

Berne, le 1^{er} juin 2023

Conférence de presse Travail.Suisse – Tanja Brülisauer, directrice de transfair
Seul le texte prononcé fait foi.

ATTEINDRE L'OBJECTIF ENSEMBLE, GRÂCE AU PARTENARIAT SOCIAL

Les entreprises qui ne respectent pas la loi sur l'égalité ne subissent aucune conséquence. À ce jour, aucun contrôle n'est effectué et aucune sanction ne leur est imposée. La loi sur l'égalité ne serait-elle donc qu'un alibi ? D'une certaine manière – mais transfair a réussi à lutter contre la discrimination salariale dans le service public, en collaboration avec ses partenaires sociaux.

La loi sur l'égalité n'est-elle qu'un alibi ? Ce point de vue n'est pas incontesté. Après tout, une loi qui ne prévoit ni contrôles ni sanctions n'est rien de plus qu'un tigre de papier édenté. Néanmoins, grâce à de bons partenariats sociaux de longue durée, et en collaboration avec les entreprises, transfair a réussi à s'attaquer à la discrimination salariale dans le service public et à obtenir des améliorations, malgré une loi sur l'égalité insuffisante.

Dans le partenariat social, la loi sur l'égalité sert au moins de premier pas pour lutter contre une discrimination salariale structurelle. Il est nécessaire d'impliquer activement les partenaires sociaux pour prendre des mesures appropriées contre la discrimination salariale, en collaboration avec les entreprises.

Dans le cadre de rencontres, de participations et d'échanges réguliers, transfair peut assumer une fonction de contrôle indispensable qui fait défaut à la loi sur l'égalité. Si des valeurs discriminatoires en matière de salaires sont constatées, le syndicat peut exiger des informations concrètes et, le cas échéant, proposer des mesures appropriées pour y remédier. Ensuite, de nouvelles analyses salariales devront montrer le succès des mesures. Si la discrimination salariale persiste, il conviendra de prendre d'autres mesures jusqu'à ce que cette discrimination disparaisse complètement. Les analyses salariales constituent ainsi le point de départ pour une véritable amélioration des salaires pour les femmes.

Un coup d'œil sur la liste blanche montre qu'un bon partenariat social peut être la recette du succès contre la discrimination salariale. Presque tous les partenaires sociaux de transfair y figurent. Certains d'entre eux ont même été distingués comme précurseurs, comme PUBLICA, BLS ou les CFF. transfair est fier qu'un partenariat social constructif puisse générer une importante plus-value pour les entreprises, mais surtout aussi pour les salarié-e-s. Et cette plus-value ne se limite pas à des négociations salariales ou de CCT réussies ; le partenariat social intervient également là où la loi suisse est insuffisante. C'est précisément cela qui montre l'importance des syndicats et des partenariats sociaux : s'il existe un dialogue actif et si la voix des salarié-e-s est entendue, cela profite à tous – aux entreprises, mais aussi et surtout au personnel.

Pour de plus amples renseignements :

Tanja Brülisauer, directrice transfair, tanja.brueelisauer@transfair.ch, 079 458 27 83.