

Berne, 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 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 Gabriel Fischer, responsable de la politique économique 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 l'efficacité 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 déjà presque 40 ans, le résultat est modeste, faible et édenté. « Presque un million de femmes ont montré que leur patience est à bout lors de la Grève des femmes. Nous avons enfin besoin de mesures contraignantes contre la discrimination salariale », déclare Mandy Zeckra, membre du bureau exécutif du syndicat Syna.

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 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 Albane Bochatay, cheffe de projet à l'association du personnel transfair. 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. 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. Nous l'avons stipulé dans notre Convention collective de travail et avons établi un système de rémunération qui favorise l'égalité de traitement. En tant qu'entreprise avec une proportion de femmes d'environ 70%, nous nous sentons obligés de le faire», déclare Marco Monego, directeur des ressources humaines de LIDL Suisse.

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

Pour plus d'informations

- Gabriel Fischer, Chef de projet RESPECT8-3.CH et Responsable Politique économique chez Travail.Suisse, Mobile: 076 412 30 53 / fischer@travailsuisse.ch
- Albane Bochatay, Collaboratrice au projet RESPECT8-3.CH et Cheffe de projet chez transfair Mobile : 079 234 70 17 / albane.bochatay@transfair.ch
- Mandy Zeckra, Collaboratrice au projet RESPECT8-3.CH et membre de la direction de SYNA Mobile : 079 882 41 46 / mandy.zeckra@syna.ch
- Marco Monego, Chief Human Resources Officer LIDL Suisse
Telefon: 071 627 82 00 / media@lidl.ch

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

Travail.Suisse
RESPECT8-3.CH

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***

Travail.Suisse

RESPECT8-3.CH

REVISION DE LA LOI SUR L'EGALITE (LEG)

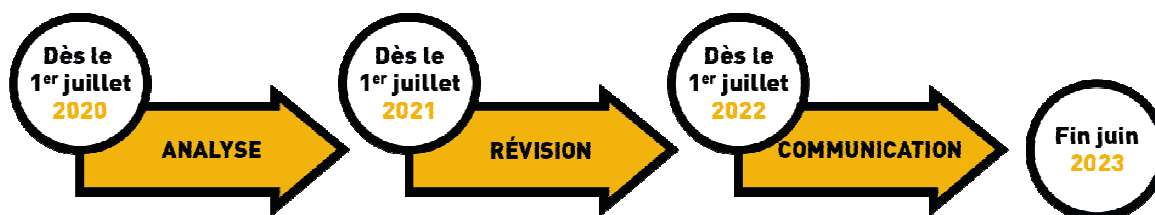
La révision de la Loi sur l'égalité entre en vigueur le **1er juillet 2020**

- > 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)

Travail.Suisse

RESPECT8-3.CH

DELAIS



Travail.Suisse

RESPECT8-3.CH

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

Travail.Suisse

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.

Travail.Suisse

RESPECT8-3.CH
BUTS DU PROJET RESPECT8-3.CH

- > 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*)

Travail.Suisse

RESPECT8-3.CH

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

Travail.Suisse

RESPECT8-3.CH

PORTEURS DU PROJET ET MEILLEURES PRATIQUES

Porteurs du projet

Travail.Suisse



organizzazione
cristiano-sociale
ticinese



Travail.Suisse

RESPECT8-3.CH



S'ENGAGE POUR L'EGALITE SALARIALE

L'égalité salariale et le respect de la loi sur l'égalité (LEg) sont des thèmes très importants pour transfair qui se bat pour des conditions de travail justes et équitables. L'égalité salariale ne bénéficie pas qu'aux femmes, mais aussi à leurs familles et à l'ensemble de la société. transfair est actif au niveau politique et s'engage notamment pour ces thèmes:

- Le syndicat a participé à la grève des femmes du 14 juin 2019 et a envoyé un signal en faveur de l'égalité.
- transfair met tout en œuvre afin de garantir le succès du congé paternité de deux semaines en septembre 2020. Parce que c'est aussi un pas important vers l'égalité.
- Offres de formation continue, en particulier pour les femmes actives.

Travail.Suisse

RESPECT8-3.CH



S'ENGAGE POUR L'EGALITE SALARIALE

transfair est actif **dans le cadre du partenariat social** au niveau de ses branches:

- **Négociations de CCT et participation aux consultations.** Cela inclut :
 - Respect et développement de l'égalité des salaires et des chances (par exemple, accords sur Logib avec les partenaires sociaux)
 - Meilleure conciliation entre travail, loisirs et famille
- **Négociations salariales** - transfair exige une évolution salariale transparente et des systèmes de rémunération équitables qui profitent à tous les employé-e-s. transfair analyse les critères d'attribution et vérifie que l'égalité salariale soit respectée.
- **Caisses de pension** - transfair s'engage en faveur de rentes équitables et cherche des solutions, en particulier pour les revenus les plus bas.
- transfair se bat également pour l'égalité salariale dans la gestion des **cas individuels**.

Travail.Suisse

RESPECT8-3.CH



S'ENGAGE POUR L'EGALITE SALARIALE

«SOUS-PAYÉ, MALGRÉ LEUR IMPORTANCE SYSTEMIQUE»

IL FAUT une révalorisation des groupes professionnels

IL FAUT un élargissement des conventions collectives de travail

IL FAUT de la transparence, des contrôles et des sanctions

Travail.Suisse

RESPECT8-3.CH

PLATE-FORME

www.respect8-3.ch

Travail.Suisse

RESPECT8-3.CH

FICHE D'INFORMATIONS

Pour promouvoir l'égalité salariale entre femmes et hommes en Suisse

QUOI ? – CONTEXTE

La loi sur l'égalité entre femmes et hommes a été révisée : à partir du **1^{er} juillet 2020**, les entreprises **dès 100 salarié-e-s** seront tenues d'analyser l'égalité des salaires. La bonne exécution de l'analyse des salaires doit être confirmée et les résultats doivent être communiqués aux employé-e-s et/ou aux actionnaires.

MAIS...

Aucun mécanisme de contrôle externe de l'analyse ni aucune sanction en cas de non-exécution de l'analyse de salaires ne sont prévus.

C'est pourquoi nous lançons la plateforme **RESPECT8-3.CH**

POUR...

- > promouvoir l'égalité salariale entre femmes et hommes en Suisse.
- > faire connaître les pionniers de l'égalité salariale.

COMMENT ? – PROCESSUS D'ANNONCE

1. Les entreprises **dès 50 salarié-e-s** s'annoncent sur le site web lorsqu'elles ont effectué l'analyse de l'égalité salariale. Elles fournissent leurs coordonnées et confirment qu'elles ont effectué l'analyse.
2. Quelqu'un du team de **RESPECT8-3.CH** reçoit l'annonce, clarifie les questions en suspens et libère la publication sur la liste blanche. Le nom de votre entreprise est rendu public sur la plate-forme.

POURQUOI ? – AVANTAGES POUR VOUS

RESPECT8-3.CH permet à votre entreprise :

- ✓ de mettre en évidence l'égalité salariale vérifiée dans votre entreprise et de confirmer le respect de la loi sur l'égalité.
- ✓ d'être perçues comme une pionnière de l'égalité salariale. En tant qu'entreprise progressiste et attractive, vous attirez l'attention d'employé-e-s intéressé-e-s.
- ✓ de soutenir activement la mise en œuvre de l'égalité salariale.

QUI ? – PARRAINAGE

RESPECT8-3.CH est un projet de Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleuses et des travailleurs, et de ses associations affiliées **SYNA**, **transfair**, **SCIV**, **OCST** et **Hotel&Gastro Union**.

Pour plus d'informations : www.respect8-3.ch ou www.travailsuisse.ch **Travail.Suisse**

ÉGALITÉ SALARIALE CHEZ LIDL SUISSE

FAITS ET CHIFFRES



DIRECTION DES MAGASINS :

50 % DE FEMMES

- Plus de 50 % de nos magasins sont dirigés par des femmes.
- Le personnel encadrant des magasins est d'ailleurs composé à 67 % de femmes.



PROPORTION DE FEMMES :

70 % DE COLLABORATRICES

- Plus de 70 % des collaborateurs de Lidl Suisse sont des femmes.



LES MAMANS ET

LES PAPAS

- Nous proposons 18 semaines de congé de maternité et 4 semaines de congé de paternité. Pendant cette période, Lidl poursuit le paiement du salaire à 100 % pour les mères tout comme les pères.



CONCILIATION ENTRE VIE

FAMILIALE ET PROFESSIONNELLE

- Lidl Suisse favorise la conciliation entre vie familiale et professionnelle grâce à la planification prévisionnelle du travail et à l'offre d'emplois à temps partiel. Dans la mesure du possible, Lidl Suisse s'engage pour des modes de travail flexibles. De plus, notre siège compte un bureau dit « parents-enfants ».



ÉGALITÉ SALARIALE:

VALEUR DIFFÉRENTIELLE = 1,5 %

- Dans l'analyse Logib menée à l'automne 2019, Lidl Suisse a obtenu une valeur différentielle de seulement 1,5 %.
- Lidl Suisse continue à tout faire pour encore améliorer cette valeur.



FORMATION DES

CADRES

- Indépendamment de l'analyse Logib, Lidl Suisse s'engage largement en faveur de l'égalité salariale: formation des cadres sur le sujet, définition claire des critères de classification des salaires dans la CCT, principe de double contrôle pour le calcul des salaires, vérification par un organisme central.



CCT AVEC BÉNÉFICES

- La CCT de Lidl offre des conditions d'emploi attrayantes, telles qu'une semaine de travail de 41 heures ou l'exonération à temps plein de la déduction de coordination dans la prévoyance professionnelle, ce qui profite particulièrement aux collaborateurs à temps partiel.



Un salaire égal à travail égal.

Égalité salariale à la Poste

Une analyse systématique pour des salaires équitables

Depuis plusieurs années, la Poste s'engage contre la discrimination et en faveur de conditions d'engagement identiques pour tous. Elle se mobilise activement pour assurer l'égalité salariale entre hommes et femmes, notamment en analysant régulièrement les salaires au fil des ans.

L'égalité de traitement et l'égalité des chances occupent une place prépondérante au sein de la Poste. En tant qu'entreprise liée à la Confédération, la Poste joue également un rôle d'exemple dans ce domaine.

Analyse systématique des salaires depuis 2009

L'analyse des salaires est une mesure importante pour promouvoir la transparence des salaires et l'égalité salariale. Ainsi, la Poste procède à cette analyse à sa propre initiative, depuis des années:

- En 2018, la Poste a chargé pour la troisième fois le bureau d'études BASS d'effectuer une évaluation de l'égalité salariale entre hommes et femmes.
- Afin d'assurer la comparabilité, la Poste a réalisé cette étude en suivant la même méthode que la Confédération (Logib).
- La dernière enquête sur l'égalité salariale entre hommes et femmes a révélé un écart de salaire injustifié de -2,2% à la Poste. C'est un très bon résultat.
- Depuis la comparaison précédente (2016), l'écart s'est réduit de 1,5%. La Confédération a fixé à -5% le seuil de tolérance accepté pour les écarts inexplicables. Les inégalités salariales inexplicables ont donné lieu à des ajustements et sont donc nettement moindres à la Poste. À titre de comparaison, l'écart s'élevait en 2016 à -5,9% dans le secteur public et même à -7,7% dans le secteur privé.
- Depuis 2009, la Poste analyse les salaires et favorise ainsi la transparence salariale.
- La prochaine analyse est déjà prévue et sera effectuée sur la base des salaires d'octobre 2020.
- Pionnière en matière d'égalité salariale, la Poste participe à la plateforme lancée ce jour par Travail.Suisse RESPECT8-3.CH.

Chaque point de pourcentage est un point de trop!

La Poste s'engage activement en faveur de l'égalité de traitement et continue à réduire les inégalités salariales par diverses mesures:

- La CCT nouvellement négociée (valable à partir de 2021) accorde une place importante à l'égalité de traitement: égalité salariale, conditions d'engagement favorables à la famille, conciliation entre vie professionnelle et vie privée ainsi que protection contre la discrimination en sont des points importants.
- À partir de 2021, la Poste veillera à la transparence des salaires dès le stade de la mise au concours des postes.
- Les cadres sont sensibilisés activement à cette thématique, en particulier dans le cadre du processus de recrutement.
- Les mesures salariales annuelles sont mises à profit pour réduire les écarts de salaires entre les nouveaux collaborateurs et les collaborateurs de longue date.
- En novembre 2019, la Poste a signé la «Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public» du Département fédéral de l'intérieur.
- Depuis l'automne 2019, les collaborateurs et les collaboratrices de la Poste peuvent signaler de manière anonyme des discriminations salariales sur la plateforme en ligne www.poste-courage.ch.
- Avec des mesures ciblées comme la planification de la relève dans les fonctions de gestion, les programmes de mentoring, les possibilités de temps partiel/topsharing/job sharing, la Poste s'efforce d'augmenter en continu la part des femmes chez les cadres supérieurs et cadres dirigeants afin d'atteindre un rapport entre les sexes équilibré à l'échelle du groupe.

Poste CH SA
Personnel
Wankdorffallee 4
Case postale
3030 Berne
www.poste.ch

Renseignements:
Service de presse Poste
Denise Birchler
058 341 10 55
presse@poste.ch

