

Le Conseil fédéral demande aux entreprises d'analyser leurs grilles salariales pour assurer l'égalité

# Pas de sanctions pour les contrevenants

CHRISTIANE IMSAND

**Salaires** ► L'égalité des salaires entre femmes et hommes est la contrepartie logique du relèvement à 65 ans de l'âge de la retraite des femmes. Ce n'est donc pas un hasard si le Conseil fédéral a attendu le lancement de la campagne sur la réforme de la prévoyance vieillesse pour transmettre au parlement le projet de révision de la loi sur l'égalité. Celui-ci contraint les employeurs occupant au moins 50 personnes à effectuer une analyse tous les 4 ans pour déceler et combattre les différences de salaire injustifiées. «Cela ne concerne que 2% de toutes les entreprises. Par contre, 54% des employés sont touchés», a souligné hier la cheffe du Département fédéral de justice et police Simonetta Sommaruga.

## Rares plaintes

L'égalité des salaires est inscrite dans la Constitution depuis 1981 et la loi sur l'égalité qui concrétise ce principe est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1996. Mais rien n'y fait. Selon l'enquête de 2014 sur la structure des salaires, la différence se situe à 19,5% dans le secteur privé et à 16,6% dans le secteur public. Elle ne s'explique que partiellement par des motifs objectifs comme l'âge, la formation ou les années de service. La différence inexplicable s'établit à 7,4% en moyenne. «Cela correspond à environ 7000 francs par année», s'exclame la conseillère fédérale. C'est inacceptable.

La loi permet certes aux femmes qui se jugent discriminées de porter plainte, mais elles sont bien peu à oser le faire. En 2009, la Confédération a donné leur chance aux entreprises. Le «Dialogue sur l'égalité des salaires» visait à ce que les employeurs réalisent volontairement des analyses de salaires afin de remédier aussi vite que possible à la discrimination salariale envers les femmes. A l'issue du délai imparti de cinq ans, l'échec était patent. Seules 51 entreprises ont accepté de se prêter à l'exercice, dont la moitié appartenaient à l'Etat ou en étaient proches.

## Concession à la droite

Le Conseil fédéral a donc décidé de passer à la vitesse supérieure en modifiant la loi sur l'égalité. Les employeurs qui occupent au moins 50 travailleurs devront effectuer une analyse tous les quatre ans, la faire vérifier par un organe indépendant et informer le personnel du ré-



En mars 2015, une militante manifeste à Berne pour l'égalité salariale. Depuis lors, peu de progrès à signaler. KEYSTONE-ARCHIVES

sultat. Néanmoins, aucune sanction ne sera prise contre les entreprises qui ne respectent pas ce cahier des charges.

C'est la principale concession faite par le Conseil fédéral après la levée de boucliers de la droite et des milieux patronaux lors de la procédure de consultation. Il a aussi renoncé à l'obligation d'annoncer à l'autorité compétente les employeurs qui ne s'acquittent pas de leur obligation et à les inscrire sur une liste accessible au public.

## Pas un tigre de papier

Simonetta Sommaruga estime qu'on ne peut pas pour autant parler de tigre de papier. «Même sans sanction, cela fonctionne. Une étude montre que la moitié des entreprises qui se sont déjà prêtées à une analyse de l'égalité des salaires ont adopté ensuite des mesures correctives.» La conseillère fédérale compte aussi sur la pression sociale pour inciter les entreprises à aller de l'avant. L'argument est repris par la conseillère nationale Ada Marra (ps, VD). «Il sera de la responsabilité du grand public et des médias de se pencher sur le sujet et de dénoncer les entreprises qui paient moins bien les femmes que les hommes.»

## «Même en l'absence de sanctions, cela fonctionne»

Simonetta Sommaruga

Pour sa part, la droite ne remet pas en cause le principe constitutionnel de l'égalité des salaires, mais elle estime qu'une réglementation supplémentaire n'est pas nécessaire, d'autant qu'elle impliquerait un important travail administratif. Selon le message du Conseil fédéral, la charge administrative serait de l'ordre de deux jours de travail pour les entreprises comprenant un effectif de 50 à 250 employés. Ce serait trois jours pour une grande entreprise de 250 à 999 travailleurs et 8 jours pour une très grande entreprise (plus de 1000 employés). Globalement, les coûts de mise en œuvre se situeraient autour de 18 millions de francs sur 4 ans pour la première analyse. Par la suite, les frais pourraient être divisés par deux. I

## COMMENTAIRE

### Une chance ratée

Travailler une année de plus, d'accord, mais à condition de mettre fin aux discriminations salariales. Tel est le leitmotiv de nombreuses femmes qui ne se résolvent pas de gaieté de cœur à prendre leur retraite à 65 ans. Mais qui peut croire que la révision de la loi sur l'égalité constituera le déclic incitant les hésitantes à se rallier à la réforme de la prévoyance vieillesse?

La promesse de l'égalité salariale ne vaut que si elle est crédible. On voit bien que le projet de loi soumis par le gouvernement ne constitue pas une garantie. Critiqué par la droite, il risque d'ailleurs d'être enterré par le parlement avant même que son apport réel ne puisse être démontré. La gauche dénonce certes l'absence de sanctions qui ca-

ractérise la réforme, mais elle s'était montrée plus virulente lors de la procédure de consultation, alors que le Conseil fédéral n'avait pas encore retiré toutes ses dents au projet. La mollesse de sa réaction montre à quel point elle est empruntée. A la veille de la votation du 24 septembre, elle ne peut pas descendre en flèche ce projet sans affaiblir sa position. Ce serait avouer qu'elle a peu à offrir en contrepartie du sacrifice demandé aux femmes dans le cadre de la prévoyance vieillesse.

La chance de la gauche est que la révision de la loi sur l'égalité ne sera pas traitée par le parlement avant la votation. Cela lui permettra d'affirmer qu'un pas en avant reste possible. CHRISTIANE IMSAND

## TOUT LE MONDE EST DÉÇU

**Les associations de patrons et d'employés se sont empressées de critiquer le projet du Conseil fédéral. Pour des motifs différents.**

Sans surprise, l'Union patronale suisse (UPS) est montée au créneau pour protester contre la révision de la loi sur l'égalité salariale, dénoncée comme une «ingérence de l'Etat dans la politique salariale des entreprises», peut-on lire dans son communiqué. «Les différences de salaire inexplicables ne sont pas nécessairement imputables à une discrimination», justifie l'association, considérant «insuffisante» la base statistique sur laquelle s'est appuyé le Conseil fédéral pour soutenir son plan. «Tant que des facteurs comme la performance effective ou l'expérience ne seront

pas pris en compte, on ne saura attribuer les inégalités inexplicables à de la discrimination», insiste l'argumentaire.

Les PME se joignent au chœur. L'Union suisse des arts et métiers (usam) qualifiant le projet de «fardeau bureaucratique. Pour lutter contre les inégalités salariales, «cette police des salaires et ces coûteuses immixtions dans le marché du travail ne sont pas la solution», affirme leur communiqué.

**Du côté des syndicats**, la révision de la loi ne fait pas non plus l'unanimité, mais pour d'autres raisons. «On trouve que ça devrait aller plus loin», soupire Regula Bühlmann, de l'Union syndicale suisse (USS). «C'est regrettable que l'Etat n'ait aucun contrôle sur la qualité des

analyses effectuées par les entreprises.» L'USS ne ferait pas confiance aux employeurs? «Jusqu'ici ils n'ont pas su lutter efficacement contre les inégalités salariales, intentionnellement ou non», déplore Regula Bühlmann.

Unia les rejoint en exigeant que les syndicats soient associés aux procédures de contrôle, et en réclamant des réactions juridiques en cas de discrimination constatée. «A quoi sert une prétendue contrainte si aucune sanction n'est promise aux moutons noirs parmi les patrons?», désespère Corinne Schratter, du comité directeur d'Unia. Critiquant la timidité du Conseil fédéral, Unia et l'USS envisagent le lancement d'une initiative populaire en 2018 pour affirmer leurs revendications. LOUIS ROSSIER