

## **CONFERENCE DE PRESSE ANNUELLE DU 4 JANVIER 2018**

---

Regula Bühlmann, secrétaire centrale de l'USS

### **Fini les excuses : l'égalité salariale doit enfin devenir réalité !**

L'année 2018 sera déterminante pour l'égalité salariale entre femmes et hommes. Le Parlement doit s'attaquer de manière conséquente à la révision de la loi sur l'égalité (LEg) et mettre une fois pour toutes fin aux discriminations salariales. Depuis 37 ans en effet, la Constitution fédérale demande expressément qu'un salaire égal soit versé pour un travail de valeur égale. Et la LEg a déjà 22 ans d'âge. Les Chambres fédérales doivent enfin prévoir des mesures légales efficaces pour imposer l'égalité salariale. Dans deux semaines, la Commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil des États s'occupera de cette révision. Les employeurs et leurs alliés au Parlement font du lobbying contre tout durcissement de la loi. Si la commission et le Parlement écoutent ces voix, ils fouleront alors aux pieds la volonté des Suisses et Suissesses qui ont fait entrer le principe de l'égalité salariale dans la Constitution en 1981.

Il n'est pas possible qu'en 2018, le Parlement refuse toujours de voir cette réalité dénoncée par les femmes de droite et de gauche il y a 100 ans déjà, dans le contexte de la Grève générale !

La discrimination salariale des femmes reste une réalité indéniable. Nous ne parlons pas ici des presque 20 % que les femmes gagnent de moins que les hommes parce qu'elles exercent des professions moins bien rémunérées et accomplissent davantage de travail non rémunéré. Même si derrière cette différence, on trouve des structures discriminatoires. Nous parlons des plus de 7 % que les femmes gagnent aujourd'hui de moins que les hommes, sans que cela puisse s'expliquer par le profil de leur emploi ou leur bagage personnel.

Que les opposant(e)s à la révision combattent maintenant avec des prétextes cousus de fil blanc les améliorations de la loi proposées est un affront fait à toutes les femmes. Et ils ne parlent pas non plus pour la majorité des employeurs, car ceux-ci sont beaucoup plus ouverts à des contrôles obligatoires des salaires que les organisations patronales, ainsi que le montre une enquête du Centre Patronal de 2015<sup>1</sup>. Des 660 entreprises interrogées, la moitié accepte que l'État prenne des mesures comme celles que propose le Conseil fédéral et un quart s'en félicite explicitement. Les entreprises qui veulent verser des salaires équitables profiteront d'une l'analyse de leur structure salariale et des options qui en résulteront. Selon l'analyse d'impact de la réglementation réalisée en rapport avec la révision de la loi<sup>2</sup>, la moitié des entreprises qui ont procédé à un contrôle de leurs salaires a ensuite corrigé sa structure salariale.

---

<sup>1</sup> [http://www.centrepatronal.ch/index.php?page=fr/activites/publications/ee/ee\\_044](http://www.centrepatronal.ch/index.php?page=fr/activites/publications/ee/ee_044)

<sup>2</sup> <https://www.bj.admin.ch/dam/data/bj/staat/gesetzgebung/lohngleichheit/ber-infras-rfa-d.pdf> (n'existe qu'en allemand).

Mais tant qu'il y aura des supérieur(e)s hiérarchiques pour qui le sexe est un critère légitime lorsqu'il s'agit de fixer le salaire (tout de même 7 %, selon l'enquête du Central Patronal précitée), tant qu'il y aura des patrons qui placent leur style managérial au-dessus d'un principe constitutionnel, il faudra plus de mesures que l'invitation amicale à contrôler les salaires tous les quatre ans prévue par le Conseil fédéral.

Pour ces raisons, les syndicats de l'Union syndicale suisse (USS) demandent, en plus de la proposition du gouvernement, que les entreprises n'ayant pas procédé correctement aux contrôles prescrits des salaires, ni fourni dans les délais impartis d'informations à ce sujet ni éliminé des discriminations salariales constatées, doivent rendre des comptes. Les mesures facultatives ont définitivement fait leur temps. Il appartient maintenant à la Confédération de prendre la responsabilité de la mise en œuvre de l'égalité salariale. Pour ce faire, elle doit avoir la compétence de contrôler cette dernière dans les entreprises et de sanctionner les employeurs qui ne respectent pas la loi.

Car les arguments répétés comme des mantras par les opposant(e)s à des améliorations efficaces sont tout simplement faux. Que les possibilités existantes selon la LEg ainsi que des mesures facultatives suffisent est réfuté par les statistiques. Le Dialogue sur l'égalité des salaires a lamentablement échoué : seules quelques dizaines d'entreprises y ont participé. C'est pourquoi de nombreuses femmes ne peuvent aujourd'hui encore que rêver d'un salaire égal pour un travail de valeur égale. Et si elles intentent une action en justice, comme le prévoit la LEg, la bataille se transforme rapidement en cauchemar : très rares sont celles l'ayant fait qui ont encore leur emploi une fois la procédure terminée. Et les chances de gagner sont également mauvaises : les tribunaux sont trop peu familiarisés avec la LEg, ce qui aboutit à des décisions erronées. L'évaluation de l'application de la LEg faite en juin 2017 le montre bien<sup>3</sup>. Elle a abouti à la conclusion que la responsabilité de la mise en œuvre de l'égalité salariale n'incombe pas aux femmes concernées, mais que la Confédération devait protéger le droit constitutionnel des femmes à l'égalité salariale.

Les opposant(e)s à la révision de la LEg prétendent aussi que la discrimination salariale est surestimée. Selon eux, les statistiques ne prendraient pas en compte tous les facteurs qui influencent les salaires. Ainsi, les analyses de régression courantes ne prendraient pas en considération, par exemple, la prestation ou les interruptions de carrière. Or en disant cela, ils oublient deux choses. Premièrement, la seule hypothèse selon laquelle la prestation des femmes vaudrait moins que celle des hommes est une impertinence sans pareille. Deuxièmement, les calculs de l'Office fédéral de la statistique (OFS) sont à ce point précautionneux que le risque de sous-estimer la discrimination salariale est au moins aussi grand que celui de la surestimer.

Et la science le confirme. Dans son analyse des salaires des personnes qui entrent dans la vie active, le bureau Ecoplan a aussi constaté une différence inexplicée de 7 % ; et cela, sur la base d'un nombre de facteurs substantiellement plus élevé que ceux utilisés pour les statistiques de l'OFS. Que pour cette catégorie de personnes la différence de salaire ne soit pas imputable à une expérience professionnelle différente, ou à des interruptions de carrière, devrait être évident pour tout le monde. Cette différence s'explique bien par les attentes différentes envers les femmes, les hommes et leur travail. Précisément de la discrimination.

Cent ans après la grève générale et 37 après l'inscription dans la Constitution fédérale de l'égalité salariale voulue par le peuple, le Parlement doit, en 2018, faire en sorte que la discrimination salariale appartienne enfin au passé. Tout autre chose serait une insulte à notre démocratie.

---

<sup>3</sup> <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/documentation/publications/publications-sur-legalite-dans-la-vie-professionnelle/loi-sur-egalite.html>