



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

Conférence de presse du 13 juin 2016

Corinne Schärer, membre du comité directeur d'Unia

Les contrôles de salaire constituent la solution la meilleure et la plus simple

Il y a 20 ans, à l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité, les femmes syndicalistes avaient appelé à la transparence salariale lors d'une journée d'action. Déjà à l'époque, il était bien clair que l'égalité salariale resterait un vœu pieux sans divulgation des salaires. Autrement dit, la solution la meilleure et la plus simple pour réaliser l'égalité salariale consiste à contrôler systématiquement et régulièrement les rémunérations. Il est donc juste et important qu'à l'avenir, ce point figure dans la loi sur l'égalité.

Ce n'est qu'en contrôlant les salaires sur le terrain qu'on parviendra à identifier les discriminations éventuelles. Or la grande majorité des employeurs s'opposent à de tels contrôles. Ils parlent de police des salaires et de coûteuse bureaucratie. C'est absolument faux. Pourquoi? L'effort qu'exigent de telles vérifications reste modeste, en comparaison de l'objectif de réaliser l'égalité salariale et de concrétiser un droit ancré dans la Constitution et la loi. Des méthodes pratiques et scientifiquement reconnues ont été développées ces dernières années, sur la base des données collectées lors de l'enquête suisse sur la structure des salaires (ESS). Il ne s'agit donc pas de réinventer la roue. L'ESS, menée tous les deux ans par l'Office fédéral de la statistique auprès de 35 000 entreprises, renseigne déjà sur la situation salariale dans les diverses branches et permet d'analyser les différences explicables ou non entre les salaires féminins et masculins. Il suffit donc de procéder à la même analyse dans chaque entreprise, pour identifier les éventuelles inégalités en matière de rémunération.

Le Dialogue sur l'égalité des salaires nous a montré que de telles analyses sont parfaitement réalisables moyennant des instruments d'analyse adéquats, à l'instar de Logib, pour autant que l'employeur y consente. Et expérience à l'appui, les entreprises obtiennent par ce biais d'utiles connaissances sur leur structure salariale et sur l'évolution de leurs rémunérations, tout en s'épargnant de longues actions en discrimination salariale. Les résultats des analyses serviront ensuite de base aux éventuelles corrections, si une inégalité est constatée. Le bien-fondé d'une

telle approche a été reconnue ailleurs en Europe. En Grande-Bretagne p. ex., une nouvelle loi oblige toutes les entreprises à réexaminer chaque année leurs salaires.

Le Dialogue sur l'égalité des salaires des partenaires sociaux et de la Confédération a également montré qu'une telle approche est judicieuse et appropriée. Des entreprises de diverses branches ont répondu à l'invitation à réexaminer leurs salaires – comme McDonald's, Novartis ou Siemens. Prenons le cas de Novartis: depuis l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité en 1996, les salaires y étaient un sujet de discussion et le personnel était mécontent, car il soupçonnait des écarts de rémunération. La loi sur l'égalité alors nouvelle avait sensibilisé les gens à cette question. Novartis a finalement contrôlé pour la première fois ses salaires en 2004, et le fait depuis lors régulièrement. Au début, Novartis a dû ajuster les salaires féminins, et depuis lors cet employeur s'assure par des contrôles réguliers que l'égalité salariale continue d'être respectée.

L'exemple montre que les contrôles de salaires fonctionnent, et qu'avec leur généralisation tous les employeurs lutteraient à armes égales. Leur opposition frontale à l'introduction de contrôles salariaux est d'autant plus incompréhensible et agaçante. Leur nervosité est palpable. A quoi bon cette agitation? Tout le monde s'accorde à dire qu'en Suisse, les hommes et les femmes doivent être traités sur un pied d'égalité, y c. en matière salariale. De quoi les employeurs ont-ils donc peur? Ont-ils quelque chose à cacher?

On peut supposer qu'en effet, ils ne veulent pas qu'on consulte leurs livres de salaires et craignent les coûts plus élevés que pourraient entraîner des rémunérations féminines équitables. Alors même qu'on sait de longue date que l'estime et la satisfaction au travail sont déterminantes pour la motivation du personnel, et donc pour la bonne marche des affaires. Il ressort par ailleurs d'un sondage mené par le Centre patronal auprès de 660 entreprises que la moitié jugent les contrôles salariaux acceptables, et même que 26 les appellent expressément de leurs vœux. Il est donc grand temps d'instaurer l'égalité juridique et d'amener les employeurs de toute la Suisse, par une modification de la loi sur l'égalité, à effectuer des contrôles salariaux afin de combattre la discrimination et de réaliser enfin l'égalité salariale.

Berne, le 13 juin 2016