

Sion, le 30 juin 2020

Respect8-3.ch renforce la Loi sur l'égalité

La révision de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) entrera en vigueur demain. Il s'agit d'une étape importante dans la lutte contre la discrimination salariale entre les femmes et les hommes. À partir du 1er juillet 2020, les entreprises de plus de 100 salariés auront 12 mois pour effectuer une analyse afin de vérifier l'égalité des salaires. Pour Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs et des travailleuses, la loi est importante, mais elle ne va pas assez loin. Pour renforcer la loi, Travail.Suisse et ses organisations lancent aujourd'hui la plateforme RESPECT8.3.ch

Année après année, les statistiques sur les salaires montrent des écarts de rémunération importants entre les sexes. Le salaire mensuel moyen des femmes est inférieur d'environ 1 500 francs à celui des hommes. Si une bonne moitié des différences peut s'expliquer par des critères objectifs tels que la formation, l'expérience et la branche d'activité, le reste n'est rien d'autre qu'une discrimination salariale. « La lutte contre les discriminations salariales est une tâche essentielle des syndicats depuis de nombreuses années », déclare Valérie Borioli Sandoz, responsable de la politique de l'égalité de Travail.Suisse. « Si demain la loi révisée sur les salaires introduit l'obligation d'effectuer des analyses de salaires dans les entreprises de plus de 100 employés, Travail.Suisse y voit un grand succès en termes de syndicalisme, de partenariat social et de politique ».

La révision de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes est encore à mi-parcours

Néanmoins, le législateur s'est arrêté à mi-chemin de la révision de la LEg. Quatre lacunes en particulier affaiblissent le résultat de la révision :

- **Un champ d'application plus petit**
Seule une minorité d'entreprises ont l'obligation d'effectuer une analyse des salaires. Le seuil de 50 employés a été relevé à 100 durant le processus politique. Ainsi, l'égalité salariale ne sera vérifiée que par seulement 0,9 % des entreprises, représentant seulement 46 % des employés.
- **Pas de contrôles**
Bien que la loi prévoit un délai pour la réalisation de l'analyse salariale, un délai supplémentaire pour vérifier si elle a été effectuée correctement et un dernier délai pour la communication interne, elle ne prévoit pas de contrôle du respect des délais.
- **Pas de mesures**
Il n'y a aucune obligation de corriger toute discrimination salariale qui serait découverte. Même si une discrimination salariale est détectée par l'analyse des salaires, aucune mesure corrective ni aucune sanction ne sont prévues, mais seulement une nouvelle analyse dans un délai de quatre ans.
- **Une durée de validité de la loi limitée**
Les dispositions sur l'obligation de l'analyse salariale ont été dotées d'une clause dite "Sunset". Cela signifie qu'elles expirent automatiquement après 12 ans, quels que soient les progrès réalisés en matière d'égalité de rémunération.

Dans l'ensemble, la loi a débouché - dans le processus politique - sur un tigre de papier. Compte tenu du fait que la révision vise à mettre en œuvre un principe ancré dans la Constitution fédérale depuis presque 40 ans, le résultat est modeste, faible et édenté. « Presque un million de femmes ont montré que leur patience est épuisée lors de la Grève des femmes. Nous avons enfin besoin de mesures contraignantes contre la discrimination salariale », déclare Carole Furrer, présidente du SCIV.

La plateforme RESPECT8-3.ch renforce l'égalité des salaires

Afin de soutenir les objectifs de la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes et de pallier les insuffisances de la révision, Travail.Suisse et ses associations affiliées lancent aujourd'hui la plateforme RESPECT8-3.ch. Les entreprises qui ont effectué une analyse des salaires peuvent s'inscrire sur cette plateforme. Ces entreprises ont effectué l'analyse des salaires plus rapidement que la loi ne l'exige et peuvent ainsi se positionner comme pionnières de l'égalité des salaires. Elles démontrent ainsi de manière transparente qu'elles se conforment aux nouvelles réglementations de la LEg. « En outre, les entreprises entre 50 et 99 salariés peuvent s'inscrire sur la plateforme et ainsi démontrer leur engagement à lutter contre la discrimination salariale même sans en avoir l'obligation légale » déclare Carole Furrer, présidente du SCIV. Si, dans un premier temps, une liste blanche met en évidence les meilleures pratiques, la plateforme sera à l'avenir complétée par une liste noire. Cette liste énumérera les entreprises qui ne se conforment pas aux exigences de la révision de la LEg.

Les meilleures pratiques grâce au partenariat social sur la liste blanche

Même avant l'entrée en vigueur de la révision de la loi sur l'égalité, de nombreuses entreprises étaient très sensibles à la question de l'égalité salariale. En Valais, nous pouvons citer la BCVS et tout récemment la HES-SO Valais-Wallis. En outre, un partenariat social qui fonctionne bien joue souvent un rôle décisif à cet égard. C'est pourquoi un certain nombre d'entreprises sont déjà sur la liste blanche avec le lancement de RESPECT8-3.CH. Toutes se sont déjà librement engagées pour l'égalité de rémunération entre les sexes. Deux grandes entreprises bien connues, la Poste CH SA et Lidl Suisse, représentent les meilleures pratiques et confirment leur engagement en faveur de l'égalité salariale. Depuis le début des activités commerciales de Lidl Suisse, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est mise en pratique activement. Cela est stipulé dans la Convention collective de travail (CCT) et un système de rémunération qui favorise l'égalité de traitement a été établi.

→ **Inscrivez-vous dès aujourd'hui sur www.respect8-3.ch**

Pour plus d'informations

- **Valérie Borioli Sandoz**, responsable du projet RESPECT8-3.CH et responsable de la politique de l'égalité à Travail.Suisse, 079 598 06 37
- **Carole Furrer**, collaboratrice au projet RESPECT8-3.CH, présidente du SCIV et vice-présidente de Travail.Suisse, 079 524 66 74