

Conférence de presse USS – 13 juin 2016

La LEg a 20 ans : bilan en demi-teinte – les plaintes salariales ne suffisent pas pour faire avancer l'égalité

20 ans après l'entrée en vigueur de la Loi sur l'égalité, le nombre de plaintes déposées, environ 300 entre plaintes individuelles et collectives, est largement en-dessous de l'avalanche que les employeurs craignaient au moment de l'entrée en vigueur de la loi.

La raison principale est le prix fort que les plaignantes doivent payer lorsqu'elles dénoncent l'inégalité salariale. Et nous ne parlons pas ici seulement des frais, mais surtout du coût personnel, particulièrement en cas de plainte individuelle.

Une procédure pénible, longue et chère au plan humain

La protection contre le licenciement ne suffit pas. Ainsi, alors que la protection s'applique durant toute la procédure et pendant les six mois qui suivent le jugement, il est rare que la plaignante soit encore en emploi à la fin du processus. Les pressions de l'employeur sont telles que la plaignante est le plus souvent contrainte de quitter l'entreprise si elle veut préserver sa santé psychique ! Seules échappent à cette logique les plaintes collectives déposées par des syndicats ou d'autres organisations. Mais dans ce cas aussi, la longueur de la procédure est décourageante : il faut attendre des années, passer devant plusieurs instances pour que justice soit rendue. Malgré la gratuité de la procédure juridique, les frais, en avocats et expertises, deviennent vite très élevés, trop d'ailleurs pour des femmes aux revenus modestes à moyens qui se battent contre un employeur dont les moyens sont infiniment supérieurs. Enfin, la responsabilité de faire valoir la discrimination pèse entièrement sur les épaules des salariées, alors que les employeurs n'ont aucune obligation d'appliquer l'égalité salariale pourtant inscrite dans une loi et dans la Constitution fédérale ! Cela doit changer !

Des difficultés croissantes dans le secteur public

Un autre constat nous préoccupe aujourd'hui, particulièrement en ce qui concerne le secteur public. Les plaintes collectives deviennent de plus en plus difficiles et ce pour deux raisons. D'abord, les comparaisons entre métiers ne pouvant s'effectuer qu'au sein d'une même entreprise, les privatisations les rendent plus difficile. Ainsi la comparaison entre policier et infirmière n'est possible que dans cadre d'une fonction publique comprenant le secteur de la santé. La privatisation galopante du secteur de la santé rend cette comparaison impossible à présenter devant un tribunal. Ensuite, les systèmes de classification des fonctions et des salaires du secteur public ont été modifiés et les nouveaux systèmes ont été conçus par des boîtes privés. Ils sont moins transparents et avec davantage d'éléments « au mérite » qui échappent à une comparaison objective.

Aucune inégalité ne se justifie : EGALITE MAINTENANT !

Globalement, on assiste ces dernières années à un resserrement de la notion d'égalité des salaires. Partant de l'idée qu'une partie des inégalités peut s'expliquer par divers facteurs, les employeurs en viennent à justifier les écarts de salaire alors qu'expliquer n'est pas à justifier ! Quant à la notion de « salaire égal pour un travail de valeur égal », elle est joyeusement jetée aux orties, le patronat affirmant désormais ouvertement que les métiers féminins sont moins exigeants en termes de capital humain que les métiers masculins ! Or, nombre de recherches ont montré que la valeur du travail n'est pas neutre et que, souvent, les inégalités sont construites, comme l'avait montré, dans les années 1980 déjà, le cas d'école des typographes – tous des hommes – et des clavistes – toutes des femmes – dans la branche du livre, qui faisaient de fait le même travail, mais dont le salaire et les conditions de travail des premiers étaient bien meilleurs. Depuis, les mobilisations des femmes ont permis de rendre visibles et de délégitimer les inégalités de salaires. Le patronat avec son refus borné de toute amélioration, même minimale de la LEg, veut nous faire revenir au siècle dernier !

Michela Bovolenta, secrétaire centrale SSP