

Madame Magaly Hanselmann
Déléguee à l'égalité et cheffe du Bureau de
l'égalité entre les femmes et les hommes
(BEFH)
Département du territoire et de
l'environnement
Rue Caroline 11
1014 Lausanne

Lausanne, le 22 janvier 2016

U:\1p\politique_economique\consultations\2015\POL1546_egalite_hommes_femm
es\consult L'Eg_déc2015_DTE.docx / NOL/

Projet de modification de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)

Madame,

Nous avons bien reçu votre courriel du 9 décembre 2015 relatif au projet mentionné sous rubrique, et vous remercions de nous consulter à ce propos.

Le 18 novembre 2015, le Conseil fédéral a ouvert la consultation sur le projet de modification de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (ci-après, LEg). Le projet a été élaboré suite au constat que le principe d'égalité salariale entre hommes et femmes ne semble toujours pas réalisé 30 ans après son inscription dans la Constitution fédérale. Selon l'enquête sur la structure des salaires 2012, la différence de salaire entre les hommes et les femmes en 2012, dans le secteur privé, s'élève à 21.3 % en défaveur des femmes et que ladite différence ne s'explique pas par des motifs objectifs.

La révision de la LEg prévoit dès lors les mesures suivantes :

- obligation pour les employeurs d'effectuer, à intervalles réguliers, une analyse des salaires de leur entreprise ;
- obligation pour les employeurs de mandater des organes de contrôle indépendants (représentations des travailleurs, entreprises de révision ou organismes d'autorégulation reconnus par l'Etat) pour vérifier que l'analyse susmentionnée ait été effectuée correctement ;
- publication, accessible au public, des employeurs qui n'ont pas effectué d'analyse ou qui ne l'ont pas faite contrôler.

Remarques générales

Le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale est inscrit depuis 1981 à l'art. 8 al. 3, 3ème phrase dans la Constitution fédérale. La LEg, en vigueur depuis le 1er juillet 1996, interdit la discrimination à raison du sexe dans le cadre professionnel, notamment en matière de rémunération (art. 3). Cette interdiction s'applique tant pour les rapports de travail privé que public.

Il y a discrimination salariale lorsque dans la même entreprise, pour un travail égal ou de valeur égale, les hommes et les femmes ne perçoivent pas la même rémunération et que l'employeur ne peut pas démontrer que la différence est justifiée par des motifs objectifs (âge, formation, années de services, poste, activité au sein de l'entreprise, etc.). Il s'agit de discrimination salariale à raison du sexe.

La LEg propose différents instruments pour faciliter la réalisation du principe de l'égalité : le droit de recours individuel (art. 5), l'allègement du fardeau de la preuve (art. 6), l'interdiction du congé à titre de représailles (art. 10) et la qualité pour agir des organisations (art. 7).

Remarques particulières

En Suisse, la question de la rémunération des travailleurs est régie par le droit privé, et plus précisément par le Code des obligations (CO). L'article 322 al. 1 CO stipule que « *l'employeur paie au travailleur le salaire convenu, usuel ou fixé par un contrat-type de travail ou par une convention collective* ». Ainsi, la fixation du salaire résulte d'abord de la libre volonté des parties au contrat. Il faut veiller à ce que les entreprises puissent avoir la latitude nécessaire pour fixer les salaires compte tenu de critères objectifs, comme précisés par la jurisprudence, et d'autres éléments discrétionnaires tels que l'implication et l'engagement d'un/e employé/e.

Fixer des obligations telles que l'analyse des salaires selon une méthode reconnue ou la vérification desdits résultats et leur communication revient à changer fondamentalement le principe de la liberté contractuelle de fixer les salaires tel que prévu en droit du travail.

La Constitution fédérale, la LEg et la loi sur les marchés publics prévoient déjà une interdiction de discrimination entre femmes et hommes. Réviser la loi pour la rendre excessivement contraignante n'est, à notre sens, pas envisageable. La CVCI estime qu'il n'appartient pas à l'Etat, mais bien aux partenaires sociaux, de décider s'il est opportun ou non de prévoir un cadre supplémentaire en matière d'égalité salariale.

Pour rappel, les entreprises de plus de 50 personnes disposent déjà d'un outil d'autocontrôle, proposé par la Confédération : le logiciel Logib. En effet, pour savoir si leur pratique salariale respecte l'égalité entre femmes et hommes, les employeurs peuvent faire eux-mêmes un point de la situation. Une fois les données salariales saisies, l'évaluation se fait en quelques minutes. Si l'entreprise constate des écarts de salaire inexplicables, elle aura le choix de procéder à des analyses approfondies et le cas échéant, adapter la politique d'évaluation et de rémunération de l'entreprise. De plus, les données restent en possession de l'utilisateur, donc confidentielles. Il semblerait que plus de 5'000 téléchargements du logiciel ont lieu chaque année, ce qui démontre l'intérêt en la matière. La CVCI encourage les entreprises à utiliser Logib et ces dernières s'y soumettent de leur propre volonté, sans besoin d'intervention étatique !

Certaines entreprises, sur une base volontaire, décident également de se faire certifier comme entreprise appliquant une politique salariale non discriminatoire à l'égard des sexes. A titre d'exemple, le label « Equal Salary » est une méthode reconnue. Au moyen d'équations salariales (analyses de régression), il est établi l'influence sur le salaire de divers facteurs explicatifs tels que le niveau de formation, l'expérience professionnelle, l'ancienneté, de facteurs liés au poste ainsi que d'autres éléments jugés importants par l'entreprise. Lorsque seuls de tels facteurs objectifs, non discriminatoires, expliquent les écarts de salaires entre des personnes de sexe différent, l'égalité salariale est considérée comme respectée.

Le rapport précise que les nouvelles mesures envisagées ne visent que les entreprises d'au moins 50 travailleurs, dont 10 femmes et 10 hommes au minimum. Cela ne concerne que 2% des entreprises (page 8). De plus, créer un arsenal juridique aussi contraignant pour 2% des entreprises est un non sens total.

L'allègement des charges administratives des entreprises est, en effet, une préoccupation constante de la CVCI et toute mesure y contribuant doit être soutenue. L'avant-projet présenté est, au contraire, une charge administrative et financière conséquente. La CVCI s'y oppose.

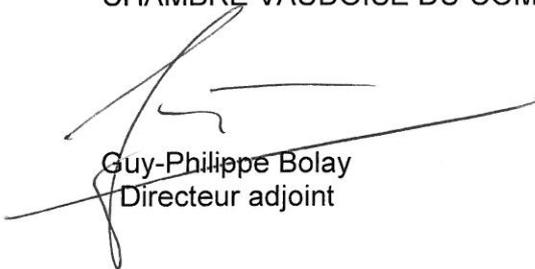
L'article 13e bis de l'avant-projet prévoit la possibilité d'inscrire les employeurs qui n'ont pas effectué d'analyse ou qui n'ont pas fait contrôler leur analyse sur une liste accessible au public. La CVCI conteste également fermement cette variante.

Conclusions

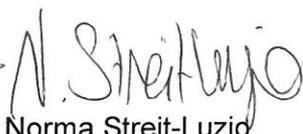
Sur le principe, la CVCI approuve et soutient le principe de l'égalité salariale, mais nous ne pouvons pas accepter cet avant-projet. Non seulement il s'agit d'une intrusion dans le cadre de la liberté contractuelle, dont doit pouvoir jouir une entreprise, d'une l'augmentation considérable de charges financières et administratives et d'une mainmise étatique. En outre, compte tenu des bases légales existantes en la matière, des outils à disposition des entreprises (Logib, Equal-Salary, etc.) et du très faible pourcentage des entreprises concernées, cet avant-projet est refusé par la CVCI.

Tout en vous remerciant de l'attention que vous porterez à ces lignes, nous vous prions d'agréer, Madame, nos salutations les meilleures.

CHAMBRE VAUDOISE DU COMMERCE ET DE L'INDUSTRIE



Guy-Philippe Bolay
Directeur adjoint



Norma Streit-Luzio
Sous-directrice