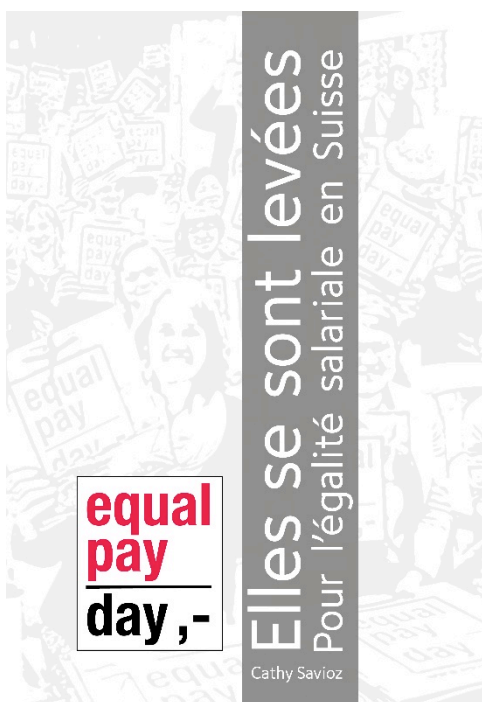


DOSSIER DE PRESSE

1^{er} juillet 2020

Publication du livre digital
"Equal Pay Day. Elles se sont levées"
de Cathy Savioz

Entrée en vigueur de
la modification de la loi sur l'égalité
destinée à atteindre de l'égalité salariale
entre femmes et hommes



Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (Loi sur l'égalité, LEg)

151.1

du 24 mars 1995 (Etat le 1^{er} janvier 2017)

L'Assemblée fédérale de la Confédération suisse,
vu les art. 4, al. 2, 34^{ter}, al. 1, let. a, 64 et 85, ch. 3, de la constitution¹,
vu le message du Conseil fédéral du 24 février 1993²,
arrête:

Section 1 But

Art. 1

La présente loi a pour but de promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.

Section 2 Egalité dans les rapports de travail

Art. 2 Principe

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux rapports de travail régis par le code des obligations³ et par le droit public fédéral, cantonal ou communal.

Art. 3 Interdiction de discriminer

¹ Il est interdit de discriminer les travailleurs à raison du sexe, soit directement, soit indirectement, notamment en se fondant sur leur état civil ou leur situation familiale ou, s'agissant de femmes, leur grossesse.

² L'interdiction de toute discrimination s'applique notamment à l'embauche, à l'attribution des tâches, à l'aménagement des conditions de travail, à la rémunération, à la formation et à la formation continue, à la promotion et à la résiliation des rapports de travail.⁴

³ Ne constituent pas une discrimination les mesures appropriées visant à promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes.

RO 1996 1498

¹ [RS 13; RO 1981 1243]. Aux disp. mentionnées correspondent actuellement les

art. 8 al. 3, 41 al. 1 let. d, 122 und 173 al. 2 de la Cst. du 18 avr. 1999 (RS 101).

² FF 1993 I 1163

³ RS 220

⁴ Nouvelle teneur selon le ch. 2 de l'annexe à la LF du 20 juin 2014 sur la formation continue, en vigueur depuis le 1^{er} janv. 2017 (RO 2016 689; FF 2013 3265).

1

Sophie Meylan : Chargée de communication, 076 586 07 67
Florence Anglès : Présidente BPW Genève, 079 657 92 12
Cathy Savioz : Auteure, 079 814 81 35 , cathy.savioz@bluewin.ch

LE PROPOS

Le 1er juillet 2020, la Suisse se dote d'une loi pour l'analyse des salaires dans les grandes entreprises afin de lutter contre les écarts de salaires persistant entre femmes et hommes.

Cette nouvelle loi sur l'égalité LEg oblige les grands employeurs à effectuer leur première analyse de salaires sur un mois de référence entre le 1^{er} juillet 2020 et le 30 juin 2021.

La Confédération concentre ses efforts sur l'égalité de salaire et reste littéralement proche de l'article de la Constitution: le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Le livre « Equal Pay Day. Elles se sont levées » reprend les grandes phases de l'élaboration d'une solution aux écarts de salaires. Il constitue le premier récit de la campagne Equal Pay Day en Suisse, du point de vue de la coordination nationale.

La prochaine étape concernera les 12 années d'application de la LEg. En effet, l'obligation de l'analyse des salaires sera abrogée en 2030, en espérant que les écarts de salaires pour raison de sexe auront disparu.

CONTEXTE SUISSE

Encore aujourd'hui, la Suisse n'échappe pas au phénomène et l'écart de salaire entre femmes et hommes est en moyenne de **14,6%** en faveur des hommes.

Ainsi, lorsque les hommes reçoivent leur salaire au 31 décembre, les femmes doivent travailler encore 49 jours pour obtenir le même montant. Le **jour précis** où elles atteignent le même salaire que leurs homologues masculins, c'est la date de l'Equal Pay Day.

En Suisse, l'Equal Pay Day a passé, en douze ans, du 10 mars (2009) au 22 février (2020). L'objectif est d'avoir un Equal Pay Day unique pour tous au 1^{er} janvier.

En Suisse, 80% des employé.e.s reçoivent des compléments salariaux sous différentes formes (places de parc, voitures à usage privé, téléphones mobiles, contribution pour la retraite, financement du 2^e pilier supérieur à la part obligatoire). Si l'on additionne le salaire et les compléments salariaux, on obtient la rémunération, respectivement **l'écart de rémunération**.

equal
pay
day , -

ARGUMENTAIRE

Administrations publiques: des employeurs pionniers

En 2016, le Conseil fédéral inaugure la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public, invitant les administrations communales, cantonales et fédérales à s'engager pour l'égalité des salaires entre les sexes.

Potentiel pour l'intégration des femmes au marché du travail

La pleine intégration des femmes au marché du travail est la plus grande promesse de croissance de notre économie. Les femmes sont qualifiées, expérimentées, et leur sous-emploi, voire leur mal-emploi, touche à l'absurde dans une période de mutation démographique où le nombre de personnes en âge de travailler décroît rapidement.

Chronique Equal Pay Day, une campagne de douze ans

Cet ouvrage rassemble de nombreux témoignages et anecdotes en une décennie d'actions publiques. Depuis 2009, les BPW organisent en Suisse des actions dans la rue, des débats publics, des actions choc. Ce livre raconte l'histoire de cette campagne dans plus de 50 villes et recueille les témoignages des premières qui se sont levées.

L'engagement féminin

Ce récit permet de garder la mémoire de l'engagement des femmes professionnelles pour l'équité économique. Des femmes déterminées qui se sont engagées pour la première fois dans un débat public, un engagement pour les salariées, pour les femmes, pour la société. Cet ouvrage est ainsi un hommage aux personnes qui se sont engagées pour atteindre l'égalité des salaires entre femmes et hommes en Suisse.

L'incrédulité du public

Dans les premières années, les BPW se heurtent à une croyance très répandue, celle que l'égalité des salaires est acquise.

Progressivement, le groupe de travail national propose annuellement un gros plan sur l'un des aspects du problème. Il rassemble les données, formule un argumentaire, édite une brochure thématique et un site.

Une incursion dans le débat politique

Dès 2013, le constat est clair : au terme du Dialogue sur l'égalité des salaires, les entreprises ne vérifient pas volontairement leur politique salariale. Il faut démarrer un processus législatif pour les y obliger.

Ecarts de salaire femmes-hommes : l'angle mort des syndicats

En Suisse, les syndicats se sont créés dans le secteur industriel pour des travailleurs majoritairement masculins. Ils ont souvent adopté le modèle conservateur de l'homme assurant seul le revenu de famille et n'ont jamais entrepris de campagne politique spécifique contre les inégalités de salaires femmes-hommes.

Une campagne financée par les privés

La campagne Equal Pay Day est assurée par les BPW. Les entreprises et organisations s'engagent souvent pour une édition unique et ponctuelle. La campagne Equal Pay Day n'a pas reçu d'aide financière publique fédérale. Les actions des BPW sont bénévoles.

Peu d'intérêt des médias

Lents à se mobiliser, les médias nationaux couvrent les premières conférences de presse Equal Pay Day. Le scoop n'est pas que les inégalités salariales sont scandaleuses, mais qu'une nouvelle coalition interpartis paraît publiquement. Comme l'Equal Pay Day revient chaque année, le sujet perd progressivement de son intérêt pour les médias nationaux.

Au-delà des frontières helvétiques

L'auteur a recueilli les témoignages des premières femmes qui ont organisé l'Equal Pay Day dans leur ville pour comprendre leur motivation, mais aussi leur colère et leur espoir. Elle rapporte aussi les témoignages de pionnières de l'Equal Pay Day en Allemagne, en Autriche et en France. La dimension internationale de l'Equal Pay Day est ainsi reflétée dans l'ouvrage par des rencontres avec des femmes actives dans d'autres pays, BPW elles aussi.

Bonnes pratiques des ressources humaines

Une entreprise saine est une entreprise qui dispose d'une politique rationnelle de rémunération. Les employeurs qui passent par une analyse des salaires – mieux, qui se certifient et qui communiquent sur leur politique de rémunération – sont des employeurs exemplaires.

Cependant cette nouvelle LEg ne touche ni à l'écart de rémunération qui inclut les compléments salariaux, ni à l'égalité de traitement liée aux opportunités de formation continue et de promotion à des postes supérieurs.

PHOTOS DISPONIBLES

A télécharger sur www.bpw-geneve.ch > engagement > Equal Pay Day, le livre



TÉMOIGNAGES - EXTRAITS

Les témoignages ont été recueillis entre juillet et octobre 2019.

"Avec le recul, je trouve que cette initiative a fait bouger les choses, mais pas suffisamment. Nous avons fait un bond en avant pour la reconnaissance du problème et pour le recul du déni sur le sujet."

Présidente BPW Germany 2010- 2016

"Avec une certification, on sort des débats émotionnels en apportant une solution concrète, de business, une vraie plus-value pour l'entreprise. "

Fondatrice et CEO de la certification Equal Salary et BPW Lausanne.

"Nous, nous avons simplement sorti la thématique dans la rue et lui avons donné de la visibilité."

Présidente BPW Switzerland (2008-2011), Coordinating Committee Europe BPW International (2011-2014).

"Cependant, j'ai vécu une grave situation d'inégalité salariale quelques années auparavant. J'ai travaillé pendant 8 ans dans un centre patronal et je me suis rendu compte que je gagnais 50% de moins que mon homologue masculin. "

Fondatrice du club BPW Neuchâtel, membre du Comité et responsable Equal Pay Day (2009-2016).

"(...) l'égalité des salaires est un sujet plutôt traité par les milieux de gauche et nous, nous voulions y donner une connotation propre. Quand je sors mon sac Equal Pay Day, les gens sont intrigués et posent des questions. C'est tout ce qu'il faut: un sac qui fait réfléchir."

Directrice du Secrétariat central des BPW Switzerland (2008-2015), BPW Zurich (2018 - à ce jour).

EXTRAIT

Co-Présidente BPW Lausanne (2007-2009), membre du groupe de travail Equal Pay Day national (2009-2010).

Sur les questions femmes, il ne faut jamais relâcher la pression

Infirmière et psychologue de formation, je me suis spécialisée dans le domaine de la santé sexuelle et reproductive, puis dans celui de projets pour les femmes dans les pays en voie de développement. J'ai toujours travaillé dans des services et des organisations, parfois très petites, à majorité féminine.

Au lancement de l'Equal Pay Day, j'étais coprésidente des BPW Lausanne et Présidente de la fondation que j'avais créée. Je n'étais pas salariée. Dans ma vie, je n'ai pas été confrontée à des inégalités de salaire, enfin, je ne sais pas, car à l'époque, on ne parlait jamais de cette question.

Quand j'ai vu les chiffres sur les écarts de salaire, je suis tombée des nues. J'étais d'autant plus surprise que j'avais été responsable du groupe Égalité au sein du parti démocrate-chrétien et que j'ignorais ce problème.

J'ai trouvé que c'était une inégalité tout à fait injustifiée envers les femmes et j'étais très motivée à lutter contre cette situation, tout comme les membres du Comité des BPW Lausanne. Nous nous sommes vraiment mobilisées. [...]

Pour le premier Equal Pay Day, les BPW Lausanne ont décidé de sensibiliser les jeunes aux écarts de salaire et nous nous sommes adressées à la responsable Égalité de l'Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne EPFL pour poser un stand sur le campus. Elle nous a dit que ce n'était pas nécessaire de venir à l'EPFL, car les salaires y étaient égaux.

Cela ne nous a pas découragées pour autant et nous nous sommes adressées directement au président de l'EPFL, qui nous a accordé l'autorisation d'installer le stand où nous avons distribué des sacs rouges et des plaques de chocolat. Celles-ci avaient un emballage spécial où il manquait 20%, comme dans les salaires des femmes. Les étudiants, majoritairement masculins, ignoraient souvent tout des écarts de salaire et ils étaient sidérés devant les chiffres. Et puis, nous avons eu la visite sur le stand de la responsable Égalité qui racontait aux étudiant.e.s que le problème n'existait pas. [...]

AUTEURE



Cathy Savioz a organisé le premier Equal Pay Day à Genève, puis elle a dirigé la campagne Equal Pay Day suisse pendant 4 ans, entre 2012 et 2016. Elle est membre des BPW Genève.

Cathy Savioz est titulaire d'un Master en Lettres et d'un Master spécialisé en enseignement de l'Université de Genève. Elle a travaillé pendant plusieurs années dans la gestion de projet, la rédaction et les relations publiques pour des organismes privés et publics. Elle enseigne actuellement l'allemand comme langue étrangère à Genève

Contact : Cathy Savioz, cathy.savioz@bluewin.ch, 079 814 81 35

DONNEES

Equal Pay Day Elles se sont levées

Pour l'égalité salariale en Suisse

Contenu

Chronique Equal Pay Day 2009-2020 en Suisse et liste des événements
20 témoignages de femmes qui ont initié la campagne Equal Pay Day
Une initiative des Business and Professional Women BPW Switzerland
Postface de Rosmarie L. Michel, Past President BPW International
© 2020 Cathy Savioz, Genève

Graphisme: Jeanne Quattropani, Genève

Relecture: Sonia Rihs, Lavey

Cette publication a bénéficié du soutien financier des BPW Genève, des BPW Neuchâtel et de la Fondation pour l'étude du travail féminin.

Livre digital auto-publié

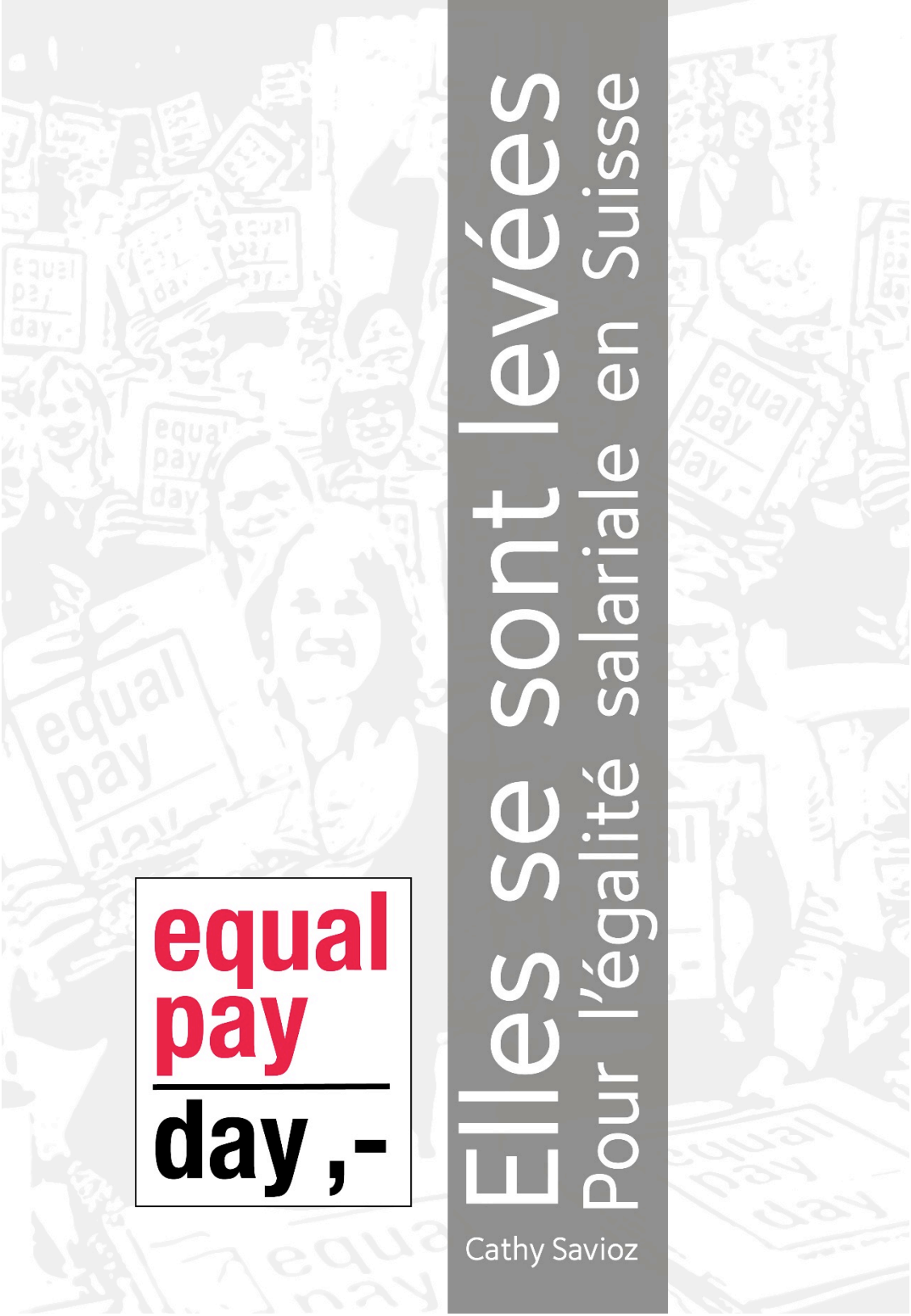
Disponible sur kobo.com : ISBN 978-2-9701412-0-4

code promotionnel pour téléchargement gratuit : Equal100



Disponible aussi sur orellfuessli.ch ou thalia.de : ISBN 978-2-9701412-1-1

Nombre de pages : 110 – Prix env. 18 CHF



**equal
pay**
|
day, -

Elles se sont levées

Pour l'égalité salariale en Suisse

Cathy Savioz

BUSINESS AND PROFESSIONAL WOMEN

Les BPW, **Business and Professional Women**, ou, en français, les femmes d'affaires et professionnelles, sont actives professionnellement et financièrement indépendantes grâce à leur activité lucrative.

Les BPW travaillent dans **tous les secteurs économiques** en tant qu'employeuses, employées ou indépendantes. Les BPW sont présentes dans une centaine de pays. Ce sont les BPW Germany qui ont introduit l'Equal Pay Day en Allemagne en 2008 et, depuis, les BPW organisent la campagne dans une trentaine de pays européens (www.bpw-europe.org). L'association est **apolitique**.

Elles ont lancé une campagne de sensibilisation publique contre les écarts de salaire entre femmes et hommes sous le nom Equal Pay Day.

L'Equal Pay Day est la journée d'action nationale pour l'égalité salariale entre femme et hommes. Il est fixé au jour de l'année où les femmes reçoivent le salaire annuel que leurs homologues masculins ont reçu au 31 décembre.

En Suisse, les BPW Switzerland comptent à ce jour 40 clubs pour **2300 membres**. Chaque club établit son propre programme annuel. Les membres se rencontrent en moyenne une fois par mois lors d'une soirée de club avec des présentations spécifiques ou des visites d'entreprises.

Cette campagne organisée par des dizaines de clubs locaux, coordonnés par un secrétariat central, a donné lieu à plus de **250 actions** : 120 stands d'information, 50 débats publics et 80 actions créatives telles que happenings ou flashmobs.

Les BPW Genève ont été parmi les premières à organiser un débat avec les autorités, les experts et les employeurs. Elles ont soutenu le financement de ce livre.

Présidente BPW Genève : Florence Anglès, 079 657 92 12

RÉFÉRENCES CHRONOLOGIQUES SUISSES

- 1991 Grève des femmes pour obtenir la Loi sur l'égalité, 14.06.1991
- 1996 Entrée en vigueur de la Loi sur l'égalité
Le principe d'un "salaire égal pour un travail de valeur égale" est inscrit dans la Constitution depuis 1981 et figure dans la loi fédérale sur l'égalité depuis 1996.
- 2015 Mise en consultation d'un processus législatif pour l'égalité des salaires sous la forme de la modification de la législation.
- 2016 Introduction de la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public.
- 2018 Le Parlement fédéral accepte la modification de la LEg, 14.12.2018
- 2019 Publication du premier monitoring des employeurs publics en matière d'égalité des salaires
- 2020 Entrée en vigueur de la modification de la loi sur l'Egalité pour l'analyse obligatoire des salaires 01.07.2020**
- Les employeurs de plus de 100 salarié.e.s doivent disposer de leur première analyse des salaires au 30.06.2021.**
- 2021 50ème anniversaire du droit de vote des femmes en Suisse
Le suffrage féminin en Suisse est introduit au niveau fédéral après la votation du 7 février 1971.
- 2030 Abrogation de la modification de la LEg

Entrée en vigueur des dispositions sur l'égalité salariale: premières analyses d'ici à fin juin 2021

Lors de sa séance du 21 août 2019, le Conseil fédéral a fixé au 1er juillet 2020 l'entrée en vigueur de la modification de la loi sur l'égalité destinée à améliorer la mise en œuvre de l'égalité salariale. Les entreprises employant 100 travailleurs et plus devront avoir exécuté leur première analyse de l'égalité des salaires fin juin 2021 au plus tard.

L'essentiel en bref:

- La modification de la loi sur l'égalité entrera en vigueur le 1er juillet 2020.
- Les entreprises employant 100 travailleurs et plus devront avoir réalisé leur première analyse de l'égalité des salaires fin juin 2021 au plus tard.
- Ces dispositions cesseront automatiquement de s'appliquer le 1er juillet 2032 (clause "sunset").

Le Parlement a adopté la modification de la loi sur l'égalité le 14 décembre 2018. Le délai référendaire a échoué le 7 avril 2019. Les nouvelles dispositions obligent les entreprises employant 100 travailleurs et plus à procéder à l'interne à une analyse de l'égalité des salaires. Sont concernées 0,9 pour cent des entreprises, qui emploient 46 pour cent des travailleurs de Suisse. L'analyse doit être vérifiée par un organe indépendant et son résultat communiqué aux travailleurs.

Durée de validité limitée

Dès que la modification de la loi sera en vigueur, les employeurs auront une année pour effectuer leur première analyse interne de l'égalité des salaires. La première analyse devra donc avoir été faite au plus tard fin juin 2021.

Le Parlement a limité à douze ans la durée de validité de l'obligation d'analyser l'égalité des salaires (clause "sunset"). La modification de la loi sur l'égalité et l'ordonnance qui l'accompagne cesseront automatiquement de s'appliquer le 1^{er} juillet 2032.

Pendant la durée de validité de la loi, les analyses de l'égalité des salaires devront être répétées tous les quatre ans, sauf si la première analyse indique qu'il n'existe aucun écart salarial inexplicable entre les employés des deux sexes.

Critères concernant la formation des réviseurs

Le Conseil fédéral a fixé dans l'ordonnance les critères applicables à la formation des réviseurs qui vérifieront les analyses de l'égalité des salaires à la demande des employeurs. La date de son entrée en vigueur a été choisie de manière à leur laisser suffisamment de temps pour se former.

En ce qui concerne la vérification des analyses de l'égalité des salaires à la Confédération, l'ordonnance prévoit la même solution que dans le secteur de droit privé: la Confédération doit elle aussi faire appel à une entreprise de révision agréée.

Source :

<https://www.bj.admin.ch/bj/fr/home/aktuell/mm.msg-id-76119.html>