

Office fédéral de la justice
Unité Projets et méthode législatifs
Bundesrain 20
3003 Berne

Par e-mail:
Jonas.amstutz@bj.admin.ch

Berne, le 15 février 2016

Modification de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg)

Madame la Conseillère fédérale
Mesdames, Messieurs,

Nous vous remercions de nous avoir invités à prendre position sur la révision prévue de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes.

Nous saluons le fait que le Conseil fédéral ait, dans le projet qui nous est soumis, entrepris des démarches pour améliorer la concrétisation de l'égalité salariale entre femmes et hommes. Car, 35 ans après l'introduction du mandat constitutionnel stipulant l'égalité des salaires pour un travail de valeur équivalente, des écarts de salaires discriminatoires continuent à subsister. Des mesures volontaires, comme le Dialogue sur l'égalité des salaires n'ont rien pu y changer. Nous partageons l'avis des auteurs de l'analyse d'impact de la régulation (AIR) que des mesures étatiques sont maintenant obligatoires. Nous pensons toutefois que le projet de révision actuel ne suffit de loin pas à faire appliquer l'égalité salariale. Pour lutter contre les discriminations de salaires et réaliser le mandat constitutionnel, il faut des mesures plus poussées et que la Confédération en reprenne la responsabilité. Le projet en reste au statu quo sur le point de la responsabilité qu'ont les entreprises de respecter les dispositions constitutionnelles et la laisse quasiment au bon vouloir des entreprises.

Nous attendons de ce fait de la Confédération qu'elle affiche sa détermination à lutter contre la discrimination salariale et l'inscrive dans la révision de la loi : la responsabilité de procéder à des analyses des salaires ne doit pas reposer sur les seuls entreprises et services de contrôles externes. La Suisse a pour tradition d'accompagner le règlement des questions concernant le marché du travail de manière tripartite, comme c'est par exemple le cas dans la mise en œuvre de la libre circulation des personnes. Nous ne comprenons donc pas pourquoi on procéderait différemment pour l'importante question de l'égalité salariale. L'Etat doit, avec les partenaires sociaux, assumer la responsabilité de la mise en œuvre du mandat constitutionnel et vérifier les contrôles des salaires internes aux entreprises par des sondages étatiques. Renoncer à des sanctions en cas de violation de la loi est juridiquement absurde, le projet est de ce fait étrange et unique en son genre dans la législation. Ne pas respecter la loi, ne pas procéder à des contrôles, ne pas publier les résultats et

renoncer à corriger les discriminations découvertes doivent de ce fait obligatoirement être sanctionnés par l'État. Nous attendons en outre que les syndicats soient obligatoirement intégrés aux contrôles au niveau des branches et des entreprises ainsi que dans une commission tripartite sur le plan de la Confédération qui accompagne les autorités concernées dans la mise en application de la loi. Car l'application durable de l'égalité salariale exige une transparence maximale envers les salarié-e-s et leurs représentant-e-s.

L'Union syndicale suisse (USS) maintient donc les revendications qu'elle avait formulées dans une lettre ouverte au Conseil fédéral le 12 juin 2014 :

- Des contrôles à intervalles réguliers dans toutes les entreprises du secteur privé et public ;
- Une autorité nationale dotée de compétences en matière d'intervention doit assumer la responsabilité des contrôles ;
- La coopération des partenaires sociaux dans une commission tripartite fédérale et dans les contrôles au niveau des entreprises ;
- La transparence au sein des entreprises et une tolérance zéro lorsqu'une discrimination a été découverte.

Nous sommes d'avis que la mise en œuvre de ces revendications est obligatoire pour efficacement faire face aux discriminations qui touchent les femmes dans les entreprises suisses. Nous vous prions donc de prendre en considération les propositions suivantes dans la révision de la loi sur l'égalité.

Sur les propositions en détail

Article 13a Obligation d'effectuer une analyse des salaires

L'obligation d'effectuer des contrôles est un instrument efficace pour éliminer les discriminations salariales. Il faut obligatoirement que toute la structure salariale soit examinée. Si seules les entreprises qui ont plus de 50 travailleurs sont contraintes de le faire, 98 % des entreprises et 46 % des travailleurs et travailleuses sont exclus de cette obligation, ce qui pour la mise en œuvre d'un droit constitutionnel est inacceptable. L'obligation doit aussi valoir pour les entreprises qui ont moins de 50 travailleurs. Un instrument d'analyse doit être rapidement mis à disposition. Nous considérons qu'il faut obligatoirement qu'il y ait des contrôles tous les 3 ans afin d'atteindre l'objectif de l'égalité des salaires.

Article 13b Méthode d'analyse des salaires

Les méthodes d'analyse et les variables qui peuvent expliquer le niveau du salaire doivent être scientifiquement reconnues et exemptes de discrimination. Nous refusons clairement que ce soit seulement la Confédération qui fixe les critères : la reconnaissance des méthodes ne doit pas devenir une question politique, mais doit être menée par l'autorité compétente (BFE) en coopération avec des expert-e-s. Ce n'est qu'ainsi que l'on peut garantir que les méthodes et les variables explicatives soient scientifiquement reconnues et exemptes de discrimination. Nous proposons de ce fait la modification suivante :

3 (nouveau) L'autorité compétente fixe les critères à prendre en compte pour la reconnaissance d'une méthode. La commission tripartite (Commission pour l'égalité salariale) l'accompagne dans cette démarche.

En outre, en raison de la diversité des méthodes, nous demandons que le seuil de tolérance utilisé pour les marchés publics soit abaissé à max. 2 %, en particulier quand l'analyse est complétée par d'autres variables explicatives.

Les méthodes autorisées doivent être évaluées à intervalles réguliers et vérifiées quant à leur aptitude à déterminer les discriminations salariales. Si elles ne remplissaient pas les exigences, elles ne devraient plus être autorisées.

Article 13c Contrôle de l'analyse des salaires

Le rapport explicatif notifie que les résultats matériels de l'analyse des salaires ne doivent pas être contrôlés. Nous sommes au contraire clairement d'avis que les organes de contrôle ne doivent pas seulement contrôler que les analyses de salaires ont été correctement faites mais aussi les données utilisées et en particulier les résultats.

Article 13d Organes de contrôle externes

Nous sommes d'avis que la surveillance de l'égalité des salaires est une tâche étatique ainsi que tripartite et que la responsabilité doit en être assumée par une autorité fédérale compétente. Nous estimons que les compétences spécifiques et l'expérience des organismes d'autorégulation sont insuffisantes, ce qui peut mener à des erreurs. Nous redoutons aussi que d'éventuels conflits d'intérêts ne recèlent un certain potentiel d'abus. Nous sommes toutefois d'accord avec le fait que des organes de révision suppléent la Confédération dans les contrôles externes, s'ils sont reconnus et formés à cette fin par celle-ci. Nous considérons aussi que la coopération des partenaires sociaux est obligatoire afin de garantir la transparence. Cela peut se produire dans le cadre des contrôles ou d'une information par un rapport des contrôles (cf. Article 13e). Les analyses de salaires effectuées dans le cadre du partenariat social devraient rester autant que possible dans le domaine des CCT, comme c'est déjà le cas actuellement. Nous proposons la nouvelle formulation suivante :

Article 13d (nouveau) Les employeurs peuvent charger de l'analyse des salaires et de leur contrôle soit un organe de révision reconnu et formé par l'autorité compétente, soit une organisation au sens de l'Article 7 ou une représentation du personnel au sens de la loi sur la participation du 17 décembre 1993.

Article 13e Rapport de contrôle

Au cas où les contrôles ne se feraient pas en coopération avec une représentation du personnel, cette dernière doit avoir accès au rapport de contrôle. Nous proposons la formulation suivante :

Article 13e (complété) L'organe de contrôle établit à l'intention des organes dirigeants de l'entreprise contrôlée ainsi que des représentations du personnel au sens de l'Article 7 ou de la loi sur la participation du 17 décembre 1993 et du syndicat compétent un rapport sur la manière dont l'analyse a été réalisée.

Article 13e^{bis} Annonce et publication en cas de non-respect des obligations

Il faut conserver la variante proposée comme une solution minimale. Nous la considérons toutefois comme étant insuffisante pour lutter durablement contre la discrimination salariale des femmes de la part des employeurs. En plus de l'obligation de signaler, analogue à celle qui prévaut dans le cadre des marchés publics [Loi fédérale sur les marchés publics (modification du 1^{er} avril 2015)], la Confédération doit vérifier que l'égalité des salaires est respectée dans les entreprises par sondages et prononcer des sanctions en cas de non-respect de leurs obligations. Nous voyons comme possibilité l'introduction d'un droit de plainte des autorités ou alternativement, une amende. Pour être efficace, cette dernière devrait toutefois être plus élevée que les coûts occasionnés par le rétablissement de l'état conforme à la loi. Les sanctions doivent être concrétisées dans l'ordonnance d'application. Les syndicats et les représentations du personnel doivent pouvoir demander à l'autorité qu'une inspection soit effectuée. Nous proposons la formulation suivante pour la loi sur l'égalité :

Article 13e^{bis} (nouveau) Annonce et sanctions en cas de non-respect des obligations

1 (nouveau) Lorsqu'un employeur n'a pas effectué d'analyse des salaires dans le délai prévu ou qu'il ne l'a pas fait contrôler, n'a pas informé les travailleurs dans le délai prévu ou n'a pas corrigé la discrimination de salaires dans un délai de max. 3 ans, l'organe de contrôle l'annonce à l'autorité compétente.

2 (nouveau) L'autorité compétente [...] prévues aux Article 13a et 13c. Si le l'employeur ne rétablit pas l'état conforme au droit, la Confédération ordonne des sanctions supplémentaires.

3 (nouveau) L'autorité compétente procède régulièrement à des sondages pour contrôler que la loi est respectée.

4 (nouveau) Sur demande des organisations de travailleurs, l'autorité compétente procède à des contrôles en cas de soupçons de discrimination salariale.

Article 13f Collaboration avec une organisation

La collaboration des syndicats est pour nous obligatoire et doit figurer dans les Article 13d et 13e. Si cela est mis en œuvre, l'article 13f peut être abandonné.

Article 13g Information des travailleurs / CO Article 663c^{bis}

Nous saluons le fait que les travailleurs soient informés au moyen d'une annexe dans le bilan ou par un rapport séparé. Nous sommes toutefois d'avis que l'information doit être détaillée et que l'ampleur exacte des discriminations non explicables être chiffrée et que les mesures prévues de correction doivent y figurer.

Article 17a Disposition transitoire relative à la modification du ...

Afin que le principe constitutionnel de l'égalité des salaires soit réalisé aussi vite que possible, nous attendons les contrôles des entreprises d'ici à 2025 au plus tard.

Renforcement du Bureau fédéral de l'égalité ainsi qu'accompagnement par la commission tripartite

La mise en œuvre de l'égalité des salaires exige un renforcement du Bureau fédéral de l'égalité qui doit être doté des compétences et ressources financières requises. Ensuite, les partenaires sociaux doivent aussi être intégrés sur le plan national pour la mise en œuvre, de préférence dans une commission tripartite. Les autorités et la commission doivent veiller à ce que les contrôles soient réalisés de manière correcte. La commission tripartite a pour tâche d'accompagner la mise en œuvre de la loi révisée, d'en suivre l'évolution, de définir des branches en observation et de formuler des recommandations. Dans ce but, nous proposons de compléter l'article 16 comme suit :

Article 16

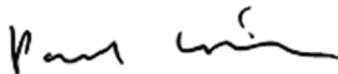
Alinéa 2

g. (nouveau) il vérifie par voie de sondages le respect des analyses de salaire et des contrôles (art. 13a^{bis} g) et prononce des sanctions en cas de violation des obligations.

Al. 3 (nouveau) Une commission tripartite accompagne la mise en œuvre de l'article 13a^{bis} g

Nous vous remercions de bien vouloir prendre en considération notre prise de position et vous prions de croire, Madame la Conseillère fédérale, Mesdames, Messieurs, à l'assurance de notre considération distinguée.

UNION SYNDICALE SUISSE



Paul Rechsteiner
Président



Regula Bühlmann
Secrétaire centrale