
Appel des présidents : faites remonter les résultats des analyses d'égalité salariale en entreprise

Mesdames, Messieurs,

Au début de l'année, l'Union patronale suisse (UPS) a lancé un premier appel à ses membres pour leur demander de parler à chaque occasion des analyses d'égalité salariale en entreprise qui ont été effectuées et de faire en même temps remonter les résultats à l'UPS. Nous avons eu quelques retours et l'UPS tient à en remercier ses membres et leurs entreprises.

1. Raisons et objectifs de ce deuxième appel

Lors de son séminaire du mois de février le comité de direction de l'UPS a jugé nécessaire de **solliciter aussi l'avis d'une institution indépendante et reconnue telle que l'université de Saint-Gall sur les résultats positifs des entreprises**. Notre objectif premier dans cette démarche est de démontrer au grand public qu'il n'y a pas de discrimination salariale dans les entreprises. En second lieu nous voulons aussi éviter de nouveaux durcissements politiques de la loi sur l'égalité comme il faut s'y attendre dans le cadre de la journée de grève des femmes du 14 juin 2023. Il nous tient à cœur de corriger cette idée fausse profondément enracinée d'une discrimination systématique des collaboratrices par leurs employeurs.

2. Les résultats des analyses en entreprises sont bons mais peu connus

Les rares remontées que nous avons eues, tout comme les résultats publiés des analyses en entreprises effectuées, sont extrêmement encourageants et prouvent que les entreprises pratiquant une structure salariale discriminatoire sont rarissimes. Malheureusement, on parle beaucoup trop peu de ces résultats positifs reflétant la réalité quotidienne des entreprises dans le débat public et notamment dans les médias, contrairement aux résultats de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) de l'Office fédéral de la statistique (OFS) qui expliquait encore dans son [communiqué de presse](#) du 22 novembre que les femmes gagnaient en moyenne 18,0% de moins que leurs collègues masculins dans l'économie générale.

[L'UPS dénonce ces statistiques](#) et les déclarations sur les discriminations salariales qui en sont extrapolées depuis des années. La comparaison nationale de l'ensemble des salaires des hommes et des femmes laisse en effet de côté des caractéristiques essentielles telles que l'expérience professionnelle effective. L'OFS qui est responsable de la réalisation de l'analyse le confirme d'ailleurs lui-même. Il souligne ainsi que la différence de salaire inexplicée ne saurait être interprétée comme un étalon quantitatif de la discrimination salariale.

3. La pression politique en faveur d'un durcissement de la loi sur l'égalité augmente

En même temps, nous devons constater que les résultats publiés de l'enquête suisse sur la structure des salaires sont entendus aussi bien par la population que par la classe politique et constituent un terreau idéal pour de nouvelles revendications politiques et syndicales réclamant une **régulation publique des salaires ainsi que l'abaissement de l'effectif pour l'analyse obligatoire à 50 personnes, des contrôles salariaux, la transparence salariale, des sanctions et la levée du seuil de tolérance de 5%**. Les projets suivants ne sont qu'un petit avant-goût de ce que nous réserve de nouveau le débat politique en 2023 :

- [22.4152 | Plus de transparence en cas de non-respect de l'égalité des salaires | Objet | Le Parlement suisse](#)

- [22.4157 | À travail égal, salaire enfin vraiment égal ! | Objet | Le Parlement suisse](#)
- [22.4159 | Égalité aussi au niveau salarial | Objet | Le Parlement suisse](#)
- [22.4208 | Après l'acceptation d'AVS 21, il est temps de réaliser l'égalité salariale entre femmes et hommes | Objet | Le Parlement suisse](#)
- [22.4208 | Stop aux promesses faites du bout des lèvres. À travail égal, salaire égal | Objet | Le Parlement suisse](#)

Même si les projets du genre ont pu être repoussés avec succès jusqu'à présent, la pression va fortement augmenter, y compris à cause des élections parlementaires à venir. Pour l'UPS, ce terrain ne doit pas être abandonné sans combattre aux adversaires politiques. Il faut au contraire parler des exemples positifs révélés par les analyses d'égalité salariale et priver ainsi les revendications politiques de leur terreau argumentatif.

Comme nous l'évoquions plus haut, c'est la raison pour laquelle l'université de Saint-Gall doit procéder à une étude sur l'analyse de l'égalité salariale interne aux entreprises et en établir un rapport. Les résultats des analyses des entreprises doivent être collectés et analysés à cet effet.

4. L'université de Saint-Gall collectera les données de façon confidentielle

L'UPS a choisi le **centre de compétence pour la diversité et l'inclusion (CCDI)** de l'université de Saint-Gall pour la réalisation de l'étude, qui se chargera de la collecte et de l'analyse des données. La participation à l'étude est en principe facultative mais nous appelons les entreprises à participer nombreuses. Tous les renseignements fournis par les entreprises seront traités de façon confidentielle et ne seront pas divulgués à des tiers. Les données collectées seront compilées et analysées uniquement pour les branches comptant au moins cinq entreprises participantes afin de préserver l'anonymat des entreprises et d'éviter leur identification. La collecte de données ne vise nullement à jouer les différents acteurs les uns contre les autres à l'aide des résultats.

La collecte de données se fait par le lien ci-dessous : <https://unisg.survalyzer.swiss/kfgl-dumqqi?!=fr>

5. Délai de réponse

Les questions du lien nécessitent **10 à 15 minutes au maximum**. Nous vous prions de bien vouloir **répondre d'ici au 29 mars 2023** e vous remerciant de votre soutien.

Sincères salutations,

Thomas Schaffter
Président, viscom/p+c

Valentin Vogt
Président de l'Union patronale suisse