



Avant-projet de modification de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg)

Prise de position de la CFQF du 9 mars 2016

Depuis sa création il y a 40 ans, la CFQF s'engage avec détermination pour l'égalité entre femmes et hommes et pour promouvoir, dans tous les domaines, cette égalité dans les faits. De l'avis de la CFQF, il s'impose d'adapter la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) sur de nombreux points pour que ce but soit atteint ; en particulier, les aides financières aux organisations publiques et privées prévues à l'article 14 LEg pour favoriser la réalisation de l'égalité ne devraient pas être limitées à la vie professionnelle.

En matière salariale, trente-cinq ans après l'inscription dans la Constitution fédérale du droit pour les femmes et les hommes à un salaire égal pour un travail de valeur égale et 20 ans après l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), des discriminations importantes entre femmes et hommes perdurent malheureusement encore sur le marché du travail.

Constatations

En matière de lutte contre les discriminations salariales, la CFQF avait fait les constatations suivantes :

1. La loi sur l'égalité entre femmes et hommes n'a pas de réel effet préventif ;
2. Le seul recours aux moyens de droit civil prévu par la loi sur l'égalité est insuffisant d'une part en raison de l'absence de transparence salariale des entreprises et, d'autre part, en raison des risques encourus pour les travailleuses en cas de procédure contre l'employeur (notamment le risque de stigmatisation) ;
3. Les mesures volontaires des entreprises sont insuffisantes, comme l'a encore récemment démontré l'expérience du dialogue sur l'égalité des salaires ;
4. Des mesures proactives (et non pas uniquement réactives) doivent être mises en œuvre pour réaliser l'égalité salariale ;
5. Des mesures contraignantes, incluant des possibilités de contrôle et de sanctions, doivent être introduites et l'autorité doit être dotée de compétences d'exécution à l'égard des entreprises.

Au vu de ces constatations, la CFQF se réjouit que le Conseil fédéral reconnaisse maintenant aussi la nécessité de recourir à des mesures contraignantes à l'égard des entreprises pour réaliser le mandat constitutionnel et s'attaquer efficacement aux discriminations salariales à l'égard des femmes sur le marché du travail. Par ailleurs, comme l'ont démontré des études mandatées par la Confédération et le Centre patronal vaudois, la majorité des entreprises se déclarent prêtes à accepter des mesures étatiques pour mettre en œuvre l'égalité salariale.

La CFQF a également pris acte avec satisfaction que l'étude commandée par le Conseil fédéral suite au postulat Noser reconnaissait le sérieux scientifique de la méthode statistique Logib, employée jusqu'ici dans le cadre de la législation sur les marchés publics pour l'analyse des salaires dans les entreprises, et recommandait de continuer à utiliser cette méthode ainsi que les variables employées pour justifier les différences salariales entre femmes et hommes. En outre, il sied de préciser que le dispositif législatif envisagé laisse aux entreprises la possibilité de choisir une autre méthode d'analyse des salaires que la méthode Logib, dans la mesure où cette méthode est aussi reconnue par

l'autorité compétente ; la situation des entreprises qui jugeraient la méthode Logib inadaptée à leur situation pour des motifs fondés est ainsi de toute façon prise en compte. Au vu de ces éléments, les critiques à l'encontre de la méthode Logib n'apparaissent donc aujourd'hui plus que comme des prétextes visant à différer l'adoption d'un dispositif législatif permettant la réalisation effective de l'égalité salariale dans les entreprises.

Pour la CFQF, l'obligation faite aux employeurs occupant au moins 50 travailleuses et travailleurs d'effectuer tous les quatre ans à l'interne une analyse des salaires et de la faire ensuite vérifier par un organe de contrôle externe constitue une avancée incontestable. En effet, la transparence salariale est indispensable pour mettre en évidence les discriminations salariales existantes, qui sont souvent involontaires, et pour permettre ensuite de corriger celles-ci. Le rapport explicatif met d'ailleurs en évidence que les entreprises qui ont effectué des analyses de salaires ont constaté des retombées essentiellement positives pour elles et les personnes actives (objectivation des discussions sur les salaires, plus grande transparence, sensibilisation des cadres aux questions touchant à l'égalité, plus grande motivation, satisfaction et productivité des travailleurs). En outre, les analyses effectuées faciliteront les procédures civiles individuelles introduites par les travailleuses lésées dans les cas où les discriminations mises en évidence n'auront pas été corrigées par les employeurs.

Cela étant, la portée de l'avant-projet de modification de la loi fédérale sur l'égalité soumis à consultation reste trop limitée, raison pour laquelle la CFQF fait les propositions suivantes :

a) Nécessité de donner à l'autorité un pouvoir de contrôle et de sanction

Le dispositif législatif envisagé prévoit, pour les employeurs occupant au moins 50 travailleurs en moyenne annuelle, une obligation d'effectuer tous les quatre ans à l'interne une analyse des salaires selon une méthode reconnue, puis une obligation de faire vérifier cette analyse interne par un organe de contrôle externe, puis enfin une obligation d'informer les travailleurs. Le non-respect de ces obligations imposées aux employeurs n'entraîne toutefois ni sanctions administratives ou pénales, ni même d'effets de droit civil. Cette lacune de la réglementation devra être corrigée, car il n'est pas acceptable que les employeurs de mauvaise volonté, qui s'affranchissent du cadre légal, ne soient pas sanctionnés et que leurs employées soient désavantagées.

La sanction envisagée dans la variante, à savoir l'inscription de l'employeur défaillant sur une liste accessible au public, est insuffisante, car elle ne pourrait avoir qu'un éventuel effet indirect. La mise en œuvre de cette sanction indirecte est en outre mal conçue : en effet, comme il appartiendrait à l'organe de contrôle externe d'annoncer l'employeur défaillant à l'autorité compétente, aucune annonce à l'autorité ne serait possible en l'absence de désignation d'un tel organe de contrôle (étant précisé qu'il paraît difficilement envisageable qu'un employeur n'effectue pas d'analyse interne des salaires, mais prenne le soin de désigner un organe de contrôle).

Pour la CFQF, il s'impose de donner de réelles compétences d'exécution à l'autorité chargée d'assurer l'application du nouveau dispositif légal. Au même titre que les inspections du travail prévues par la loi sur le travail, cette autorité doit avoir la possibilité d'effectuer des contrôles dans les entreprises et, le cas échéant, de contraindre les entreprises à respecter les dispositions légales enfreintes (voir par analogie les art. 42, 51 et 52 LTr). En cas de défaillance de l'employeur ou de l'organe de contrôle externe, l'autorité devrait avoir la possibilité, en dernier recours, de désigner, aux frais de l'employeur, un organe de contrôle indépendant chargé d'effectuer une analyse des salaires dans l'entreprise (une telle possibilité est prévue par l'art. 6 LECCT pour les entreprises qui refusent de se soumettre aux contrôles des organes paritaires instituées par une convention collective).

b) Nécessité d'exiger des organes de contrôle externes des qualifications en matière d'égalité

En matière de qualification des organes de contrôle externes appelés à vérifier les analyses de salaire effectuées à l'interne des entreprises, le dispositif législatif envisagé ne fixe aucune exigence en lien avec la problématique de l'égalité. De l'avis de la CFQF, il est indispensable de fixer de telles exigences afin que les organes externes puissent contrôler la qualité et la pertinence des analyses internes de salaires qui leur sont soumises.

c) Nécessité de prévoir des mesures pour assurer la correction des discriminations constatées

Il ressort du rapport explicatif que, dans sa décision du 22 octobre 2014, le Conseil fédéral prévoyait d'étudier dans quelle mesure les organes de contrôle devraient être tenus de signaler les cas dans lesquels l'employeur n'avait pas pris de mesure pour remédier à la discrimination salariale (ch. 1.1.4, p. 5).

Dans le dispositif législatif mis en consultation, il n'est pas prévu que, sur la base de l'analyse des salaires exigée, vérifiée par l'organe de contrôle externe, l'employeur ait l'obligation de prendre des mesures pour corriger les discriminations constatées. Malgré la décision précitée du Conseil fédéral du 22 octobre 2014, il n'est pas non plus prévu que l'organe de contrôle doive signaler à l'autorité les cas dans lesquels aucune mesure n'a été prise. Enfin, selon l'art. 13g, il est uniquement prévu que les travailleuses et les travailleurs soient informé-e-s sur le résultat du contrôle.

Pour la CFQF, chaque fois que l'analyse des salaires met en évidence une discrimination salariale, la loi devrait imposer à l'employeur de présenter aux travailleurs et à l'autorité un plan de mesures pour remédier à cette situation et assurer à bref délai le respect de l'égalité salariale dans l'entreprise. L'autorité devrait assurer le suivi de ce plan de mesures et avoir la possibilité, en cas de défaillance de l'employeur, d'imposer les corrections nécessaires.

d) Nécessité de prévoir une réglementation s'appliquant aussi aux employeurs occupant moins de 50 travailleuses et travailleurs

Le dispositif législatif mis en consultation ne serait applicable qu'aux employeurs occupant au moins 50 travailleuses et travailleurs en moyenne annuelle (art. 13a). Cela représente 8000 entreprises et 2 millions de personnes actives, soit 2% des entreprises et 54% des personnes actives (rapport explicatif sur l'avant-projet, ch. 1.2.2).

Pour la CFQF, il est indispensable que des mesures soient également prises pour garantir la transparence salariale nécessaire à l'application de la loi sur l'égalité dans les entreprises qui occupent moins de 50 travailleuses et travailleurs (qui représentent 98% des entreprises suisses).

Selon le rapport explicatif sur l'avant-projet, le seuil a été fixé à 50 personnes, car, en dessous de celui-ci, les statistiques obtenues ne seraient pas fiables. Au vu de ce constat, il serait judicieux de prévoir une réglementation à deux niveaux, à savoir, (1) pour l'ensemble des entreprises, une obligation générale d'analyser régulièrement leur politique salariale au regard des exigences de la loi sur l'égalité et d'informer les travailleurs sur les résultats de cette analyse et sur les mesures prévues pour corriger les discriminations salariales et, (2) pour les entreprises occupant au moins 50 travailleuses et travailleurs, la procédure spéciale d'analyse (avec vérification par un organe contrôle externe) prévue par le dispositif envisagé dans l'avant-projet. Cette réglementation à deux niveaux permettrait ainsi d'assurer que la question de l'égalité salariale soit obligatoirement à l'agenda de toutes les entreprises

suisses et que toutes les travailleuses et travailleurs puissent faire valoir un droit à l'information en la matière.

Parallèlement, il serait important, sous l'égide de l'autorité compétente, de développer des instruments de contrôle adaptés aux entreprises occupant moins de 50 personnes. L'autorité devrait également informer et conseiller les employeurs et les travailleuses et travailleurs de toutes les entreprises en matière d'analyse de la politique salariale et de mise en œuvre de l'égalité salariale.

e) Nécessité de développer l'information et la consultation des travailleuses et travailleurs en matière d'égalité salariale

L'information et la consultation des travailleuses et travailleurs devraient être beaucoup plus développées dans le dispositif législatif envisagé. Les travailleuses et travailleurs devraient être informé·e·s et consulté·e·s pour l'organisation de l'analyse interne des salaires et pour le choix de l'organe de contrôle externe. En outre, le délai d'un an après la réception du rapport pour informer les travailleuses et travailleurs du résultat du contrôle ne se justifie par aucun motif objectif ; les travailleuses et travailleurs devraient être informé·e·s sans délai du résultat du contrôle. Enfin, en cas de constat de discrimination, les travailleuses et travailleurs devraient être informé·e·s et consulté·e·s à propos des mesures envisagées pour corriger celles-ci.

Par ailleurs, il se justifierait d'ancrer les droits d'information et de consultation des travailleuses et travailleurs en matière d'égalité salariale dans la loi sur la participation (au même titre que les droits d'information et de consultation prévus en matière de santé et de sécurité au travail). Compte tenu des éléments développés sous lettre d), ce droit à l'information en matière d'égalité salariale devrait être reconnu aux travailleuses et travailleurs de toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.