

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Berne, le 30 avril 2018

Travail.Suisse demande une réelle égalité

Pratiquer une politique de l'égalité moderne est une préoccupation centrale de Travail.Suisse. L'organisation faîtière indépendante des travailleurs et travailleuses présente dès lors aujourd'hui le nouveau document de position « Egalité hommes-femmes aujourd'hui et demain » avec 28 revendications pour plus de liberté de choix et pour préserver la qualité de vie des travailleurs et travailleuses. L'introduction d'une liste noire des entreprises pratiquant la discrimination salariale, l'imposition individuelle et une meilleure protection sociale du travail de care sont les revendications mises en avant.

Les femmes peuvent travailler ou ouvrir un compte bancaire en Suisse sans l'autorisation de leur époux depuis 1988. Les femmes actives continuent à recevoir leur salaire pendant la protection de la maternité depuis 2005 et en 2017 la discrimination salariale se monte à au moins 7.7 milliards de francs. Les hommes aussi sont confrontés à des besoins non réalisés : ainsi 9 hommes sur 10 travaillant à plein temps travailleraient volontiers à temps partiel mais seulement 17.5 pourcent parviennent à le réaliser (tiré de « Was Männer wollen », étude de Pro Familia Schweiz, Bern, 2011, seulement en langue allemande). Et il n'y a toujours pas de congé paternité dans la loi. La voie vers une réelle égalité est donc encore longue. C'est pourquoi Travail.Suisse a élaboré un document de position qui servira de base à des interventions parlementaires lors des sessions à venir. Voici les revendications mises en avant par Travail.Suisse :

1. Il faut une liste noire des entreprises qui pratiquent la discrimination

L'égalité salariale est une revendication vieille de plusieurs dizaines d'années. « Malheureusement, beaucoup d'hommes y font la sourde oreille, comme le Conseil des Etats l'a prouvé récemment », indique Sabri, Schumacher, responsable du service spécialisé égalité de Syna. La discrimination salariale était toujours de plus de 600 francs par mois et par femme en 2017. « C'est plus qu'une gifle pour les femmes actives » ajoute Sabri Schumacher. Le document de position le dit clairement : « Le principe « A travail égal, salaire égal » doit être mis en œuvre de façon obligatoire dans les entreprises. Le Parlement a renoncé à prendre des mesures suffisantes dans la loi sur l'égalité pour améliorer la situation. C'est pourquoi, Travail.Suisse et les fédérations affiliées examinent l'introduction d'une liste noire sur laquelle figureront les entreprises qui ne procèdent pas à leur propre vérification des salaires sur la base d'une méthode reconnue.

2. Il faut mieux assurer socialement le travail de care

35 pourcent de la population résidante permanente s'occupe régulièrement d'enfants ou d'adultes, soit presque 1.9 millions de personnes. « Les femmes effectuent la part du lion de ce travail de care non rétribué et sont punies pour cela au plus tard à l'âge de la retraite avec une plus petite rente »,

indique Valérie Borioli Sandoz, responsable du dossier politique de l'égalité à Travail.Suisse. Les discussions concernant la conciliation de la vie professionnelle et familiale se sont surtout concentrées au cours des dernières années sur la prise en charge des enfants. Rien à redire à cela mais il est aussi grand temps d'y inclure la question de la prise en charge d'adultes et de proches malades. L'évolution démographique et la pénurie de personnel qualifié rendent cette prise en charge encore plus nécessaire. Il faut vraiment améliorer les conditions-cadres légales et adapter le système d'assurances sociales pour que le travail de care puisse donner lieu à une compensation sociale.

3. Introduire l'imposition individuelle

L'imposition individuelle, considérée sous l'angle de l'égalité, devient urgente. Il faut faire apparaître la visibilité des revenus des femmes et des hommes et les imposer de manière individuelle. « Seule une imposition indépendante de l'état civil et non discriminatoire peut nous apporter les changements culturels et sociétaux nécessaires à cet égard » indique Adrian Wüthrich, président de Travail.Suisse. En outre, l'imposition individuelle incite à prendre ou à étendre une activité lucrative. Travail.Suisse demande au Conseil fédéral de présenter une mise en œuvre de l'imposition individuelle sans pertes de recettes.

Pour d'autres informations :

- Adrian Wüthrich, président de Travail.Suisse, mobile : 079 287 04 93
- Valérie Borioli Sandoz, responsable du dossier politique de l'égalité, Travail.Suisse, Mobile : 079 598 06 37
- Sabri Schumacher, responsable du service spécialisé égalité à Syna, Mobile : 078 642 10 45

➔ **Lien du document de position : www.travailsuisse.ch/actuel/positions**

Conférence de presse du 30 avril 2018

Égalité salariale

Les promesses en l'air, c'en est assez!

Sabri Schumacher, responsable du service égalité Syna

En février dernier, tandis que j'écoutais au Conseil des États la discussion sur la révision de la loi sur l'égalité, une question me trottait dans la tête: pourquoi ces conseillers aux États luttent-ils avec tant d'acharnement contre une mesure modérée pour la mise en œuvre de l'égalité salariale?

Dès leur premier emploi après un apprentissage, les femmes gagnent sans raison objective en moyenne 7% de moins que les hommes. Et les conséquences négatives de l'inégalité salariale s'étendent bien au-delà de la retraite. Le fait que les salaires des femmes soient en moyenne 19% moins élevés que ceux des hommes pousse de nombreux couples à adopter une répartition des rôles traditionnelle: leur liberté de choix est réduite par cet impératif économique. Dans la plupart des cas, l'inégalité salariale est expliquée par de soi-disant «facteurs objectifs», tels que la formation ou de domaine d'activité. Mais ces facteurs sont-ils réellement objectifs? Les métiers «typiquement féminins» comportent souvent un travail équivalent, avec des exigences tout aussi élevées, que les métiers «typiquement masculins». On constate pourtant une inégalité salariale marquée dès les salaires d'entrée dans la branche. Tandis que les hommes constituent la grande majorité (70%) des hauts salaires, les femmes sont surreprésentées (65%) dans les bas salaires, soit les salaires mensuels inférieurs à 4000 francs.

Bien sûr qu'ils sont pour l'égalité entre femmes et hommes. Et il est évident que les femmes doivent gagner autant que les hommes. C'est par ces affirmations que commencent la plupart des discours des opposants à la révision du projet débattue au Conseil des États. Mais la proposition du Conseil fédéral de soumettre les grandes entreprises à une analyse des salaires serait le mauvais moyen d'y parvenir. Certains vont jusqu'à prétendre que l'inégalité salariale n'existe pas réellement, qu'elle est le résultat de statistiques erronées. N'ayant pas alors eu voix au chapitre, j'aimerais aujourd'hui profiter de l'occasion qui m'est donnée ici: «Chers conseillers d'État, si vous ne voulez rien entreprendre contre l'inégalité salariale, c'est votre droit. Mais ayez l'honnêteté de le reconnaître! Cessez de manipuler les faits et dites, haut et fort, qu'il vous importe peu qu'à travail égal, un homme gagne en moyenne 600 francs de plus qu'une femme, pour la seule raison qu'il est un homme. Cessez d'invoquer la charge administrative ou l'atteinte à la liberté d'entreprise. Et, Mesdames et Messieurs, cette situation n'est pas imputable aux femmes qui négocieraient moins bien leurs

salaires que les hommes. Tant que nous ne parlons pas du montant des salaires, les femmes ne peuvent pas savoir qu'elles gagnent moins que leurs collègues masculins. Le manque de transparence en matière de salaires a beau ne pas être la cause du problème, il y contribue: le silence aide à nier la discrimination.

Madame la conseillère fédérale Sommaruga l'a fort bien dit ce mercredi matin de février: nous entendons toujours la même rengaine, depuis déjà 37 ans. Les employeurs et les politiciens nous servent de belles paroles et des promesses en l'air, qui font bâiller même ma génération, alors que je n'étais pas encore née lorsque la base du salaire égal à travail égal a été inscrite dans la Constitution fédérale.

L'enjeu n'est pas seulement l'argent: il s'agit pour les femmes d'obtenir la même reconnaissance monétaire pour la même prestation de travail. Les approches et les comportements discriminatoires, influencés par les structures patriarcales, ne changeront pas d'eux-mêmes: ils sont trop fermement ancrés dans notre culture pour cela. C'est la raison pour laquelle nous demandons aux entreprises de procéder à une vérification interne de l'égalité salariale sur la base d'une méthode scientifique reconnue! En cas de refus, nous inscrirons les entreprises concernées sur une liste noire. Travail.Suisse publiera ensuite cette liste en temps voulu.

En conclusion, j'aimerais ajouter ceci: le problème de l'inégalité salariale n'est pas seulement celui des femmes, c'est celui de notre société tout entière. Parce qu'une légère majorité de la société est discriminée en raison de son sexe. C'est un signe de faiblesse de la part des hommes que de tirer des privilèges d'un système qui pénalise si clairement d'autres personnes. À présent, nous autres femmes n'avons plus envie de prier poliment qu'on nous accorde notre dû. À quoi bon? Nous avons vu à quoi mènent les discussions courtoises.

Renseignements complémentaires:

Sabri Schumacher, responsable du service égalité Syna
078 642 10 45, sabri.schumacher@syna.ch

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Conférence de presse du 30 avril 2018 / texte de l'allocution

Le système de protection sociale 4.0 doit encourager le « travail de care »

Qui souhaite travailler en faveur de l'égalité entre femmes et hommes doit obligatoirement s'occuper de la conciliation entre l'activité professionnelle et les tâches de « care ». Car ce sont les femmes qui les assurent en majorité. Le travail de care représente des milliards de francs chaque année, réalisé gratuitement. A l'heure où une plus grande souplesse dans les modèles de travail est souhaitée par tous, employé-e-s et employeurs, il est grand temps de mettre en chantier la protection sociale 4.0. Cela peut commencer par l'AVS.

Valérie Borioli Sandoz, Responsable du dossier Egalité, Travail.Suisse

Le travail de care, c'est la prise en charge, l'assistance et les soins (non infirmiers) que l'on prodigue à ses enfants et/ou à ses proches. Les tâches peuvent être très diverses, de très sporadiques à quasi quotidiennes. Un-e proche aidant-e a surtout sans arrêt le souci permanent du bien-être et de la sécurité de ceux qu'il ou elle aide.

Le travail de care représente autant que tout le secteur secondaire

Le travail de care en Suisse est réalisé par 1,9 millions de personnes. La grande partie de ce travail est consacré aux enfantsⁱ, mais la prise en charge d'adultes concerne 12,1% (7.7% des femmes, 4,4% des hommes) de la population permanente (ESPA 2014, OFS), soit près de 600'000 personnes. Une grande partie d'entre elles sont actives professionnellement.

Au niveau économique, les tâches de care directes et indirectesⁱⁱ représentent un volume de 100 milliards de francs chaque année, soit le coût annuel du travail du secteur secondaire (industrie et artisanat). Parce qu'il est privé, le travail de care n'est ni reconnu, ni rémunéré. Or, il doit cesser d'être un « travail fantôme ». Il s'agit de préserver la santé et le futur des proches aidants et de mieux le répartir.

Notre document sur l'égalité traite souvent de la conjugaison de l'activité professionnelle avec le travail de care. Car en Suisse, entre 25 et 80 ans, les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes (15% contre 7%) à effectuer du travail de care, quel que soit leur âge, leur taux d'occupation et quelques soient les personnes aidées, enfants, et puis plus tard personnes plus âgées, conjoint ou partenaire.

Protection sociale 4.0

L'économie exige de la flexibilité, nous demandons de la souplesse pour permettre de concilier toutes les tâches. Qui dit souplesse, dit négociations, selon un modèle gagnant-gagnant.

Le quart des 28 revendications de Travail.Suisse concerne le travail de careⁱⁱⁱ. Il faut encore ajouter les quatre revendications qui traitent du travail réalisé en dehors de l'entreprise et qui visent à améliorer la souplesse dont les travailleurs et les travailleuses ont tant besoin.^{iv}

Face aux coups de boutoir contre la loi sur le travail et la protection de la santé des travailleurs et des travailleuses, bien peu s'activent en parallèle pour imaginer une protection sociale moderne. Pourtant, le Conseil fédéral le dit lui-même^v: de nouveaux besoins de protection sociale vont émerger auxquels il faut répondre. Les conditions de travail et la protection sociale 4.0 doivent voir le jour en ce cédant rien sur le terrain de la qualité de vie des travailleurs et des travailleuses.

Interventions au parlement

Notre vice-président, le conseiller national Jacques-André Maire, interviendra à la session d'été sur la reconnaissance dans l'AVS du travail de care bénévole réalisé durant la vie active. L'idée générale est de comptabiliser tout engagement bénévole régulier et certifié au sein d'une organisation, sous la forme d'une nouvelle forme de bonifications AVS. Ce travail de care bénévole, s'il est suffisant, permettra aux personnes d'améliorer leur rente AVS puisque le modèle proposé permettra de dé plafonner le maximum de la rente actuelle (d'un maximum de 50%).

D'autres interventions parlementaires sont en discussion et en préparation avec différents élu-e-s de différents partis. Elles vont permettre au Parlement et au Conseil fédéral de réfléchir à de nouvelles idées, car pour élaborer un système de protection sociale 4.0, il faut réfléchir « out of the box » comme le disent les anglo-saxons. Il faut sortir du cadre traditionnel et élargir le champ des possibles. Le document de Travail.Suisse sur l'égalité est pensé comme une feuille de route pour les années à venir qui devra permettre de proposer de nouvelles solutions.

ⁱ La prise en charge d'enfants moins de 15 ans concerne 49,5% de la population résidente et la prise en charge des enfants plus âgés 16,5% (OFS, ESPA 2014).

ⁱⁱ Travail de care direct : prestations de soin, de prise en charge et d'éducation fournies directement, la responsabilité de surveiller la prise en charge de la personne nécessitant une prise en charge et la planification du travail des différentes personnes et institutions intervenant dans la prise en charge.

Travail de care indirect : travail domestique dû à la prise en charge de la famille, comme faire la cuisine, le ménage, les lessives, les achats, etc., toutes tâches indispensables que les personnes prises en charge ne peuvent en général pas effectuer elles-mêmes.

ⁱⁱⁱ Revendications 12 (congé payé de soins prolongé, doublé pour les familles mono-parentales) , 13 (droit pour les parents à travailler à temps partiel) , 15 (deux jours de crèche garantis à chaque enfant vivant en Suisse jusqu'à la 8ème année scolaire HarmoS, financement assuré par l'Etat en majeure partie) , 17 (l'accueil des proches est une tâche du service public) ; 19 (de meilleures conditions-cadres pour permettre la conciliation de l'activité professionnelle et du travail de care) , 20 (réflexion sur un système d'assurances sociales 4.0) , 23 (modèle d'un compte individuel d'engagement bénévole qui compte dans l'AVS).

^{iv} Revendications 24 (convention pour régler le travail à domicile) ; 25 (enregistrement de la durée de travail) ; 26 (droit à la déconnexion de tous les employé-e-s) ; 27 (étude qualitative sur les effets du Home Office).

^v Rapport sur les conditions-cadres pour l'économie numérique du 11 janvier 2017.

Hopfenweg 21
PF/CP
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Berne, le 30 avril 2018 / Texte de l'allocution

L'imposition individuelle fait partie de l'égalité

Pour Travail.Suisse, l'organisation faîtière indépendante des travailleurs et des travailleuses, la politique de l'égalité est importante. C'est pourquoi son comité a décidé de soutenir le système de l'imposition individuelle. Elle est incontournable pour favoriser l'égalité. Elle doit cependant être introduite dans un modèle qui n'entraîne aucune perte fiscale pour la Confédération.

Adrian Wüthrich, Président Travail.Suisse

A la direction de Travail.Suisse siège Valérie Borioli Sandoz en tant que « Responsable de la politique de l'égalité ». Travail.Suisse démontre ainsi que les questions politiques de l'égalité sont prises au sérieux au sein de notre organisation faîtière. Notre spécialiste nous représente au sein des commissions fédérales et nous prenons régulièrement position sur les objets traitant de l'égalité entre femmes et hommes. Le refus récent de la Prévoyance vieillesse 2020 ou bien les fortes réactions de la société civile – en particulier des femmes – aux discussions en cours au Parlement sur la loi sur l'égalité ont démontré que l'égalité entre les sexes est encore problématique en 2018, même si celles et ceux de ma génération ont souvent le sentiment que l'égalité n'est plus un problème. C'est au moment de fonder leur famille que nous sommes alors confrontés personnellement aux difficultés toujours actuelles. La jeune génération ne réalise pas qu'avant 1988, une femme n'avait pas le droit de travailler sans le consentement de son mari, ni d'ouvrir un compte bancaire seule. Avec notre prise de position sur l'égalité entre les femmes et les hommes, nous nous concentrons principalement sur les aspects du marché du travail. La compatibilité de la vie professionnelle et familiale peut encore être améliorée, comme le montre l'absence de congé parental ou de congé de paternité. Sur les 28 demandes contenues dans le document, j'en arrive à l'imposition individuelle. Le Conseil fédéral présentera prochainement une proposition pour l'introduction de l'imposition individuelle au niveau fédéral.

Thème en marge du champ de l'égalité, l'imposition a pourtant toute sa place dans l'arsenal de mesures destinées à corriger les inégalités entre femmes et hommes. Le régime que nous connaissons aujourd'hui est l'héritage d'une société patriarcale où l'on considérait que l'homme était le seul pourvoyeur du revenu. Si la femme travaille, son activité rémunératrice ne peut être qu'un « salaire d'appoint ». Il s'additionne donc au salaire de l'homme sur une déclaration commune au ménage. De fait, il « disparaît » des radars. Ce cumul des revenus a longtemps poussé les ménages dans des catégories de revenu élevés leur imposant un taux de taxation supérieur. Ce qui a conduit de nombreuses femmes à limiter leur taux d'activité pour des raisons financières. Certains couples mariés subissent des coûts supplémentaires avec un deuxième revenu qui dépassent le revenu supplémentaire.

Actuellement, les femmes et les hommes mariés faisant ménage commun remplissent une seule déclaration d'impôt où leurs deux revenus s'additionnent, car la famille est considérée comme une unité économique. Du point de vue fiscal, les couples mariés sont désavantagés par rapport aux concubins. Il existe des allègements fiscaux pour éliminer ce désavantage. Depuis 2008 au niveau fédéral, 66% des couples mariés à deux revenus ne subissent plus de discrimination fiscale. Pour les autres (aux revenus les plus élevés), la majoration due au mariage n'a été qu'atténuée. Les cantons ont pris le relais pour éliminer la discrimination fiscale des couples mariés. Le splitting partiel ou intégral est souvent utilisé, mais il ne compense pas la progression dans toutes les situations engendrées par les différents taux d'activité des conjoints. Il avantage par contre les familles à un seul revenu.

La taxation des revenus et de la fortune doit respecter les principes de la Constitution. Comme l'expose l'Administration fédérale des contributions : « Afin d'obtenir une imposition du couple marié conforme à la Constitution, on dispose de deux méthodes: imposition commune ou imposition individuelle des époux. » Or, il est deux principes que cette manière de faire ne respecte pas : l'état civil ou la forme de vie choisie ne doit pas avoir d'influence sur l'imposition (égalité d'imposition), et l'imposition doit être faite selon la capacité contributive du contribuable.

Une déclaration d'impôt commune a pour effet de masquer le gain réel du travail de l'un des deux partenaires, en l'occurrence de celui qui gagne le moins (c'est souvent la femme). Si homme et femme remplissent chacun leur déclaration d'impôt, cela rend ce gain réel visible. Cela supprime de fait l'effet de la progressivité de l'impôt, où deux revenus additionnés sont taxés à un niveau supérieur que s'ils étaient taxés de manière séparée (à un taux inférieur).

L'imposition individuelle est incontournable du point de vue de l'égalité. Les revenus des femmes et des hommes doivent rester visibles et être imposés individuellement. La fiscalité, qui est indépendante de l'état civil et libre de toute discrimination, entraîne un changement culturel dans la société et fournit des incitations positives à la reprise ou à l'augmentation de l'activité professionnelle. Pour cette raison, cette mesure est également la plus importante dans le contexte de l'Initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié. Elle peut également contribuer à l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Cependant, Travail.Suisse exige une introduction sans pertes fiscales.

Le Conseil fédéral a calculé que le passage à l'imposition individuelle entraînerait un manque à gagner au niveau fédéral compris entre 240 millions et 2,37 milliards de francs, selon le modèle. Travail.Suisse estime que la perte de rentrées fiscales sera en partie compensée par un engagement plus important des femmes sur le marché du travail et par conséquent des rentrées fiscales supplémentaires. L'éventuelle perte fiscale résiduelle est à compenser avec des mesures compensatoires.

Les obstacles techniques à surmonter ne sont pas négligeables. Un changement de système de taxation est l'occasion de considérer les coûts de la prise en charge des enfants, ceux engendrés par les efforts de réinsertion ou de formation continue comme des frais professionnels. Ces obstacles ne sont pas insurmontables. Si les femmes doivent remplir leur propre déclaration d'impôt, cela contribuera à un changement culturel. Une femme gagne sa vie et assume son autonomie de bout en bout, quel que soit son état civil. L'imposition individuelle rend le revenu des femmes visible et encourage leur indépendance.