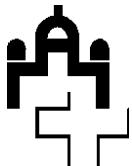


Nationalrat

Conseil national

Consiglio nazionale

Cussegli naziunal



- 
- |        |   |  |
|--------|---|--|
| 18.323 | n | <b>Iv. ct. VD. Modifier les dispositions légales permettant d'instaurer un contrôle institutionnel des entreprises et entités privées</b>      |
| 19.444 | n | <b>Iv. pa. Marti Min Li. Sanctions en cas d'inégalités salariales</b>  |
| 19.452 | n | <b>Iv. pa. Reynard. Etablir une liste noire des entreprises qui ne respectent pas l'égalité salariale entre femmes et hommes</b>               |
| 19.453 | n | <b>Iv. pa. Reynard. Egalité salariale entre femmes et hommes. Pour que la loi soit efficace pour la majorité des salariées et des salariés</b> |
- 

Rapport de la Commission de la science, de l'éducation et de la culture du 23 janvier 2020

---

Réunie le 23 janvier 2020, la Commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil national (CSEC-N) a procédé à l'examen préalable des initiatives visées en titre.

L'initiative 18.323, déposée le 3 décembre 2018 par le canton de Vaud, demande que la législation fédérale soit révisée afin de permettre aux cantons de contrôler le respect par les employeurs du principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes, notamment sur le plan salarial et de sanctionner les employeurs qui contreviennent au principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes.

L'initiative 19.444, déposée le 19 juin 2019 par la conseillère nationale Min Li Marti (PS, ZH), demande que des dispositions pénales soient inscrites dans la loi sur l'égalité pour les cas où, après une seconde analyse portant sur l'égalité salariale, des discriminations en raison du sexe sont à nouveau constatées.

L'initiative 19.452, déposée le 19 juin 2019 par le conseiller national Mathias Reynard (PS, VS), demande que l'organe chargé de surveiller l'analyse de l'égalité salariale doive annoncer à la Confédération les employeurs pour lesquels cette analyse a révélé une discrimination salariale fondée sur le genre et que la Confédération doive inscrire sur une liste accessible au public les employeurs ayant fait l'objet d'une annonce.



L'initiative 19.453, déposée le 19 juin 2019 par le conseiller national Mathias Reynard (PS, VS), demande que les employeurs qui occupent un effectif d'au moins 50 travailleurs au début d'une année effectuent à l'interne une analyse de l'égalité des salaires pour cette même année.

### **Propositions de la commission**

La commission propose, par 15 voix contre 9, de ne pas donner suite à l'initiative 18.323. Une minorité (Fivaz Fabien, Aebischer Matthias, Atici Mustafa, Locher Benguerel, Piller Carrard, Prezioso, Python, Schneider Meret) propose de donner suite à l'initiative.

La commission propose, par 15 voix contre 8, de ne pas donner suite à l'initiative 19.444. Une minorité (Prezioso, Aebischer Matthias, Atici Mustafa, Fivaz Fabien, Locher Benguerel, Piller Carrard, Python, Schneider Meret) propose de donner suite à l'initiative.

La commission propose, par 15 voix contre 10, de ne pas donner suite à l'initiative 19.452. Une minorité (Schneider Meret, Aebischer Matthias, Atici Mustafa, Fivaz Fabien, Locher Benguerel, Piller Carrard, Prezioso, Python, Reynard) propose de donner suite à l'initiative.

La commission propose, par 14 voix contre 10 et 1 abstention, de ne pas donner suite à l'initiative 19.453. Une minorité (Locher Benguerel, Aebischer Matthias, Atici Mustafa, Fivaz Fabien, Piller Carrard, Prezioso, Python, Reynard, Schneider Meret) propose de donner suite à l'initiative.

Rapporteurs : Gutjahr (d), de Montmollin (f)

Pour la commission :  
Le président

Mathias Reynard

#### Contenu du rapport

- 1 Texte et développement
- 2 État de l'examen préalable
- 3 Considérations de la commission



## 1 Texte et développement

### 1.1 Texte

[18.323]

Conformément à l'article 160 alinéa 1 de la Constitution fédérale, le canton de Vaud exerce le droit d'initiative du canton au niveau fédéral en demandant à l'Assemblée fédérale de réviser la législation fédérale, notamment la loi fédérale complétant le Code civil suisse (CO; RS 220) et la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité (LEg; RS 151.1), afin de permettre aux cantons:

- de contrôler le respect par les employeurs du principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes, notamment sur le plan salarial;
- de sanctionner les employeurs qui contreviennent au principe d'égalité de traitement entre femmes et hommes.

[19.444]

La loi sur l'égalité est modifiée comme suit:

Art. 13k Dispositions pénales (nouveau)

L'employeur auprès duquel, lors d'une nouvelle analyse au sens de l'article 13a, une discrimination salariale à raison du sexe est constatée un an après la constatation d'une première discrimination de ce type, est puni d'une amende de 40 000 francs au plus.

[19.452]

La loi sur l'égalité est modifiée comme suit:

Art. 13d Vérification de l'analyse

...

Al. 5

L'organe indépendant annonce à la Confédération les employeurs pour lesquels l'analyse de l'égalité salariale a révélé une discrimination salariale fondée sur le genre. Le Conseil fédéral désigne l'autorité compétente par voie d'ordonnance.

Art. 13j Annonce et publication en cas de non-respect des obligations

Al. 1

Lorsqu'un employeur n'a pas effectué d'analyse des salaires dans le délai prévu ou qu'il ne l'a pas fait contrôler, l'organe de contrôle l'annonce à l'autorité compétente, ou si, un an après qu'une discrimination salariale fondée sur le sexe a été constatée, une nouvelle analyse, effectuée en vertu de l'article 13a, fait apparaître une discrimination salariale fondée sur le sexe, l'organe de contrôle doit l'annoncer à l'autorité compétente.

Al. 2

L'autorité compétente inscrit sur une liste accessible au public les employeurs ayant fait l'objet d'une annonce.

[19.453]

L'article 13a de la loi sur l'égalité est modifié comme suit:

Art. 13a Obligation d'effectuer une analyse

Al. 1

Les employeurs qui occupent un effectif d'au moins 50 travailleurs au début d'une année effectuent à l'interne une analyse de l'égalité des salaires pour cette même année.

(Biffer la dernière phrase)

...



## 1.2 Développement

[18.323]

Depuis 1981, la Constitution fédérale consacre l'égalité entre femmes et hommes comme un droit fondamental, y compris au niveau salarial (art. 8 al. 3). La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) de 1995 a développé ce principe. Pourtant, dans le canton de Vaud et en Suisse, des écarts importants existent encore. Dans le canton de Vaud, selon le "Rapport social vaudois" publié par le Département de la santé et de l'action sociale en septembre 2017, 40 pour cent des salariés et des salariées ont une forme de travail atypique, les femmes étant surreprésentées dans cette catégorie. 78 pour cent des femmes exercent un travail à temps partiel de plus de 50 pour cent. Les bas salaires concernent 14 pour cent des salariés et des salariées du secteur privé, 65 pour cent de ces bas salaires concernent des salariées. Sont considérées comme bas salaires des rémunérations inférieures aux deux tiers du salaire médian qui est, pour un plein temps, à 5930 francs. L'écart salarial entre hommes et femmes est en moyenne de 12,4 pour cent. En 2013, les femmes consacrent en moyenne 12 heures par semaine de plus que les hommes aux tâches domestiques. Une partie de ces écarts peuvent être expliqués par des facteurs objectifs tels que le degré de formation, la position professionnelle, le niveau d'exigence du poste occupé ou encore l'expérience professionnelle. Cependant, la part inexplicable reste conséquente puisqu'elle représente environ 40 pour cent des écarts salariaux. Un pourcentage qui reste stable au fil des ans. Plus de vingt ans après la promulgation de la LEg, force est de constater que ces résultats sont décevants. Il apparaît nécessaire de mettre en place des outils permettant de promouvoir efficacement l'égalité salariale, conformément aux exigences de la Constitution fédérale. Les mesures mises en place pour atténuer l'inégalité face au marché du travail, notamment l'amélioration de la formation et des conditions-cadres, ont certes porté certains fruits, mais le traitement de la discrimination salariale repose toujours entièrement sur les épaules des femmes et sur leur capacité et leur force à porter les affaires devant la justice. Il ne suffit pas de déclarer l'égalité pour qu'elle se matérialise, il faut se donner les moyens de réaliser les ambitions inscrites dans la loi. Les Chambres fédérales débattaient ces dernières semaines de demi-mesures contenues dans l'actuel projet de révision de la LEg, qui instaure une analyse partielle de l'égalité des salaires sans prévoir de contrôles ni de sanctions. Bien que très timide, elle a été jugée excessive par la majorité conservatrice du Conseil des Etats, qui a voté le renvoi du projet à la commission le 28 février dernier.

Face à l'entêtement des politiciens qui désirent poursuivre sur la voie de l'autocontrôle des entreprises en matière d'égalité salariale - voie qui a largement fait la preuve de son inefficacité durant les deux dernières décennies -, les Chambres fédérales doivent absolument se ressaisir et prendre leurs responsabilités en mettant un terme à ces injustices criantes et illégales. Pour y parvenir, il est plus que jamais urgent de faire entendre les positions de cantons favorables aux droits des femmes à Berne. La présente initiative offre aux députés vaudois et aux députées vaudoises la possibilité de le faire. Cette initiative réclame une sérieuse révision de la législation fédérale afin de permettre aux cantons de réaliser un véritable contrôle du respect de l'égalité salariale ainsi que de pouvoir sanctionner les employeurs qui y contreviennent. Le canton de Vaud se doit de continuer à jouer un rôle historique de pionnier suisse dans le domaine de l'égalité entre femmes et hommes.

[19.444]

La Constitution prévoit que l'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Il convient dès lors de sanctionner les entreprises qui versent des salaires discriminants de manière consciente et répétée.

[19.452]



Cette proposition a été débattue lors de la dernière révision de la loi sur l'égalité. Elle provient du premier projet que le Conseil fédéral avait mis en consultation, et qu'il avait ensuite retiré.

La loi révisée sur l'égalité ne prévoit donc aucune sanction en cas de non-respect de l'égalité salariale. En somme, nous avons fixé l'obligation, pour les très grandes entreprises, d'effectuer chaque quatre ans une analyse salariale. Mais si celles-ci refusent d'effectuer ces analyses et de respecter la législation, aucune sanction n'est prévue.

On peut douter de l'efficacité d'une telle loi sans aucune mesure concrète. Cette proposition permet donc d'assurer un certain contrôle de la mise en oeuvre de la loi sur l'égalité, en proposant de publier une liste des entreprises refusant de respecter leurs obligations légales.

Une telle mesure existe déjà dans notre droit actuel, en matière de lutte contre le travail au noir. Le Secrétariat d'Etat à l'économie établit en effet une liste d'entreprises qui ne remplissent pas leurs obligations légales dans ce domaine.

Ce qui est possible et même souhaité pour lutter contre le travail au noir doit l'être aussi pour lutter contre les discriminations salariales. Il en va de l'efficacité de cette loi.

[19.453]

Lors de la récente révision de la loi sur l'égalité, l'exigence de procéder à une analyse salariale dans les entreprises a été introduite afin de faire respecter le principe constitutionnel "l'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale". Alors que ce principe devrait logiquement être respecté par toutes les entreprises, le Parlement a fait le choix de limiter l'obligation légale d'effectuer une analyse de l'égalité des salaires tous les quatre ans aux entreprises de plus de 100 travailleuses et travailleurs, sans comptabiliser les apprentis. Avec ce seuil, c'est seulement 0,8 pour cent des entreprises qui est concerné par cette obligation. Mais c'est également moins de la moitié des employées et des employés de notre pays qui bénéficiera de cette analyse périodique.

Pourtant, le Conseil fédéral avait proposé dans la version initiale du projet que les entreprises qui occupent au moins 50 travailleuses et travailleurs soient soumises à cette obligation légale. Le gouvernement avait proposé ce nombre pour respecter la cohérence par rapport à d'autres lois et ordonnances (loi sur la participation, ordonnance relative à la loi sur le travail, ...). Avec un seuil de 50 travailleuses et travailleurs, l'obligation ne concernerait toujours que 2 pour cent des entreprises, mais s'appliquerait à 54 pour cent des employées et des employés du pays. Il semble logique qu'une loi si essentielle ait un impact sur la majorité des salariées et des salariés.

## 2 État de l'examen préalable

La commission a procédé à l'examen préalable des initiatives lors de sa séance du 23 janvier 2020. Elle a auditionné des représentants du canton de Vaud au sujet de l'initiative déposée par ce dernier.

## 3 Considérations de la commission

La commission a examiné les trois initiatives parlementaires et l'initiative du canton de Vaud en tenant compte de la modification de la loi sur l'égalité adoptée à la fin 2018. L'Assemblée fédérale avait alors décidé d'obliger les entreprises comptant au moins 100 employés à effectuer une analyse de l'égalité des salaires (cf. [17.047](#) é Loi sur l'égalité. Modification). La révision de la loi entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2020, et les premières analyses devront être réalisées au sein des entreprises concernées d'ici à la fin juin 2021.



La majorité de la commission est d'avis que la mise en œuvre des initiatives porterait atteinte à la sécurité du droit. Elle souligne que l'obligation de réaliser une analyse portant sur l'égalité salariale, adoptée par l'Assemblée fédérale, résulte d'un compromis, auquel il convient maintenant de donner une chance. C'est pourquoi la majorité ne souhaite ni abaisser la valeur limite relative à la taille des entreprises, ni instaurer une liste noire ou encore des sanctions. Elle rappelle en outre que, concernant la liste noire et les sanctions, les participants à la consultation qui a été menée préalablement aux délibérations parlementaires y étaient majoritairement opposés. En ce qui concerne l'initiative du canton de Vaud, la majorité de la commission a fait valoir, en se référant aux décisions du Conseil national et du Conseil des États relatives à l'initiative **18.313 du canton de Genève « Donner aux cantons les moyens de réaliser l'égalité entre femmes et hommes »**, que chaque canton était libre d'exploiter la marge de manœuvre dont il dispose déjà et de prendre des mesures dans son domaine de compétences.

Plusieurs minorités proposent de donner suite aux initiatives. Toutes estiment que, globalement, l'analyse de l'égalité des salaires, telle qu'elle a été adoptée par l'Assemblée fédérale, n'est pas un instrument assez efficace. Elles considèrent en effet, d'une part, que, avec le seuil des 100 employés, l'analyse porte sur un nombre trop restreint de personnes, c'est-à-dire moins de la moitié des employés, et d'autre part que la Confédération ne dispose pas des compétences nécessaires pour permettre que, en cas de non-respect du principe de l'égalité, un certain contrôle soit exercé au niveau de l'application de la loi sur l'égalité.

Afin de prendre en considération ce dernier point, la commission a décidé, par 13 voix contre 12, d'élaborer elle-même une initiative (**20.400 n lv. pa. CSEC-N. Égalité salariale : transmission des résultats de l'analyse à la Confédération**) visant à ce que les employeurs soient tenus de transmettre le résultat de l'analyse de l'égalité des salaires à la Confédération. Une telle mesure permettrait de procéder, le cas échéant, à des adaptations de la loi sur la base des résultats des analyses.