

Premier bilan du projet

Le Dialogue sur l'égalité des salaires est le fruit d'une collaboration entre les partenaires sociaux (Union patronale suisse, Union suisse des arts et métiers, Union syndicale suisse, Travail.Suisse) et les offices fédéraux concernés (Office fédéral de la justice, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Secrétariat d'Etat à l'économie), qui ont signé une convention de partenariat dans laquelle ils s'engagent à éliminer aussi rapidement que possible les inégalités salariales entre hommes et femmes² dans les entreprises de Suisse³. Le projet a un horizon de cinq ans, un premier bilan intermédiaire est aujourd'hui tiré au bout de deux ans.

Objectif du projet

L'objectif du Dialogue sur l'égalité des salaires, lancé au printemps 2009, est d'amener un nombre aussi élevé que possible d'entreprises à examiner volontairement, avec des représentants de leur personnel, si les salaires qu'elles versent respectent le principe de l'égalité salariale entre hommes et femmes. Elles ont ensuite quatre ans pour corriger d'éventuelles discriminations. Une centaine d'entreprises, au moins, devrait prendre part au Dialogue sur l'égalité des salaires d'ici à la fin du projet. La Confédération met gratuitement à leur disposition un instrument de contrôle simple d'utilisation : le programme Logib. L'ensemble du processus est soutenu par les offices fédéraux concernés aux plans financier, organisationnel et technique.

Mandat d'évaluation

Le mandat consiste à suivre le processus de mise en œuvre du Dialogue sur l'égalité des salaires dans le but de proposer les stratégies d'intervention nécessaires à une amélioration de la situation. Il comprend la mise en œuvre au niveau des participants, un tableau de l'avancement du projet, l'identification des facteurs négatifs (points faibles / points à améliorer) et les propositions d'ajustements.

Etat du projet en avril 2011

C'est l'audition consacrée en novembre 2007 aux nouveaux instruments de l'égalité qui est à l'origine du Dialogue sur l'égalité des salaires. L'idée a été lancée à cette occasion d'instaurer un dialogue entre les partenaires sociaux en vue d'éliminer les discriminations salariales existant entre hommes et femmes.

La *phase de préparation*, qui a commencé début 2008 et duré un an, a servi à élaborer la convention créant l'organisme responsable du dialogue dans le cadre de discussions de faisabilité entre les organisations faitières et les offices fédéraux concernés.

¹ Le rapport peut être consulté à l'adresse www.dialogue-egalite-salaires.ch/

² L'Office fédéral de la statistique constate dans son enquête sur la structure des salaires de 2008 que les femmes gagnent encore en moyenne 9,4 % de moins que les hommes sans que des critères objectifs ne le justifient.

³ Toutes les entreprises, unités administratives et institutions de droit public suisses peuvent participer au dialogue.

La *phase initiale du projet* a débuté le 2 mars 2009 à l'occasion d'une conférence de presse commune, où le Conseil fédéral était représenté.

Le *groupe de pilotage et l'équipe chargée du projet* ont commencé leurs travaux en avril 2009. Pendant une petite année, ils ont mis au point les *outils nécessaires* au projet. Cette phase a servi à élaborer les bases du projet, et notamment le plan directeur de la mise en œuvre de la convention et les différents moyens de communication destinés aux entreprises ainsi qu'un site Web, et à trouver les spécialistes indépendants à même de procéder à l'analyse des salaires. Tous ces instruments et le savoir-faire nécessaire sont disponibles depuis mars 2010.

A partir du mois d'avril 2010, on est entré dans une *phase de communication accrue*, focalisée essentiellement sur la motivation des syndicats et des entreprises. Plusieurs manifestations publiques ont été organisées par les partenaires sociaux et le directeur du projet auprès d'associations et d'entreprises, d'organisations d'employeurs et d'organisations d'employés.

Entre mai et octobre 2010, *d'intenses efforts ont été déployés en vue d'utiliser les données de l'enquête suisse sur la structure des salaires de l'Office fédéral de la statistique pour faciliter la participation des entreprises*. Ce dernier a toutefois refusé de participer à une action coordonnée pour des raisons de neutralité.

Au mois de décembre 2010, au terme de huit mois de travaux, la *feuille d'information pour les PME* de moins de 50 collaborateurs était prête.

En avril 2011, *10 entreprises avaient annoncé leur participation au Dialogue sur l'égalité des salaires*, parmi lesquelles McDonalds et Swisscom. Deux entreprises intéressées s'y préparent et six autres se sont enregistrées sous une forme allégée. Quatre entreprises sont sur le point de démarrer tout le processus.

Depuis ce même mois d'avril 2011, les *médias se font davantage l'écho* du projet et ce, en termes positifs, comme en témoigne le sujet que l'émission 10vor10 a consacré à la participation de McDonalds.⁴

Conclusions et recommandations

Les discussions avec les participants au projet, les observations faites sur les lieux et l'analyse des documents du projet ont mis en évidence les chances et les risques suivants :

Le Dialogue sur l'égalité des salaires est un projet unique en son genre, qui fait œuvre de pionnier. La chose ne va pas sans écueils. Tous les participants ont nettement sous-estimé le temps et les ressources nécessaires au travail de mise en place. On a cru pouvoir commencer dès la signature de la convention et la conférence de presse de mars 2009. Mais il a d'abord fallu que les différentes parties trouvent leurs marques dans le dialogue puis transformer l'instrument plutôt juridique de la convention en un instrument de marketing. Concrètement, il a encore fallu douze mois pour réunir toutes les informations et les instruments nécessaires et disposer d'un site Web, afin de pouvoir s'adresser aux entreprises.

⁴ <http://www.dialogue-egalite-salaires.ch/index.cfm?id=14>; émission 10vor10, SF1, du 26.4.2011.

Si la participation au projet, avec 10 entreprises, est décevante par rapport au but modeste de 20 entreprises visé au départ, on observe une dynamique croissante auprès des intéressés. L'un dans l'autre, les entreprises n'ont finalement eu que six mois pour s'inscrire au dialogue.

Le projet doit être poursuivi, mais plutôt dans le sens d'un redémarrage : il y a des obstacles et des blocages à éliminer, des changements à opérer. La procédure mise au point par les représentants des employeurs notamment, qui passe exclusivement par les syndicats, ne séduit pas les entreprises. La direction du projet et le groupe de pilotage demandent davantage de latitude et un engagement accru de l'organisme responsable. Enfin, la nature même de la coopération au sein de l'organisme responsable mérite d'être examinée.

Il manque une stratégie claire pour motiver les entreprises. L'action des partenaires sociaux réclame davantage de coordination et de transparence. Il faut un programme de communication contraignant, fixant la procédure pour tous les participants, afin de convaincre les entreprises. Le soutien des organisations faitières et des associations qu'elles regroupent doit en outre être plus direct.

Les partenaires du projet ont réagi différemment à la participation jusqu'ici faible des entreprises. L'Union patronale suisse propose que des consignes moins contraignantes soient imposées au vu des attermolements de bien des grandes entreprises. Les représentants des employés en appellent à davantage d'engagement de la part de la Confédération pour que le mandat légal ait plus de poids. Les offices fédéraux concernés, pour leur part, continuent de voir leur contribution dans le soutien et l'assurance de conditions optimales.

L'organisme responsable du projet a pris connaissance du rapport le 6 juin 2011, mais il n'en approuve pas toutes les conclusions. Il entend néanmoins le poursuivre au moins jusqu'en 2014. Dans son communiqué de presse du 5 juillet 2011, il signale les points suivants :

Dans le laps de temps relativement bref écoulé depuis le lancement du projet, douze entreprises ont décidé de prendre part au dialogue, qui représentent un total de quelque 130 000 collaborateurs ; d'autres y réfléchissent. Le projet emprunte une voie radicalement nouvelle dans le partenariat social et suscite l'intérêt croissant des entreprises.

Berne, le 14.11.2011/TVW

R:\ÖFFR\RSPM\2 Projekte\Gleichstellungsgesetz\Lohnleichheitsdialog\Medienkonferenz 14-11-2011\Summary_fr.doc