

**Motion Michèle Gay Vallotton et consorts visant à garantir l'égalité salariale entre hommes et femmes par le biais d'une commission tripartite**

*Développement*

Les commissions tripartites sont chargées de contrôler dans chaque canton les salaires et les conditions de travail. Cette organisation est entrée en force dans le cadre des mesures d'accompagnement à l'accord sur la libre circulation des personnes avec l'Union européenne. La loi sur l'emploi du 5 juillet 2005 institue la commission tripartite vaudoise et le règlement d'application du 7 décembre 2005 en précise les attributions, la composition et le fonctionnement. Cette commission est composée de représentant-e-s de l'Etat, des employeurs et des employé-e-s. Sa principale mission est l'observation générale du marché du travail ; en 2010, elle a contrôlé plus de 2200 entreprises dans le canton de Vaud. Pour permettre ce travail, les inspecteurs ont accès aux informations telles que les certificats de salaire ; la commission tripartite établit le plan d'action annuel de ces contrôles et elle est saisie des situations problématiques. La qualité du travail de cette commission est aujourd'hui unanimement reconnue et s'avère nécessaire.

Dans les faits, la surveillance générale du marché du travail correspond à garantir dans chaque région de Suisse l'application du principe d'un "même salaire pour un travail identique effectué au même endroit". Or, dans le canton de Vaud, le salaire des femmes est en moyenne de 17,2% inférieur à celui des hommes. Lorsqu'elles occupent un poste de cadre, cet écart augmente à 21.3%. Si la loi sur l'égalité prévoit des dispositions pour permettre aux personnes discriminées de faire valoir leurs droits, force est de constater plus de 15 ans après son entrée en vigueur que le dispositif ne remplit pas toutes nos attentes. Pour la première fois depuis l'introduction de la loi sur l'égalité (LEg) en 1996, la différence de salaire entre hommes et femmes a augmenté fin 2009. Ces constats contredisent clairement le principe constitutionnel de l'égalité salariale entre hommes et femmes. Il convient dès lors de renforcer la garantie de son application et de prendre des mesures pour que l'égalité salariale devienne une réalité.

Pour atteindre cet objectif, nous demandons par la présente motion que la surveillance tripartite du marché du travail soit étendue à la lutte contre la discrimination salariale en fonction du sexe. Les inspecteurs du marché du travail qui ont accès aux comptabilités salariales pourront ainsi également oeuvrer en vue de garantir l'égalité salariale entre hommes et femmes. Des outils mis en place par le Bureau fédéral de l'égalité sont désormais à disposition de ces inspecteurs. Ce travail peut, à notre avis, être effectué par la commission tripartite chargée des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes ou par une structure tripartite dévolue exclusivement à la garantie de l'égalité salariale.

Je souhaite développer et demande le renvoi de cette motion à une commission.

Cheseaux-sur-Lausanne, le 14 juin 2011. (Signé) *Michèle Gay Vallotton et 30 cosignataires*

**M<sup>me</sup> Michèle Gay Vallotton** : — Mesdames les conseillères d'Etat — je ne salue pas MM. les conseillers d'Etat parce qu'il n'y en a pas... On va faire sans eux...

Trente ans après l'article constitutionnel sur l'égalité, qui exige un salaire égal pour un travail de valeur égale, et quinze ans après la loi fédérale sur l'égalité, qui proscrit toute forme de discrimination sur le marché du travail, force est de constater que l'égalité salariale entre hommes et femmes n'est pas concrétisée. Au contraire, les femmes gagnent en moyenne près de 20% de moins que leurs collègues masculins. Un communiqué officiel de l'Etat de Vaud, la semaine passée, faisait état d'un écart de 17, 2% et, lorsqu'elles sont cadres, les femmes gagnent en moyenne 21,3% de moins que leurs collègues masculins. Encore plus préoccupant, l'écart salarial entre hommes et femmes s'est creusé en 2009 ! Il s'explique pour une part par des facteurs objectifs qui ne sont pas satisfaisants mais mesurables — par exemple, on le sait, les différences d'ancienneté, de carrières, etc. Mais, dans près de la moitié des cas, l'écart salarial est aussi composé d'éléments qui ne s'expliquent pas et qui revêtent dès lors un caractère discriminatoire. Pourtant, on le sait tous, quelques outils existent. En 2009, la Confédération et les partenaires sociaux ont lancé, par exemple, le projet « Dialogue sur l'égalité des salaires », basé sur le logiciel LOGIB qui repose sur la méthode appliquée pour contrôler le respect de l'égalité salariale entre hommes et femmes dans les marchés publics de la Confédération. Cet outil permet aux entreprises, sur une base volontaire, de faire un point de situation, de constater elles-mêmes qu'il existe des inégalités et d'apporter par suite les corrections nécessaires.

Malheureusement, très peu d'entreprises utilisent cet outil. La semaine dernière, le 14 juin, le Bureau vaudois de l'égalité entre femmes et hommes a édité une brochure qui s'intitule « La loi sur l'égalité vous protège, mode d'emploi pour comprendre et faire valoir vos droits » ; vous avez probablement reçu chez vous la brochure en question. Bien entendu, cette initiative est à saluer dans le cadre de la défense individuelle des victimes de discrimination. Mais la situation décrite plus haut, fort problématique et en contradiction avec les dispositions légales en vigueur, appelle cependant à compléter le panel d'instruments à disposition pour faire en sorte que l'égalité salariale entre femmes et hommes se concrétise enfin, et cela en recherchant une intervention plus globale et plus systématique que la seule défense des droits individuels.

A ce titre, nous proposons, par voie de motion, d'ajouter à la perspective de l'égalité salariale l'observation du marché du travail par une instance tripartite composée de représentants de l'Etat et de partenaires sociaux. Vous le savez, il existe déjà dans notre canton une Commission tripartite chargée des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, commission que les dispositions légales, fédérales et cantonales, investissent notamment du rôle général d'observation du marché du travail. Son action, qui fait l'objet d'un rapport annuel au Conseil d'Etat, est unanimement reconnue. L'observation du marché du travail, du point de vue de l'égalité salariale homme-femmes, et la lutte contre la discrimination salariale en fonction du sexe pourraient être mises en œuvre comme une extension des compétences de la Commission tripartite chargée des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes ou, si on le souhaite, par une instance tripartite spécifiquement créée à cet effet. Pour pouvoir discuter ensemble des modalités de mise en œuvre d'une telle proposition, je propose que cette motion soit renvoyée en commission

La discussion est ouverte.

**M<sup>me</sup> Christa Calpini** : — Je trouve hallucinant qu'il faille encore, en 2011, déposer des postulats pour que les femmes aient un salaire égal pour un travail égal. Depuis le 14 juin 1981, l'égalité des sexes est inscrite dans la Constitution fédérale et donc théoriquement acquise. Toutefois, il en va bien autrement dans la vie quotidienne. Pour des prestations identiques, les femmes gagnent aujourd'hui encore jusqu'à 20% de moins que les hommes. Des facteurs structurels tels que la différence de niveau de formation ou l'expérience professionnelle expliquent en partie ce constat. Cependant, 40% de la différence salariale n'ont pas de fondement. Comme ces inégalités salariales n'existent que dans certains secteurs et que le modèle nordique démontre que, pour une réalisation effective de l'égalité, des lois ne suffisent pas mais qu'il faut des démarches concrètes et volontaristes, je vous demande de soutenir cette motion et de la renvoyer à une commission.

**M. Jean-Michel Dolivo** : — Mesdames les conseillères d'Etat, messieurs les conseillers d'Etat absents, je soutiens cette motion ; certes, une commission tripartite ad hoc ou une mesure étendant la compétence de celle qui existe déjà liée à la surveillance des mesures d'accompagnement et de la libre circulation des personnes peut être utile.

Sur le fond, à mon avis, les problèmes qui se posent en matière d'égalité salariale ne peuvent être résolus qu'à deux conditions. D'une part, la protection contre les licenciements doit être renforcée dans ce pays ; en effet, de nombreuses femmes discriminées et ayant des salaires inférieurs à ceux de leurs collègues masculins ont peur de faire valoir leurs justes revendications à l'égalité salariale à cause du risque de licenciement, en tout cas dans le secteur privé. D'autre part, tout aussi important, en matière d'égalité salariale, des secteurs entiers sont « féminins », c'est-à-dire que la main-d'oeuvre y est féminine et le niveau des salaires extrêmement bas ; de ce fait, à part dans la fonction publique où une classification des fonctions permet parfois de poser cette question — on l'a vu pour les nettoyeuses de l'Etat —, dans le secteur privé, il est extrêmement difficile d'intervenir par le biais de la loi actuelle parce que ces bas salaires sont liés à la réalité salariale de ces secteurs où ce sont des femmes qui travaillent, à des conditions souvent mauvaises et surtout pour des salaires très bas.

Ces deux questions peuvent être soulevées, mais ne peuvent trouver de solution sur le plan cantonal, hélas ; je tenais cependant à relever leur importance. Je soutiens évidemment la motion Michèle Gay Vallotton.

La discussion est close.

**La motion, cosignée par au moins 20 députés, est renvoyée à l'examen d'une commission.**