

L'inégalité salariale est institutionnalisée en Suisse: ça suffit!

Texte de l'intervention de Léonore Porchet, vice-présidente de Travail.Suisse

Pour qu'il contribue à la société et soit porteur d'avenir pour toutes et tous, le travail doit maintenir la motivation et offrir un certain degré de sécurité, tout en protégeant la santé. Ces considérations sont abordées dans le neuvième « Baromètre Conditions de travail » de Travail.Suisse, qui montre - à notre satisfaction - que des améliorations sont en cours dans divers secteurs.

Par contre, les données présentées aujourd'hui par Travail.Suisse et la HESB démontrent que l'égalité salariale n'est de loin pas atteinte en Suisse. On peut même en déduire que la nouvelle loi sur l'égalité est tournée au ridicule!

Pour rappel, une révision de la LEg entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2020, donnait trois ans aux entreprises employant 100 personnes ou plus pour réaliser une analyse de l'égalité salariale en leur sein. Ils devaient effectuer à l'interne cette analyse selon une méthode scientifique et conforme au droit, et la faire vérifier par un organe indépendant. Une information aux employé-e-s devait être transmise jusqu'au 30 juin 2023. Nos résultats démontrent que cette obligation légale n'est de loin pas remplie.

En effet, seulement 33,6% des personnes interrogées confirment que leur employeur leur a communiqué les résultats d'analyses salariales effectuées dans l'entreprise. C'est particulièrement frappant dans la branche du commerce de détail, où seulement 21,5% des personnes ont été informées des résultats de cette analyse. Dans le secteur de la santé et du social, c'est un peu mieux : 24,5% des personnes ont été informées des résultats de cette analyse. Il est notable que ces deux secteurs emploient principalement des femmes...

En conséquence, seulement 76,1% des employé-e-s interrogé-e-s considèrent que, dans leur entreprise, l'égalité salariale est largement respectée. C'est trois pourcents de moins qu'en 2021. La meilleure preuve que la modification de la LEG en 2020 était un monstre de papier, comme Travail.Suisse le dénonce depuis des mois, est bien que la situation ne s'améliore pas, au contraire!

Ces chiffres offrent la preuve, une fois de plus, que le nivellement par le bas des conditions sociales et l'absence de mesures de contraintes ne permettent pas d'atteindre l'égalité ! Le refus d'accompagner ces contrôles de l'égalité salariale d'un mécanisme de contrôle ou de sanctions en cas de non-respect, tout comme le fait que les entreprises ne soient pas obligées de transmettre le résultat de leur analyse à une autorité administrative fédérale démontrent le manque de volonté politique d'agir pour que l'égalité devienne une réalité.

Travail.Suisse revendique des mesures efficaces contre la discrimination salariale, tant au niveau politique que dans le cadre du partenariat social. Car la différence de salaire inexplicée entre femmes et hommes oscille toujours entre 8 et 9%. Avec pour résultat que les femmes subissent un manque à gagner de 9'412 francs par an (calculé sur la base du salaire moyen). Cette situation intellectuellement indéfendable représente en plus

des sommes importantes, qui manquent à la fin du mois et sur lesquelles les femmes ne cotisent pas: l'inégalité salariale, dont le cadre légal actuel est complice, implique une perte sèche de revenu et de retraite pour les femmes et leur famille!

Durant la prochaine législature, Travail.Suisse continuera de demander une révision de la Loi sur l'égalité qui amènerait (enfin) des sanctions à l'encontre des sociétés ne respectant pas l'égalité salariale. Pour Travail.Suisse, les entreprises qui contreviennent à la LEg doivent être sanctionnées et toutes les entreprises qui affichent des différences salariales inexplicables doivent refaire une analyse de salaire, même si la différence ne dépasse pas 5%. Finalement, les entreprises qui n'introduisent pas de mesures efficaces pour réduire la discrimination salariale doivent être sanctionnées. Elles doivent être considérées comme des tricheuses, mettant non seulement en péril la santé financière de leurs employées, mais aussi la réputation de l'ensemble des entreprises du pays.

En attendant que le Parlement prenne de vraies mesures face à cette inégalité salariale institutionnalisée, Travail.Suisse a lancé en juin de cette année un appel aux travailleurs et aux travailleuses à signaler les entreprises qui ne respectent pas la loi sur l'égalité.