



La discrimination salariale existe et doit être combattue

Discours de Cesla Amarelle, conseillère nationale (VD), vice-présidente des Femmes socialistes suisses

Seules les paroles prononcées font foi.

La Constitution fait de l'égalité des salaires un élément particulièrement important de l'égalité entre les sexes en la citant explicitement. Dans le cadre du programme de législature 2011-2015, les autorités fédérales se sont fixé comme but de renforcer les mesures de lutte contre la discrimination salariale.

La Confédération, les cantons et les communes disposent de différentes mesures pour lutter contre les discriminations. L'expérience des pays voisins démontre que trois approches sont toujours utilisées :

- l'approche de *contrôle* (logiciels d'autocontrôle, Logib qui permet de vérifier l'égalité salariale dans les entreprises de plus 50 collaboratrices et collaborateurs, Dialogue sur l'égalité des salaires entre les organisations faïtières d'employeurs et de travailleurs et travailleuses)
- l'approche *certificative* (approche sur la base volontaire, label *equal-salary* soutenu par des aides financières selon la L'Eg, instruments de formation à la promotion de l'égalité salariale)
- l'approche *judiciaire* (actions devant les tribunaux pour discrimination salariale individuelle, ces dernières années quelques décisions de justice positives ont été prononcées sur cette question dans diverses branches).

Sur ces bases, la Confédération, les cantons et les communes ont pris différentes mesures contre la discrimination. La plus spectaculaire aura été celle effectuée dans le cadre des marchés publics où la Confédération s'engage à ne signer des contrats qu'avec des entreprises respectant l'égalité salariale et a recommandé aux soumissionnaires de faire une déclaration spontanée. Depuis l'année 2015, les contrôles ont été multipliés par 10 (30 contrôles en 2015).

La discrimination en matière de salaires reste souvent non reconnue. Du point de vue conceptuel et compte tenu de l'expérience observée dans les pays voisins, trois mesures doivent être mises en place en se fondant sur l'approche de *contrôle* pour pouvoir obtenir des impacts concrets : l'obligation de procéder à des contrôles réguliers des salaires (mesure 1), la création d'une autorité de contrôle indépendante pour l'égalité salariale (mesure 2) et la transparence salariale claire et interne (mesure 3).

Obligation de procéder à des contrôles réguliers des salaires

Les chiffres relatifs à l'écart moyen des salaires entre hommes et femmes suggèrent que les travailleurs et travailleuses autant que les employeurs ne sont souvent pas conscients de l'existence d'une discrimination salariale. Cette appréciation est corroborée par l'échec du Dialogue sur l'égalité en 2014. Par conséquent, seule l'obligation d'analyse des salaires internes à l'entreprise qui s'attaque à la discrimination salariale comme à un problème structurel, au-delà des cas particuliers, peut faire prendre conscience du problème et le rendre manifeste. Considérée sous cet angle, l'introduction d'une obligation d'analyse des salaires internes à l'entreprise (en complément à des instruments de contrôle et d'application efficaces) semble constituer une condition majeure pour sensibiliser les entreprises et assurer la transparence. Sur la base de dispositions légales claires, les entreprises devraient être tenues

de vérifier leurs salaires régulièrement, d'établir un rapport interne et, le cas échéant, de prendre les mesures nécessaires à la réalisation de l'égalité des salaires.

La forme de la future obligation d'analyse interne à l'entreprise devra tenir compte des aspects suivants:

- L'analyse interne à l'entreprise ne devrait pas être effectuée tous les ans mais pourrait être mise à jour à intervalles réguliers (tous les 3 ans).
- L'analyse de la discrimination salariale est complexe. Toutefois, des outils d'analyse adéquats tel que Logib ont déjà été développés en Suisse et sont désormais conformes aux standards de l'Union européenne. Ces derniers permettent une surveillance sérieuse et limitent la charge administrative. L'investissement demandé aux entreprises sera faible. Il serait aussi judicieux de prévoir une introduction *progressive* de cette obligation (modèle autrichien).
- Bien que Logib ne soit pour l'instant adapté qu'aux entreprises de plus de 50 collaborateurs et collaboratrices, il est important pour le PS que toutes les entreprises, peu importe leur taille, soient concernées par cette mesure. Un outil de contrôle statistique doit dès lors être mis en place également pour les entreprises de moins de 50 collaborateurs et collaboratrices.
-

Création d'une autorité de contrôle indépendante pour l'égalité salariale

En Suisse, le fait que de grandes firmes possèdent des filiales au-delà des frontières cantonales conduit à proposer la mise en place d'une autorité fédérale indépendante pour réaliser les contrôles. La cohérence de l'exécution de ces investigations parle aussi en faveur d'une concentration au niveau fédéral. La tâche de cette nouvelle autorité sera de veiller, avec la participation des partenaires sociaux, à ce que les entreprises respectent leurs obligations. Il faut, pour des raisons de praticabilité, veiller à ce que tout nouveau mécanisme s'intègre le mieux possible dans le système existant. C'est pourquoi, il est judicieux de limiter les compétences de l'autorité en matière de contrôle, à des *contrôles par sondage* et à ne pas les entendre au traitement des plaintes particulières. Ainsi, on peut éviter un recoupement avec l'action de droit civil engagée par les lésés et avec la procédure de conciliation qui la précède. L'approche par action ponctuelle permet en outre de contribuer, au-delà de la discrimination individuelle, à mettre en lumière et à éliminer des problèmes structurels. Durant les dix premières années, l'autorité audite toutes les entreprises au moins une fois d'office ou sur indication des partenaires sociaux.

Transparence salariale

Les entreprises doivent avoir l'obligation d'instaurer en interne la transparence salariale. L'information de tous les salaires versés au sein de l'entreprises aux salarié-e-s et des données qui y ont trait, soit le sexe, la position hiérarchique, le type d'activité et le niveau de formation est essentiel car les critères généraux relatifs à la fixation des salaires sont appliqués dès lors de plus en plus rigoureusement. Le facteur de succès principal de cette solution consiste dans la combinaison de l'information et des conseils d'un côté et le contrôle administratif par sondage de l'autre.