

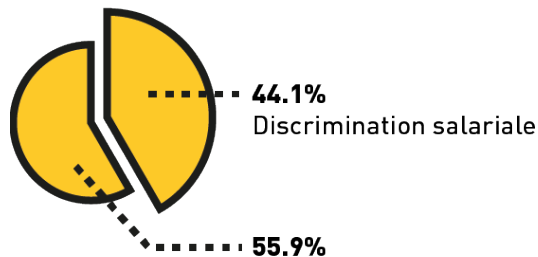
RESPECT8-3.CH

LE PROJET RESPECT8-3.CH

LA DISCRIMINATION SALARIALE EN SUISSE

Discrimination salariale en Suisse

Les femmes gagnent chaque mois 1455 francs de moins que les hommes (OFS, 2016). 44.1% de cette différence ne s'explique pas et constitue une discrimination sur la base du sexe.



La différence s'explique par :

- Années de service
- Niveau de formation
- Niveau d'exigences
- Branche économique
- Autres facteurs

LOI SUR L'EGALITE

La LEG entre en vigueur le **1er juillet 1996**. Evaluée en 2005 et 2017, elle est régulièrement critiquée. La lutte contre la discrimination salariale est très (trop) longue. Travail.Suisse veut agir sur le terrain.

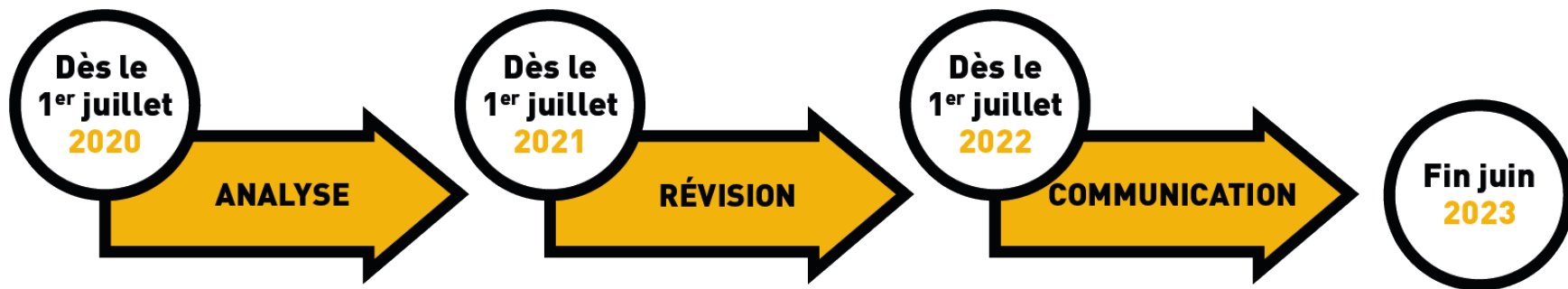
- > Discrimination mesurée depuis **2008**: stable, en augmentation en 2016 (OFS, ESSS).
- > 2009 – 2014: «**Dialogue** sur l'égalité des salaires», entre partenaires sociaux. **Participation volontaire** des entreprises. **Echec** / Début des travaux de révision de la LEG au Parlement.
- > Depuis 2014: **ELEP**, partenaires sociaux + Confédération. Succès confidentiel (+ 8 entreprises).
- > 14 juin 2019: **Grève des femmes***

REVISION DE LA LOI SUR L'EGALITE (LEG)

La révision de la Loi sur l'égalité entre en vigueur le **1er juillet 2020**

- > Les entreprises **dès 100 employé.e.s** doivent effectuer une analyse de l'égalité salariale
- > Première analyse jusqu'au **30.06.2021**; ensuite tous les 4 ans au minimum (art. 13a, 2)
- > Analyse selon **une méthode scientifique et conforme au droit**
→ la Confédération met à disposition un outil standard d'analyse (art. 13c, 1&2)
- > L'analyse de l'égalité salariale doit être contrôlée par un organe indépendant → entreprise de révision agréée ou représentations des employé.e.s (art. 13d, 1)
- > **Information écrite** des résultats aux employé.e.s (art. 13g)

DELAIS



LA REVISION LEG PROMeut L'EGALITE SALARIALE, MAIS...

1. Champ d'application: limité aux entreprises dès 100 employé.e.s

2. Rapidité & durée de validité:

30.06.2021: Analyse des salaires

30.06.2022: Révision de l'analyse

30.06.2023: Communication des résultats

Loi limitée à 12 ans

3. Contrôle: Aucun contrôle prévu

4. Mesures: Aucune mesure prévue si discrimination salariale

→ Renforcement de la révision LEG grâce au projet

RESPECT8-3.CH

POURQUOI **RESPECT8-3**.CH ?

- 8-3** La Constitution fédérale interdit la discrimination entre femmes et hommes (article 8, alinéa 3).
- 8-3** Chaque année le 8 mars, on célèbre la lutte en faveur des droits des femmes.

- > **Promotion des analyses sur l'égalité des salaires dans les entreprises de 50 salarié.e.s ou plus (*champ d'application*)**
- > **Mise en œuvre plus rapide des dispositions de la loi sur l'égalité des sexes grâce à la transparence (*rapidité*)**
- > **Faire connaître les pionniers de l'égalité salariale (*meilleures pratiques*)**
- > **"Quasi" organisme de contrôle du respect de la loi sur l'égalité (*contrôle*)**
- > **Grâce à une "liste blanche" à bas seuil, pression sur les entreprises pour vérifier et respecter l'égalité des salaires (*mesures*)**

CONTENU DU PROJET **RESPECT8-3**.CH

Une plateforme web pour présenter les entreprises qui ont effectué leur analyse de l'égalité salariale.

- > 1. étape: **Best Practices** (Liste blanche): Les entreprises qui ont effectué leur analyse, l'ont fait contrôler et ont communiqué ses résultats avant les délais fixés par la LEG
→ Lancement 30.06.2020
- > 2. étape: **Name&Shame** (Liste noire): Les entreprises qui n'effectuent aucune analyse malgré la LEG
→ Lancement (prov.) 30.06.2022

PORTEURS DU PROJET ET MEILLEURES PRATIQUES

Porteurs du projet Travail.Suisse



organizzazione
cristiano-sociale
ticinese



PLATE-FORME

www.respect8-3.ch