



EGALITÉ SALARIALE: VERS DES SANCTIONS?

AGEFI - 26.05.2023

LES ANALYSES STATISTIQUES DES ÉCARTS SALARIAUX NE SONT PAS DES MESURES DE LA DISCRIMINATION. DE NOUVELLES CONTRAINTES LÉGISLATIVES SUR CES SEULES BASES SERAIENT ILLÉGITIMES

Le 1er juillet 2020 est entrée en vigueur une obligation pour les employeurs occupant cent travailleurs ou plus de procéder à une analyse de l'égalité salariale, dans un délai d'une année, soit au plus tard le 30 juin 2021. A compter de cette date, ils disposaient d'un délai d'une année encore pour faire vérifier leur analyse par un organe indépendant, puis d'un an supplémentaire pour en communiquer les résultats par écrit à leur personnel. Le Conseil fédéral est tenu d'évaluer les mesures dans un rapport au plus tard en 2029 et un bilan intermédiaire pourrait intervenir en 2025.

On aurait ainsi pu espérer que les velléités législatives en ce domaine soient mises entre parenthèses pour un certain temps au moins. Si quelques objets parlementaires ont été rejetés le 12 mai dernier en commission, le Conseil national n'en a pas moins adopté, le 4 mai, une motion (21.3944) exigeant des sanctions à l'égard des employeurs, au motif que, «depuis des années, toutes les tentatives de concrétisation au niveau de la loi de l'art. 8 de la Constitution, qui consacre le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale, se soldent par un échec».

Ce constat d'«échec», qui relève de la profession de foi, se fonde exclusivement sur des données statistiques étudiant le marché du travail considéré globalement et qui ne permettent en réalité aucune conclusion quant aux pratiques des entreprises. Les auteurs des analyses sur l'écart salarial «inexpliqué» entre hommes et femmes (7,8% en 2020) le rappellent pourtant expressément eux-mêmes: «En interprétant ces résultats, il convient d'observer que la différence inexpliquée ne doit pas être comprise en tant que mesure quantitative de la discrimination salariale.» (Analyse des différences salariales entre femmes et hommes

sur la base de l'enquête suisse sur la structure des salaires 2020 – Rapport final, 2023).

A cela s'ajoute que la méthodologie statistique sur laquelle se fondent ces analyses (la décomposition de Blinder-Oaxaca) est elle-même sujette à caution. Cela a été relevé, notamment, dans une contribution publiée par deux professeurs dans la Vie économique du 1er octobre 2021, intitulée «Les inégalités salariales entre hommes et femmes sont souvent surestimées». Les auteurs y plaident pour l'usage d'approches plus modernes. Ils ajoutent – c'est très important – que les méthodes utilisées par le logiciel «Logib Module 1», mis à disposition des entreprises par la Confédération pour leur analyse de l'égalité, «aboutissent à une surestimation encore plus prononcée des écarts salariaux inexpliqués que l'approche standard de Blinder-Oaxaca».

Il n'est pas exclu que certains employeurs pratiquent véritablement la discrimination salariale, tout comme d'autres ne respectent pas le droit aux vacances, par exemple. Ceux qui s'estiment lésés peuvent saisir les tribunaux, avec, en matière d'égalité, le privilège de bénéficier d'un allègement du fardeau de la preuve. On ne saurait en revanche accepter qu'une analyse statistique puisse fonder des sanctions.