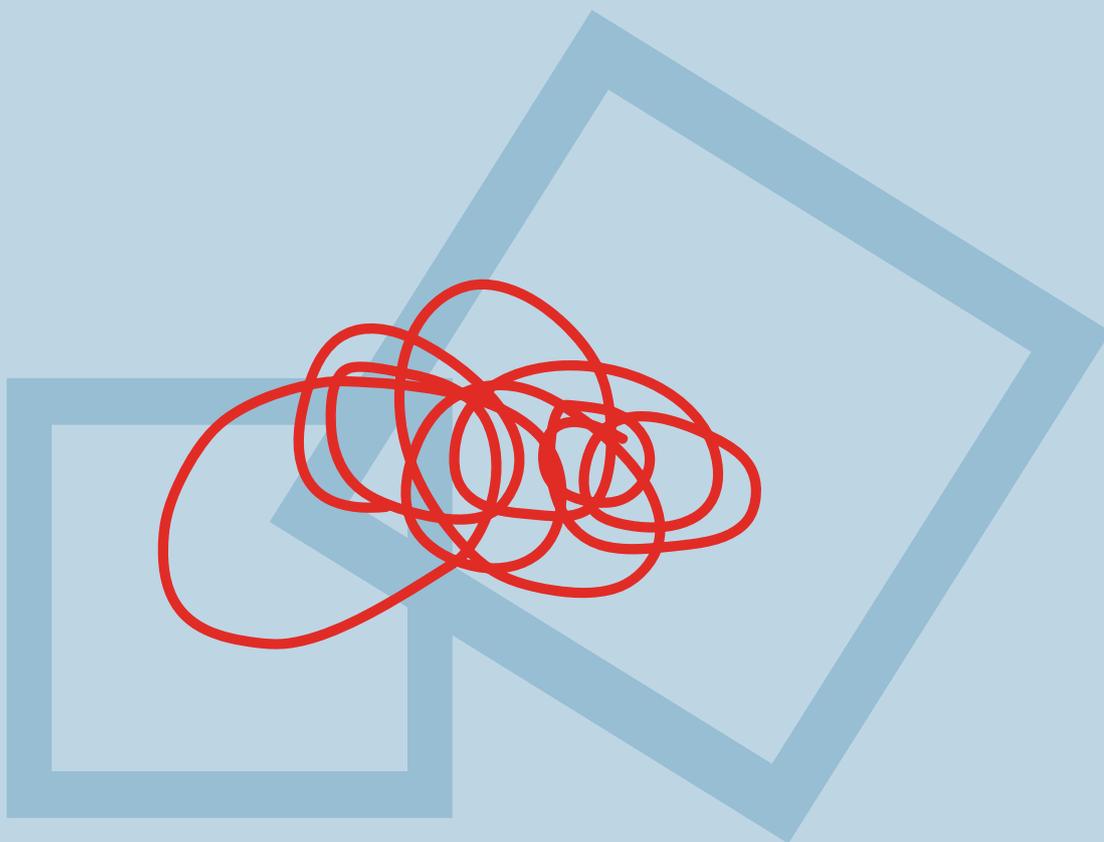


Évaluation

Analyses des salaires dans la loi sur l'égalité

Évaluation de la mise en œuvre à l'aide
du projet RESPECT8-3.CH



Berne, le 8 mars 2024

Table des matières

| | | |
|----------|---|-----------|
| A | En bref | 2 |
| B | Introduction – analyses des salaires dans la loi sur l'égalité | 2 |
| C | Projet RESPECT8-3.CH | 3 |
| D | Évaluation | 3 |
| 1 | L'analyse – très peu d'entreprises et une minorité des employé·e·s | 4 |
| 2 | La révision – attention aux activités présentant des conflits d'intérêts | 9 |
| 3 | La communication – entre réticence et tromperie | 12 |
| 4 | Répétition de l'analyse – la grande inconnue | 14 |
| 5 | Contrôles du respect de la loi – toujours rien de concret | 16 |
| 6 | Adaptation des salaires – l'exception | 18 |
| E | Conclusion – il est nécessaire et urgent de réviser la loi | 19 |

Contact

Thomas Bauer, Dr. rer. pol.
Responsable de la politique économique | Responsable de projet RESPECT8-3.CH
031 370 21 11 | 077 421 60 04
bauer@travailsuisse.ch

Valérie Borioli Sandoz
Responsable de la politique de l'égalité
031 370 21 11 | 079 598 06 37
borioli@travailsuisse.ch

Selina Suter
Collaboratrice scientifique
031 370 21 11
suter@travailsuisse.ch

A En bref

La loi révisée sur l'égalité (LEg) est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2020. Depuis cette date, les entreprises comptant au moins 100 employé-e-s doivent passer au crible leurs salaires, afin de s'assurer de l'absence d'un écart salarial inexplicé entre femmes et hommes. Travail.Suisse et ses fédérations ont d'emblée accompagné la mise en œuvre de la loi, dans le cadre d'un projet intitulé RESPECT8-3.CH.

Depuis le 1^{er} juillet 2021, le nom des entreprises ayant procédé à l'analyse de l'égalité des salaires conformément à la loi est publié sur une « liste blanche », dans le cadre de ce projet. À la fin du mois de février 2024, 187 entreprises comptant au total 500 000 employé-e-s avaient ainsi été inscrites sur cette liste blanche, après examen des documents correspondants.

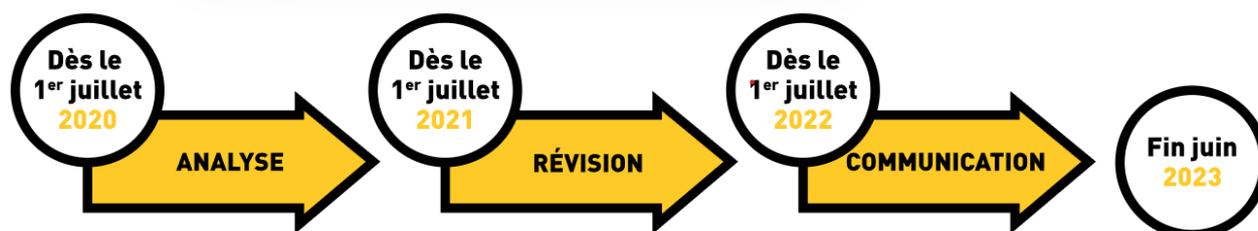
En outre, Travail.Suisse a évalué le processus d'analyse de l'égalité des salaires, sur la base des documents reçus des entreprises ayant demandé à figurer sur sa liste blanche.

Il ressort de la présente évaluation que la loi sur l'égalité présente de graves lacunes à chacune des trois étapes définies, soit l'analyse, la révision et la communication des résultats. Une révision de loi s'impose par conséquent aux yeux de Travail.Suisse.

Depuis le 1^{er} juillet 2023, RESPECT8-3.CH tient aussi une « liste noire ». Un outil de lancement d'alerte permet aux employé-e-s de dénoncer les entreprises qui n'auraient pas procédé aux analyses de l'égalité des salaires prévues. Travail.Suisse vérifie à chaque fois les annonces reçues avec ses fédérations, puis inscrit les entreprises fautives sur une liste noire.

B Introduction – analyses des salaires dans la loi sur l'égalité

La loi sur l'égalité prévoit que les entreprises qui comptent au moins 100 employé-e-s doivent vérifier leurs salaires afin d'identifier d'éventuelles différences inexplicées (discrimination). Il leur incombe d'effectuer une analyse de l'égalité des salaires, de la faire réviser et d'en communiquer les résultats tant à leurs employé-e-s qu'à leurs actionnaires. Concrètement, il fallait procéder à une analyse entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 juin 2021, puis la faire vérifier jusqu'au 30 juin 2022. Les entreprises avaient alors jusqu'au 30 juin 2023 pour communiquer à leurs employé-e-s les résultats de leur analyse de l'égalité des salaires.



Cette première analyse doit être répétée après quatre ans. Les entreprises sont toutefois dispensées de la répéter si elles respectent déjà l'égalité salariale, sur la base de la première analyse effectuée.

Aucun contrôle n'est prévu de la part de la Confédération afin de surveiller la mise en œuvre des analyses des salaires, et donc de la loi sur l'égalité. Les résultats des analyses ne sont pas publiés et ne doivent pas non plus être remis à la Confédération, à titre de preuve de conformité à la loi.

C Projet RESPECT8-3.CH

Travail.Suisse s'est donné pour but d'accompagner et de contrôler dès le premier jour la mise en œuvre des analyses de l'égalité des salaires. Le projet RESPECT8-3.CH a ainsi vu le jour le 1^{er} juillet 2020¹. Dans ce contexte, une liste blanche a été conçue afin d'encourager les entreprises à respecter les prescriptions de la loi sur l'égalité. Pour apparaître sur cette liste publique², il faut respecter les dispositions de la loi. Jusqu'à présent, on y trouve 187 entreprises employant 500 000 personnes. Travail.Suisse et ses fédérations ont vérifié la conformité à la loi, au stade de la réalisation des analyses de l'égalité des salaires. Les entreprises n'ayant pas mis en œuvre les dispositions légales dans les règles n'ont pas été inscrites sur la liste blanche.

Les activités liées à la liste blanche ont permis à Travail.Suisse et à ses fédérations d'acquérir une vaste expérience et des connaissances approfondies de la mise en œuvre des analyses de l'égalité des salaires. Le projet repose en effet sur une grande quantité de données qui ne sont pas librement accessibles au public et dont le traitement est soumis à une stricte confidentialité.

Dans le cadre du partenariat social, les syndicats et les associations du personnel ont procédé à des révisions des analyses effectuées. Il a par ailleurs été ponctuellement possible de mettre en place, dans certaines entreprises, des processus d'adaptation des salaires visant à réduire les discriminations salariales existantes.

La liste noire a été introduite le 1^{er} juillet 2023³. Un outil de lancement d'alerte permet aux employé·e·s de dénoncer les entreprises qui n'auraient pas procédé aux analyses de l'égalité des salaires prévues. Travail.Suisse a d'ores et déjà reçu et examiné au cas par cas une centaine d'alertes.

D Évaluation

Les données de près de 200 entreprises comptant au total 500 000 employé·e·s sont parvenues à Travail.Suisse, qui dispose ainsi d'une véritable mine d'informations entre les analyses effectuées, les rapports de révision et les communications faites aux employé·e·s. On y voit bien les problèmes et les défis que pose la mise en œuvre des analyses de l'égalité des salaires prévues dans la LEg. L'évaluation actuelle repose sur les données des entreprises ayant demandé – avec succès ou non – à figurer sur la liste blanche.

Dans sa structure, la présente évaluation suit le déroulement prescrit par la loi pour les analyses de l'égalité des salaires. Avec l'analyse au début, puis la révision, la communication et, le cas échéant, la répétition de l'analyse. Il y est encore question des expériences faites par Travail.Suisse, qu'il s'agisse de l'absence de contrôle de la loi ou des ajustements salariaux potentiels.

¹ Le 8 mars est la journée internationale des femmes, tandis que l'art. 8, al. 3 de la Constitution fédérale pourvoit à l'égalité de droit et de fait entre l'homme et la femme et inscrit dans la loi le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.

² www.respect8-3.ch/liste-blanche

³ www.respect8-3.ch/liste-noire

1 L'analyse – très peu d'entreprises et une minorité d'employé·e·s

Art. 13a Obligation d'effectuer une analyse

¹ Les employeurs qui occupent un effectif d'au moins 100 travailleurs au début d'une année effectuent à l'interne une analyse de l'égalité des salaires pour cette même année. Les apprentis ne sont pas comptabilisés dans cet effectif.

L'art. 13a LEg prévoit que les employeurs comptant 100 employé·e·s et plus en début d'année sont tenus d'effectuer une analyse de l'égalité des salaires.

La Suisse compte 609 518 entreprises, dont 604 389 ayant moins de 100 employé·e·s (source : OFS Statent 2021). Autrement dit, moins d'une entreprise sur cent (0,84 %) doit procéder à l'analyse de ses salaires. Il s'ensuit que la grande majorité des entreprises helvétiques ne sont pas concernées par ce genre d'analyse et que la question de l'égalité salariale entre femmes et hommes ne figure pas à leur ordre du jour, à moins que l'entreprise ait elle-même décidé de s'engager sur ce terrain ou que la discussion ait été lancée dans le cadre du partenariat social.

Les 0,84 % des entreprises comptant au moins 100 employé·e·s occupent 44 % des travailleuses et travailleurs de Suisse. De ce fait, moins d'un salaire suisse sur deux est examiné dans l'optique de détecter des écarts de salaire inexpliqués entre femmes et hommes.

Recommandations

- Les analyses de l'égalité des salaires effectuées en Suisse portent sur moins de la moitié des employé·e·s. Il faudrait par conséquent les rendre obligatoires dans toute entreprise comptant au moins 50 employé·e·s.
- La Confédération mettra en place des incitations ciblées afin que les entreprises de moins de 50 employé·e·s effectuent de leur plein gré des analyses de l'égalité des salaires. Les conditions techniques sont déjà en place, avec l'outil d'analyse Logib module 2.

a. Méthodes – pas de prolifération mais une transparence limitée

Art. 13c Méthode d'analyse

¹ L'analyse de l'égalité des salaires est effectuée selon une méthode scientifique et conforme au droit.

² La Confédération met gratuitement à la disposition des employeurs un outil d'analyse standard.

La plupart des entreprises pour lesquelles Travail.Suisse dispose de données se sont servies de l'outil d'analyse standard Logib 1 développé par la Confédération (75 %). Seule une minorité d'entre elles (25 %) ont recouru à d'autres outils d'analyse. Dans le cas de Logib, le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) a démontré qu'il s'agissait d'une méthode scientifique et conforme au droit.

Quant aux autres outils d'analyse, ils sont généralement loin d'offrir la même lisibilité et s'avèrent d'autant moins transparents, qu'il s'agisse de la méthode utilisée ou du mode de présentation des résultats, pour les entreprises ainsi que pour les employé-e-s et leurs représentations. À moins de bien maîtriser les méthodes statistiques, il est souvent difficile d'évaluer les analyses qui n'ont pas été réalisées avec Logib.

Exemple⁴

- L'entreprise QQ a mené une analyse de l'égalité des salaires, qui comprend différentes valeurs statistiques, des graphiques et le résultat de l'analyse de régression.
- Quatre variables explicatives sont utilisées dans le modèle de régression multiple, qui explique 80 % des écarts.
- La méthode utilisée et les résultats sont décrits dans l'analyse en cinq phrases seulement. En principe, l'analyse de régression multiple utilisée est une méthode standard. Mais son application au cas d'espèce est discutable (choix des variables explicatives, etc.).
- Le mode de présentation et la traçabilité de la méthode utilisée ne permettent qu'aux personnes ayant suivi une formation statistique de lire et d'évaluer les résultats obtenus.
- Dans le tableau des résultats, l'estimation du sexe comme variable explicative est légèrement supérieure à 5 %. L'analyse indique toutefois un effet lié au sexe légèrement en deçà de 5 %, et donc inférieur au seuil de tolérance.
- L'entreprise interprète l'analyse comme s'il n'y avait pas de différence salariale inexplicée dans son effectif d'employé-e-s et communique dans ce sens.

Recommandations

- Même dans les cas où d'autres méthodes sont utilisées, la présentation des résultats devrait s'inspirer de celle de Logib, avec son système de feux de signalisation et sa terminologie de l'effet lié au sexe. Les résultats seront ainsi transparents, compréhensibles et plus faciles à lire. Logib facilite les comparaisons entre entreprises. Du fait de sa large diffusion et au vu des discussions méthodologiques menées et des perfectionnements apportés à Logib, cette méthode a atteint un haut niveau de sophistication et présente un degré de confiance acceptable. Enfin, l'aperçu des résultats devrait indiquer clairement si l'analyse doit être répétée.
- Le BFEG devrait établir une liste exhaustive des méthodes autorisées, afin de garantir que la méthode utilisée réponde à des normes scientifiques élevées et soit conforme au droit au sens de la LEg.

⁴ Tous les exemples cités sont véridiques et proviennent de l'expérience acquise dans le cadre du projet RESPECT8-3.CH.

b. Dispenses – superflues, opaques et nuisibles

Art. 13b Dispense de l'obligation d'effectuer une analyse

Est dispensé d'effectuer une analyse de l'égalité des salaires l'employeur :

- a. qui fait l'objet d'un contrôle du respect de l'égalité des salaires dans le cadre d'une procédure d'attribution d'un marché public ;
- b. qui fait l'objet d'un tel contrôle dans le cadre d'une demande d'octroi de subventions, ou
- c. qui a déjà fait l'objet d'un tel contrôle et qui a démontré qu'il satisfaisait aux exigences, pour autant que le mois de référence dudit contrôle ne remonte pas à plus de quatre ans.

L'art. 13b LEg prévoit des dispenses de l'obligation d'effectuer une analyse. Sont avant tout concernées les entreprises qui font l'objet de contrôles du respect de l'égalité des salaires dans le cadre de procédures d'attribution de marchés publics. Ces entreprises ne sont pas non plus tenues de communiquer à leurs employé-e-s les résultats des contrôles effectués.

Exemple

- L'entreprise T est soumise à l'art. 13b LEg. Elle a effectué en 2018 une analyse de l'égalité des salaires. Les dispositions légales sont ainsi respectées. Rien n'a jamais été communiqué aux employé-e-s à propos de cette analyse. L'entreprise n'a pas enfreint la loi en agissant de la sorte.
- L'entreprise T fait l'objet d'une dénonciation à Travail.Suisse, via l'outil de lancement d'alerte, en vue de son inscription sur une liste noire, de la part d'employé-e-s n'ayant jamais reçu la moindre information concernant le respect de l'égalité salariale, soit à propos de l'analyse effectuée.
- Après l'intervention de Travail.Suisse, les employé-e-s reçoivent de l'entreprise la communication souhaitée.
- Les résultats de l'entreprise ne sont plus actuels, plus de cinq années s'étant écoulées depuis l'analyse. Il n'est toutefois pas prévu de répéter l'analyse.

Il n'est guère possible de vérifier le respect de la loi sur l'égalité, s'il faut encore déterminer si une entreprise est réellement en possession d'une dispense au sens de l'art. 13b. Une telle entreprise devrait avoir l'obligation de publier ses flux de paiements ou ses contrats.

Exemple

- L'entreprise W n'a jamais communiqué à ses employé-e-s les résultats d'une quelconque analyse de l'égalité des salaires.
- Elle déclare être soumise à l'art. 13b LEg et agir conformément à la loi.
- Il n'est guère possible aux employé-e-s de vérifier cette affirmation.
- On ne sait donc pas si cette entreprise se comporte conformément à la loi.

Recommandations

- Les entreprises soumises à la réglementation sur les marchés publics ne devraient pas être dispensées d'effectuer une analyse de l'égalité des salaires.
- L'analyse devrait être effectuée dans ces entreprises aux mêmes conditions et avec les mêmes exigences en matière de révision et de communication que dans toutes les autres entreprises.

c. Seuil de tolérance – trompeur, mal compris et injustifiable

Le seuil de tolérance n'apparaît dans aucune loi ni ordonnance.

Un seuil de tolérance de 5 % était en place jusqu'à la fin de l'année 2023 pour l'évaluation des résultats de l'analyse sur l'égalité des salaires⁵. De telles analyses constatent d'une part si la différence salariale diverge de façon statistiquement significative de zéro et, d'autre part, si la valeur de l'écart éventuel est significativement différente du seuil de tolérance de 5 %. Outre que sans connaissances statistiques il est très difficile de comprendre la méthode utilisée et les résultats qui en découlent, les données sont susceptibles d'être interprétées et communiquées de différentes manières.

Exemple

- L'entreprise S affiche une différence salariale inexpliquée supérieure à 5 %. La différence salariale inexpliquée diverge certes de façon statistiquement significative de zéro. Mais le résultat n'est pas significativement différent du seuil de tolérance de 5 %.
- Les résultats de Logib mentionnent la présence d'un « effet lié au sexe ».
- L'entreprise communique à ses employé-e-s que le seuil de tolérance n'a pas été dépassé.
- L'entreprise n'a pas l'intention de répéter l'opération et d'effectuer une deuxième analyse.

Les entreprises qui se sont annoncées pour figurer sur la liste blanche de RESPECT8-3.CH ont beau afficher souvent de grosses différences de salaire inexpliquées, il n'a pas été possible à Travail.Suisse d'y voir un effet lié au sexe à caractère discriminatoire, en raison du seuil de tolérance en place. Ainsi, la différence salariale est de 5 % voire davantage dans 13 % des cas de la liste blanche, et elle oscille entre 2,5 et 4,9 % dans 24 % des cas.

Ce n'est pas tout : les autres méthodes d'analyse ont eu tendance à profiter du seuil de tolérance et à assimiler une différence salariale statistiquement significative mais inférieure à 5 % au respect de l'égalité salariale. Le seuil de tolérance a donc souvent été interprété de manière erronée. Quant à l'outil d'analyse standard Logib, le seuil de tolérance de 5 % s'y réfère au niveau de significativité de l'analyse statistique et non, comme on le pense souvent à tort, au niveau en pourcentage de l'inégalité salariale acceptable.

Le seuil de tolérance a ainsi amené à juger acceptable l'inégalité salariale présente dans les entreprises même dans les cas où la discrimination salariale structurelle affichait une valeur élevée.

⁵ Les marchés publics parlent désormais d'une « valeur limite » de 5 %. Une nouvelle valeur cible facultative de 2,5 % est désormais établie pour les entreprises hors du contexte des marchés publics.

Exemple

- L'entreprise U affiche une différence salariale inexpliquée de 4,9 %.
- L'analyse qui n'a pas été effectuée avec l'outil Logib signale sans donner de précisions que la valeur trouvée est inférieure au seuil de tolérance de 5 %.
- L'entreprise applique à tort le seuil de tolérance à la différence salariale inexpliquée, alors qu'il correspond au niveau de significativité de l'analyse statistique. À partir de là, elle interprète sa discrimination salariale de 4,9 % comme tolérable, puisqu'elle est située en deçà du seuil de tolérance de 5 %.
- Il est dit dans la communication adressée aux employé-e-s que l'analyse de l'égalité des salaires n'a pas révélé de discrimination sexospécifique.
- L'entreprise ne prévoit pas de répéter l'analyse.

Ainsi, l'appréciation du caractère significatif de la différence salariale inexpliquée dépend dans une large mesure du seuil de tolérance, qui est dès lors un enjeu décisif. Alors même que méthodologiquement parlant, il n'a guère de justification⁶.

Recommandations

- L'introduction d'une « valeur cible facultative » de 2,5 % au lieu du seuil de tolérance de 5 % pour les entreprises hors du contexte des marchés publics constitue un premier pas dans la bonne direction.
- Dans un second temps, le seuil de tolérance devrait être ramené à zéro. Il doit son origine aux marchés publics et visait à tenir compte du manque de précision des résultats. Or depuis l'introduction de Logib, la méthode de calcul a fait d'énormes progrès et les imprécisions n'ont plus qu'un impact minime. Vingt ans après l'introduction de l'outil Logib, une valeur seuil a perdu sa raison d'être. Lors de l'évaluation des résultats, il s'agit essentiellement de savoir si la différence salariale inexpliquée est significativement différente de zéro. Un seuil de tolérance ou une « valeur cible facultative » amènent les entreprises à prendre à la légère les résultats obtenus, tout en leur permettant de les embellir ou de les falsifier en les communiquant à leurs employé-e-s.
- Un système simple de questions-réponses améliorerait encore la lisibilité des résultats de Logib. Ce serait surtout utile pour les entreprises de moyenne taille, dont les services du personnel disposent de ressources bien moindres que les grandes entreprises. De telles questions seraient par exemple ainsi formulées : la différence salariale inexpliquée est élevée dans notre entreprise, mais les feux de signalisation sont au vert/à l'orange. Comment faut-il le comprendre ? Devons-nous répéter l'analyse de l'égalité des salaires ?

⁶ Chavez-Juarez F. et Graf R. (2021) : « Réflexion empirique sur le seuil de tolérance utilisé lors des contrôles de l'égalité salariale », étude réalisée sur mandat du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes du canton de Vaud, Lausanne ou Bureau BASS (2023) : « Récapitulation des bases du seuil de tolérance dans les analyses de l'égalité salariale avec l'outil d'analyse standard Logib », étude réalisée sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), Berne, 9 janvier 2023.

2 La révision – attention aux activités présentant des conflits d'intérêts

a. Mise en œuvre – entreprises de certification contribuant à l'égalité

Art. 13d Vérification de l'analyse

¹ Les employeurs soumis au code des obligations font vérifier leur analyse de l'égalité des salaires par un organe indépendant. Ils peuvent faire appel, au choix :

- a. à une entreprise de révision agréée au sens de la loi du 16 décembre 2005 sur la surveillance de la révision ;
- b. à une organisation au sens de l'art. 7 ou à une représentation des travailleurs au sens de la loi du 17 décembre 1993 sur la participation.

L'art. 13d L'Eg prévoit que la vérification des analyses de l'égalité des salaires doit être faite par un organe indépendant. Selon la loi il peut s'agir d'une entreprise de révision agréée, d'une organisation au sens de l'art. 7 L'Eg ou d'une représentation des travailleurs au sens de la loi sur la participation.

Art. 7 Qualité pour agir des organisations

¹ Les organisations qui sont constituées depuis deux ans au moins et qui ont pour tâche, en vertu de leurs statuts, de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes ou de défendre les intérêts des travailleurs ont qualité pour agir en leur propre nom en vue de faire constater une discrimination, lorsqu'il paraît vraisemblable que l'issue du procès affectera un nombre considérable de rapports de travail.

Exemple (révision effectuée par une représentation des travailleurs)

- Dans les fédérations affiliées à Travail.Suisse, différentes personnes ont été formées pour réviser les analyses de l'égalité des salaires.
- Ce sont principalement des entreprises de moyenne taille qui ont retenu l'offre de faire réviser leurs analyses par des représentations des travailleurs. Les grandes entreprises s'adressent en règle générale à des entreprises de révision avec lesquelles elles collaborent déjà.
- Dans le cadre d'un partenariat social existant ou potentiel, la révision de l'analyse de l'égalité des salaires a parfois permis d'aborder la question de la discrimination salariale et de mener de premières discussions à ce sujet.

La définition des organisations figurant à l'art. 7 LEg laisse manifestement une certaine marge d'interprétation. Selon une expertise juridique, les entreprises de certification font partie des organisations ayant pour tâche, en vertu de leurs statuts, de promouvoir l'égalité entre femmes et hommes ou de défendre les intérêts des travailleurs. Alors même qu'il existe en pareil cas un flagrant conflit d'intérêts.

Exemple

- Travail.Suisse a connaissance d'une brève expertise juridique de 2020 attestant qu'une entreprise de certification peut être une entreprise au sens de l'art. 7 LEg.
- Selon cette expertise juridique, l'entreprise de certification remplit les critères d'une organisation au sens de l'art. 7 LEg, ses statuts prévoyant qu'elle promeut l'équité et la comparabilité en matière de rémunération.
- L'opinion exprimée dans cette expertise juridique ne correspond pas à la volonté du Parlement qui, dans cette disposition, visait à permettre aussi bien aux entreprises de révision, aux représentations des travailleurs (syndicats, associations du personnel) qu'aux organisations féminines et masculines de vérifier les analyses de l'égalité des salaires.
- Sur la base de cette expertise, une entreprise de certification n'étant pas agréée comme entreprise de révision a révisé selon ses propres dires plusieurs centaines d'analyses de l'égalité des salaires. Travail.Suisse a connaissance de plusieurs cas concernés.

Recommandations

- Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) dressera une liste exhaustive des organisations réputées être des organisations au sens de l'art. 7 LEg.
- Les demandes des organisations désireuses de figurer sur la liste seront examinées et approuvées ou refusées, selon le résultat de l'évaluation.
- Les révisions effectuées dans le cadre du partenariat social ont fait leurs preuves en tant qu'option. Encore faut-il que les syndicats et les associations du personnel possèdent les compétences nécessaires. Les possibilités de formation étaient suffisantes en 2020. Leur reconduction dépendra étroitement des développements politiques à venir, et notamment du nombre d'entreprises qui répéteront à l'avenir l'analyse de l'égalité des salaires.
- Il faut renforcer, dans le processus d'analyse de l'égalité des salaires, la prise en compte des partenaires sociaux, qui constituent les acteurs déterminants pour la fixation et l'évolution des salaires.

b. Forfait complet– analyse, révision et certificat d'une seule et même source

Les organisations ne sont pas habilitées à effectuer dans une entreprise tant l'analyse de l'égalité des salaires que la révision correspondante. L'analyse et la révision doivent être menées par des organes indépendants. Dans le cas de l'analyse de l'égalité des salaires, il s'agit d'un audit effectué en vertu d'une loi spéciale (art. 2, let. a, LSR). L'indépendance des réviseurs doit par conséquent être préservée et n'être ni restreinte dans les faits, ni en apparence (art. 728, al. 1 et art. 729, al. 1, CO).

Cela dit, un modèle d'affaires apparu dès l'année 2020 ne répond pas aux exigences d'indépendance des audits portant sur les analyses de l'égalité des salaires. Entre-temps, la vente de forfaits complets, où les entreprises obtiennent tout à la fois une analyse, une révision et un certificat, est une pratique répandue.

Exemple

- L'entreprise de certification XZ propose aux entreprises un forfait complet pour leur analyse de l'égalité des salaires.
- Ce forfait comprend l'analyse, sa révision ainsi qu'un certificat attestant de la rémunération équitable des employé·e·s, délivré dans tous les cas.
- L'entreprise de certification n'est pas une entreprise de révision. Or des indices montrent qu'elle a mené tant l'analyse que la révision. Elle n'a donc pas fait preuve, au stade de la vérification de l'analyse, de l'indépendance exigée des réviseurs.
- Le forfait complet permet de faire bonne figure, alors qu'il n'est probablement pas conforme au droit dans plusieurs domaines.
- Le certificat donne en outre l'impression que l'égalité salariale est respectée, alors que le processus n'a été effectué conformément à la loi que dans le meilleur des cas.
- Dans un cas connu de Travail.Suisse, l'entreprise s'est limitée à communiquer qu'elle avait obtenu le certificat et les employé·e·s n'ont pas eu accès aux résultats effectifs de l'analyse.

Recommandations

- Afin que les analyses prévues dans la LEg soient mises en œuvre conformément au droit, le législateur ne devrait pas reconnaître les forfaits incluant l'analyse, la révision et la communication (certificat).
- Il ne faudrait plus autoriser les certificats n'indiquant pas les informations essentielles de l'analyse. Soit au moins l'ampleur de la différence salariale inexpliquée liée au sexe, l'écart de salaire entre les hommes et les femmes dans l'entreprise, le mois de référence et le nombre d'employé·e·s pris en compte dans l'analyse.
- Le BFEG encouragera l'uniformisation des certificats, dans le but d'établir un seul certificat ou label. Il faudra respecter des normes transparentes en vue de l'obtention de ce certificat ou label. En outre, seules les entreprises qui de fait ne présentent pas de discrimination salariale effective pourront être certifiées.

3 La communication – entre réticence et tromperie

Art. 13g Information des travailleurs

Les employeurs informent les travailleurs par écrit du résultat de l'analyse de l'égalité des salaires au plus tard un an après qu'elle a été vérifiée.

L'art. 13g LEg prévoit que les employeurs informent leur personnel par écrit du résultat de l'analyse de l'égalité des salaires, au plus tard un an après qu'elle a été vérifiée. Or les expériences réalisées dans le cadre du projet RESPECT8-3 montrent que bien souvent, les entreprises rechignent à informer et qu'elles se montrent formalistes à l'excès et peu transparentes, n'hésitant pas à embellir ou falsifier leurs résultats.

Exemples

- L'entreprise A publie dans Intranet un compte rendu de son analyse de l'égalité des salaires. Or quelques semaines plus tard, il n'est plus possible de consulter cette information sans effectuer de recherche active.
- L'entreprise B se contente de mentionner les résultats de son analyse à la fin de son rapport d'activité.
- L'entreprise C, qui affiche une discrimination salariale proche de 5 %, obtient le certificat « we pay fair ». Elle communique toutefois à ses employé·e·s que ses salaires sont conformes au principe « un salaire égal pour un travail de valeur égale ».
- L'entreprise D, où la discrimination salariale structurelle dépasse 3 %, obtient le certificat Fair-ON-Pay.
- L'entreprise D envoie, à titre de confirmation de la communication effectuée, une vidéo de sa fête du personnel. La communication n'a pas été faite par écrit, et les employé·e·s n'ayant pas participé à la fête n'ont pas été directement informé·e·s des résultats de l'analyse.
- L'entreprise E affiche une différence salariale inexpliquée de 2,8 %. Elle interprète de manière erronée les résultats en concluant à l'« absence de discrimination salariale systématique », et communique dans ce sens avec ses employé·e·s.

Recommandations

- Il faut préciser dans la loi les exigences à respecter dans la communication avec les employé·e·s.
- Une communication correcte avec les employé·e·s renfermera au moins les indications suivantes : ampleur de la différence salariale inexpliquée liée au sexe, ampleur de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes dans l'entreprise, moment auquel l'analyse a été effectuée et nombre d'employé·e·s pris en compte. En outre, les entreprises auront l'obligation d'informer leur personnel sur les prochaines étapes prévues. Les rapports demandés, dans le cadre du projet ELEP de la Confédération et des partenaires sociaux, aux entreprises ayant participé au projet pourront servir ici de modèle⁷.
- La communication avec les employé·e·s se fera toujours à titre personnel et par écrit. La priorité étant qu'elle parvienne à ses destinataires.
- La communication des résultats salariaux doit par ailleurs être effectuée lors des entretiens d'évaluation avec les collaboratrices et collaborateurs, ce qui permettra de clarifier les questions en suspens.
- Outre ses employé·e·s, l'entreprise devra impérativement informer des résultats de l'analyse sa représentation des travailleurs (soit son partenaire à la CCT).

⁷ ELEP (« Engagement Égalité salariale ») est un projet en faveur de l'égalité des salaires mené par la Confédération et les partenaires sociaux entre 2009 et 2023 (www.elep.ch).

4 Répétition de l'analyse – la grande inconnue

Art. 13a Obligation d'effectuer une analyse

² L'analyse de l'égalité des salaires est répétée tous les quatre ans. Si le nombre des travailleurs passe sous le seuil des 100 pendant ce laps de temps, elle n'est répétée que lorsque le chiffre de 100 est de nouveau atteint.

³ Si l'analyse de l'égalité des salaires démontre que l'égalité salariale est respectée, l'employeur est libéré de l'obligation de réitérer l'analyse.

L'art. 13a, al. 2, LEg prévoit que l'analyse de l'égalité des salaires est répétée tous les quatre ans. Si l'analyse démontre que l'égalité salariale est respectée, il n'est pas nécessaire de la refaire.

On voit mal quand l'égalité salariale est réputée être respectée. Est-ce le cas lorsque la différence salariale inexplicée ne diverge pas de façon statistiquement significative de zéro, ou une valeur de 5 % convient-elle déjà en ne s'écartant pas significativement de l'ancien seuil de tolérance ? À l'heure actuelle, ni les entreprises ni les employé-e-s ne savent s'il faut répéter l'analyse de l'égalité des salaires.

Dans la pratique, les moyennes entreprises surtout (100 à 150 salarié-e-s) ont eu beaucoup de peine à comprendre leurs résultats. Des malentendus ont affecté la communication des résultats et abouti à des réticences à répéter l'analyse ou à adapter les salaires.

Exemple

- L'entreprise H obtient avec l'outil d'analyse standard Logib une différence salariale inexplicée de 15,7 %. Le feu de signalisation au vert indique que les inégalités salariales n'ont révélé « aucun effet lié au sexe ».
- Alors même que les différences salariales inexplicées entre femmes et hommes sont spécialement élevées dans cette entreprise, l'analyse fait croire à l'absence de discrimination salariale problématique. Elle ne devra donc probablement pas répéter l'analyse.

Recommandations

- La base légale existante ne permet pas de savoir quelles entreprises doivent refaire l'analyse. Il faudrait donc une réglementation légale claire et une communication proactive de la Confédération à ce sujet. Les résultats de Logib devront indiquer si une entreprise est tenue de répéter l'analyse.
- En principe, il convient d'obliger toutes les entreprises à répéter l'analyse de leurs salaires tous les quatre ans. Le personnel d'une entreprise est soumis à une constante évolution (départs, nouvelles arrivées, attribution de nouvelles fonctions ou responsabilités, etc.). Une analyse régulière de l'égalité des salaires fait donc partie intégrante de toute politique salariale et de toute politique du personnel moderne.
- La clause de caducité (*sunset clause*), en vertu de laquelle l'obligation d'effectuer des analyses de l'égalité des salaires sera automatiquement biffée de la loi le 1^{er} juillet 2032, doit disparaître.
- Le BFEG veillera à améliorer encore la lisibilité des résultats. C'est particulièrement important pour les moyennes entreprises qui ne disposent pas d'un service du personnel étoffé.

5 Contrôles du respect de la loi – toujours rien de concret

La Confédération ne procède à aucun contrôle des analyses prévues dans la LEg, qu'il s'agisse de leur mise en œuvre, des révisions effectuées et de la communication des résultats. On ne sait donc pas si les entreprises respectent ou non les exigences de la loi, et combien sont dans ce cas.

Travail.Suisse a reçu jusqu'à présent, via un outil de lancement d'alerte mis en place, presque une centaine d'annonces concernant des entreprises n'ayant pas procédé à une analyse de l'égalité des salaires.

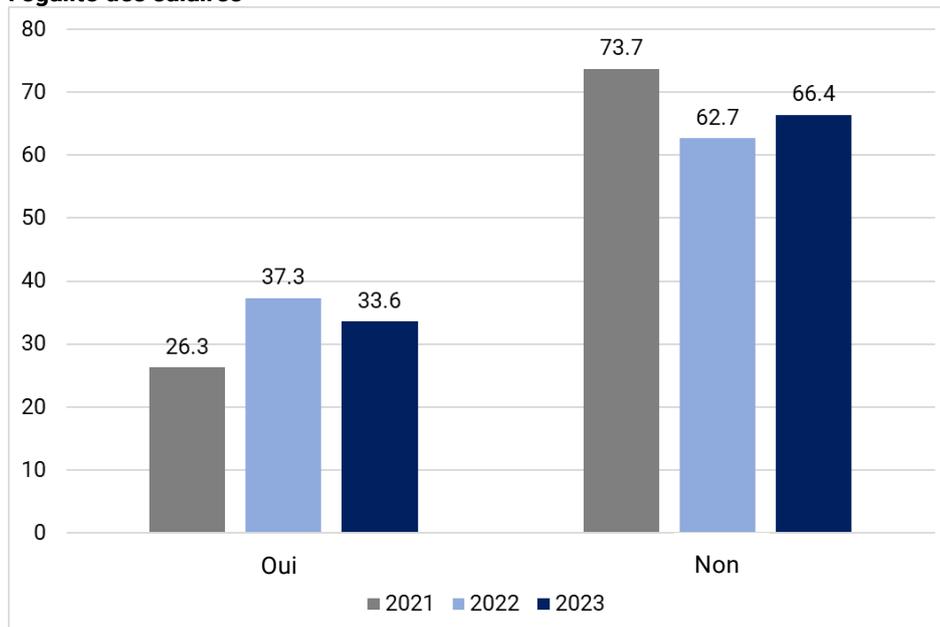
Exemple

- L'entreprise H n'a pas effectué d'analyse.
- Elle est dénoncée à Travail.Suisse au moyen de l'outil de lancement d'alerte.
- Travail.Suisse contacte l'entreprise en lui demandant ce qu'il en est.
- L'entreprise présente ses excuses : elle n'a pas effectué d'analyse et promet d'y remédier rapidement.
- Travail.Suisse inscrit le nom de l'entreprise sur sa liste noire.
- L'entreprise effectue tout le processus en trois semaines.
- L'entreprise H est retirée de la liste noire.

Il est apparu ces trois dernières années, dans le cadre du sondage représentatif « Baromètre Conditions de travail » que Travail.Suisse réalise chaque année avec la Haute école spécialisée bernoise (BFH) parmi les travailleuses et travailleurs, qu'un tiers seulement des enquêté-e-s ont eu connaissance des résultats des analyses de l'égalité des salaires. Or la population ayant fourni ces réponses est exclusivement formée de personnes travaillant dans des entreprises comptant au moins 100 employé-e-s.

En principe, cette méconnaissance des résultats obtenus peut avoir différentes causes, comme un changement d'emploi ou un manque de communication de la part de l'entreprise. Outre ces raisons, Travail.Suisse part du principe que beaucoup d'entreprises (les chiffres n'étant pas connus) n'ont pas effectué d'analyse salariale.

Graphique 1 : Part des travailleuses et travailleurs (en %) ayant été informés du résultat des analyses de l'égalité des salaires



Question : « Les employeurs occupant au moins 100 personnes avaient jusqu'en 2023 pour informer les travailleuses et travailleurs du résultat de l'analyse de l'égalité des salaires entre hommes et femmes. Avez-vous déjà reçu une telle information ? »

Source : Baromètre Conditions de travail, sondage représentatif réalisé en 2021, 2022 et 2023 (en %)

Recommandations

- Les analyses de l'égalité des salaires, les révisions ainsi que les activités de communication doivent être transmises au Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), à partir du moment où une entreprise a l'obligation légale d'effectuer une telle analyse.
- Le BFEG publiera une étude d'ensemble concernant la mise en œuvre et les résultats des analyses de l'égalité salariale de toutes les entreprises qui y sont astreintes.
- Le BFEG dressera une liste publique permettant de savoir quelles entreprises ont effectué ou non l'analyse de l'égalité des salaires. Le BFEG transmettra cette liste aux inspections cantonales du travail.
- À l'occasion de leurs contrôles du marché du travail, les inspections cantonales du travail vérifieront aussi le respect des prescriptions sur les analyses de l'égalité des salaires et sanctionneront les infractions.

6 Adaptation des salaires – l'exception

Une analyse des salaires favorise certes la prise de conscience des inégalités existantes dans une entreprise. Toutefois, seule une adaptation des salaires permet de réduire la discrimination salariale. Or celle-ci n'est pas prévue dans le processus d'analyse des salaires. C'est par conséquent aux entreprises et aux partenaires sociaux de prendre les mesures qui s'imposent.

Travail.Suisse voit dans le processus d'analyse de l'égalité des salaires une étape importante mais non suffisante pour réduire la discrimination salariale. Afin que le processus soit idéal, il faudrait encore que des adaptations salariales servent à corriger les écarts inexplicables constatés lors de l'analyse. L'analyse sera ensuite répétée. Et si une différence salariale inexplicable significative devait persister, les salaires seront à nouveau adaptés. Les analyses des salaires seront reconduites régulièrement, même lorsque des différences salariales significatives auront cessé d'être constatées.

Exemple

- L'entreprise G procède à une analyse de l'égalité des salaires.
- Elle constate l'existence de différences salariales inexplicables.
- Les résultats de l'analyse sont communiqués de manière détaillée et transparente aux employé·e·s comme à la représentation des travailleurs.
- Les adaptations du système salarial sont discutées et mises en œuvre dans le cadre du partenariat social.
- Après l'adaptation, une nouvelle analyse est effectuée. Elle montre que la discrimination salariale a pu être réduite, mais qu'elle persiste.
- L'entreprise procède à d'autres adaptations salariales, qui auront été discutées au préalable dans le cadre du partenariat social.
- La différence salariale inexplicable est ainsi réduite à un très faible niveau.
- Les analyses de l'égalité des salaires sont poursuivies à intervalles réguliers et leurs résultats sont activement communiqués aux employé·e·s.
- Si nécessaire, d'autres ajustements de la structure salariale sont effectués.

Recommandations

- Les entreprises informeront dans le cadre de leur communication sur les prochaines étapes prévues. La procédure à suivre sera élaborée dans le cadre du partenariat social ou avec une représentation des travailleurs.
- Les entreprises doivent être tenues par la loi, en cas d'inégalité salariale inexplicable entre femmes et hommes, d'adopter des mesures efficaces pour la réduire. Elles le feront soit dans le cadre du partenariat social, soit avec l'aide d'une représentation des travailleurs.
- Les inspections cantonales du travail veilleront au respect de la LEg et de l'égalité salariale, lors de leurs contrôles de la loi sur le travail.
- La clause de caducité (*sunset clause*), en vertu de laquelle les analyses de l'égalité des salaires disparaîtront en 2032, doit être biffée de la loi.

E Conclusion – il est nécessaire et urgent de réviser la loi

Travail.Suisse estime que l'obligation qu'ont les entreprises comptant au moins 100 employé·e·s d'effectuer une analyse de l'égalité des salaires constitue un progrès pour l'égalité. Mais son évaluation montre également de graves lacunes dans la loi, qui privent les analyses d'une bonne partie de leur effet et qui, en fin de compte, font que seules les entreprises exemplaires contrôlent sérieusement voire réduisent la discrimination salariale. Travail.Suisse considère que la loi actuelle sur l'égalité n'est pas suffisante, en ce qui concerne les analyses des salaires, et préconise une révision de loi. L'accent sera mis sur les adaptations suivantes :

Définition d'exigences en matière de communication – transparence sur les résultats

- Il convient de préciser dans la loi les exigences en matière de communication des résultats, afin d'empêcher toute communication incomplète ou trompeuse.
- La communication devra porter au moins sur l'écart salarial entre hommes et femmes dans l'entreprise, sur la différence salariale inexpliquée entre les femmes et les hommes, sur le moment auquel l'analyse a été effectuée et le nombre d'employé·e·s pris en compte.
- La communication faite aux employé·e·s devra expliquer les prochaines étapes prévues.
- Au-delà de la communication adressée par écrit aux employé·e·s, la représentation des travailleurs doit être obligatoirement informée.

Clarification du processus – répétitions obligatoires

- Le droit en vigueur ne permet pas de savoir quelles entreprises doivent refaire l'analyse. Il faut donc une réglementation légale claire et une communication proactive de la Confédération à ce sujet. Les résultats de Logib devront indiquer si une entreprise est tenue de répéter l'analyse.
- En principe, il convient d'obliger toutes les entreprises à analyser leurs salaires tous les quatre ans. Leur personnel est soumis à une constante évolution. Une analyse régulière de l'égalité des salaires a donc sa place dans toute politique salariale et dans toute politique du personnel moderne.
- La clause de caducité (*sunset clause*), en vertu de laquelle l'obligation d'effectuer des analyses de l'égalité des salaires sera automatiquement biffée de la loi le 1^{er} juillet 2032, doit disparaître.

Pour un plus large impact – analyses salariales également dans les entreprises de moyenne taille

- Selon les dispositions légales en vigueur, moins d'un pour cent des entreprises et nettement moins de la moitié des salariés font l'objet de contrôles portant sur la discrimination salariale. Il faudrait par conséquent étendre l'obligation d'effectuer une analyse aux entreprises d'au moins 50 employé·e·s.

Réduction effective de la discrimination salariale – contrôle de la loi

- En cas d'inégalité salariale inexpliquée entre femmes et hommes, les entreprises doivent avoir l'obligation légale d'adopter des mesures efficaces pour la réduire, dans le cadre du partenariat social ou avec une représentation des travailleurs.
- Les analyses de l'égalité des salaires, les révisions effectuées et les activités d'information seront communiquées au BFEG, à partir du moment où une entreprise a l'obligation légale d'effectuer une analyse.
- Le BFEG publiera une étude d'ensemble concernant la mise en œuvre et les résultats des analyses de l'égalité salariale de toutes les entreprises qui y sont astreintes.
- Le BFEG dressera une liste publique permettant de savoir quelles entreprises ont effectué ou non l'analyse de l'égalité des salaires. Le BFEG transmettra cette liste aux inspections cantonales du travail. À l'occasion de leurs contrôles du marché du travail, les inspections cantonales du travail vérifieront aussi le respect des prescriptions sur les analyses de l'égalité des salaires et sanctionneront les infractions.

Mesures contre l'affairisme et la prolifération des certificats

- La Confédération doit mettre fin à la prolifération des certificats en matière d'égalité salariale. Elle doit s'engager en vue de l'établissement d'un certificat au maximum, qui devra respecter des exigences matérielles strictes. Les partenaires sociaux seront associés à son élaboration.
- La Confédération doit lutter activement contre les infractions aux dispositions légales en matière d'analyse de l'égalité des salaires. Par exemple dans les cas où des prestataires procèdent abusivement aussi bien à l'analyse qu'à la révision. Afin que la mise en œuvre des analyses prévues dans la LEg soit conforme au droit, le législateur ne doit pas reconnaître les forfaits comprenant l'analyse, la révision et le volet de communication (certificat).

Travail.Suisse

Hopfenweg 21
Postfach | 3001 Bern
031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch