

Office fédéral de la justice  
Unité Projets et méthodes  
législatifs  
Bundesrain 20  
3003 Berne

Par e-mail à: [jonas.amstutz@bj.admin.ch](mailto:jonas.amstutz@bj.admin.ch)

Zurich, 19. Februar 2016

## **Modification de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg): Consultation**

Cher Monsieur Amstutz,  
Mesdames et Messieurs,

Nous nous permettons de vous transmettre ci-après notre prise de position sur la modification planifiée de la loi sur l'égalité.

### **1. Légitimation et impact**

Swico regroupe plus de 420 fournisseurs issus des secteurs des technologies de l'information et de la communication (TIC) ainsi que de l'électronique grand public. Ensemble, ces entreprises emploient en Suisse plus de 36'000 personnes et réalisent un chiffre d'affaires supérieur à 20 milliards de francs. Swico représente les intérêts de ces secteurs auprès des instances politiques, administratives et des ONG.

### **L'égalité, une préoccupation centrale dans le code de conduite de Swico**

L'égalité hommes-femmes est le fondement de l'intégrité des activités de Swico et de ses membres. Ainsi, ce principe fondamental figure également dans le code de déontologie de Swico, expressément reconnu par nos membres, et dans les statuts de la majorité des entreprises membres de Swico.

Extrait du code de déontologie de Swico (chiffre 7 Egalité de traitement):

«Notre entreprise est organisée de telle manière que tous les collaborateurs soient traités de façon équitable et selon les mêmes critères, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur origine, de leur confession, de leur orientation sexuelle, de leur situation familiale ou de leur état de santé. Cela comprend notamment des perspectives d'évolution professionnelle identiques et un salaire égal à travail égal.»

Les membres de Swico respectent au quotidien et de manière active le principe de l'égalité salariale. Swico est donc directement concerné par ce projet de consultation et autorisé à soumettre la présente prise de position.

## **2. Consultation**

### **2.1 Une réglementation supplémentaire n'est pas nécessaire**

Une défaillance du marché avérée pourrait représenter une condition préalable à une réglementation et à l'intervention de l'Etat dans la politique salariale des entreprises.

Le Conseil fédéral, conformément à la décision du 22 octobre 2014, considère (cf. rapport explicatif, p. 5s.) que, malgré les efforts entrepris, il existe encore une discrimination salariale fondée sur le sexe. Cette situation, ainsi que le manque de volonté des employeuses et employeurs à imposer spontanément le respect de l'égalité salariale dans leurs entreprises, auraient convaincu le Conseil fédéral que des mesures étatiques supplémentaires sont indispensables pour imposer le respect de ce principe fondamental. Par conséquent, il y aurait bien une défaillance du marché.

Le Conseil fédéral fonde ici son appréciation sur deux études mandatées par ses soins relatives à l'égalité salariale (l'étude de l'Institut suisse de droit comparé, Lausanne, et l'étude de la communauté de recherche Interface / université de Berne). Le Conseil fédéral a donc décidé le 22 octobre 2014 de prendre des mesures étatiques supplémentaires afin de concrétiser plus rapidement l'égalité salariale.

Il nous apparaît cependant incompréhensible que, dans le rapport explicatif sur la procédure de consultation, l'étude de l'Institut de sciences économiques expérimentales de l'université de Saint-Gall / INFRAS, mandatée par le Bureau fédéral de l'égalité et portant sur l'analyse de l'égalité salariale entre femmes et hommes, soit à peine évoquée. Cette étude du 28 septembre 2015 parvient à la conclusion que les méthodes statistiques, telles que la révision les prévoit, peuvent certes identifier des différences de salaires inexplicables, mais en aucun cas prouver des cas de discrimination salariale. Ce constat essentiel, selon nous, n'a pas été pris en compte lors de l'élaboration de la révision de la loi.

C'est pourquoi, nous sommes convaincus qu'il n'existe ni défaillance du marché, ni suffisamment de bases fiables pour procéder à une telle révision et prendre les vastes mesures y afférentes.

### **2.2 Méthodologie peu réaliste en matière de contrôle de l'égalité salariale entre femmes et hommes**

L'art. 13b de la loi sur l'égalité prévoit que l'analyse des salaires soit effectuée selon une méthode statistique reconnue par les autorités. Le modèle d'analyse standard Logib de la Confédération est ici privilégié.

Le modèle Logib permet de saisir les critères suivants: expérience professionnelle potentielle, degré de formation le plus élevé, nombre d'années d'ancienneté dans l'entreprise, situation familiale, nationalité, statut professionnel, niveau de compétence, domaine d'activité, taille de l'entreprise, branche, région et taux d'occupation. La sélection et la pondération de certains critères est arbitraire, incomplète et peu réaliste. Certains critères sont, dans le meilleur des cas, mal définis et incohérents. Par exemple, le critère «expérience professionnelle potentielle» implique que l'analyse traite une expérience non acquise objectivement - et donc seulement potentielle - comme une expérience effectivement acquise. Cette conclusion est totalement irrecevable, d'autant que, sur le marché du travail, ce sont des expériences et

donc des qualifications effectivement acquises qui sont recherchées. En outre, ce critère défavoriserait considérablement les salariés expérimentés, indépendamment de leur sexe. Il manque également dans la liste des critères des éléments essentiels, tels que la durée du travail à différents postes, la question des temps partiels, le nombre de changements de poste, corrélés positivement avec le nombre effectif d'années d'ancienneté. En outre, le critère «statut professionnel» tient peu compte de l'importance des carrières techniques par rapport aux carrières de cadre supérieur classiques. De plus, ce modèle implique que les femmes et les hommes ont exactement les mêmes préférences en matière de choix et d'ambitions de carrière, ce qui n'est en aucun cas établi et ne correspond pas à la réalité. Pour le critère du salaire, les modèles de bonus fondés sur les performances, répandus dans notre branche, qui prévoient des versements à la conclusion de contrats ou dès l'achèvement d'une étape de projet, ne sont pas correctement pris en compte.

Les critères figurant dans Logib ne rendent pas compte du quotidien du travail ni de la réalité de l'entreprise. Le fait que la formation achevée et les années d'ancienneté revêtent une grande importance dans l'analyse laisse supposer que la conception du processus d'analyse ne reflète pas le monde du travail d'aujourd'hui. Le marché n'évalue pas des qualifications hypothétiques, mais les qualifications réelles des femmes et des hommes du monde du travail. La détermination et la pondération irréalistes de certains autres facteurs pour cette analyse réduit l'importance de l'expérience professionnelle avérée, facteur pourtant essentiel pour la fixation des salaires et notre économie nationale. Des signaux erronés sont donc envoyés aux personnes concernées.

Notre conclusion est que les valeurs saisies par le biais du modèle Logib pour le contrôle de l'égalité salariale ne sont en aucun cas appropriées pour établir la preuve d'une discrimination ou d'une non-discrimination.

## **2.3 Conséquence financière pour la Confédération et l'économie**

### **2.3.1 Confédération**

Le rapport explicatif (p. 21) affirme que le projet de loi ne représenterait pas pour la Confédération une charge notable en termes de coûts et de personnel. Les conséquences financières pour la surveillance et la mise en œuvre ne sont cependant pas évoquées, même partiellement. Il manque donc des informations détaillées sur les charges financières et de personnel supplémentaires à prévoir. Les assertions du rapport explicatif, selon lesquelles les autorités fédérales se verraient chargées de quelques nouvelles tâches seulement et que les besoins exacts en ressources seraient présentés ensuite dans le message, donnent à penser que le projet de loi n'est pas suffisamment étayé.

Bien que la Confédération tente de reporter autant que possible la mise en œuvre de ce projet, et les coûts y afférents, sur les partenaires sociaux, l'appareil administratif de la Confédération risque fort de connaître, en outre, une inflation qui n'est pas chiffrable.

### **2.3.2 Economie**

Les conséquences financières pour l'économie sont considérées dans le rapport (p. 21) comme raisonnables, car il est présumé que la nécessité d'une intervention de l'Etat est avé-

rée. Les charges encourues ne sont ni justifiables ni prévisibles, les hypothèses et critères de mesure retenus sont incomplets et irréalistes.

Le modèle de procédure envisagé ne permet pas d'appliquer les systèmes de gestion du personnel éprouvés dans la pratique. Ceux-ci présentent un niveau de granularité plus élevé que le système proposé par la Confédération qui, p. ex., ne tient pas compte de la rotation du personnel, des plages salariales spécifiques aux entreprises ni non plus de la dynamique du marché. Par conséquent, pour pouvoir effectuer le contrôle de l'égalité salariale dans les grandes entreprises avec toute la diligence nécessaire, il faudrait mettre en place un «système de gestion du personnel parallèle» fastidieux, adapté aux facteurs de la procédure d'analyse. Ainsi, par exemple, il faudrait constamment «traduire» les 10 plages salariales (ou davantage) utilisées dans les entreprises modernes dans les 5 plages du modèle Logib.

Les coûts des adaptations salariales figurant dans le rapport (p. 8) sont évalués approximativement

sur le moyen terme entre 1 et 2.2 milliards de CHF. On nous affirme que ces adaptations salariales pourraient être mises en œuvre dans le cadre de négociations salariales «normales». Nous considérons que ce point de vue est irréaliste. Selon le rapport, la révision de la loi entraînera également une redistribution des salaires en faveur des femmes. Il est difficile de comprendre sur quelles bases on peut arriver à une telle conclusion.

Au final, les conséquences financières directes et indirectes de cette intervention de l'Etat devraient avoir un impact négatif sur la compétitivité des entreprises et pour la place économique suisse.

## **2.4 Une inversion de la charge de la preuve inacceptable**

Dans ce projet de loi, les entreprises font l'objet de soupçons systématiques concernant une prétendue discrimination salariale. Cette véritable inversion de la charge de la preuve va beaucoup trop loin. L'allègement de la charge de la preuve prévue dans l'art.6 de la loi sur l'égalité constitue déjà, selon nous, une protection suffisante des droits des personnes concernées.

En outre, la loi sur l'égalité actuelle prévoit déjà des possibilités appropriées de recours en cas de discrimination salariale. L'art. 3 en particulier aborde explicitement la question de la rémunération à titre d'exemple et peut être invoqué devant un tribunal ou une autorité administrative, en association avec l'art. 5.

## **2.5 Sanctions disproportionnées**

Si certains employeurs ne respectent prétendument pas leurs obligations en matière d'égalité salariale, les organes de contrôle sont tenus de le signaler à l'autorité compétente (a priori le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG). La sanction prévue consiste à inscrire l'entreprise concernée sur une liste accessible au public (rapport, p. 11). Ainsi, la Confédération s'arroge indûment un pouvoir souverain et moral d'interprétation, fondé sur des critères inappropriés et objectivement douteux. Certains acteurs économiques irréprochables sur le plan éthique risquent d'être mis au pilori et de subir donc des préjudices de manière totalement injustifiée.

En cas de prétendue violation de l'égalité salariale, l'inscription des entreprises concernées sur la liste noire entraînera pour celles-ci une exclusion des procédures de marchés publics (LMP, art. 8 al. 1 let. c). Cette sanction, qui menace l'existence même de certaines entreprises, reposerait, elle aussi, sur des bases méthodologiques erronées.

### 3. Bilan

La Constitution fédérale défend le principe du droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Le présent projet de révision de la loi sur l'égalité part du principe que l'égalité salariale sur le marché du travail, imposée par la Constitution, n'a toujours pas été mis en œuvre. Cette affirmation et le «suspçon généralisé» envers les entreprises suisses qu'elle insinue ne reposent pas sur des bases fiables.

Il faut faire la distinction entre inégalité salariale justifiable et discrimination salariale illégale. Des négociations salariales alignées sur la compétitivité des entreprises, ainsi que la rémunération en fonction des compétences individuelles et de l'expérience constituent des éléments essentiels dans un système économique libéral. En aucun cas, ces éléments ne doivent être vidés de leur substance, sous le couvert d'une discussion politicienne sur l'égalité salariale.

Ce projet de révision de la loi sur l'égalité est inutile, disproportionné et défavoriserait indûment les professionnels expérimentés par rapport à ceux qui le sont moins. En outre, le projet serait très néfaste pour les entreprises, car il aurait des conséquences financières considérables, augmenterait les contraintes administrative et nuirait donc indirectement aussi à l'ensemble des salariés.

A une époque où la situation économique mondiale pèse plus que jamais sur l'économie suisse, il faut refuser cette loi insensée, inapplicable et reposant sur un raisonnement erroné. Il s'agit ici d'un projet de loi aux motivations idéologiques qui augmente les contraintes administratives, risque de créer de nouvelles inégalités et qui finirait par nuire, dans une large mesure, à toute la population suisse, indépendamment du sexe.

Cordiales salutations.

Swico

Christa Hofmann  
Head Legal & Public Affairs