

Résolution 18, Atelier 3

Égalité salariale grâce à des salaires plus élevés pour les femmes et à une répartition équitable du travail de soins

Les écarts de revenus entre les femmes et les hommes demeurent importants. L'écart global de revenus s'élève à 39,5%. La majeure partie de cette différence de revenus est due au fait que les femmes travaillent davantage à temps partiel et dans des secteurs et des professions moins bien rémunérés. À cela s'ajoute la discrimination salariale (salaire inégal pour un travail de valeur égale). Les solutions politiques existantes sont peu efficaces ou sont remises en question. Il faut redoubler d'efforts pour revaloriser les salaires des femmes.

Grand déséquilibre dans le travail de soins non rémunéré

Les femmes consacrent en moyenne 60% de leur temps de travail total à des activités non rémunérées, alors que les hommes consacrent ce temps à des activités rémunérées. Comme les femmes effectuent la plus grande partie des tâches de soins non rémunérées, elles travaillent souvent à temps partiel. De plus, le travail non rémunéré n'est pas valorisé comme une expérience professionnelle. Ces facteurs ont un impact négatif sur les revenus, les carrières et les retraites des femmes. Le mariage et la maternité freinent considérablement la progression des salaires des femmes et creusent durablement l'écart de salaire avec les hommes.

Attaques contre les salaires minimums

Le travail des femmes est moins valorisé. Les salaires dans les secteurs à forte proportion de femmes sont particulièrement bas. 8,7% des hommes gagnent des salaires bas, contre 16% des femmes. Même avec un apprentissage, quatre femmes sur dix gagnent moins de 5000 francs par mois (pour un poste à temps plein et 13 salaires par an). C'est pourquoi les salaires minimums légaux et ceux fixés par les conventions collectives de travail (CCT) sont essentiels. Or, dans les secteurs à forte proportion de femmes, il n'y a souvent pas de CCT ou seulement des CCT à faible couverture, par exemple dans le commerce de détail, les soins de longue durée privés ou l'accueil des enfants. Et les salaires minimums légaux, qui sont en vigueur dans cinq cantons et qui ont été adoptés dans certaines villes mais n'ont pas encore pris effet, sont soumis à une pression massive de la part des employeurs et des parlementaires bourgeois. Un projet de loi adopté par le Conseil national cet été prévoit que les salaires minimums fixés dans les CCT déclarées de force obligatoire (CCT étendues) aient la priorité sur les salaires minimums cantonaux, même s'ils sont plus bas. Cela entraînerait une baisse des salaires, en particulier dans les secteurs à bas salaires où la proportion de femmes est élevée, comme la coiffure ou l'hôtellerie.

Loi sur l'égalité sans effet

En moyenne, les femmes gagnent 16% ou 1364 francs de moins par mois que les hommes, pour un travail à temps équivalent. Près de la moitié de cette différence salariale ne peut être expliquée par des facteurs observables tels que le secteur d'activité, la formation, l'âge, etc. Pour réduire ces inégalités salariales, les entreprises de plus de 100 employé-e-s sont tenues, en vertu de la loi sur l'égalité (LEg), de réaliser une analyse des salaires, de la faire contrôler et de communiquer les résultats aux employé-e-s. En l'absence de contrôles et de sanctions, cette loi reste toutefois quasiment sans effet: la moitié des employeurs ne remplissent pas leurs obligations légales et ne réalisent pas correctement les analyses de l'égalité salariale.

Pour que toutes les femmes puissent vivre de leur travail, nous exigeons:

- Une revalorisation des salaires des femmes pour reconnaître la vraie valeur du travail des femmes! Pour cela, nous exigeons de bonnes CCT avec des salaires minimums adéquats
 - Au moins 5000 francs pour les salarié-e-s ayant un CFC et aucun salaire en dessous de 4500 francs.

- Introduction ou extension des CCT dans les secteurs où il n'y en a pas, ou lorsque la couverture est faible.
- L'égalité salariale, l'augmentation des salaires et la réalisation de contrôles efficaces doivent être des objectifs des négociations dans toutes les CCT.
- Un treizième salaire mensuel pour tout-e-s.
- Des salaires minimums légaux permettant de vivre décemment doivent être introduits dans d'autres cantons et les attaques contre les salaires minimums au Parlement doivent être immédiatement arrêtées.
- Une révision de la LEg avec des contrôles, des sanctions et une obligation d'effectuer des analyses d'égalité salariale tous les quatre ans pour toutes les entreprises et de prendre des mesures en cas d'inégalité salariale.
- Une répartition équitable du travail de soins non rémunéré entre les hommes et les femmes, facilitée par des investissements publics nettement plus importants dans l'accueil extrafamilial des enfants.