



## Documentation pour la conférence de presse du 2 mars 2009

### **Dialogue sur l'égalité des salaires**

#### 1. Contexte

La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, Leg: RS:151.1) interdit toute discrimination salariale entre femmes et hommes assumant des fonctions égales. A la faveur de l'évaluation de l'efficacité de cette loi à laquelle le Conseil fédéral a fait procéder après dix ans d'application, celui-ci a constaté qu'à travail égal les salariées du secteur privé continuaient d'avoir une rémunération inférieure de 19,5 % en moyenne à celle de leurs collègues masculins. Cette différence salariale ne s'estompe que lentement. Il existe toutefois d'importantes disparités entre les branches de l'économie et les entreprises. De surcroît, seule une certaine part de cette différence a un caractère discriminatoire. Environ 60% de celle-ci peuvent être imputés à des facteurs objectifs tels que l'âge, la formation et l'expérience professionnelle. Les 40 % restants, en revanche - dans la mesure où il ne peuvent s'expliquer par d'autres facteurs - doivent être considérés comme étant le résultat d'une discrimination.

Quand bien même la loi sur l'égalité instaure différents instruments permettant aux travailleurs de s'opposer aux discriminations salariales dont ils font l'objet, le nombre des cas portés devant les tribunaux depuis l'entrée en vigueur de cette loi a été relativement faible. Cette situation est due au fait que c'est aux travailleurs qu'il incombe d'engager une procédure pour faire cesser les discriminations dont ils font l'objet. Le fait que les travailleuses renoncent souvent à intenter action pour discrimination salariale fondée sur le sexe s'explique principalement par leur peur d'être licenciées et de s'exposer. Cependant, à défaut d'un procès, il n'est pas possible de faire respecter le droit à des rémunérations égales, à travail égal.

#### 2. Imposer l'égalité salariale par des mesures étatiques?

A la lumière de ces constatations, le Conseil fédéral a décidé, en février 2006, d'examiner attentivement quelles mesures étatiques pourraient être prises afin de garantir le respect du principe de l'égalité des salaires. On a songé, par exemple, à un contrôle systématique des salaires au sein des entreprises, auquel procéderaient des autorités dotées des compétences nécessaires. Lors d'une audition consacrée à l'égalité qui a été organisée par l'administration fédérale en automne 2007, trois modèles d'autorités étrangères (Canada, Royaume-Uni, Autriche) ont été présentés, à la lumière desquels les participants ont ensuite débattu des différentes formes que pourrait prendre une autorité suisse chargée d'imposer l'égalité salariale et des chances d'obtenir la création d'une telle autorité. Ont notamment pris part à cette manifestation des représentants des principales organisations syndicales et patronales et des experts de l'économie et des milieux scientifiques. Les discussions ont mis en évidence que les organisations de travailleurs étaient très favorables à des interventions de l'Etat en matière d'égalité salariale mais que les organisations patronales y étaient, par principe, opposées. Si les premières ont considéré que l'instauration d'autorités dotées des compétences nécessaires pour imposer l'égalité salariale représenterait un soutien efficace

pour les personnes victimes de discriminations salariales, les secondes ont exprimé la crainte qu'un contrôle étatique se traduise par une charge administrative disproportionnée outre le fait qu'il pourrait mettre au jour des discriminations salariales et que les entreprises risqueraient dès lors de faire l'objet de plaintes, voire d'être contraintes de verser des compléments de salaire à titre rétroactif. Finalement, les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour tenter d'accélérer le processus de concrétisation de l'égalité salariale selon une méthode pragmatique. L'administration a pris acte de cet engagement. Elle soutient cette démarche en mettant à leur disposition des spécialistes et en accordant des contributions financières.

### 3. Un projet soutenu par les partenaires sociaux dans le but d'accélérer la concrétisation de l'égalité salariale

En 2008, les organisations syndicales faïtières (Travail.Suisse et l'Union syndicale suisse) et les organisations patronales (Union suisse des arts et métiers et Union patronale suisse) se sont réunies à plusieurs reprises sous la houlette de l'administration fédérale (représentée par l'OFJ, le BFEG et le SECO). Au cours de ces rencontres, elles ont élaboré un projet visant à éliminer les discriminations salariales au sein des entreprises. Au titre de ce projet baptisé « Dialogue sur l'égalité des salaires », les partenaires sociaux ont conclu avec les trois services fédéraux susmentionnés une convention de partenariat. En adhérant à cette convention, les signataires manifestent leur volonté d'éradiquer dans les meilleurs délais les discriminations salariales entre femmes et hommes qui subsistent dans les entreprises suisses. Les organisations patronales entendent inciter le plus grand nombre possible d'entreprises à se soumettre à un contrôle de leurs salaires et à éliminer rapidement les inégalités de rémunération qui seraient ainsi constatées. Quant aux organisations de salariés elles sont prêtes à conclure un accord avec chacune des entreprises participant au projet. Le « dialogue sur l'égalité des salaires » se déroulera sur cinq ans. Un bilan intermédiaire établi au bout de deux ans permettra de vérifier si la direction imprimée au projet était la bonne et si son taux d'acceptation par le monde du travail atteint le niveau souhaité au départ.

### 4. La participation des entreprises au « dialogue sur l'égalité des salaires » est facultative

Les organisations suisses de travailleurs et d'employeurs s'engagent ensemble pour que le plus grand nombre possible d'entreprises contrôlent leurs salaires et éliminent, selon une méthode simple et peu onéreuse, les écarts discriminatoires qui seraient détectés.

Toute entreprise de Suisse peut s'inscrire pour participer au « dialogue sur l'égalité des salaires ». La participation est facultative. Les organisations syndicales et patronales se chargent de donner aux entreprises les impulsions nécessaires. Toutes les informations peuvent également être téléchargées sur le site Internet du BFEG (<http://www.ebg.admin.ch/>). L'inscription se fait auprès de l'équipe de projet composée d'un chef de projet professionnel et de délégués des partenaires sociaux et de l'administration fédérale. Chaque entreprise conclut avec une organisation syndicale ou une représentation élue du personnel-maison un accord qui définit la méthode selon laquelle elle contrôlera ses salaires, les mesures qu'elles prendra aux fins d'éliminer d'éventuelles discriminations salariales et les délais dans lesquels elles le fera. Pour mener à bien ce processus, les entreprises disposeront d'une documentation détaillée et pourront utiliser gratuitement « Logib » (instrument d'autocontrôle de l'égalité des salaires mis au point par la Confédération). Cet instrument se fonde sur les chiffres de l'enquête sur la structure des salaires. Son utilisation ne devrait donc occasionner qu'un surcroît de travail très limité. Rappelons qu'en vertu de la loi sur l'égalité, le BFEG alloue des aides financières pour la réalisation de projets visant à promouvoir l'égalité salariale entre femmes et hommes dans l'entreprise ou des mesures permettant de mieux concilier activités

professionnelles et obligations familiales. Les entreprises qui entendent demander de telles aides trouveront toutes les informations nécessaires aux adresses Internet [www.mannundfrau.ch](http://www.mannundfrau.ch) (aides financières pour des projets d'entreprises) et [www.topbox.ch](http://www.topbox.ch) (Projets dans la vie professionnelle : banque de données Topbox).

Quant aux entreprises qui comptent moins de 50 collaborateurs et qui, en règle générale, ne peuvent établir un relevé statistique, elles recevront une notice attirant leur attention sur la problématique des discriminations salariales à raison du sexe et leur indiquant les mesures qui pourraient être prises pour les déceler et les éliminer.

## 5. Informations et inscriptions

- Informations générales sur le projet et inscriptions:

Monsieur Martin Urech, chef de projet  
blu beratung GmbH  
Mühlemattstrasse 45  
3007 Berne  
tél. 031 371 90 46  
[martin.urech@blu-gmbh.ch](mailto:martin.urech@blu-gmbh.ch)

- Renseignements sur les accords de participation:

Equipe de projet: – Monsieur Martin Urech ([martin.urech@blu-gmbh.ch](mailto:martin.urech@blu-gmbh.ch))  
– Représentants des organisations patronales (en suspens)  
– Représentants des organisations syndicales (en suspens)  
– Madame Sajeela Schmid ([regula.schmid@ebg.admin.ch](mailto:regula.schmid@ebg.admin.ch))  
– Madame Jeanne Ramseyer ([jeanne.ramseyer@bj.admin.ch](mailto:jeanne.ramseyer@bj.admin.ch))

- Renseignements sur l'égalité salariale et sur Logib:

Madame Sajeela Schmid ([regula.schmid@ebg.admin.ch](mailto:regula.schmid@ebg.admin.ch))