



Session des jeunes 2019

7-10 novembre

Dossier

Politique de l'égalité – Égalité salariale

Auteure : Mira Plüss

Sommaire

Introduction – de quoi s'agit-il ?	3
Comment est-ce possible ?	3
Ecart de salaire dans le secteur bancaire	4
Conséquences pour les rentes de vieillesse sur la base de l'écart entre les sexes	4
Cadre légal	4
Mesures pour améliorer l'égalité salariale	6
Conclusion	8
Liens utiles	9
Bibliographie	9
Table des illustrations	11

Introduction – de quoi s'agit-il ?

L'égalité salariale est inscrite dans la Constitution fédérale depuis 1981. En effet, un article définit l'obligation légale de pourvoir à l'égalité de droit et de fait entre les femmes et les hommes. Celui-ci précise également le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Toutefois, alors que la loi sur l'égalité est en vigueur depuis plus de 30 ans, nous sommes encore loin d'une application conséquente. (DFI 2019)

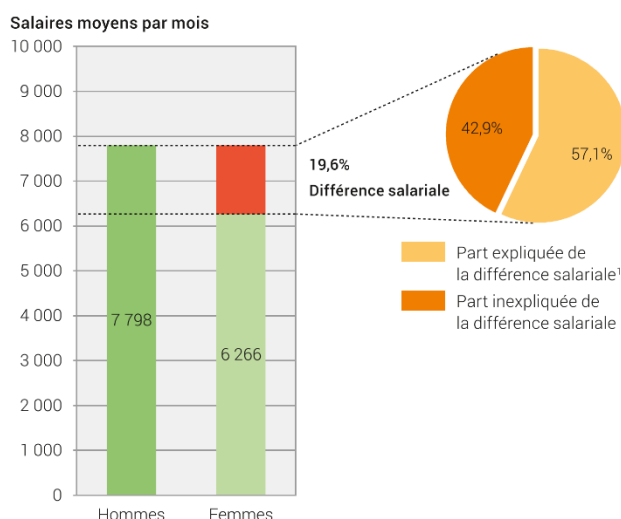
Comment est-ce possible ?

Il existe plusieurs explications possibles qui se complètent. Par exemple, les femmes ont en moyenne un niveau de formation inférieur, raison pour laquelle elles exercent en moyenne des métiers moins rémunérés. Elles travaillent souvent dans le secteur des soins, de l'accompagnement ou dans des établissements semblables qui appartiennent à un secteur dont le niveau salarial est plus bas (BFEG 2019a). De plus, beaucoup de femmes restent à la maison pour s'occuper de leurs enfants ou elles sont employées à temps partiel. Ces différents facteurs permettent d'expliquer une partie des écarts salariaux. Cependant, une autre partie des différences reste inexpliquée. Cela signifie que, par rapport aux hommes, les femmes reçoivent un salaire inférieur pour la même formation, le même travail et le même échelon hiérarchique. (Equality-Lohn 2016)

Le graphique suivant donne un aperçu statistique des écarts salariaux expliqués et inexpliqués :

Salaires moyens et écarts de salaire, en 2016

Part expliquée et part inexpliquée, secteur privé



¹ facteurs objectifs: position professionnelle, formation, branche économique et autres facteurs

Source: OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS);
calculs: B.S.S. Volkswirtschaftliche Beratung

© OFS 2019

Figure 1 : Salaires moyens et écarts de salaire, en 2016 (OFS, 2019)

Selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), en 2016 les femmes travaillant à plein temps ont perçu un salaire brut mensuel standardisé de 6266 francs, tandis que les hommes ont perçu 7798 francs par mois. Ainsi, la différence salariale moyenne entre les femmes et les hommes dans le secteur privé s'élève à 19,6%. Les facteurs mentionnés plus haut expliquent 57% de cette différence salariale, alors que la part inexpliquée concerne les 43% restants (OFS 2019). Ainsi, en cas de critères observables comparables, une femme gagne en moyenne 7,7% de moins qu'un homme. Cela correspond en moyenne à 650 francs par mois et à un déficit annuel global d'environ 7 milliards. Cet écart salarial est constaté dans l'ensemble de l'économie, mais il est moins prononcé dans le secteur public que dans le secteur privé. (SDA 2019)

Cette différence salariale a également un impact sur les rentes de vieillesse, car vu qu'elles ont des revenus inférieurs, les femmes peuvent souvent verser moins d'argent dans leur deuxième et troisième pilier. Elles bénéficient ainsi de rentes inférieures et peuvent accumuler moins dans le capital de retraite.

Écarts de salaire dans le secteur bancaire

L'écart salarial en fonction du genre est particulièrement marqué dans le secteur des banques. Un sondage récent de l'association suisse des employé·es de banque révèle que l'écart moyen des salaires est en augmentation pour les salaires fixes et se situe actuellement à 22,2%, alors qu'il était encore à 20,6% il y a deux ans. Pendant la même période, la différence pour les gratifications est passée de 30,6% à 36%. Le sondage révèle également que la discrimination salariale augmente avec l'âge. Ainsi, après 20 ans d'emploi au sein d'une banque, les hommes reçoivent presque 40% de bonus en plus que les femmes ayant une expérience comparable. (ASEB 2019)

Conséquences pour les rentes de vieillesse sur la base de l'écart entre les sexes

La différence mentionnée au niveau des rentes de vieillesse, le *Gender Pension Gap (GPG)*, est chiffrée dans une étude de l'Office fédéral des assurances sociales. Celle-ci se base sur les données des rentiers et rentières âgé·es de 64 ou 65 à 75 ans en 2012. Les résultats montrent que, au total, le GPG se monte à 37%, voire plus pour les personnes mariées. Si celles-ci n'étaient pas prises en considération, le GPG se limiterait à 21%. Cela s'explique par le fait que, chez les personnes mariées, les rôles sont généralement distribués de manière traditionnelle au sein de la famille, et que les femmes affichent souvent des périodes d'interruption de leur activité salariée ou travaillent à temps partiel. (OFAS 2016)

Cadre légal

Selon l'article 8 de la Constitution fédérale (Cst.), tout le monde est égal devant la loi. Le troisième alinéa précise également que l'égalité entre les femmes et les hommes doit être garantie, en particuliers dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. Cela implique également un salaire égal pour un travail de valeur égale. (RS Cst.)

L'égalité entre la femme et l'homme est également ancrée depuis 1996 dans la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, abrégée en *loi sur l'égalité (LEg)*. L'article 3 de la loi sur l'égalité précise qu'il est interdit, en contexte professionnel, de discriminer les personnes à raison de leur sexe, de leur état civil, de leur situation familiale ou par rapport à leur grossesse ou maternité. L'article suivant exclut également le harcèlement sexuel. Les dispositions de cette loi devraient simplifier l'imposition effective de l'égalité. Des procédures gratuites, les procédures de conciliation, ont par ailleurs été introduites pour les procès devant les tribunaux cantonaux. Ces procédures visent à régler les différends entre les parties en désaccord et si possible de rendre une plainte superflue. (Lawmedia 2019)

La LEg prévoit également la possibilité pour une organisation de déposer plainte au nom d'une personne, notamment contre le congé de rétorsion (RS LEg ; BFEG 2019b). En outre, dans les procès relatifs à la LEg, le principe de l'allègement du fardeau de la preuve s'applique généralement, sauf pour le harcèlement sexuel et la discrimination à l'embauche. Ce principe vise à alléger le procès pour la partie demanderesse, car pour un verdict de culpabilité il est suffisant que la discrimination soit crédible devant la cour (SP 2006). Dans les autres cas, le code des obligations s'applique, ce qui implique que la culpabilité doit pouvoir être prouvée par la partie requérante (RS CC).

L'Agenda 2030 de l'ONU pour le développement durable

Le 25 septembre 2015, les 193 membres de l'ONU ont adopté l'Agenda 2030 pour le développement durable. Entré en vigueur en 2016, il comporte 17 objectifs de développement durable (ODD) et il représente le nouveau cadre de référence universel pour le

développement durable. Il vise à réunir les efforts nationaux et internationaux afin de résoudre ensemble les grands défis de notre monde, comme la pauvreté extrême, le changement climatique, la destruction de l'environnement ou les crises sanitaires. L'Agenda 2030 est valable pour tous les Etats, dans le Nord comme dans le Sud. La Suisse aussi s'est engagée à atteindre ces objectifs.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Figure 2 : Les 17 objectifs de l'Agenda 2030 (ONU 2015)

La politique de l'égalité – l'exemple de l'égalité salariale

L'égalité des chances et des sexes font partie des grands principes de l'Agenda 2030. Celui-ci se fonde sur la devise *Leave no one behind* et aborde les différences entre les pays et au sein des pays. En particuliers les minorités, les groupes défavorisés ou vulnérables doivent obtenir les mêmes droits et les mêmes chances que les autres. L'égalité des chances est également abordée dans un ODD particulier : l'ODD 10 se penche sur la réduction des inégalités de tous types et vise à rendre les personnes autonomes indépendamment de leur âge, sexe, handicap, race, appartenance ethnique, origine, religion, statut économique ou autre appartenance.

L'égalité entre les femmes et les hommes est quant à elle traitée par l'ODD 5. Celui-ci traite tous les aspects de l'égalité : toute forme de discrimination, reconnaissance des soins non rémunérés, femmes dans des positions de direction, violence contre les femmes dans le domaine public et privé, y compris la traite humaine, l'exploitation sexuelle et autres formes d'abus. Toutefois, la question de l'égalité salariale n'est pas mentionnée dans l'ODD 5. Celle-ci est néanmoins indirectement visée par différents sous-objectifs, comme par exemple l'ODD 5.c : « Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent. »

Pourquoi les femmes ne portent pas plainte – mise en œuvre hésitante de la loi

La Suisse a cependant beaucoup de mal à appliquer la loi sur l'égalité, et les juges sont peu familiarisé-es avec son contenu (BFEG 2017). Le fait est que, jusqu'ici, les femmes ne se défendent guère au moyen de la LEg. Depuis son entrée en vigueur il y a 22 ans, environ 1000 plaintes ont été déposées en faisant appel à cette loi. Parmi celles-ci, environ un tiers concernait spécifiquement une discrimination salariale, la plupart des actions étant intentées par des individus (BFEG 2017 ; Kayser 2019). Une étude du Bureau fédéral de l'égalité examine 190 jugements relatifs à des discriminations salariales pendant la période 2004-2015. Selon cette étude, une des principales raisons de ne pas porter plainte serait le risque financier lié à une procédure de conciliation avortée. Elle a ainsi recensé 23 cas où la partie salariée devait verser un montant allant de 1200 à 19 392 francs (BFEG 2017). En outre, le dépôt d'une plainte au sens de la LEg a souvent pour conséquence un licenciement, lorsque celui-ci n'a pas déjà été prononcé auparavant. Et ce malgré le fait que la LEg interdit les congés de rétorsion.

En 2016, la LEg a surtout été utilisée en relation avec des licenciements discriminatoires. Dans 41 cas sur 190, il s'agissait de plaintes pour discrimination fondée sur la grossesse ou la maternité, dont 80% portaient sur un licenciement ; dans la plupart des cas, celui-ci a lieu peu après le retour du congé de maternité. Dans l'ensemble, les plaintes fondées sur la LEg ont peu de succès, 62,5%, soit près d'un tiers des décisions étant défavorables à la partie demanderesse. Le taux d'échec est particulièrement élevé lorsque la discrimination invoquée est un harcèlement sexuel, atteignant 82,8%. Souvent, l'action échoue parce que l'allègement du fardeau de la preuve n'est pas reconnu est qu'il y a peu de transparence dans les domaines du travail concernés. (ibid.)

Mesures pour améliorer l'égalité salariale

1. Mesures volontaires

Jusqu'en 2014, l'idée était d'atteindre l'égalité salariale à travers la coopération volontaire des entreprises. C'est pourquoi la Confédération et les partenaires sociaux ont mené un dialogue sur l'égalité des salaires entre 2009 et 2014. L'objectif de motiver sur une base volontaire les entreprises à examiner les différences de salaire liées au sexe et à supprimer les éventuelles discriminations salariales a toutefois clairement échoué. Seules 51 entreprises ont participé (dont la moitié appartenant à l'Etat ou proches de celui-ci), avec en tout 230 000 employé-es. (OFJ 2019)

2. Revendications de la Session des jeunes

L'imposition de l'égalité salariale avait également été discutée à la Session des jeunes 2014 et une pétition en ce sens avait été déposée. Celle-ci demande la création d'une instance disposant des compétences pour sanctionner les entreprises qui ne respectent pas l'égalité des salaires. En fin de compte, le passé nous a montré que cette égalité ne pouvait être atteinte sans sanctions. (Session des jeunes 2014)

3. Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public

En septembre 2016, le conseiller fédéral Alain Berset a lancé la charte pour l'égalité salariale en partenariat avec les cantons et les communes. Par cette charte, les autorités affichent leur engagement pour l'égalité salariale dans les relations de travail privées et publiques. A ce jour, 16 cantons, 77 communes et la Confédération ont signé la charte. Celle-ci poursuit les objectifs suivants : sensibiliser à la loi sur l'égalité, vérifier régulièrement son application et informer des résultats concrets. (BFEG 2019c)

**Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor
Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public
Carta per la parità salariale nel settore pubblico**

Unterzeichnende / Signataires / Firmatari

(Stand / Etat / Stato 25.06.2019)

Bund / Confédération
/ Confederazione

Kantone / Cantons
/ Cantoni

Gemeinden / Communes
/ Comuni



Figure 3 : Signataires Charte égalité salariale (BFEG, 2019)

4. Modification de la loi sur l'égalité

Les mesures volontaires n'ont pas permis d'atteindre l'effet escompté. Les interventions parlementaires, notamment sur la transparence des salaires (PD 2019), ainsi que de nombreuses revendications de la société civile ont également échoué. En 2017, le Conseil fédéral a cependant présenté un projet concret de modification de la loi sur l'égalité : les entreprises qui emploient plus de 50 personnes au début de l'année sont contraintes à effectuer une analyse de l'égalité salariale. Celle-ci devrait être répétée tous les 4 ans (FF 2017). Après de longs débats parlementaires, le Conseil des Etats et le Conseil national ont décidé de lever le seuil pour une obligation d'analyse à 100 employé-es, apprenti-es non compris-es. Ainsi, seules 0,9% des entreprises suisses sont concernées par cette obligation d'analyse des salaires, mais elles emploient 46% de tou-ttes les salarié-es (SP 2017). La mesure est limitée à 12 ans et les entreprises sont exemptées d'analyses supplémentaires si elles peuvent prouver une fois qu'elles respectent l'égalité des salaires.

5. Actions des syndicats

Le congrès des femmes

L'USS, l'Union syndicale suisse, organise un congrès des femmes tous les quatre ans. En 2018, le congrès s'est tenu avec la devise *Notre temps vaut plus que ça !* (SGB 2018). Les revendications principales concernaient la valorisation du travail des femmes, les conditions de travail précaires et l'amélioration des assurances sociales, ainsi qu'une réduction générale du temps de travail afin d'éviter le *temps partiel*. (SGB 2019a)

La grève féministe de 1991 et 2019

Il y a 28 ans, près d'un demi-million de personnes étaient déjà descendues dans la rue pour protester contre la discrimination des femmes : il s'agissait de la première grande grève féministe. Elles demandaient une meilleure formation pour les femmes, la fin du harcèlement

sexuel sur la place de travail, plus de sécurité sociale, plus de places en crèche pour les enfants, des horaires adaptés dans les écoles et une répartition du travail domestique. (Studer 2019 ; Ochsenein 2016)





Face au triste constat que l'égalité salariale ne s'est pas améliorée depuis, cette année a eu lieu la deuxième grande grève féministe, promue par le comité des femmes et de nombreuses autres organisations. L'Union syndicale suisse a également joué un rôle central. Les trois principales revendications de l'USS sont une meilleure valorisation financière et sociale du travail des femmes, plus de temps et d'argent pour le travail de soins, des horaires réduits, un congé parental rémunéré d'au moins 24 semaines ainsi que le respect au lieu de la discrimination sur la place de travail.

En tout, plus de 500 000 personnes sont descendues dans la rue, dépassant les chiffres de la première grève des femmes de 1991. (SGB 2019b ; SRF 2019)

Conclusion

Plus de 30 ans après l'inscription de l'égalité salariale dans la loi fédérale, il existe toujours d'importantes différences entre les salaires. Près de la moitié des différences restent inexpliquées dans le secteur privé : en moyenne, les femmes gagnent ainsi 650 francs de moins par mois. Malgré plusieurs efforts du Parlement et de la population, aucune solution réelle n'a encore été trouvée et les débats sur la politique de l'égalité restent d'actualité.

Liens utiles

	Code QR
Site du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG)	
Site de l'Union syndicale suisse (USS)	
Loi sur l'égalité	
Constitution fédérale de la Confédération suisse	

Bibliographie

FF (2017) : *Modification LEg.* [en ligne]

<https://www.admin.ch/opc/fr/federal-gazette/2017/5211.pdf> [03.10.2019].

OFS (2019) : *Ecart salarial*. [en ligne]
<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail/niveau-salaires-suisse/ecart-salarial.html> [03.10.2019].

OFAS (2016) : *Ecart de rentes en Suisse. Différences entre les rentes de vieillesse des femmes et des hommes* (Rapport de recherche n° 12/16) [en ligne]
https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/publikationen-und-service/forschung/forschungspublikationen/jcr_content/par/externalcontent.external.exturl.pdf/aHR0cHM6Ly9mb3JzY2h1bmcuc296aWFsZS1zaWNoZXJoZWl0LW/Noc3MuY2gvd3AtY29udGVudC91cGxvYWRzLzEyMTgyX2ZyLnBk/Zg==.pdf [03.10.2019].

Office fédéral de la justice (2019) : Communiqué de presse. *Dialogue sur l'égalité des salaires 2009-2014 : l'organisme responsable fait le bilan*, 30.06.2019 [en ligne]
<https://www.bj.admin.ch/dam/data/bj/staat/gesetzgebung/lohngleichheit/lohngleichheitsdialog/2014-06-30/2014-06-30-mm-f.pdf> [03.10.2019].

BFEG (2017) : *Analyse de la jurisprudence cantonale relative à la loi sur l'égalité entre femmes et hommes* (2004-2015), juin 2017 [en ligne]
https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/fr/dokumente/recht/analyse_kantonalen_rechtsprechung_nachdem_bundesgesetz.pdf [12.07.2019].

BFEG (2019) : *Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public*. [en ligne]
<https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale/engagement-du-secteur-public/charte-pour-egalite-salariale-dans-secteur-public.html> [03.10.2019].

BFEG (2019) : *Loi sur l'égalité*. [en ligne] <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/droit/loi-sur-l-egalite.html> [03.10.2019].

BFEG (2019) : *Chiffres et faits*. [en ligne]
<https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/travail/egalite-salariale/bases/chiffres-et-faits.html> [03.10.2019].

DFI (2019) : *Egalité entre hommes et femmes* [en ligne]
<https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/themes/egalite/egalite-entre-hommes-et-femmes.html> [03.10.2019].

Equality-Lohn.ch (2016): *Verschiedene Ursachen und Form von Lohnungleichheit* [online]
http://www.equality-lohn.ch/d/verschiedene_ursachen_und_formen_vBOTTOM.htm [12.07.2019].

Session des jeunes (2014) : *Mise en œuvre de l'égalité salariale* [en ligne]
<http://forderungen.jugendsession.ch/fr/demand/21/show> [03.10.2019].

Kayser, Romana (2019): *Warum sich Frauen nicht gegen Lohndiskriminierung wehren*, in: SRF, 31.01.2019 [online]
<https://www.srf.ch/news/schweiz/holpriger-rechtsweg-warum-sich-frauen-nicht-gegen-lohndiskriminierung-wehren> [12.07.2019].

Lawmedia (2019): *Einleitung zum Schlichtungsverfahren* [online]
<https://www.schlichtungsverfahren.ch/> [29.08.2019].

Ochsenbein, Gaby (2016) : *Le 14 juin 1991 : un jour qui est entré dans l'histoire*. In : Swissinfo. 14.06.2016 [en ligne]
https://www.swissinfo.ch/fre/25-ans-de-la-gr%C3%A8ve-des-femmes_le-14-juin-1991-un-jour-qui-est-entr%C3%A9-dans-l-histoire/42210224 [03.10.2019].

Services parlementaires. Curia Vista. 06.3028 (2006) : *Loi sur l'égalité. Allègement du fardeau de la preuve*. [en ligne]
<https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20063028> [03.10.019].

Services parlementaires. Curia Vista. 17.047 (2017) : *Loi sur l'égalité. Modification*, 05.07.2017 [en ligne] <https://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20170047> [03.10.2019].

Parlamentsdienste. Curia Vista. (2019) Suche: Lohntransparenz. [online] <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista#k=lohntransparenz> [12.07.2019].

ASEB (2019) : *Enquête sur les salaires 2019. Rapport final de l'association suisse des employés de banque*. [en ligne] <http://sbpv.ch/download/9777/?lang=fr> [03.10.2019].

SDA (2019): GLEICHSTELLUNG. Durchschnittlich 657 Franken weniger: Immer mehr unerklärbare Lohndifferenzen zwischen Geschlechtern, in: Aargauerzeitung, 31.01.2019 [online] <https://www.aargauerzeitung.ch/schweiz/durchschnittlich-657-franken-weniger-immer-mehr-unerklaerbare-lohndifferenzen-zwischen-geschlechtern-134029755> [12.07.2019].

SGB (2018): Bühlmann, Regula: Unsere Zeit ist mehr wert. 13. SGB Frauenkongress 2018 (Oktober 2018)

SGB (2019a) : Lohn. Zeit. Respekt. In: SGB-Forderungen, Februar 2019 [online] <https://www.14juni.ch/wp-content/uploads/2019/03/SGB-Forderungen-zum-Frauenstreik.pdf> [29.08.2019].

USS (2019b) : *Un signal fort pour une avancée rapide vers l'égalité*. In : Bilan de l'USS, 16.06.2019 [en ligne] <https://www.uss.ch/themes/egalite-des-sexes/article/details/un-signal-fort-pour-une-avancee-rapide-vers-legalite/> [03.10.2019]

RS 101 Cst. (État 23 septembre 2018) : *Art.8.3. Égalité*. [en ligne] <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19995395/index.html#a8> [03.10.2019].

RS 151.1 LÉg (état 1er janvier 2017) : *Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, art. 3-10*. [en ligne] <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19950082/index.html#a3> [03.10.2019].

RS 210 CC (état 1er janvier 2019) : *Art. 8 E. De la preuve / I. Fardeau de la preuve*. [en ligne] <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19070042/index.html#a8> [03.10.2019].

SRF (2019) : Protokoll. Das war der Schweizer Frauenstreik 2019, 14.06.2019. [en ligne] <https://www.srf.ch/news/schweiz/protokoll-zum-nachlesen-das-war-der-schweizer-frauenstreik-2019> [29.08.2019].

Studer, Brigitte (2019): Frauen im Streik, in: NZZ vom 21.03.2019. [online] <https://www.nzz.ch/geschichte/gleichstellungsartikel-1981-war-der-frauenstreik-1991-ein-streik-ld.1466973> [29.08.2019].

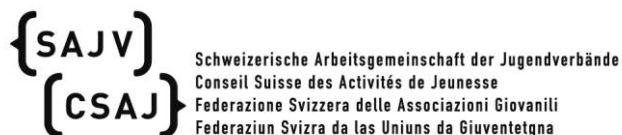
Table des illustrations

Fig. 1 : Salaires moyens et écarts de salaire, en 2016 (OFS, 2019) <https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/8246465/thumbnaill?width=1420&height=1622> [04.10.2019]

Fig. 2 : Les 17 objectifs de l'Agenda 2030 (ONU, 2015) <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/news/communications-material/> [03.10.2019]

Fig. 3 : Signataires Charte égalité salariale (BFEG, 2019) <https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/themen/arbeit/lohngleichheit/engagement-des-oeffentlichen-sektors/charta-der-lohngleichheit-im-oeffentlichen-sektor.html> [03.10.2019]

CSAJ | Direction de la Session des jeunes
projektleitung@jugendsession.ch
www.jugendsession.ch



Ce dossier thématique a été élaboré avec le soutien de l'Union Syndicale Suisse et du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes