

**RAPPORT DE LA COMMISSION  
chargée d'examiner l'objet suivant :**

**Exposé des motifs et projet de décret portant sur le dépôt d'une initiative cantonale auprès de l'Assemblée fédérale afin de réviser la législation fédérale dans le but de permettre un contrôle institutionnel de l'égalité salariale au sein des entreprises privées**

et

**Préavis du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur l'initiative Jean-Michel Dolivo et consorts « Pour que l'égalité des salaires entre femmes et hommes devienne enfin réalité ! » (18\_INI\_002)**

## **1. PREAMBULE**

La commission nommée pour traiter de l'objet cité en titre s'est réunie le 27 août 2018 à Lausanne.

Elle était composée de Madame Graziella Schaller, confirmée dans son rôle de présidente et rapportrice, de Mesdames Pierrette Roulet Grin, Muriel Cuendet Schmidt, Monique Ryf et Céline Baux ainsi que de Messieurs Pierre-André Romanens, Maurice Treboux et Jean-Michel Dolivo. Madame Léonore Porchet était excusée.

Ont également participé à cette séance, Madame la Conseillère d'Etat Jacqueline de Quattro, Cheffe du Département du territoire et de l'environnement (DTE), ainsi que Madame Maribel Rodriguez, Cheffe du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH).

Le Secrétariat de la commission était assuré par Madame Fanny Krug, Secrétaire de commissions parlementaires au Secrétariat général du Grand Conseil.

## **2. PRESENTATION DE L'EMPD – POSITION DU CONSEIL D'ETAT**

Madame la Conseillère d'Etat rappelle que la différence de salaire médian, dans le canton de Vaud, entre hommes et femmes reste de 12,4%, soit un manque à gagner de 770 francs par mois pour les Vaudoises, sans explication acceptable, et ceci 23 ans après l'adoption de loi fédérale sur l'égalité (LEg).

Pour la période 1999-2014, le Département fédéral de l'intérieur a fait un bilan du plan d'action de la Suisse concernant la situation de l'égalité. Ce bilan n'était pas réjouissant et envisageait l'introduction de mesures étatiques visant à imposer une égalité salariale et en complément, de poursuivre les actions reposant sur le volontariat. Force est toutefois de constater que les mesures prises au niveau fédéral à ce jour n'ont pas permis de corriger les inégalités qui subsistent.

Par conséquent, le Conseil d'Etat soutient l'initiative Jean-Michel Dolivo et consorts « Pour que l'égalité des salaires entre femmes et hommes devienne enfin réalité ! ». Le Conseil d'Etat estime qu'il doit soutenir une incitation pour les employeurs à respecter ces valeurs fondamentales. Il lui semble aussi qu'un soutien à l'initiative ferait honneur à notre canton et est la suite logique des actions que le canton a soutenues ces

dernières années. L'Etat respecte les employeurs mais il s'agit d'avoir une incitation plus grande pour que la LEg serve réellement à atteindre les objectifs fixés.

De nombreuses entreprises partagent ces préoccupations. Elles sont désireuses de faire juste et aimeraient avoir des outils pour instaurer l'égalité pour leur personnel.

La LEg est actuellement à l'examen des Chambres Fédérales à Berne. Le Conseil des Etats s'est déjà prononcé et a affaibli la proposition du Conseil fédéral – considérée par le Conseil d'Etat vaudois comme le minimum pouvant être exigé pour avoir de réelles avancées. Il a durci la mesure en élevant la barre des entreprises soumises à l'autocontrôle de l'égalité salariale en le limitant aux entreprises de plus de 100 employé-e-s (entreprises de plus de 50 employé-e-s initialement prévus dans le projet du Conseil fédéral), ce qui concerne moins de 1% des entreprises, et en fixant une durée de validité de la mesure à 12 ans.

La commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil National qui s'est aussi penchée sur le texte du Conseil fédéral et les conclusions du Conseil des Etats, a suivi en tous points les propositions du Conseil des Etats. Le Conseil national devrait se déterminer en plénum à la session d'automne.

### **3. POSITION DE L'INITIANT**

L'initiative, signée par 55 député-e-s issu-e-s de tous les partis politiques, est maintenant un décret du Conseil d'Etat, avec lequel l'initiant est d'accord. Elle se situe dans le cadre du débat au niveau fédéral et s'inscrit dans le temps long des questions d'égalité entre les femmes et les hommes, en Suisse et dans le canton de Vaud.

Contrôler le respect de la loi et sanctionner les employeurs peuvent se faire de manière différente. Si un constat d'inégalité est réalisé suite à un contrôle, l'employeur pourrait se voir demander de mettre la situation à jour dans un délai raisonnable. Il ne s'agit pas de mettre en place une politique institutionnelle avec des amendes. Les propositions contenues dans le décret sont formulées de manière très générale. Cette démarche s'inscrit comme l'expression d'une volonté politique.

Compte tenu de l'actualité du débat, et de l'unanimité du Conseil d'Etat, il vaut la peine de saisir la fenêtre d'opportunité pour intervenir rapidement et de peser sur le débat, le Canton de Vaud étant au niveau Suisse un canton qui compte.

### **4. DISCUSSION GENERALE**

Les député-e-s présent-e-s se déclarent tous favorables à l'EMPD. Alors que cela semble une évidence, plusieurs sont étonné-e-s qu'il faille rappeler qu'il faut simplement appliquer la loi.

En réponse à différentes questions, la Cheffe du Cheffe du BEFH apporte les précisions suivantes

- Le projet de révision de la LEg prévoit un autocontrôle par les entreprises. La LEg est une des rares lois, si ce n'est la seule, qui ne met pas dans les mains des autorités le pouvoir de contrôler.
- S'agissant des entreprises employant moins de 100 employé-e-s, à l'heure actuelle et dans les projets de révision de la LEg, il n'y a pas de contrôle et ni de sanction prévus.
- Depuis 10 ans, le Conseil fédéral réalise des contrôles d'égalité salariale pour les entreprises de 50 employé-e-s et plus, qui travaillent avec la Confédération. Pour les entreprises de moins de 50 employé-e-s, qui n'y sont pas soumises, le Bureau fédéral de l'égalité est en train de parfaire une méthodologie en phase test (Argib).
- L'initiative apporterait la possibilité au canton, et à l'inspection du travail, de réaliser des contrôles auprès des entreprises. Actuellement, le canton ne peut réaliser de contrôle ordinaire de l'application de la LEg qu'auprès des entreprises avec qui il travaille dans le cadre de marchés publics ou de subventions.
- Une personne qui s'estime lésée doit elle-même saisir la justice pour faire valoir ses droits. Cette démarche est difficile, elle se traduit souvent par des sanctions pour la personne qui évoque ses droits. Une étude mandatée par le Bureau fédéral de l'égalité a montré que lorsque la personne saisit la justice, les rapports de travail ont pris fin au moment des jugements dans 84% des cas ! Et dans 62,5% des cas, le jugement est en défaveur de la partie plaignante.

Une commissaire estime inacceptable que 23 ans après l'entrée en vigueur de la LEg, une révision alibi se fasse au niveau fédéral. Pour elle, il est aberrant de devoir entreprendre une initiative au niveau cantonal pour essayer de faire entendre une voix qui est juste et pour faire respecter un droit. Les entreprises ne sont pas sanctionnées. Actuellement, les femmes doivent dénoncer et se défendre pour obtenir l'égalité salariale. Généralement, elles sont licenciées lorsqu'elles font ce type de démarche. Il faut maintenant exprimer le désaccord de manière haute et forte et demander des avancées, en insistant sur les contrôles et la possibilité de sanction.

La Conseillère d'Etat ajoute que toute loi fédérale implique des règles, un contrôle et des sanctions dans une proportionnalité raisonnable. Ceci n'est pas le cas pour l'égalité, qui est un sujet tabou.

Des député-e-s soutiennent l'idée de valoriser les entreprises qui sont sensibles aux questions d'égalité et qui font spontanément ce travail, à savoir la majorité des entreprises, par exemple en leur offrant un bonus, en renforçant les conventions collectives, ou en faisant du marketing autour de l'égalité, plutôt que de mettre en place un régime de sanctions.

A la suggestion d'une commissaire demandant si la mise en place d'un label permettrait aux entreprises de se distinguer, il est indiqué que des entreprises se soumettent déjà spontanément à des méthodologies, comme « equal-salary » par exemple, ce qui leur permet d'obtenir un label. La Confédération met gratuitement à disposition des entreprises le logiciel d'autocontrôle Logib, qui permet de voir où se situent les inégalités. Pour la Conseillère d'Etat, les entreprises qui font ce type de démarches démontrent qu'elles peuvent être compétitives tout en se montrant dignes et respectueuses de la loi.

La Cheffe du Bureau de l'égalité donne les chiffres de l'égalité, issus d'une statistique cantonale établie avec Statistique Vaud, et réalisée tous les 4 ans.

- Les secteurs avec conventions collectives de travail et bénéficiant d'un bon dialogue social sont ceux qui connaissent le moins de disparités.
- Pour les positions sans fonction d'encadrement, la différence salariale est de 9,5%. Cette différence double pour les positions de cadre. Lorsque l'on monte dans la hiérarchie et dans la formation des personnes (hautes écoles, universités), la différence salariale pour ces employé-e-s atteint pratiquement 20% ; cela peut s'expliquer notamment par le fait que dans ces positions, il y a plus de place pour la négociation salariale. Paradoxalement, la formation ne protège pas contre l'inégalité.

Une commissaire souligne qu'en Suisse le salaire est tabou et cela est une composante de la non réalisation de l'égalité. Mais si on veut que les choses avancent, on doit aussi pouvoir dénoncer les entreprises qui ne respectent pas l'égalité, avoir des contrôles et des sanctions.

Il ne s'agit pas d'un combat seulement féminin mais de toute la société.

## **5. EXAMEN POINT PAR POINT DE L'EXPOSE DES MOTIFS**

L'exposé des motifs ne suscite pas de remarque.

## **6. DISCUSSION SUR LE PROJET DE DECRET ET VOTES**

### **6.1. COMMENTAIRES, AMENDEMENTS ET VOTE**

S'agissant du titre de l'EMPD, la date sera complétée par la date de l'adoption au Grand Conseil.

L'art. 1 du projet de décret est adopté à l'unanimité des membres présent-e-s.

L'art. 2 du projet de décret est adopté à l'unanimité des membres présent-e-s.

L'art. 3 du projet de décret est adopté à l'unanimité des membres présent-e-s.

## **7. VOTE FINAL SUR LE PROJET DE DECRET**

Le projet de décret est accepté à l'unanimité en vote final.

## **8. ENTREE EN MATIERE SUR LE PROJET DE DECRET**

*La commission recommande au Grand Conseil l'entrée en matière sur ce projet de décret à l'unanimité des membres présent-e-s.*

La commission décide qu'il n'est pas nécessaire de voter le préavis du Conseil d'Etat.

La commission décide unanimement de publier un communiqué de presse au moment de l'approbation du rapport de commission.

Lausanne, le 13 septembre 2018.

*La rapportrice :  
(Signé) Graziella Schaller*