

COALITION CONTRE LA DISCRIMINATION SALARIALE

KOALITION GEGEN LOHNDISKRIMINIERUNG

Berne, le 11 juin 2026

Egalité salariale – Supprimer la clause d’extinction dans la Loi sur l’égalité et maintenir les indemnités pour travail en équipe dans l’ordonnance

Oui à l’initiative parlementaire Graf Maya 25.406, non à la motion Schilliger 23.4139

Madame la Conseillère aux Etats,
Monsieur le Conseiller aux Etats,

Les 16 et 17 juin prochains, vous vous pencherez sur deux propositions importantes relatives à l’égalité salariale. 55 organisations regroupées au sein de la Coalition contre la discrimination salariale vous demandent de **soutenir l’initiative parlementaire Graf Maya 25.406** et de **rejeter la motion Schilliger 23.4139**, respectivement de soutenir les propositions de la minorité.

À quoi sert une loi qui expire dans peu de temps, alors qu’il apparaît d’ores et déjà que les entreprises concernées ne respectent pas, ou seulement partiellement, les obligations légales qui leur incombent ? **L’initiative parlementaire Graf Maya 25.406** vise à supprimer la clause d’extinction à fin 2032 introduite en même temps que l’obligation de l’analyses de l’égalité salariale dans la loi sur l’égalité entre femmes et hommes LEg. Cette initiative est essentielle pour éviter que l’obligation d’analyser l’égalité salariale ne disparaisse avant qu’elle n’ait pu déployer les effets escomptés. Or, le bilan intermédiaire montre clairement qu’il faut laisser plus de temps aux entreprises.

L’obligation d’analyse salariale, en vigueur depuis seulement six ans, a fait l’effet d’un électrochoc¹ et suscité une prise de conscience – au sein des entreprises – de la problématique de la discrimination salariale. Le bilan intermédiaire du Conseil fédéral de la mise en œuvre des art. 13a à 13i de la LEg du 6 février 2025 atteste que de nombreuses entreprises n’ont pas (encore) appliqué la loi et il convient d’encourager une meilleure mise en œuvre de la loi en la rendant pérenne. La connaissance du fonctionnement de l’analyse prend du temps et il serait faux de s’arrêter en chemin.

Le bilan intermédiaire avertit : « (...) il faudra trancher la question de principe de la suppression de la limitation dans le temps de l’obligation d’analyse. ». Trancher ce principe ne dépend pas des résultats de l’évaluation finale attendue à fin 2027. **Avec l’initiative parlementaire Graf, votre conseil a la possibilité d’affirmer clairement que la révision de la LEg adoptée en 2019 est utile et nécessaire et que les efforts doivent être poursuivis, sans limite dans le temps.** L’égalité salariale n’est jamais un acquis stable, notamment en raison du fait que 15% en moyenne des personnes actives changent d’employeur chaque année.

¹ Voir l’article «Lohngleichheit auf dem Vormarsch», HR Today du 27 mai 2020. Voir les déclarations de M. Pieren, cofondateur de Comp-On dans PME-Magazine: « Le principal enseignement, c’est que la loi a fait l’effet d’un électrochoc (...)».

L'obligation d'analyse des salaires est également requise par la loi sur les marchés publics LMP, ainsi que la Directive européenne 2023/970 sur la transparence salariale qui s'applique désormais depuis ce mois de juin.

La motion **Schilliger 23.4139** demande que les indemnités pour travail en équipe soient exclues des éléments de salaire pertinents lors de la vérification de l'analyse de l'égalité des salaires. Or, elles font partie intégrante du salaire selon la doctrine et la jurisprudence relatives aux art. 8, al. 3, Cst. et art. 3 LEg, ainsi qu'au droit des assurances sociales ou au droit fiscal. Comme tous les autres éléments de salaire, elles doivent être englobées dans l'analyse de l'égalité salariale. Les indemnités pour travail d'équipe recèlent un potentiel de discrimination salariale indirecte illégale. De plus, nous n'avons connaissance d'aucune donnée confirmant que des entreprises auraient été accusées à tort de discrimination salariale, comme l'affirme Monsieur Schilliger. La Coalition contre la discrimination salariale s'oppose fermement à un affaiblissement du cadre légal de ces analyses.

Fin mars, la décision de la CSEC-E a été incompréhensible et contradictoire. Elle a communiqué vouloir attendre l'évaluation finale de l'efficacité de la révision de la LEg que le Conseil fédéral devra présenter d'ici fin 2027, avant de se prononcer sur des modifications de la loi. Elle a ainsi refusé de donner suite à deux initiatives parlementaires (25.406 susmentionnée et 24.478 demandant la répétition des analyses). Or, elle a en même temps donné son soutien à la motion Schilliger, ce qui est contradictoire : lorsqu'il s'agit de renforcer la loi, il faut attendre l'évaluation finale, mais quand il s'agit de l'affaiblir, il conviendrait d'agir tout de suite. Nous vous prions de corriger cette position contradictoire de votre commission et de **suivre la proposition de la minorité de la commission de rejeter la motion Schilliger 23.4139**.

Le 1^{er} juillet, nous fêterons les 30 ans de l'entrée en vigueur de la LEg. Le signal négatif qu'enverrait la chambre des cantons en refusant de pérenniser la loi, tout en acceptant de l'affaiblir serait désastreux. La Coalition contre la discrimination salariale, forte de 55 organisations, vous enjoint de voter en faveur des droits des femmes et contre la discrimination salariale qui leur coûte en moyenne 686 francs par mois.

Nous vous demandons d'accepter l'initiative parlementaire Maya Graf 25.406 et de refuser la motion Schilliger 23.4139.

Veuillez agréer, Mesdames et Messieurs les Conseillères et conseillers aux Etats, nos salutations distinguées.

Pour le secrétariat de la Coalition contre la discrimination salariale



Valérie Borioli Sandoz
Responsable Politique de l'égalité, Travail.Suisse

Font partie de la **COALITION CONTRE LA DISCRIMINATION SALARIALE** (par ordre alphabétique F) :

ADF Association pour les droits des femmes	HR Swiss
Alliance f	jumpps* Fachstelle für geschlechtersensible Pädagogik
APC Association du personnel de la Confédération	LCH Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz
ASFI Association Suisse des femmes ingénieures	Le Centre Femmes
ASI Association suisse des infirmières et infirmiers	Les Vert-e-s Suisse
ASMAC Association suisse des médecins-assistant·e·s et chef·fe·s de clinique	LOS - Organisation Suisse des lesbiennes
AvenirSocial	OCST
BPW Switzerland	PEV Parti Evangélique Femmes
Brava	SCIV Le Syndicat
Coordination post Beijing des ONG Suisses	SER Syndicat des enseignant·es romand·es
Familles arc-en-ciel	SEV Syndicat du personnel des transports
FEM Feministische Fakultät	SIT Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs
Femmes Juristes Suisse	Société des employés de commerce
femmes protestantes	SSM Le syndicat des médias
Femmes socialistes Suisse	SSP Le syndicat des services publics
Femmes Vertes libérales	strukturELLE
FemWiss Association suisse Recherches Féministes	Swiss Women in Business
Frauenbund Suisse	SWONET Stiftung
Frauenzentrale Aargau	Syna Le Syndicat
Frauenzentrale Glarus	syndicom, le syndicat des médias et de la communication
Frauenzentrale Kanton Bern	transfair le syndicat
Frauenzentrale St.Gallen	Travail.Suisse
Frauenzentrale Zürich	Unia
Frieda - L'ONG féministe pour la paix	USPF Union suisse des paysannes et des femmes rurales
FSFM Fédération Suisse des Familles Monoparentales	USS Union syndicale suisse
FSFP Fédération suisse des fonctionnaires de police	Verband Frauenunternehmen
Gleichstellung Aargau	Wybernet Réseau lesbien pour le travail, la culture et les loisirs
Hotel & Gastro Union	

Font partie de la **COALITION CONTRE LA DISCRIMINATION SALARIALE** (par ordre alphabétique D) :

