

### **Appel au nouveau parlement : révisez sérieusement la loi sur l'égalité !**

La loi sur l'égalité entre femmes et hommes LEG comprend de nombreuses lacunes. En juillet 2020, la dernière révision a introduit l'obligation – pour les plus grosses entreprises – de vérifier qu'il n'y a pas de discrimination salariale systématique du fait du genre parmi les membres de son personnel. Cette révision au rabais concerne moins de 1% des entreprises en Suisse (5'400 entreprises dès 100 employé·e·s) et moins de la moitié des travailleurs et travailleuses, alors que la discrimination salariale sévit surtout dans les petites et moyennes entreprises. Pire, cette obligation partielle va disparaître automatiquement de la loi en 2032. L'exercice se résume ainsi : le parlement a réalisé un exercice alibi et il a choisi un instrument inefficace qui n'oblige que les entreprises qui sont déjà de « bons élèves ». C'est aussi ce que nous enseigne le projet lancé par Travail.Suisse et ses organisations membres RESPECT8-3.CH : la grande partie des entreprises qui ont réalisé l'analyse et qui sont inscrites sur sa liste blanche sont de bons élèves.

Mais il y a un problème de taille : contrairement à ce que prescrit la loi, l'administration fédérale a introduit un « seuil de tolérance » de 5%. Une inégalité salariale inexplicquée jusqu'à 5% est aujourd'hui considérée comme acceptable. Introduit au lancement de l'outil d'analyse Logib il y a vingt ans, ce seuil n'a plus de raison d'être. Tolérer la discrimination salariale est intolérable, car les chiffres montrent que la discrimination salariale augmente régulièrement au fil du temps. Elle représente en 2020 presque la moitié de toutes les inégalités mesurées (47,8%). Ainsi, chaque année, près de 8 milliards de francs manquent dans le porte-monnaie des travailleuses.

La loi sur l'égalité ne prévoit pas de contrôles étatiques, ni de sanctions, pourtant indispensables pour rendre toute loi efficace. Elle ne dit rien des mesures à prendre par les entreprises pour venir à bout d'une discrimination salariale constatée. Travail.Suisse demande que ces mesures soient convenues en collaboration avec les syndicats dans le partenariat social.

Enfin, la loi exige des victimes de harcèlement sexuel et des personnes discriminées à l'embauche en raison de leur sexe qu'elles prouvent la discrimination dont elles ont souffert, ce qui leur est quasiment impossible.

Travail.Suisse appelle le futur parlement à combler les lacunes de la loi sur l'égalité en y introduisant :

- L'analyse obligatoire de l'égalité salariale pérenne pour combattre toute discrimination salariale.
- L'analyse de l'égalité salariale pour toutes les entreprises dès 50 employé·e·s.
- La suppression du seuil de tolérance, conformément à la Constitution.
- Des contrôles de l'obligation d'analyse de l'égalité salariale par une autorité étatique, ainsi que des sanctions.
- Des mesures obligatoires négociées dans le cadre du partenariat social pour éliminer une discrimination salariale constatée.
- Un allègement du fardeau de la preuve pour les victimes de harcèlement sexuel et de discrimination à l'embauche.