



12 octobre 2016

---

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

## **Synthèse des résultats de la procédure de consultation**

---

## Table des matières

1	Contexte .....	2
1.1	Introduction.....	2
1.2	Contenu du projet .....	2
2	Procédure de consultation et exploitation des résultats .....	3
2.1	Procédure de consultation.....	3
2.2	Exploitation.....	3
3	Synthèse des principaux résultats de la procédure de consultation .....	3
3.1	Attitude de principe des participants à la consultation .....	4
3.1.1	Participants favorables aux mesures étatiques.....	4
3.1.2	Avis négatifs .....	5
3.1.3	Variante (art. 13 <sup>e</sup> <sup>bis</sup> Annonce et publication en cas de non-respect des obligations) .....	6
3.2	Avis sur les différents articles .....	7

## 1 Contexte

### 1.1 Introduction

Le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale est inscrit dans la Constitution depuis 1981 (art. 8, al. 3, 3<sup>e</sup> phrase, Cst.). La loi fédérale du 24 mars 1995 sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg, RS 151.1) interdit généralement la discrimination entre les sexes dans la vie professionnelle et son art. 3 spécialement la discrimination salariale. Lorsque, dans une même entreprise, les hommes et les femmes ne reçoivent pas la même rémunération pour un travail égal ou de valeur égale, il y a discrimination salariale à raison du sexe si l'employeur ne peut démontrer que la différence est justifiée par des motifs objectifs.

Bien que l'écart salarial entre les hommes et les femmes soit lentement en recul, il reste de 21,3% dans le secteur privé selon l'enquête sur la structure des salaires de 2012. Cette même année, la part de la différence de salaire non explicable par des facteurs objectifs tels qu'âge, formation, ancienneté ou activité exercée s'élevait encore à 40,9% dans le privé, soit 678 francs par mois. Dans le secteur public, l'écart salarial entre hommes et femmes était en moyenne de 16,5% en 2012.

Les mesures volontaires (comme le Dialogue sur l'égalité des salaires) n'ayant pas été couronnées de succès jusqu'ici, le Conseil fédéral est parvenu à la conclusion, en octobre 2014, qu'il fallait que l'Etat prenne d'autres mesures pour réaliser l'objectif constitutionnel de l'égalité salariale. Il a ouvert le 18 novembre 2015 une procédure de consultation sur le projet de modification de la modification de la LEg<sup>1</sup>. Les parties invitées à donner leur avis avaient jusqu'au 3 mars 2016 pour se prononcer.

### 1.2 Contenu du projet

Le projet de modification de la LEg qui a été envoyé en consultation prévoit que les entreprises procèdent tous les quatre ans à une analyse des salaires selon une méthode reconnue. Ensuite de quoi elles doivent faire contrôler par des tiers la bonne exécution de leur analyse interne. Ce contrôle peut être effectué, au choix, par une entreprise de révision, un organisme d'autorégulation reconnu par l'Etat ou les partenaires sociaux. L'objectif n'est pas de contrôler le résultat, mais seulement que l'analyse a été effectuée correctement.

Les organes de contrôle doivent être tenus d'établir un rapport sur l'exécution de l'analyse à l'intention des organes dirigeants de l'entreprise. Les entreprises doivent ensuite informer leurs employés, au plus tard un an après avoir reçu ledit rapport, que l'analyse a été exécutée correctement. Les sociétés cotées en bourse doivent également annexer cette information à leur bilan. L'objectif est d'assurer que les actionnaires soient aussi au courant des efforts engagés par l'entreprise pour instaurer l'égalité salariale.

<sup>1</sup> Le dossier de la consultation est disponible à l'adresse : [www.admin.ch](http://www.admin.ch) > Droit fédéral > Procédures de consultation > Procédures de consultation terminées > 2015 > DFJP.

Le projet envoyé en consultation, qui ne prévoit pas d'autre mesure que le compte rendu de la bonne exécution de cette analyse des salaires par un organe de contrôle externe, contient également une variante. Celle-ci oblige l'organe de contrôle à annoncer à l'autorité compétente qu'un employeur n'a pas effectué d'analyse des salaires dans le délai imparti ou qu'il n'a pas fait contrôler son exécution. L'autorité compétente inscrit sur une liste accessible au public les employeurs ayant fait l'objet d'une annonce.

## **2 Procédure de consultation et exploitation des résultats**

### **2.1 Procédure de consultation**

Ont été invités à participer à la procédure de consultation les gouvernements des 26 cantons, la CdC, 12 partis politiques, 3 associations faîtières des communes, des villes et des régions de montagne, 11 associations faîtières de l'économie et 10 représentants de milieux intéressés.

Parmi eux, les participants suivants ont donné leur avis :

- tous les cantons,
- 7 partis politiques (PBD, PDC, PLR, PS [avec les Femmes socialistes], UDC, Vert'libéraux, Verts),
- 2 associations faîtières des communes, des villes et des régions de montagne (Association des communes suisses, Union des villes suisses),
- 7 associations faîtières de l'économie (FSA, usam, USS, USP, SEC, EXPERTsuisse, veb.ch) et
- 8 représentants de milieux intéressés (CFQF, SSDP, alliance f, BPW, Femmes Juristes Suisse, ASM, fjo, EQUAL-SALARY).

L'Association des communes suisses a explicitement renoncé à s'exprimer. La Frauenzentrale de Winterthour a communiqué qu'elle ne souhaitait pas participer à la consultation, mais approuvait l'avis de l'alliance f.

62 organisations<sup>2</sup> se sont également prononcées sur le projet (des associations et des organisations féminines, des organisations de travailleurs, des associations économiques, des organisations d'employeurs, divers employeurs).

Presque tous les avis ont été livrés dans les temps, quelques-uns avec un peu de retard. Quelques participants ont demandé un prolongement de délai pour des raisons de processus décisionnel interne, qui leur a été accordé.

### **2.2 Exploitation**

Les 112 avis reçus ont d'abord été examinés au plan de leur position générale sur le projet de modification de la L'Eg. L'appréciation générale des participants a été rédigée sur cette base. Dans un second temps, on a analysé les critiques et les propositions des participants sur les différents articles du projet, on les a résumés puis synthétisés dans les commentaires figurant au ch. 3.2.

Tous les avis reçus peuvent être consultés dans leur intégralité sur le site de l'Office fédéral de la justice.

## **3 Synthèse des principaux résultats de la procédure de consultation**

Selon toute attente, le projet envoyé en consultation a beaucoup polarisé. Tandis qu'une partie des participants estiment nécessaire que l'Etat prenne des mesures complémentaires pour imposer l'égalité salariale et soutiennent le projet, d'autres le rejettent complètement. Parmi les partisans des mesures étatiques, quelques-uns trouvent les propositions du Con-

<sup>2</sup> En fait, 63 organisations : en raison d'une erreur, nous n'avons pas tenu compte de la prise de position de Travail.Suisse dans le rapport des résultats. Elle peut cependant être intégralement consultée en cliquant sur la liste « autres prises de position O-Z » de la page Internet de l'OFJ (<https://www.bj.admin.ch/bj/fr/home/staat/gesetzgebung/lohngleichheit.html>).

seil fédéral trop peu efficace, raison pour laquelle ils se montrent critiques. Parmi les opposants, certains suggèrent d'autres solutions.

### **3.1 Attitude de principe des participants à la consultation**

Les 26 cantons ont donné leur avis sur le projet. 13 d'entre eux sont favorables à l'adoption de mesures complémentaires pour imposer l'égalité salariale. 10 cantons approuvent les propositions du Conseil fédéral (ZH, BE, LU, UR, SG, VD, VS, NE, GE, JU), tandis que 3 demandent des mesures plus poussées et se montrent sceptiques envers le projet (FR, BS, TI). Les 13 cantons qui rejettent le projet sont tous alémaniques (SZ, OW, NW, GL, ZG, SO, BL, SH, AR, AI, GR, AG, TG).

Parmi les 12 partis politiques invités officiellement à se prononcer, 7 ont répondu. 2 approuvent le projet (Vert'libéraux, PS) et 1 applaudit le fait que le Conseil fédéral prenne des mesures ; le projet de révision ne va toutefois pas assez loin à leur avis, parce qu'il cimenterait le statu quo (Verts). 4 partis rejettent le projet (PBD, PDC, PLR, UDC).

Parmi les associations faitières de l'économie, 1 approuve le projet (SEC). 1 salue le passage à l'acte du Conseil fédéral, mais estime qu'il est loin de suffire et propose des mesures plus poussées ainsi que la prise de responsabilité de la Confédération (USS). 5 rejettent le projet (USP, SAV, usam, EXPERTsuisse, veb.ch).

L'Union des villes suisses est favorable au projet.

Parmi les 70 représentants d'autres milieux intéressés, à peu près la moitié est favorable au principe des mesures proposées, y compris le PLR.Femmes. Pour bien des partisans du projet, les mesures ne vont toutefois pas assez loin, ils ne le trouvent pas assez courageux, comme les Femmes PDC. Certains se montrent sceptiques sur l'efficacité de la solution proposée et regrettent en particulier l'absence de sanctions. Tel est le cas des Femmes socialistes, de la CFQF, de nombreuses associations et organisations féminines et des syndicats. L'autre moitié rejette le projet. Il s'agit des associations économiques et sectorielles, des organisations d'employeurs, de divers employeurs et d'un parti, qui n'a pas été invité officiellement à prendre part à la consultation (UP!Schweiz).

Aucun particulier ne s'est exprimé sur le projet.

#### **3.1.1 Participants favorables aux mesures étatiques**

Parmi les 112 participants à la consultation, 51 approuvent le principe du projet du Conseil fédéral : 10 cantons (ZH, BE, LU, UR, SG, VD, VS, NE, GE, JU), 2 partis (Vert'libéraux, PS), et 3 partis féminins (Femmes PDC, PLR.Femmes, Femmes socialistes), 1 association faitière de l'économie (SEC), l'Union des villes suisses, 29 autres intéressés : associations et organisations féminines (adf, alliance f, FPS, fjo, FZ Aargau, frbb, Frauenzentrale BE, Frauenzentrale Winterthur, Frauenzentrale Zug, Frauenzentrale Zürich, Gleichstellungskommission SZ, Femmes Juristes Suisse, USPS, LSFC), CFQF et SSDP ainsi que différentes organisations de travailleurs et une association faitière masculine.

Les partisans du projet jugent nécessaire que le Conseil fédéral passe à l'action. Il faut des mesures étatiques pour imposer l'égalité salariale. La revendication du droit de l'individu à l'égalité salariale relève trop souvent de la seule responsabilité des personnes discriminées. Le projet du Conseil fédéral est toutefois minimaliste. Les partisans proposent des mesures plus efficaces.

Une partie des partisans de mesures étatiques trouvent la solution proposée par le Conseil fédéral insuffisante, trop peu efficace ou lacunaire : 3 cantons (BS, FR, TI), 1 parti (Verts), 1 association faitière de l'économie (USS), d'autres milieux intéressés tels que BPW Switzerland, SEV, syna, SSM, Unia, SSP.

La critique émise par ces derniers concerne surtout les points suivants : le projet cimenterait le statu quo, les dispositions réclameraient un gros travail d'interprétation et laisseraient des

questions essentielles en suspens, les partenaires sociaux ne seraient pas suffisamment associés, l'absence de sanctions serait absurde ou illogique, le projet serait émasculé, men-songer, etc. Les remarques les plus fréquentes concernent les points suivants :

- la responsabilité de la lutte contre les inégalités salariales est par trop laissée aux entre-prises,
- champ d'application : toutes les entreprises employant 100 ou 250 personnes,
- analyse des salaires : il faut examiner plusieurs méthodes (les résultats fournis par Logib ont une pertinence limitée), et en particulier une analyse des systèmes de salaire,
- l'égalité entre hommes et femmes peut aussi être encouragée à d'autres niveaux,
- la conciliation entre famille, travail et formation,
- le congé parental / paternel et l'harmonisation de l'âge de la retraite,
- la fonction d'exemple et la mission de sensibilisation de la Confédération, des cantons et des communes,
- l'imposition individuelle,
- la suppression du montant de coordination dans la LPP,
- l'allongement de l'intervalle séparant deux analyses des salaires (par ex. à huit ou dix ans),
- les informations pour les employeurs et l'autorité compétente,
- le projet réclame un gros travail d'interprétation : beaucoup de questions qui devraient être réglées dans la loi ne le sont pas,
- des connaissances spéciales sont nécessaires aux organes de contrôle externes,
- un plan de mesures pour corriger les discriminations constatées.

Les participants proposent diverses mesures pour améliorer le projet :

- extension de l'obligation d'analyser les salaires et du contrôle à toutes les entreprises des secteurs privé et public,
- amélioration de l'efficacité des mesures proposées par des sanctions,
- commission tripartite au niveau fédéral,
- tolérance zéro envers les discriminations constatées,
- responsabilité du contrôle auprès d'une autorité disposant de compétences exécutives,
- droit d'action et de recours des autorités,
- renversement du fardeau de la preuve,
- échantillons étatiques,
- droit d'action collectif et service de médiation,
- mesures financières d'accompagnement et d'encouragement pour soutenir les entre-prises,
- augmentation du pourcentage des personnes concernées,
- information des employés sur les résultats de l'analyse des salaires,
- association obligatoire des syndicats aux contrôles effectués au niveau des branches ou des entreprises,
- transparence salariale à l'intérieur des entreprises,
- droit d'être informé sur les conditions de salaire des autres collaborateurs.

### **3.1.2 Avis négatifs**

57 participants à la consultation sont totalement opposés au projet : 13 cantons (SZ, OW, NW, GL, ZG, SO, BL, SH, AR, AI, GR, AG, TG), 4 partis (PBD, PDC, PLR, UDC), 5 associa-tions faïtières de l'économie (USP, SAV, usam, EXPERTsuisse, veb.ch), 35 représentants de milieux intéressés (associations sectorielles, organisations d'employeurs, quelques em-ployeurs, comparateurs de salaires).

Tous indiquent dans leur avis qu'ils soutiennent pleinement le principe constitutionnel de l'égalité salariale. Ils sont convaincus que les employeurs qui assument leur responsabilité ne pratiquent pas de discrimination salariale en fonction du sexe et n'ont aucun intérêt éco-nomique à adopter pareil comportement. C'est pourquoi il n'existe aucun besoin de régula-tion au niveau de l'Etat. Les remarques les plus fréquentes concernent les points suivants :

- mauvaises bases de calcul (enquête lacunaire sur les salaires, facteurs de calcul insuffisants) aux conclusions erronées (aucun échec du marché),
- intrusion de l'Etat dans la politique salariale des entreprises (dictat de l'Etat, « carcan salarial »),
- intervention disproportionnée dans l'économie de marché,
- nouveau fardeau pour la place économique suisse avec de nouvelles prescriptions étatiques et charges bureaucratiques,
- travail administratif sans contrepartie mesurable pour les entreprises concernées et sans utilité directe pour les employés,
- coûts supplémentaires pour l'économie,
- outil d'analyse inapproprié (Logib),
- inégalité de traitement des employeurs (seuls 2 % des entreprises et 54 % des employés sont concernés),
- absence de définition des parts de salaire déterminantes,
- aucun besoin de réglementation,
- projet qui rate sa cible.

Quelques participants proposent d'autres mesures :

- reconnaissance inconditionnelle des mesures volontaires prises par les entreprises et de leurs solutions de substitution au moyen de descriptifs de fonction,
- cofinancement des certifications (par ex. certification equal salary) ou d'autres systèmes incitatifs,
- contrôle de la non-discrimination des systèmes salariaux,
- analyse volontaire des salaires, mais seulement à partir de 250 travailleurs,
- amélioration de la conciliation entre famille, travail et formation des personnes des deux sexes et à tous les niveaux de carrière,
- motivation des associations faïtières des organisations d'employeurs et de travailleurs par des incitatifs fiscaux, sensibilisation à participer à nouveau intensivement au Dialogue sur l'égalité des salaires,
- réduction des stéréotypes dans certaines branches,
- amélioration de l'efficacité des mesures volontaires,
- élimination des incitatifs fiscaux négatifs pour le deuxième salaire du couple (introduction de l'imposition individuelle),
- sensibilisation des entreprises et campagnes d'information,
- déclaration écrite des entreprises employant 50 personnes et plus, présentée régulièrement, qu'elles garantissent l'égalité salariale, l'Etat pouvant procéder à des contrôles ponctuels.

### **3.1.3 Variante (art. 13e<sup>bis</sup> Annonce et publication en cas de non-respect des obligations)**

8 cantons (ZH, LU, FR, BS, TI, VD, NE, JU), 2 partis (Verts, PS) et l'USS ainsi que la plupart des associations féminines et des organisations de travailleurs soutiennent la variante et la considèrent, pour certains, comme la solution minimale. L'Union des villes suisses la juge elle aussi judicieuse et la soutient. 2 cantons (ZH, LU) rejettent la publication dans une liste prévue à l'al. 2.

15 cantons (SZ, OW, NW, GL, ZG, SO, BL, SH, AR, AI, SG, GR, AG, TG, VS), 4 partis (PBD, PDC, PLR, UDC), 6 associations économiques (SAV, USP, usam, EXPERTsuisse, SEC, veb.ch) et différentes organisations d'employeurs rejettent la variante implicitement, parce qu'ils s'opposent au projet dans son ensemble, ou explicitement en s'exprimant à son sujet.

## **3.2 Avis sur les différents articles**

### **Art. 13a (analyse des salaires et contrôle)**

ZH propose que l'obligation de procéder à une analyse des salaires ne s'applique qu'aux entreprises de 100 travailleurs et plus. Le canton demande également une réglementation d'exception pour les employeurs qui assurent l'égalité salariale par d'autres voies, notamment par un système automatique et analytique de fixation des salaires (par ex. analyse simplifiée des fonctions dans l'administration cantonale de ZH). BE, SO sont pour une obligation imposée aux entreprises de plus de 250 employés en raison de la surcharge de travail sensible qu'elle occasionne.

LU demande que les employeurs régis par le droit public soient exclus explicitement de la révision.

UR, SO, SH et VD sont pour un intervalle plus long entre deux analyses (par ex. huit ans). FR, BS, TI et JU proposent, pour des raisons d'économie de procédure, de subordonner le nombre d'employés à partir duquel l'analyse est obligatoire à la disponibilité d'une méthode reconnue applicable à ce nombre (par ex. Argib pour les PME de moins de 50 employés).

Les Verts sont d'avis que l'obligation d'analyser les salaires doit aussi s'appliquer aux entreprises employant moins de 50 personnes. Il faut fournir rapidement un instrument d'analyse correspondant. Le PS souhaite que l'obligation d'analyser soit étendue à tous les employeurs régis par le droit privé et le droit public.

L'Union des villes suisses suggère de régler le nombre minimal de 50 collaborateurs au niveau de l'ordonnance afin de pouvoir étendre ou restreindre l'obligation d'analyser, d'autant plus qu'une partie des villes ne souhaite contraindre à l'analyse que les entreprises employant au moins 100 personnes (allègement du fardeau des PME).

De l'avis de l'USS et de la SEC, l'obligation d'analyser les salaires devrait aussi s'appliquer aux entreprises employant moins de 50 personnes. Un instrument approprié doit rapidement être mis à leur disposition. L'USS est favorable en outre à un intervalle de trois ans entre les analyses.

Les représentants de divers milieux intéressés (organisations féminines, syndicats) seraient favorables à une extension du champ d'application à tous les employeurs, certains mêmes à un rythme plus soutenu de deux ou trois ans. Quelques-uns demandent qu'une organisation nationale s'occupe du contrôle de la bonne exécution des analyses. Un participant suggère même que soit tenue une liste officielle des employeurs obligés d'analyser leurs salaires.

Les associations économiques intéressées plaident en revanche pour une augmentation du nombre des employés (100 ou 250 postes à plein temps) dans le cas où l'obligation d'analyser les salaires est introduite.

### **Art. 13b (méthode d'analyse des salaires)**

#### *Al. 1*

ZH estime que Logib offre une base fiable et facile d'utilisation pour l'analyse des salaires, mais souhaiterait qu'on l'améliore encore ou qu'on développe d'autres modèles d'analyse. Il faudrait notamment examiner dans quelle mesure les facteurs modèle de temps de travail et contraintes physiques / psychiques devraient être inclus dans le modèle de la Confédération. LU rejette la disposition proposée, parce qu'elle fait intervenir la Confédération directement dans le système des salaires de l'entreprise. Le canton estimerait plus approprié d'analyser les facteurs déterminant le salaire dans la systématique de la rémunération, au plan de la discrimination, et d'examiner la mise en œuvre non discriminatoire de cette consigne.

La SEC propose une analyse du système salarial comme approche substitutive et complémentaire aux analyses de régression.

### Al. 3

SH suggère que les cantons soient aussi entendus.

Les Verts et le PS comme l'USS rejettent la fixation des critères par le seul Conseil fédéral parce qu'il ne s'agit pas là d'une question politique. C'est l'autorité compétente (le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, BFEG) qui doit s'occuper de la reconnaissance des méthodes d'analyse avec l'aide d'experts (commission tripartite sur l'équité salariale). Ils demandent par ailleurs que le seuil de tolérance appliqué dans le domaine des marchés publics soit abaissé à 2% au maximum si l'analyse doit être complétée d'une variable explicative de plus. En outre, les méthodes autorisées doivent être évaluées et leur adéquation à l'observation des discriminations salariales examinée à intervalles réguliers.

D'autres intéressés (en particulier les syndicats) souhaitent que la compétence pour autoriser d'autres méthodes soit confiée non pas au Conseil fédéral, mais à l'autorité compétente (BFEG), ce afin d'exclure les considérations politiques du processus d'autorisation. Quelques-uns demandent en outre que le droit des partenaires sociaux à être entendu soit étendu à la fixation des méthodes reconnues (al. 2).

### **Art. 13c (contrôle de l'analyse des salaires)**

De l'avis de ZH, BS, TI et VD, l'ampleur du contrôle doit être circonscrite aussi précisément que possible dans la loi et l'obligation faite aux employeurs de renseigner l'organe de contrôle y figurer.

SO propose de biffer cet article, parce qu'il augmente encore le fardeau administratif des entreprises. Il serait plus efficace d'obliger à renseigner sur la méthode et les résultats de l'analyse effectuée.

Les Verts, le PS et l'USS ainsi que quelques autres participants trouvent que les résultats de l'analyse des salaires devraient eux aussi être contrôlés.

Pour la SEC, le contrôle externe de l'analyse des salaires qui est proposé est judicieux.

Quelques participants jugent la formulation incompréhensible et demandent un texte plus clair, en vertu duquel tous les employeurs ayant conclu des contrats de travail de droit privé doivent exécuter des contrôles. D'autres souhaitent que l'ensemble de la base de données soit examiné et que le résultat soit contrôlé au plan de la plausibilité (organisations féminines, syndicats).

Aussi bien le PLR.Femmes que l'Union suisse des paysannes et des femmes rurales ne jugent pas nécessaire de recourir à un organe de contrôle externe. À leur avis, l'obligation d'analyser les salaires, l'information sur les résultats et le contrôle par échantillonnage des autorités sont suffisants.

### **Art. 13d (organes de contrôle externes)**

ZH et BS sont favorables à ce que les organes de contrôle externes soient limités aux entreprises de révision agréées.

ZH, BS et VD proposent de compléter l'art. 13d dans le sens où les organes de contrôle mandatés doivent apporter la preuve qu'ils disposent des connaissances nécessaires.

BS, VD et JU proposent une obligation de communiquer à l'autorité compétente qu'ils ont passé mandat, pour que l'obligation prévue à l'art. 13e<sup>bis</sup> fasse effet.

Les Verts, l'USS et quelques syndicats sont d'avis que le contrôle de l'égalité salariale est une tâche de l'Etat et des partenaires sociaux et ils refusent que des organismes d'autorégulation interviennent en la matière.



Quelques participants notent que les organismes d'autorégulation et les syndicats doivent garantir une qualité suffisante du contrôle en vertu de l'art. 13f. D'aucuns jugent les organismes d'autorégulation inappropriés faute de connaissances spéciales et d'expérience.

### **Art. 13e (rapport de contrôle)**

ZH, BS, TI, VD et JU proposent que le rapport de contrôle doive aussi contenir des indications sur le résultat de l'analyse des salaires.

De l'avis du JU, l'organe de contrôle devrait pouvoir proposer des mesures de correction lorsqu'il constate des discriminations.

VD propose que la Confédération publie un bilan global de contrôle, de manière adaptée et régulière, subdivisé par résultat et type d'employeur.

Les Verts, l'USS et quelques organisations de travailleurs demandent un droit de regard des représentants des travailleurs sur le rapport de contrôle.

Selon l'Union des villes suisses, il faudrait définir des exigences minimales pour le contrôle.

Quelques autres intéressés (organisation de travailleurs) plaident aussi en faveur du contrôle des résultats de l'analyse des salaires. D'aucuns demandent que le rapport soit envoyé aux partenaires sociaux et aux représentants des employés (organisation de travailleurs).

### **Variante : art. 13e<sup>bis</sup> (annonce et publication en cas de non-respect des obligations)**

#### *Dans l'ensemble*

SG et VS rejettent expressément la variante proposée pour ne pas menacer l'acceptation du projet.

Les Verts, le PS et l'USS estiment que la variante est une solution minimale. La Confédération devrait en outre procéder à des contrôles par échantillonnage et, en cas d'atteinte, prononcer des sanctions (droit d'action des autorités ou amendes suffisamment efficaces).

L'usam et quelques organisations d'employeurs rejettent la variante proposée (pilori).

L'Union des villes suisses juge la variante bonne, mais seulement si les entreprises sont tenues de désigner un organe de contrôle.

Pour la SEC, l'inscription sur une liste publique n'est pas efficace.

Quelques représentants de milieux intéressés estiment que la variante proposée représente le minimum acceptable (principalement des organisations féminines ou de travailleurs).

D'aucuns proposent l'ajout de sanctions (organisations de travailleurs et organisations féminines).

Les associations économiques intéressées rejettent la disposition-pilori.

#### *Al. 1 (annonce)*

ZH, BE, LU, TI, VD, NE et JU sont favorables à l'annonce devant être faite à l'autorité compétente. Pour augmenter la *compliance* des entreprises, BS suggère de donner à l'autorité compétente la possibilité d'ordonner des contrôles par échantillonnage.

#### *Al. 2 (liste accessible au public)*

ZH, BE, LU et JU sont opposés à la publication des entreprises en cas d'atteinte à leur obligation (doutant de son efficacité, mais aussi pour des motifs relevant de l'Etat de droit et de la protection des données). ZH propose à titre de remplacement un système de récompense permettant aux entreprises qui ont effectué l'analyse des salaires et informé leurs collaborateurs d'afficher un label jusqu'à la prochaine analyse.

LU est favorable à la communication de renseignements pour des intérêts fondés (syndicats, collaborateurs, pouvoirs publics dans le domaine des marchés publics).

BS et TI proposent une extension de la publication des atteintes (aucune mesure prise en temps utile malgré une discrimination salariale supposée). La loi doit en outre prévoir des voies de recours en réglant qu'une décision opposable doit être rendue avant toute inscription sur la liste.

### **Art. 13f (collaboration avec une organisation)**

ZH et BS sont opposés, pour des raisons d'indépendance, à la collaboration d'organisations, et notamment des représentants des travailleurs dans l'entreprise.

Pour les Verts et l'USS, la collaboration des syndicats s'impose et doit être réglée aux art. 13d et 13e. On pourrait alors renoncer à l'art. 13f.

L'Union des villes suisse se montre sceptique envers le contrôle par les représentants des travailleurs dans l'entreprise en raison de l'indépendance nécessaire. Il faudrait en outre assurer la compétence spéciale des organes de contrôle.

Selon l'usam, l'exclusion des organisations d'employeur dans cet article est contraire à l'égalité de traitement des partenaires sociaux. A son avis, elle est préjudiciable au fonctionnement du partenariat social. Quelques organisations d'employeurs jugent les sociétés de révision plus appropriées que les représentants des travailleurs pour juger globalement de systèmes salariaux et elles rejettent l'art. 13f.

Quelques représentants de milieux intéressés (organisations de travailleurs et organisations féminines) jugent la collaboration d'organisations impérative, tandis que d'autres (associations économiques, associations d'employeurs) préfèrent la solution des sociétés de révision et demandent qu'on abandonne l'art. 13f.

### **Art. 13g (information des travailleurs)**

ZH, BS, TI et JU proposent que les employeurs relevant du droit public soient aussi légalement tenus d'informer leurs collaborateurs du résultat de l'analyse des salaires.

SO suggère que la communication des résultats s'étende aux mesures prévues ou exécutées pour supprimer les éventuelles discriminations salariales. Le canton trouve en outre que l'obligation d'informer devrait être complétée par une obligation de renseigner les autorités, institutions étatiques et syndicats.

De l'avis des Verts, du PS et de l'USS, l'information doit être détaillée. Elle doit contenir les résultats de l'analyse et les mesures de correction prévues.

L'Union des villes suisses propose que l'obligation d'informer s'applique explicitement aussi aux employeurs de droit public. Le résultat de l'analyse doit aussi être communiqué en ce qui les concerne.

La SEC fait bon accueil à l'information, étant donné qu'elle encourage la transparence et la possibilité pour les employés de se défendre contre les inégalités salariales.

Quelques représentants des autres milieux intéressés seraient favorables à une information sur les résultats de l'analyse et les éventuelles mesures correctrices et qu'elle soit étendue aux partenaires sociaux (organisations féminines, organisations de travailleurs). D'aucuns proposent que le délai soit plus court (1 à 4 mois).

**Art. 17a (disposition transitoire relative à la modification du ...)**

ZH et BS sont d'avis qu'il faudrait un délai de mise en œuvre de six ans. VD penche pour dix ans.

Les Verts, le PS, l'USS et quelques organisations de travailleurs demandent une mise en œuvre rapide, au plus tard en 2025. Quelques participants évoquent 2020 pour le contrôle des premières analyses de salaire.

**Art. 663c<sup>bis</sup> Code des obligations (égalité salariale)**

Quelques participants demandent qu'il faille aussi informer sur les résultats de l'analyse des salaires (organisations féminines).

Annexe :

Liste des participants à la procédure de consultation