

Il faut des mesures efficaces contre la discrimination salariale

Intervention de Léonore Porchet, vice-présidente de Travail.Suisse

Mesdames, Messieurs,

C'est un plaisir de partager cette conférence de presse sur l'égalité salariale, qui est désormais un rendez-vous habituel pour Travail.Suisse. C'est en revanche moins réjouissant de vous retrouver année après année pour dresser toujours et encore le même constat : Les inégalités salariales fondées sur le genre existent et persistent.

Si ce constat est si répétitif, c'est bien parce que les outils actuellement en place pour lutter contre cet état de fait, ne sont pas suffisants.

Les salaires des femmes et des hommes diffèrent pour une part importante, sans que cela puisse s'expliquer par des facteurs objectifs. Pour un salaire normal, cela correspond à 724 francs de revenu en moins pour les femmes. Cela représente 9'412 francs par an et 423'540 francs sur une vie. Mais c'est bien plus que cela. Il en résulte non seulement des rentes plus basses dans le deuxième pilier et des économies plus faibles, mais aussi et surtout des décisions qui déterminent la vie des femmes. Il en résulte à nouveau des perspectives professionnelles différentes, des possibilités de formation continue différentes et des dépendances différentes.

La discrimination salariale et les salaires structurellement plus bas des femmes empêchent la possibilité même d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes. Ainsi, les parents qui doivent faire des calculs, et c'est le cas de la plupart des parents, opteront ainsi pratiquement toujours pour un modèle de rôle plutôt conservateur. Nous savons désormais, grâce à différentes études, que la décision de répartir le travail non rémunéré et le travail rémunéré est influencée de manière décisive par des contraintes matérielles, parmi lesquelles la discrimination salariale est donc un facteur essentiel.

La décision du Parlement de réviser la loi sur l'égalité (LEg) a donc été un petit pas dans la bonne direction. Elle a ouvert des possibilités qu'il convient d'exploiter. Mais cela n'a guère été le cas jusqu'à présent. En effet, il existe actuellement d'importantes lacunes dans les analyses de salaires, auxquelles le Parlement doit maintenant remédier :

→ La LEg prévoit que l'analyse des salaires doit être répétée si une discrimination salariale est constatée. Il n'est toutefois pas clair à quel moment une discrimination salariale a été constatée, ce qui oblige à répéter l'analyse. L'introduction d'une tolérance de discrimination injustifiable de 5% ne permet pas de savoir quelles entreprises doivent effectivement analyser à nouveau les salaires. S'agit-il d'entreprises qui se situent au-dessus du seuil de tolérance ? S'agit-il d'entreprises qui ont constaté une discrimination salariale indépendamment du seuil de tolérance ? Nous demandons que cette question soit clarifiée et que le seuil de

tolérance soit supprimé. Toutes les entreprises présentant une différence de salaire inexplicée et significativement différente de 0 devront refaire l'analyse.

- Lors du travail sur la liste blanche de RESPECT8-3.CH, Travail.Suisse a constaté que les entreprises communiquaient trop souvent leurs résultats de manière enjolivée. Travail.Suisse demande des directives de communication claires, de sorte que les entreprises soient obligées de communiquer le résultat avec un chiffre.
- Jusqu'à présent, la LEg ne prévoit aucune sanction lorsque les entreprises ne procèdent pas aux analyses salariales. Le Conseil national a fait un premier pas dans la bonne direction lors de la session spéciale. La motion Hess exige des sanctions pour les entreprises qui n'ont pas effectué d'analyses salariales. C'est maintenant au Conseil des Etats de confirmer cette décision. Travail.Suisse et ses fédérations mettront en tout cas à la disposition de Mme Baume-Schneider une liste correspondante, la liste noire de RESPECT8-3.CH.
- Jusqu'à présent, seules les entreprises employant 100 personnes ou plus devaient faire des analyses correspondantes. De ce fait, l'analyse des salaires n'est effectuée que pour une minorité de travailleurs et seules 1% des entreprises sont obligées de procéder à une analyse des salaires. En outre, nous savons par différentes études que la discrimination salariale est particulièrement importante dans les petites et moyennes entreprises. C'est pourquoi Travail.Suisse demande que les salaires soient analysés dans toutes les entreprises à partir de 50 collaborateurs.
- La LEg est soumise à une sunset clause. De ce fait, les analyses de salaires tombent hors de la loi en 2032. Travail.Suisse demande que les analyses salariales continuent d'être effectuées après cette date.

Les analyses salariales sont un début, mais pas une fin. Si l'on s'en tient uniquement aux analyses, la loi sur l'égalité restera un tigre de papier édenté. Nous savons que la discrimination salariale existe. Les analyses seules ne créent que la base pour la correction, pas la correction elle-même. C'est pourquoi Travail.Suisse considère la suite de la procédure suivante comme centrale :

- Les entreprises qui constatent un écart salarial significatif inexplicé différent de 0 doivent prendre des mesures adéquates pour réduire cet écart salarial. A cet effet, elles doivent être tenues de développer, en collaboration avec les partenaires sociaux, des mesures permettant de faire disparaître l'écart salarial.
- L'efficacité des mesures doit ensuite être contrôlée par une nouvelle analyse des salaires. Si des différences salariales inexplicées persistent, l'entreprise doit prendre d'autres mesures de réduction avec les partenaires sociaux jusqu'à ce que les différences puissent être complètement éliminées.
- Si l'entreprise ne prend pas de mesures efficaces pour réduire la discrimination salariale, elle doit être sanctionnée en conséquence.

La discrimination salariale peut être réellement combattue par des mesures efficaces. Avec cette première étape des analyses salariales et leur application à l'aide de la liste noire, nous posons la première pierre. Si elles ne sont pas prises, toutes les mesures prises jusqu'à présent ne seront rien de plus que du vent.