



USS Union syndicale suisse

www.uss.ch

« Dialogue sur l'égalité des salaires »

Nouvelle étape franchie à force de persévérance

Le 2 mars 2009, le Conseil fédéral et les directions des partenaires sociaux, dont l'Union syndicale suisse (USS) ont décidé de mener un dialogue social sur l'égalité des salaires entre femmes et hommes. Cette importante étape de l'histoire de l'égalité est l'aboutissement d'un engagement, principalement syndical, qui s'est maintenu sur des années. Ci-après, une rétrospective.

Christina Werder, secrétaire centrale de l'USS/fq

La loi sur l'égalité (LEg) est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1996. Son but est d'imposer dans les faits le droit constitutionnel à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Elle interdit aussi toute discrimination dans la vie professionnelle à raison du sexe.

Dix années plus tard, l'efficacité de cette loi était globalement évaluée. Premier résultat de cette évaluation : les salaires des femmes sont en moyenne inférieurs à ceux des hommes. Dans le secteur privé, le salaire mensuel brut médian des femmes était de 4'875 francs en 2006, alors que celui des hommes se montait à 6'023 francs, c'est-à-dire une différence de 19,1 pour cent. Le deuxième résultat était que, bien qu'allant en diminuant, la différence de salaire entre hommes et femmes ne se résorbe que lentement : en 1994, elle était de 23,8 pour cent. Troisième résultat : la peur d'être licenciée et de s'exposer constitue le principal obstacle lorsqu'il s'agit d'agir contre une discrimination à raison du sexe. Or la LEg laisse les travailleuses concernées agir d'elles-mêmes en cette matière.

Des mesures s'imposent

En raison de ces résultats, le Conseil fédéral a décidé, en février 2006, d'étudier de façon plus approfondie quels instruments de l'État permettraient d'imposer l'égalité des salaires. Dotées des compétences nécessaires à cet effet, les autorités pourraient par exemple procéder au contrôle systématique des salaires dans les entreprises. Lors d'une audition organisée en automne 2007 par l'administration fédérale et à laquelle les partenaires sociaux étaient présents, on s'est mis d'accord sur la nécessité de mesures destinées à accélérer le processus menant à l'égalité des salaires. Les partenaires sociaux ont alors décidé de chercher par le dialogue des solutions pour accélérer de façon pragmatique l'élimination des inégalités

Début du dialogue sur l'égalité des salaires

En 2008, les faïtières des organisations de salarié(e)s (USS et Travail.Suisse) et patronales (Unions suisse des arts et métiers et Union patronale), emmenées par l'administration fédérale (Office fédéral de la justice, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et Secrétariat d'État à l'économie), siégèrent à plusieurs reprises et conclurent un accord entre organisations et institutions porteuses du projet. Par cet accord, les parties concernées ont fait connaître leur volonté d'éliminer le plus rapidement possible les inégalités



USS Union syndicale suisse
www.uss.ch

discriminatoires de salaire entre femmes et hommes. Les organisations patronales veulent motiver dans les meilleurs délais un grand nombre d'entreprises pour qu'elles réexaminent leurs salaires sous cet angle et, en cas de discrimination constatée, prennent des mesures pour y mettre rapidement fin. Les modalités concrètes seront réglées dans les « accords particuliers » que les entreprises concluront séparément avec les organisations de salarié(e)s ou les représentations élues de ces derniers. Le projet durera cinq ans, une évaluation intermédiaire étant prévue après deux ans.

Ce qui est à faire et comment cela fonctionne

La participation au projet intitulé « Dialogue sur l'égalité des salaires » est facultative pour les entreprises et celles qui décident d'être de la partie doivent remplir la condition qui consiste à conclure un accord particulier. Et ce sont elles aussi qui annoncent leur participation à ce projet. L'accord particulier alors conclu stipule que l'entreprise contrôlera ses salaires et fixe les mesures qui seront prises pour éliminer d'éventuelles discriminations, ainsi que sur quelle durée cela se fera. Une documentation détaillée, ainsi que l'instrument – gratuit – d'autocontrôle Logib (« Lohnleichheitsinstrument Bund ») sont mis à la disposition des entreprises.

Le projet prévoit aussi que, pour le contrôle de ses salaires, chaque entreprise mette sur pied un groupe de suivi formé par les partenaires sociaux. Les petites et moyennes entreprises de moins de 50 collaboratrices et collaborateurs, qui ne peuvent de ce fait pas appliquer dans les règles une méthode statistique, recevront une notice technique. Celle-ci les rendra attentives à la problématique des discriminations salariales sexospécifiques et de leur élimination.

Pour les organisations de salarié(e)s, l'auteur du présent texte, secrétaire centrale de l'USS et Valérie Borioli de Travail.Suisse siègent au comité de pilotage et dans l'équipe de projet, aux côtés, cette fois, de Christine Michel, secrétaire à l'égalité et responsable du tertiaire au syndicat Unia.

Pour toute information générale sur ce projet et inscription :

Monsieur Martin Urech, chef de projet, Blu beratung GmbH, Mühlemattstrasse 45, 3007 Berne ; martin.urech@blu-gmbh.ch

Equal Pay Day et Journée internationale de la Femme du 8 mars

Le 8 mars, ce sera la Journée internationale de la Femme et le 10 du même mois, ce sera l'Equal Pay Day, une manifestation organisée dans de nombreux pays de la planète, mais à des dates différentes. En Suisse, dans toutes les grandes villes du pays des syndicalistes femmes (et hommes) distribueront aux passant(e)s des « sacs rouges » pour symboliser les chiffres rouges dans les bourses des femmes. Le 8 mars, des syndicats et des organisations féminines organiseront dans tout le pays des manifestations également en rapport avec l'égalité des salaires. Pour une vue d'ensemble, veuillez consulter (dès le 6 mars) le site de l'USS : www.uss.ch.

uss-infos 04 / 09