pas fait l'analyse des salaires, la révision et la communication - ou ne souhaite pas nous fournir les informations correspondantes - l'entreprise figurera sur la liste noire jusqu'à ce qu'elle ait corrigé son manquement. Nous informerons les employés des entreprises concernées de la faute commise et d'autres mesures seront envisagées.

Nous sommes convaincus qu'avec notre liste noire, nous pouvons inciter les entreprises à effectuer et à communiquer correctement les analyses de salaires. Nous pouvons ainsi faire un petit pas, mais très concret et constructif, dans la bonne direction.

Nous avons toujours dit que ces analyses salariales et leur communication, telles qu'elles sont définies dans la LEg, sont nécessaires mais pas suffisantes. Mes collègues feront de plus amples commentaires sur les autres mesures et sur les voies praticables dans le cadre du partenariat social et par la voie légale.