

26.02.2016 - 10:05 Uhr

La révision de la Loi sur l'égalité est insuffisante

Bern (ots) -

Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs, a beaucoup hésité avant de soutenir le texte mis en consultation. A ses yeux, la révision de la Loi sur l'égalité LEg est largement insuffisante. Le projet de révision a toutefois un grand avantage : il permet aux entreprises de prendre conscience du problème de la discrimination salariale, une réalité qui n'est jamais adoptée consciemment. Ce seul argument de transparence a convaincu les organisations membres de Travail.Suisse de soutenir le projet, moyennant de nombreuses corrections indispensables.

Pour être vraiment efficace et pouvoir supprimer la discrimination salariale dont souffrent en majorité les femmes de ce pays, il faut bien plus qu'un examen interne obligatoire des salaires tous les quatre ans par chaque entreprise de plus de 50 personnes et que cet examen soit contrôlé par une révision externe. Il faut d'abord adopter le principe général de cette obligation pour toutes les entreprises, et ne pas seulement soumettre les 2% de celles qui sont suffisamment grandes pour appliquer une méthode reconnue. Ensuite, il s'agit de trouver une méthode d'analyse adaptée à la petite taille de la majorité des entreprises du pays. Cette nouvelle méthode doit reposer sur des bases scientifiques, comme l'est celle qui est reconnue et mise à disposition gratuitement des entreprises qui recensent plus de 50 personnes (méthode Logib).

Travail.Suisse est d'avis que les entreprises doivent fournir des explications si l'analyse des salaires démontre l'existence d'une discrimination salariale. Selon Valérie Borioli Sandoz, responsable de la politique de l'égalité chez Travail.Suisse : « Sur le principe du « comply or explain », les entreprises doivent être obligées de « mettre les mains dans le cambouis » et de se pencher en détails sur les pratiques de la politique salariale qu'elles appliquent. ». Ces pratiques évoluent sans cesse et des biais discriminatoires peuvent faire leur apparition au fil du temps.

Parmi les corrections proposées par Travail.Suisse, on trouve des sanctions dignes de ce nom pour les entreprises qui n'arrivent pas à justifier des différences salariales inexplicables ou qui ne suivent pas les recommandations émanant de l'organe de contrôle externe choisi par elles. Ces sanctions prennent la forme d'amendes pécuniaires dont le montant varie en fonction du chiffre d'affaires de l'entreprise. Le contrôle de l'analyse doit aussi porter sur le résultat de l'analyse et pas uniquement sur la méthode utilisée. Enfin, une priorité est exigée en faveur du partenariat social lorsque celui-ci existe au sein de l'entreprise : le contrôle de l'analyse doit être donné en priorité une représentation existante des travailleurs.

Contact:

Valérie Borioli Sandoz, Responsable Politique de l'égalité,
079/598'06'37, www.travailsuisse.ch

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/fr/pm/100020454/100784495> abgerufen werden.