

01.03.2016 – 11:32 Uhr

Égalité de salaire dans la loi sur l'égalité - des mesures différenciées seraient utiles

Zurich (ots) -

Des mesures s'imposent quand une loi qui est en vigueur depuis dix ans et qui interdit la discrimination salariale n'est pas appliquée. L'ASC approuve l'obligation d'analyse des salaires et d'information correspondante des collaborateurs. Elle propose des mesures différenciées pour réduire la discrimination salariale.

Découvrez-en plus sur l'égalité de salaire ici et sur la portée que doivent avoir les mesures.

L'Association suisse des cadres partage l'avis du Conseil fédéral qui a mis en consultation un amendement de la loi sur l'égalité. Le projet de loi prévoit que les entreprises effectuent tous les quatre ans une analyse des salaires avec une méthode reconnue qui doit ensuite être contrôlée par des tiers. L'instance de contrôle est tenue d'établir ensuite un rapport à l'intention de la direction des sociétés contrôlées. Dans un délai d'un an, les entreprises doivent informer leurs collaborateurs de l'analyse des salaires.

L'application de l'égalité salariale est une question de loyauté

Conformément à sa charge sociale, l'ASC soutient les objectifs et les mesures de concrétisation de l'égalité effective entre hommes et femmes. Le principe «salaire identique pour des fonctions, performances et expériences équivalentes» s'applique pour l'ASC. La concrétisation de ce principe est une question de loyauté, elle élimine les discriminations et permet une meilleure intégration des femmes dans le monde du travail.

Jusqu'où ces mesures doivent-elles aller?

Deux questions se posent lors de l'évaluation de la révision de loi proposée: la discrimination salariale entre hommes et femmes est-elle toujours importante et les améliorations ne sont-elles que marginales, d'où la nécessité d'un durcissement? Et les mesures sont-elles telles que les discriminations pourront être éliminées à l'avenir sans engendrer des coûts trop élevés et une charge bureaucratique?

Il faut du temps pour que les mesures à l'encontre de la discrimination salariale fassent effet. Il est capital que ces mesures soient ancrées dans la politique de l'entreprise et du personnel et qu'elles soient systématiquement appliquées dans tous les systèmes et processus. Il semble que certaines entreprises et branches n'aient pas encore fait leurs devoirs. Car même si les inégalités salariales entre les sexes reculent progressivement, la part inexplicée de la différence de salaire entre hommes et femmes n'a pas diminué ces quatre dernières années, comme le montrent les chiffres de l'Enquête suisse sur la structure des salaires.

Qu'en pensent nos membres?

Dès l'automne 2015, l'ASC a organisé une enquête succincte auprès de ses membres. Quelque 250 cadres et cadres dirigeants y ont participé et les résultats sont les suivants:

- 67% approuvent en principe des mesures visant à imposer l'égalité salariale entre hommes et femmes, parce que les mesures facultatives ont échoué à ce jour. 26% sont contre, notamment pour des raisons de coûts.
- De même, 67% des participants sont favorables à ce que les entreprises soient contraintes d'effectuer régulièrement une analyse des salaires et de se faire contrôler.
- Les adversaires et les partisans de mesures légales sont relativement unanimes à exiger davantage de transparence.
- Résultats de l'enquête auprès des membres de l'ASC sur les mesures légales visant à améliorer l'égalité de salaire*(1)

Alternatives possibles

Eu égard à certaines résistances chez les employeurs, l'ASC peut envisager des alternatives afin de limiter la charge administrative et financière engendrée par les contrôles:

-Une entreprise a en principe besoin de données fiables si elle veut respecter la loi et exclure la discrimination salariale. Ces données devraient être disponibles dans toute entreprise d'une certaine importance. C'est pourquoi l'ASC approuve l'obligation d'analyse des salaires et d'information correspondante des collaborateurs. L'ASC peut en revanche imaginer un contrôle restreint qui vérifie uniquement l'application dans le sens d'une autodéclaration. Cela réduirait la charge supplémentaire déterminante

critiquée par les employeurs.

- Pour atteindre l'objectif, les entreprises doivent s'engager à mettre en place un système salarial transparent qui différencie la part liée à la fonction et la part liée à la performance. Un collaborateur doit avoir la possibilité de se mesurer clairement à l'aune de la part liée à la fonction.
- À partir d'une certaine taille, les entreprises doivent être contraintes de mettre en place un service interne pour les questions salariales et les actions en égalité salariale (généralement les RH), qui procède à une évaluation à l'aide du système salarial et de données comparatives. Les résultats ainsi que les mesures d'amélioration au cas où une discrimination serait suspectée doivent être communiqués au plaignant en toute transparence. Les écarts pour une fonction identiques peuvent ainsi être éliminés.
- Avant la signature d'un contrat, les employeurs doivent s'engager à divulguer aux nouveaux employés l'échelle salariale et les fourchettes salariales appliquées par l'entreprise pour la fonction à pourvoir. Une confirmation écrite en annexe au contrat indiquant que l'employeur respecte la loi sur l'égalité et le principe «salaire identique pour des fonctions, performances et expériences équivalentes» renforcerait la confiance et améliorerait la sensibilisation concernant la discrimination salariale à tous les niveaux.

La promotion de l'égalité salariale requiert des mesures à tous les niveaux

Dans la perspective de la pénurie de personnel qualifié et de personnel dirigeant, l'objectif doit consister à impliquer davantage les femmes sur le marché du travail. Un meilleur équilibre entre vie familiale et professionnelle ainsi que la mise en oeuvre de mesures compréhensibles en vue de la promotion de l'égalité salariale sont requis à cet effet.

Un large débat public est nécessaire à cette fin, notamment dans l'entourage des employeurs, pour que les sociétés soient incitées à payer des salaires équitables pour les deux sexes et le sens des responsabilités des collaborateurs doit être renforcé pour qu'ils s'engagent en vue d'imposer l'égalité salariale. Les processus de promotion doivent divulguer les critères de promotion et les exigences à l'égard de chaque poste à pourvoir. Car si les femmes n'ont pas la possibilité d'être prises en compte dans un processus de promotion, l'exigence d'un salaire identique pour un même travail / une même fonction ne suffit pas à elle seule.

La sensibilisation aux problèmes d'exécution de l'article constitutionnel et de la loi sur l'égalité doit également être renforcée dans la formation et le perfectionnement.

- Vous trouverez des réponses aux questions juridiques sur le thème de la discrimination salariale dans cet article des avocats de l'ASC (y compris des liens vers des calculateurs de salaire et des informations pour les salariés et les employeurs).*(2)
- Tout savoir sur le thème de l'égalité et de la diversité*(3)

liste des links: *(1)<http://www.cadres.ch/article/egalite/egalite-salariale> *(2)<http://www.cadres.ch/article/egalite/egalite-salaire-dans-la-loi> *(3)<http://www.cadres.ch/themes/egalite/>

L'Association suisse des cadres ASC

L'Association suisse des cadres représente les intérêts économiques, politiques et sociaux des cadres suisses. Elle se définit comme un centre de compétences pour les cadres de toutes branches et propose à ses membres de nombreuses prestations dans les domaines de la formation, de la gestion de carrière, ainsi que des services juridiques, financiers et d'assurances.

Les membres disposent de l'accès à un précieux réseau national et régional de contacts et de relations.

L'ASC possède une longue tradition et de l'influence: fondée en 1893 en tant que «Société suisse des contremaîtres», elle compte aujourd'hui plus de 12 000 membres. L'Association est active dans tout le pays et elle ne dépend d'aucun parti politique.

Depuis 2009, l'ASC est membre à part entière de la confédération européenne des cadres CEC European Managers, l'organisation faîtière européenne de toutes les organisations de cadres, basée à Bruxelles. www.cadres.ch

Contact:

Jürg Eggenberger
Directeur
Association suisse des cadres ASC
T +41 43 300 50 50
j.eggenberger@sko.ch

Association suisse des cadres ASC
Case postale, 8042 Zurich
Schaffhauserstrasse 2, CH-8006 Zurich
T +41 43 300 50 50
info@cadres.ch
www.cadres.ch

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/fr/pm/100002686/100784672> abgerufen werden.