

**DOSSIER N° 116**

---

25 ans après la Grève des femmes

## **Les contrôles des salaires**



## Table des matières

<b>1</b>	<b>Introduction.....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>L'égalité salariale : faits et chiffres.....</b>	<b>6</b>
2.1	Les statistiques des différences de salaire en Suisse.....	6
2.2	La vraie punition du mariage.....	8
2.3	Les chiffres des prestataires privés.....	9
2.4	Éléments de méthode .....	10
<b>3</b>	<b>En route vers l'égalité salariale ?.....</b>	<b>12</b>
<b>4</b>	<b>Avantages et utilité des contrôles .....</b>	<b>15</b>
<b>5</b>	<b>Les hommes pour l'égalité salariale .....</b>	<b>17</b>
<b>6</b>	<b>Contrôles des salaires à l'étranger .....</b>	<b>18</b>
<b>7</b>	<b>Les plaintes pour discrimination salariale sont efficaces, mais ne constituent pas la solution .....</b>	<b>21</b>
<b>8</b>	<b>Egalité salariale : ce qu'il faut encore faire.....</b>	<b>23</b>



# 1 Introduction

Depuis 1981, la Constitution fédérale demande qu'un salaire égal soit versé pour un travail de valeur égale. Le 14 juin 1991, les femmes se sont mises en grève parce que cette règle n'était de loin pas encore appliquée. En 1996, suite à cette grève, la loi sur l'égalité entre femmes et hommes entrainé en vigueur.

Et aujourd'hui, qu'en est-il ? Les différences de salaire entre femmes et hommes sont toujours considérables en Suisse. Presque la moitié de ces différences sont clairement discriminatoires.

À l'occasion du 25<sup>e</sup> anniversaire de la Grève des femmes et du 20<sup>e</sup> anniversaire de la loi sur l'égalité, le présent Dossier de l'Union syndicale suisse (USS) montre où nous en sommes actuellement en matière d'égalité salariale, pourquoi nous n'avons pas atteint ce but et ce qu'il reste encore à faire. Mais aussi ce qui a déjà été fait, en Suisse ainsi qu'à l'étranger.

Les contrôles des salaires représentent la première revendication figurant dans ce document. Ils garantissent la transparence dans ce domaine et constituent un moyen utile pour reconnaître les discriminations salariales et les supprimer. Il est évident que les mesures volontaires ne fonctionnent pas et que la Confédération doit donc désormais assumer ici ses responsabilités. C'est précisément ce que veut faire le Conseil fédéral en révisant la loi sur l'égalité. Mais cela suscite une énorme résistance. Avec des thèses et des théories pour une part aventureuses, les adversaires d'une révision de la loi contestent l'existence de la discrimination salariale.

Or cette dernière n'est pas qu'une banale peccadille. Tolérer son existence revient à frapper d'ostracisme social les femmes. Si nous continuons à demander une égalité salariale intégrale, c'est aussi parce que nous savons que, finalement, tout le monde en profitera : les travailleurs et les travailleuses, les employeurs et les employeuses, l'économie et la société.

## 2 L'égalité salariale : faits et chiffres

Regula Bühlmann, secrétaire centrale de l'USS responsable de l'égalité

Dans le débat public sur la mise en œuvre du mandat constitutionnel de l'égalité salariale entre femmes et hommes, les partisan(e)s de mesures légales et leurs adversaires se querellent inévitablement sur des chiffres et leur interprétation. Mais si l'on regarde de plus près ces derniers ainsi que les faits concrets, on risque très vite, à cause de statistiques et d'analyses divergentes, de perdre toute vision globale. C'est la raison pour laquelle nous essayons d'apporter quelque clarté dans ce débat en présentant une vue d'ensemble de cette problématique.

### 2.1 Les statistiques des différences de salaire en Suisse

L'Office fédéral de la statistique (OFS) réalise tous les deux ans depuis 1993 l'Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS). Cette enquête se base sur un échantillon représentatif d'environ 35 000 entreprises privées et publiques, ou administrations, représentant environ 1,7 million d'employé(e)s (2012). L'ESS est donc la plus vaste enquête sur la structure des salaires en Suisse. Elle permet entre autres de tirer des conclusions quant à la différence de salaire entre les femmes et les hommes dans toute l'économie (voir encadré). Le salaire des hommes sert de référence (= 100 %). Si l'on prenait pour référence le salaire moyen des femmes et des hommes, la part inexpliquée et, donc, potentiellement discriminatoire (voir encadré) de la différence de salaire serait plus importante. Après chaque enquête, des expert(e)s externes procèdent à l'analyse détaillée qui permettra d'établir l'ampleur de la discrimination salariale potentielle. Pour 2012, c'est le bureau d'études de politique de travail et de politique sociale BASS qui a exécuté ce mandat (voir point 3).

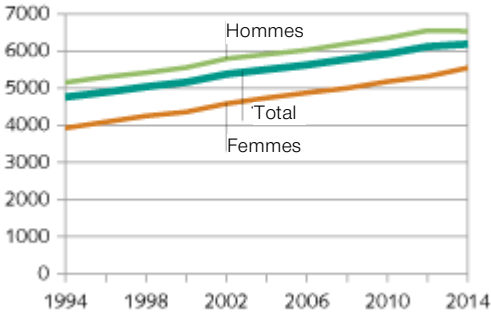
#### Enquête suisse sur la structure des salaires 2014

L'OFS a certes publié les chiffres de l'enquête de 2014, mais pas encore l'analyse détaillée qui sert à établir la part inexpliquée et potentiellement discriminatoire des différences de salaires entre hommes et femmes. En 2014, les femmes ont gagné 15,1 % (différence médiane, voir encadré) de moins que les hommes dans le secteur privé (2012 : 18,9 %). Tel est le chiffre que les femmes de l'USS utilisent dans le contexte du 25<sup>e</sup> anniversaire de la Grève des femmes. Dans l'ensemble du secteur public, la différence médiane a été de 12,3 % (2012 : 13,6 %). Mais les chiffres à partir de 2012 ne peuvent pas être comparés à ceux des années précédentes, car, jusqu'en 2010, seuls les salaires de la Confédération et des cantons étaient pris en compte.

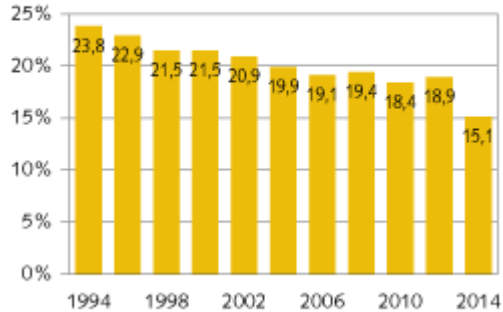
## Salaire mensuel brut médian

Secteur privé

En francs, standardisé



Différence de salaire



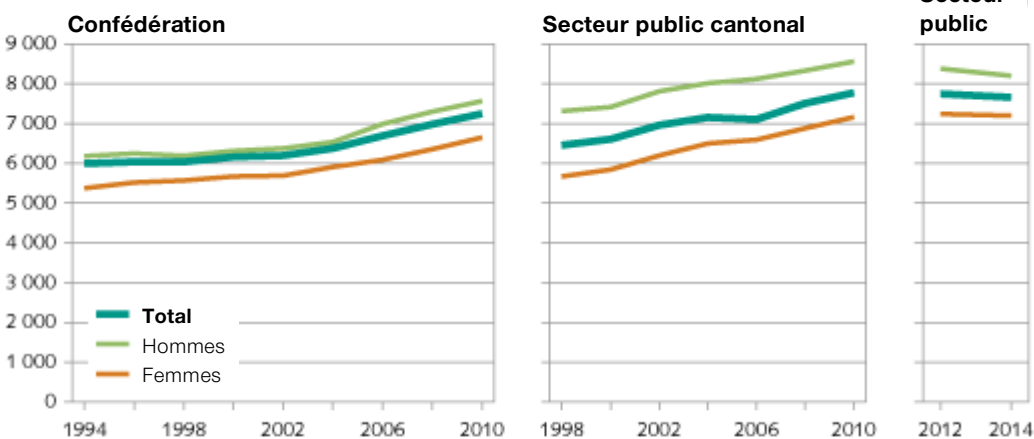
Source : OFS – ESS

OFS, Neuchâtel 2016

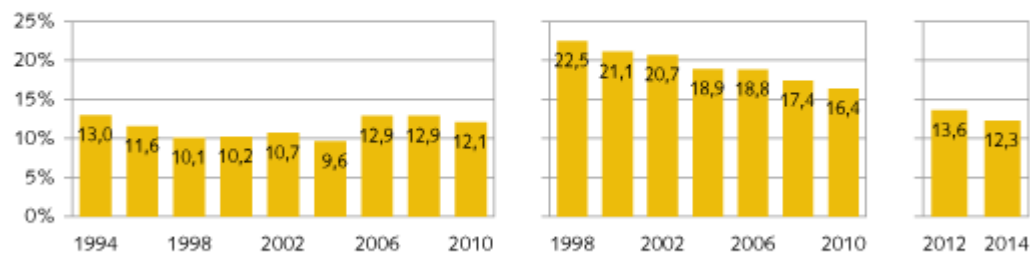
## Salaire mensuel brut médian

Secteur public

En francs, standardisé



Différence de salaire



1 Confédération, cantons, districts, communes, collectivités

Source : OFS – ESS

OFS, Neuchâtel 2016

## Analyse détaillée de l'Enquête suisse sur la structure des salaires 2012

L'OFS n'a publié le rapport final de BASS « Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturhebung 2012 » qu'en février 2016, donc après l'ESS 2014. Pour cette raison, il est important de ne pas mélanger les chiffres de l'ESS 2014 avec l'analyse détaillée 2012. BASS applique une autre pondération et un autre filtrage à l'échantillon que l'OFS, si bien que les différences salariales médianes indiquées pour 2012, soit 16,8 % (secteur privé) et 14,5 % (secteur

public) sont différentes de celles de l'OFS, respectivement 18,9 % et 13,6 %. BASS travaille cependant principalement avec la différence moyenne (voir encadré) entre femmes et hommes. Celle-ci était en 2012 de 19,3 % pour l'ensemble de l'économie (« économie nationale » selon l'OFS), dont 16,5 % dans le secteur public et 21,3 % dans le secteur privé.

Selon les calculs de BASS, la part inexpliquée de l'écart salarial est similaire dans le secteur privé et le secteur public, soit respectivement de 41 % et 39 % (économie nationale : 44 %). Cela signifie incontestablement qu'avec des facteurs identiques à ceux des hommes, les femmes gagnent 8,7 % de moins que ces derniers dans le secteur privé, et 6,5 % dans le secteur public (économie nationale : 8,3 %).

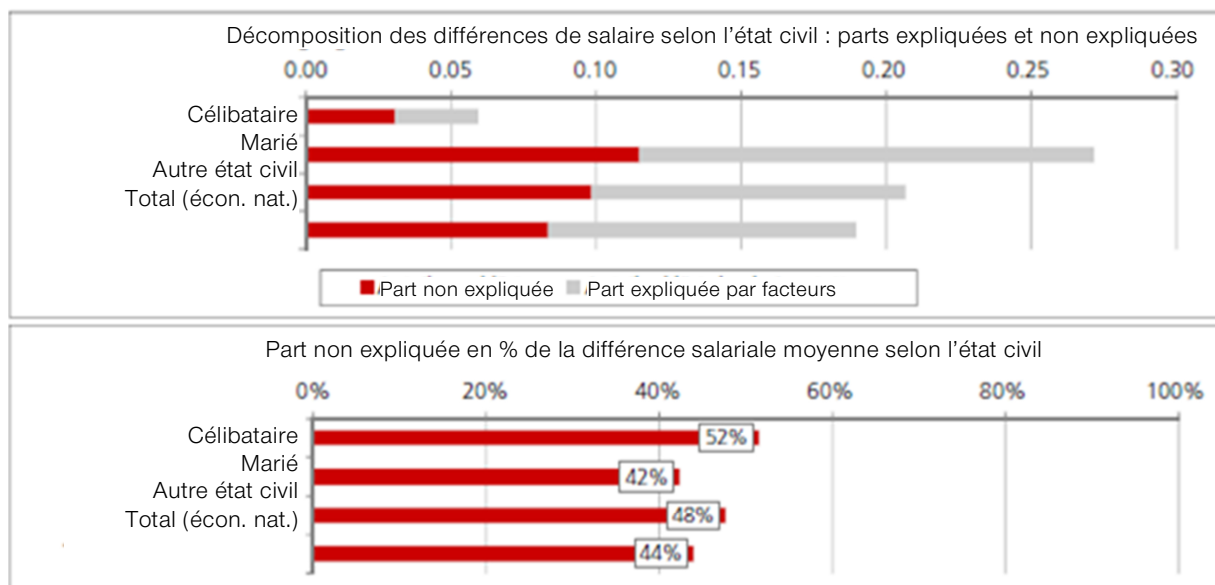
### **Facteurs qui influencent la différence salariale inexpliquée**

De grands écarts entre les différences de salaire inexpliquées apparaissent d'une branche ou d'une région à l'autre. Ainsi, la plus petite différence salariale inexpliquée, 3,6 %, se trouve dans l'hôtellerie-restauration, alors que la plus grande concerne l'industrie du textile et du cuir (17,2 %). Les régions où la différence salariale inexpliquée est la moindre sont la Région lémanique (6,3 %), l'Espace Mittelland (7,4 %) et la Région de Zurich (7,6 %). La différence la plus grande (11,5 %) concerne la Suisse orientale, une région plutôt conservatrice. En outre, les écarts salariaux inexpliqués entre les femmes et les hommes occupés à plein temps est, avec 9,2 %, beaucoup plus importante que pour les personnes qui travaillent à temps partiel (7,4 % pour des emplois de 20 à 49 %, 8 % pour les emplois entre 50 et 89 %). La taille de l'entreprise a par contre peu d'influence sur la différence de salaire inexpliquée.

## **2.2 La vraie punition du mariage**

L'analyse des salaires des femmes et des hommes à partir de l'ESS 2012 réalisée par BASS montre que la différence de salaire inexpliquée est, avec 11,6 %, plus importante pour les personnes mariées que pour les célibataires (3,1 %). Il est intéressant de voir que l'état civil a des effets différents sur le salaire des femmes et des hommes : les hommes mariés gagnent, avec les mêmes facteurs, 4,4 %, de plus que les hommes célibataires, alors que les femmes mariées gagnent 2,9 % de moins que les femmes célibataires (économie nationale). Ce bonus pour les hommes mariés connu grâce à des études internationales et nationales comparables est plus marqué dans le secteur privé que dans le secteur public. Les auteur(e)s de l'analyse constatent à juste titre que l'état civil n'est pas un facteur de qualification mais un autre facteur personnel qui peut avoir une incidence discriminatoire : « Dans les analyses concernant l'ensemble de l'économie, l'état civil est aussi pris en considération comme facteur explicatif afin de voir si, ou à quel point, le bonus des personnes mariées (ou du soutien de famille) fonctionne pour les hommes. Si, par contre, des analyses de la discrimination salariale sont réalisées dans des entreprises, l'état civil ne doit pas être pris en compte comme facteur explicatif dans l'équation salariale, car favoriser ou défavoriser en fonction de l'état civil n'est pas légitime » (BASS 2016, p. 42, *traduction USS*). Que les hommes gagnent quand même plus s'ils sont mariés devrait être en grande partie imputable à l'image encore largement répandue de l'homme en tant que soutien de famille et du salaire d'appoint de la femme.



**Graphique 23 : Décomposition des différences de salaire selon l'état civil**

Source: ESS 2012; économie nationale, calculs de BASS

L'ESS ne recense ni le nombre d'enfants des salarié(e)s, ni leur expérience professionnelle effective, elle ne peut donc en rien dire de l'influence de l'expérience professionnelle et des obligations familiales sur le salaire. Il est toutefois envisageable que les femmes mariées gagnent moins parce qu'elles ont moins d'expérience professionnelle que les célibataires. L'expérience professionnelle ne peut cependant pas expliquer le bonus au mariage des hommes.

Des études internationales montrent toutefois que l'influence de l'expérience professionnelle sur les différences salariales est surestimée. Les attentes moindres sur l'aptitude à s'engager et la flexibilité en matière d'horaires pour les femmes mariées devraient jouer un rôle nettement plus important.

### 2.3 Les chiffres des prestataires privés

En plus des chiffres officiels de l'ESS, des acteurs privés et des sociétés de conseil publient d'autres chiffres sur les différences de salaire entre femmes et hommes, des chiffres qui contredisent diamétralement ceux de l'OFS et sont instrumentalisés en conséquence pour leur argumentation par les adversaires de la révision de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg).

Hay Group a constaté en 2015, dans une analyse de 222 entreprises, une différence salariale de 2,1 %. Or son échantillon se compose surtout de grandes entreprises internationales, avec une forte présence des branches de la chimie, des biens de consommation et de l'industrie. Hay Group se réfère aussi à la rémunération globale cible (Total Target Compensation, TTC), ce qui veut dire qu'au lieu des salaires effectivement versés, on compare les montants, y compris les parts relatives à la performance et les bonus, qui doivent être versés si les objectifs sont réalisés à 100 %. L'estimation de la performance et la réalisation des objectifs recèlent naturellement un fort potentiel de discrimination. La TTC ne peut donc aucunement permettre d'arriver à des chiffres fiables en ce qui concerne la discrimination salariale. Et les résultats de Hay Group ne sont notamment pas comparables à ceux de l'OFS aussi parce que la procédure suivie n'est pas transparente et qu'aucune analyse de régression n'est faite.

Dans le paysage suisse des sociétés de conseil, Landolt & Mächler, dont l'un des plus grands clients est l'industrie MEM, est un acteur important en matière de salaires. Cette entreprise constate aussi, dans son analyse des salaires de l'industrie MEM, une différence discriminatoire de 2 % (NZZ, 8.1.2016). Mais ces chiffres ne sont pas non plus comparables à ceux de l'OFS parce que l'échantillon choisi n'est pas représentatif de l'ensemble de l'économie et aussi parce que la procédure utilisée n'est pas transparente.

Si les analyses des prestataires privés peuvent apporter certaines connaissances pour se faire une image globale, elles ne sont toutefois pas représentatives de l'ensemble de l'économie, contrairement à l'ESS. Les échantillons utilisés sont trop restreints, les méthodes pas toujours transparentes et les questions posées différentes. Logiquement, Christina Felfe constate, dans son rapport « Examen critique des méthodes statistiques de la Confédération appliquées à l'égalité salariale entre femmes et hommes » (2015), que la méthode et la manière de procéder de l'analyse de régression appliquée à l'ESS débouchent sur des résultats solides et sont scientifiquement reconnues. Certaines variantes seraient possibles, ce qui ne réduirait cependant pas obligatoirement les différences salariales inexplicées, mais pourrait même partiellement les augmenter.

## **2.4 Éléments de méthode**

### **Niveau national versus niveau de l'entreprise**

Il est important de différencier le niveau national du niveau de l'entreprise lorsqu'il s'agit de chiffres concernant les inégalités salariales. L'Enquête suisse sur la structure des salaires (ESS) de l'Office fédéral de la statistique (OFS) montre entre autres quelle est la différence de salaire entre les femmes et les hommes en Suisse pour l'ensemble de l'économie. Les chiffres de l'ESS sont purement descriptifs et n'ont aucune valeur juridique. Mais ils sont indispensables pour, sur la base de la situation de l'ensemble de l'économie, en déduire ce qu'il y a lieu de faire.

Avec le modèle d'analyse standard de la Confédération (Logib) ainsi que d'autres méthodes, on peut analyser la structure salariale dans telle ou telle entreprise. Pareille analyse ne dit rien sur la statistique nationale ni sur des cas individuels. Mais une structure salariale fondamentalement non discriminatoire ne peut pas non plus exclure l'existence d'une discrimination à l'égard d'une personne. Parallèlement, dans une entreprise où les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes, on peut trouver une femme avantagée au plan salarial. L'analyse au niveau de l'entreprise est toutefois juridiquement contraignante en cela qu'une entreprise discriminatoire peut être exclue des marchés publics.

La présente contribution consacrée aux chiffres et aux faits en matière d'égalité salariale concerne uniquement le niveau national.

### **Différence de salaire expliquée versus inexplicée**

Une différence de salaire entre femmes et hommes ne signifie pas nécessairement qu'il y ait discrimination. Une grande partie du montant que les femmes gagnent en moins que les hommes peut s'expliquer par les différences des variables prises en compte. Par exemple, les femmes choisissent des emplois moins bien rémunérés, ont suivi des formations plus courtes ou leurs carrières progressent moins vite que celles des hommes. Tout cela se répercute sur le salaire, ce qui n'exclut pas une éventuelle discrimination comme, par exemple, lorsqu'une femme est désavantagée par rapport à un homme, à l'embauche ou à l'occasion d'une promotion. On ne parle

cependant de discrimination salariale que si les femmes touchent un salaire inférieur à celui des hommes, alors que les caractéristiques prises en considération sont les mêmes (formation, niveau de compétences et exigences du poste, âge, etc.).

La discrimination est estimée à l'aide d'une analyse de régression. Pour ce faire, on calcule l'influence exercée par divers facteurs sur la différence de salaire. La différence qui ne peut être attribuée à aucun de ces facteurs est dite inexpliquée et est principalement imputable au sexe. Elle est donc potentiellement discriminatoire. Comme les statistiques ne peuvent pas tenir compte de tous les facteurs imaginables, il est possible que les analyses statistiques sous-estiment ou surestiment légèrement la discrimination salariale. Le seuil de tolérance généreux de 5 % appliqué pour les marchés publics tient compte d'une éventuelle surestimation de la discrimination, mais le danger d'une sous-estimation est au moins aussi grand.

### **Médiane versus moyenne**

Les chiffres que l'on rencontre en matière de différence de salaire décrivent cette dernière sous forme de médianes ou de moyennes. Le salaire médian divise les salarié(e)s en deux : une moitié gagne plus, l'autre moitié moins. Tant les montants les plus bas que les montants les plus élevés ont peu d'influence sur la médiane, car, que le salaire le plus élevé soit par exemple de deux ou vingt millions de francs n'a aucune importance. De ce fait, la différence de salaire médiane est inférieure à la différence de salaire moyenne qui, elle, est davantage influencée par les valeurs extrêmes.

### 3 En route vers l'égalité salariale ?

Regula Bühlmann, secrétaire centrale de l'USS responsable de l'égalité

#### De la grève à la loi

En 1991, les femmes de toute la Suisse ont fait grève. Depuis dix ans, la Constitution fédérale leur promettait certes une protection contre la discrimination, en particulier salariale, mais cette protection n'était de loin pas devenue réalité. La grève fut un succès. Depuis 1996, nous avons en effet une loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) qui interdit clairement les discriminations en raison du sexe dans le monde du travail. À vrai dire, cette loi était finalement aussi un compromis. Elle ne prévoit pas d'autorité habilitée à prendre des sanctions et la protection contre le licenciement de six mois garantie aux travailleurs ou travailleuses qui posent eux-mêmes plainte est trop faible. La différence de salaire moyenne entre femmes et hommes a depuis lors lentement diminué passant d'un bon quart (1998) à environ un cinquième. La différence de salaire inexpliquée, elle, n'a que peu baissé (1998 : 10,6 % ; 2012 : 8,7 %, secteur privé, OFS). Il est donc apparu qu'en plus des plaintes, d'autres mesures sont nécessaires pour atteindre l'égalité salariale.

#### Des mesures volontaires sans succès

En 2009 a été lancé le dialogue des partenaires sociaux sur l'égalité salariale. Il reposait sur des analyses des salaires décidées sur une base volontaire. Après cinq ans, pendant lesquels seule la moitié des 100 entreprises sollicitées participèrent au dialogue, ce dernier prit fin, en février 2014. Une fois de plus, il est apparu que les mesures volontaires ne fonctionnent pas et que priver les femmes de leurs droits n'est toujours qu'une peccadille. Logiquement, le Conseil fédéral a alors réagi et annoncé à l'automne 2014 des mesures légales plus strictes que le seul bon vouloir patronal.

#### Des améliorations timides en perspective

Le 7 mars 2015, 12 000 personnes ont appuyé cette exigence d'égalité salariale à la faveur d'une grande manifestation sur la Place fédérale et revendiqué haut et fort des mesures efficaces contre les discriminations salariales persistantes. Et les 5 000 signatures d'un manifeste pour l'égalité des salaires représentent aussi un signe fort qui montre que la population n'acceptera pas plus longtemps cette atteinte à la Constitution fédérale.

Le 18 novembre 2015, le Conseil fédéral a mis en consultation un projet de révision de la LEg qui prévoit les mesures suivantes :

- des analyses des salaires dans les entreprises tous les quatre ans et leur contrôle, selon le principe du double contrôle, par un organisme d'autorégulation, un organe de contrôle, une organisation de salarié(e)s ou féminine ; ces instances rédigent un rapport de contrôle ;
- la méthode d'analyse peut être choisie librement, mais doit être reconnue ; après avoir consulté les partenaires sociaux, le Conseil fédéral fixe les critères à prendre en compte pour la reconnaissance d'une méthode ; le modèle d'analyse standard de la Confédération, Logib, reste gratuitement à la disposition des entreprises ;
- les résultats des contrôles sont publiés dans le rapport annuel ou, en l'absence de ce dernier, dans un rapport destiné au personnel ;

- des sanctions ne sont pas prévues ; la responsabilité continue à être du ressort de l'entreprise, mais une variante prévoit une annonce obligatoire à l'autorité compétente en cas d'infraction.

Ces mesures sont maigrelettes, pour ne pas dire squelettiques. Elles ne vont qu'un peu plus loin que les mesures volontaires qui ont échoué ; cela, surtout si la variante avec l'annonce obligatoire n'est pas prise en considération. C'est pourquoi les syndicats de l'USS demandent des mesures plus ambitieuses, qui prévoient que la responsabilité de la mise en œuvre des mesures n'est pas du ressort des entreprises, mais de la Confédération et que les syndicats y participent dans une mesure appropriée.

### **La droite souffle un vent contraire**

Si timide soit le projet de révision du Conseil fédéral, depuis qu'il a été annoncé, la droite et les organisations patronales sont vent debout contre lui. Alors qu'elles étaient encore présentes lorsqu'il était question de mesures volontaires et avaient aussi reconnu l'existence de discriminations salariales, elles remettent depuis l'an dernier en question les chiffres de l'Office fédéral de la statistique (OFS) sur les inégalités salariales. Aux études et rapports du Conseil fédéral, qui prouvent aussi bien la validité des modèles d'analyse que la nécessité de prendre des mesures au niveau législatif, elles opposent leurs propres publications dont la pertinence est douteuse. Ces textes se caractérisent par le fait qu'ils ne reconnaissent l'existence d'une discrimination que là où existe une volonté explicite de discriminer. Selon eux, la différence de salaire n'est pas discriminatoire et la responsabilité doit être cherchée du côté des femmes. La différence entre les salaires féminins et les salaires masculins serait ainsi suffisamment explicable par des choix de profession et des formations différentes, par une expérience professionnelle plus courte chez les femmes et une plus faible disponibilité, cette dernière affirmation étant déjà en soi discriminatoire.

Il est évident que l'existence d'une volonté explicite de discriminer n'existe dans les faits que chez de très rares employeurs. Mais la volonté de supprimer les discriminations est également faible au niveau des organisations patronales ; cela, à la différence de la majorité des employeurs qui, selon divers sondages, trouvent que des mesures légales sont acceptables.

L'USS ne peut qu'en tirer la conclusion que les politicien(ne)s de droite et les organisations patronales ne veulent pas de transparence en matière de salaire et font passer la liberté entrepreneuriale avant les droits des travailleurs et travailleuses. Depuis les élections de 2015, cette position a une majorité aussi au Parlement et au Conseil fédéral. La procédure de consultation sur la révision de la LEg a pris fin en mars 2016, ce qui n'est toutefois pas une garantie pour que le Conseil fédéral présente un message au Parlement à ce sujet. Les différences de position entre les deux chambres fédérales sur la révision de la LEg montrent que la voie est semée d'embûches.

### **Maintenant plus que jamais !**

Pour les femmes syndicalistes, ce n'est pas là une raison pour se résigner. Maintenant plus que jamais, elles s'engagent pour que la discussion soit menée jusqu'à son terme et qu'une solution soit trouvée pour l'égalité salariale. Dans une résolution adoptée par l'Assemblée des délégué(e)s de l'USS du 27 mai 2015, elles demandent au Conseil fédéral et au Parlement que l'abolition de toute discrimination salariale soit traitée en priorité, ainsi que la publication d'un message sur la révision de la LEg. Celui-ci devra prévoir des contrôles des salaires à intervalles réguliers, des contrôles par sondage effectués par la Confédération, la participation des partenaires sociaux et des sanctions en cas de discrimination salariale constatée.

Aux côtés des femmes syndicalistes combattent aussi des organisations féminines de tous les horizons politiques. Elles sont toutes d'avis que, 20 ans après son introduction, il est temps que la LEg puisse déployer tous ses effets.

Le 14 juin 2016, 25 ans après la Grève des femmes, un premier signal a été donné à travers des actions menées dans tout le pays. Le message est clair : nous voulons des contrôles des salaires, maintenant plus que jamais !

## 4 Avantages et utilité des contrôles

Patrizia Mordini, responsable de l'Égalité, membre du Comité directeur de syndicom

### La transparence grâce aux contrôles des salaires

Les contrôles des salaires ou les analyses de salaires n'ont rien de nouveau : même si le projet du Dialogue sur l'égalité des salaires qui se basait sur le volontariat a échoué et que le nombre d'entreprises qui ont participé était nettement inférieur à ce qui était escompté (seulement 51 sur 100), les entreprises font déjà vérifier que leurs salaires sont exempts de discrimination. Que ce soit parce qu'elles ont intérêt à rémunérer leur personnel de manière équitable ou parce qu'elles seront contrôlées par l'État dans le cadre de l'attribution des marchés publics.

Le Conseil fédéral veut désormais introduire des contrôles obligatoires pour toutes les entreprises de plus de 50 salarié(e)s, et, malgré la forte opposition qu'il suscite avec ce projet, les études scientifiques lui donnent raison : l'analyse d'impact de la révision de la loi montre qu'environ la moitié des entreprises qui ont déjà procédé à une analyse interne des salaires, les ont ensuite adaptés, la plupart du temps en augmentant ceux des femmes. Un sondage du Centre patronal sur l'égalité des salaires a en plus abouti au résultat qu'une grande partie des entreprises sont intéressées à mettre en œuvre l'égalité salariale et ne souhaitent en aucun cas discriminer consciemment. Ainsi, le fait que cela arrive tout de même n'a rien à voir avec de la mauvaise volonté, mais résulte plutôt de stéréotypes dans la répartition des rôles et d'attentes de la part de la société. Cela se reflète aussi dans la pénalisation des femmes mariées sur le plan salarial et dans le bonus salarial dont bénéficient les hommes mariés (voir chapitre 2 « L'égalité salariale : faits et chiffres ») : les hommes mariés gagnent plus parce qu'ils sont considérés comme le soutien de famille, alors que les femmes mariées gagnent moins parce qu'on s'attend à ce qu'elles soient plus souvent absentes pour des raisons familiales et qu'elles fassent preuve de moins de flexibilité en matière d'horaires.

Les contrôles des salaires sont ainsi un moyen important pour atteindre notre objectif : ils apportent de la transparence et permettent aux employeurs d'ouvrir les yeux. La publication des résultats des contrôles des salaires dans l'entreprise, par exemple dans le rapport annuel, font que l'égalité des salaires devient un sujet dans l'entreprise. Surtout en Suisse, où il est encore tabou de parler de salaire avec ses collègues de travail, c'est une mesure importante pour lutter contre les discriminations salariales<sup>1</sup>.

### Avantages pour les employeurs et employeuses

Les entreprises qui ont la réputation d'être modernes et rémunèrent correctement autant les femmes que les hommes ont un avantage dans la recherche de personnel qualifié. Les candidat(e)s à des emplois hautement qualifiés vont plutôt s'engager dans une entreprise dont ils pensent qu'elle rémunère leur travail en fonction de leur valeur et pas de leur sexe. La fidélité d'un(e) employé(e) à son entreprise sera aussi influencée par la manière dont il/elle comprend une rémunération équitable.

Et enfin, des contrôles des salaires permettent d'éviter des actions en justice pour inégalité de salaires. Il n'y a pas que pour les salariées qui portent plainte que cette démarche demande beau-

<sup>1</sup> [http://www.centrepatronal.ch/docs/2015/ee44\\_enquete.pdf](http://www.centrepatronal.ch/docs/2015/ee44_enquete.pdf)

coup d'énergie et est pénible sur le plan émotionnel (voir chapitre 8 « Les plaintes pour discrimination salariale sont efficaces, mais ne constituent pas la solution »). Pour les entreprises également, ces actions en justice sont énergivores et liées à la perte de personnel de qualité. Mais il n'y a pas que les plaintes elles-mêmes qui soient préjudiciables aux entreprises : quelques salarié(e)s changent aussi d'emploi parce qu'ils/elles recevront ailleurs un salaire plus équitable. Tout recrutement est très coûteux pour une entreprise. Il serait préférable d'investir directement ces montants dans l'égalité salariale. Pour cela, il faut de la transparence : car, quand une entreprise parvient à désigner le problème, elle peut alors prendre des mesures pour y remédier. Les contrôles des salaires en sont la clé.

### **Contrôles des salaires dans les conventions collectives de travail (CCT) et dans les marchés publics**

Entretemps, les syndicats ont pu négocier quelques CCT qui contiennent des articles stipulant des contrôles des salaires. La CCT de Cilag AG, par exemple, habilite la commission salariale paritaire à effectuer des contrôles périodiques de l'égalité salariale. Dans les CCT de l'industrie MEM, de Nestlé Bâle ainsi que dans l'industrie du papier, la commission du personnel peut exiger, si elle soupçonne des violations de l'interdiction de discriminer, que la direction analyse les salaires et corrige les inégalités, le cas échéant. Dans ces trois CCT aussi, si quelqu'un se sent discriminé, il/elle peut exiger individuellement une clarification.

Les pouvoirs publics exigent eux aussi des contrôles des salaires : s'appuyant sur la loi fédérale sur les marchés publics, la Confédération exige que les entreprises soumissionnaires déclarent avoir soumis leur structure salariale à une analyse recherchant les discriminations. La Confédération peut effectuer des contrôles. Si les entreprises soumissionnaires ne respectent pas l'égalité salariale, elles peuvent être exclues par la Confédération, se voir retirer des subventions et infliger des sanctions conventionnelles.

Il est maintenant temps de garantir l'égalité des droits et d'introduire des contrôles salariaux dans toute la Suisse. Les entreprises doivent contrôler leurs salaires du point de vue des discriminations, reconnaître les problèmes et les résoudre. Une grande partie des employeurs et employeuses le souhaitent aussi et sont bien disposés face aux mesures étatiques qui vont dans ce sens : la moitié des 660 entreprises que le Centre patronal a interrogées trouvent de telles mesures acceptables, 26 % les saluent. Si les employeurs et les employeuses s'engagent ensemble pour lutter contre les discriminations salariales au moyen de contrôles des salaires, l'objectif de l'égalité salariale est à portée de main.



## 5 Les hommes pour l'égalité salariale

*Six conseillers nationaux des partis suivants : PBD, PDC, PRL, vert'libéral, Verts et PS ont récemment rédigé un appel « L'égalité salariale nous concerne toutes et tous », que 2 700 personnes ont entre-temps signé. Nous avons demandé à l'un des initiants, Hugues Hiltpold, de justifier brièvement cette action. Cela, tout en sachant qu'il existe des différences entre nous concernant les moyens à utiliser, mais pas le but visé. C'est déjà ça !*

### **Égalité salariale, il faut agir avec les entreprises !**

Hugues Hiltpold, conseiller national

Il faut soutenir le principe de lutte contre la discrimination des salaires, car cette discrimination existe, tant dans les grandes sociétés qu'au sein des petites et moyennes entreprises de notre pays. Cela a été prouvé scientifiquement. Des rapports à l'appui l'attestent.

Un changement de mentalité dans l'économie est nécessaire.

Qui peut encore prétendre aujourd'hui qu'à compétences égales, le salaire diffère, selon que l'on est un homme ou une femme ? Qui peut raisonnablement trouver correct qu'un homme gagne davantage qu'une femme, juste parce qu'il est un homme ?

Il faut donc agir pour que cette situation change. En encourageant les entreprises à effectuer un état des lieux de leur politique salariale et en les incitant à corriger le tir lorsque des inégalités salariales sont constatées.

Le rapport du Conseil fédéral démontre que la moitié des entreprises qui ont procédé à cette analyse ont ensuite adapté leur politique salariale en conséquence. L'étude du Centre patronal montre aussi clairement qu'une majorité des entreprises est favorable à l'adaptation des salaires, s'il est avéré qu'une discrimination salariale entre les sexes existe.

Compte tenu de ces éléments, il faut que la loi sur l'égalité salariale (LEg) soit révisée. Le PLR préfère des solutions qui reposent sur la responsabilité propre des entreprises.

C'est avec les entreprises qu'il sera possible de corriger le tir, pas contre elles.

Il faut aussi soutenir l'appel à l'égalité salariale ([www.appel-egalite-salariale.ch](http://www.appel-egalite-salariale.ch)) qui est un moyen supplémentaire pour sensibiliser l'opinion publique et les entreprises sur ce problème lancinant.

## 6 Contrôles des salaires à l'étranger

Gesine Fuchs, politologue HES Lucerne

Les contrôles pour assurer le respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes n'ont rien d'exotique. Beaucoup de démocraties occidentales ont déjà accumulé de l'expérience et des succès en les pratiquant (état au 1<sup>er</sup> juin 2016).

### Ontario (Canada)

Dans l'Etat fédéral canadien de l'Ontario, le « Pay day Equity Act » prévoit depuis 1988 que toutes les entreprises doivent analyser leurs salaires sous l'angle de l'égalité et procéder aux éventuelles adaptations. La loi vaut pour les employeurs et employeuses des secteurs public et privé qui occupent dix collaborateurs et collaboratrices et plus. Ce qui comprend environ 60 % des salarié(e)s.

Les entreprises qui comptent plus de 100 employé(e)s doivent en plus réaliser des plans « Pay Equity ». Il s'agit alors principalement d'identifier les groupes professionnels féminins et masculins et de les comparer au moyen d'un système d'évaluation neutre du point de vue du genre. Ce système se base sur la saisie des capacités, responsabilités, exigences et conditions de travail. Si on aboutit à des groupes comparables, toutes les femmes du groupe peuvent exiger le même salaire que leurs équivalents masculins. Les plans « Pay Equity » doivent être présentés aux salarié(e)s ou à leurs syndicats. Ceux-ci peuvent se plaindre auprès de l'entreprise dans un délai de 90 jours et transmettre la plainte à la Commission « Pay Equity » si les ajustements de salaires ne sont pas exécutés.

Le « Pay Equity Office » (l'autorité responsable) peut de sa propre initiative ordonner une enquête sur l'égalité salariale dans une entreprise. Si lors d'un tel contrôle aléatoire, il devait constater une discrimination salariale, le « Pay Equity Office » peut conseiller l'entreprise sur les mesures à prendre et la mise en place de plans. Si les entreprises ne prennent pas d'elles-mêmes des mesures, elles peuvent être forcées de réaliser des plans, d'ajuster les salaires et de rattraper les salaires. Les autorités peuvent exiger un droit de regard sur tous les documents pertinents (p. ex. les listes de salaires, les plans « Pay Equity ») et interroger les employeurs et les employeuses sur leur entreprise. Elles peuvent également parler avec les salarié(e)s si cela s'avère essentiel pour l'analyse. En cas de violation du « Pay Equity Act », des sanctions peuvent être prises.

Le Pay Equity Hearings Tribunal (une commission) traite les plaintes pour discrimination salariale et contre les décisions du « Pay Equity Office ». Ce tribunal est tripartite (expert(e)s, employeurs et les employeuses et employé(e)s).

Chaque année, environ 1000 entreprises sont passées sous enquête, dont 70 % à l'initiative du « Pay Equity Office ». Environ 15 % des entreprises doivent suite aux contrôles ajuster leurs salaires. Les plaintes devant la commission en raison d'entreprises qui n'auraient pas respecté leurs obligations sont rares (entre 25 et 50 cas par an).

La loi assume que les firmes remplissent d'elles-mêmes leurs obligations dans une large mesure. Raison pour laquelle, le conseil, l'information et la formation appartiennent aussi aux tâches du « Pay Equity Office ». On évalue que l'effet dû à la sensibilisation de la loi est très élevé. Le « Gender Pay Gap » était de 36 % en 1987, il était de 28 % en 2010. On ne peut toutefois chiffrer précisément l'apport du « Pay Equity Act ». Des recherches indiquent cependant que l'impact auprès

des employeurs publics est très important. La conformité des entreprises privées laisse toutefois à désirer. L'impact y est plus faible et cela particulièrement là où les salarié(e)s ne sont pas syndiqués.

Plus d'informations : [www.payequity.gov.on.ca/Pages/default.aspx](http://www.payequity.gov.on.ca/Pages/default.aspx)

## **Suède**

En Suède, il existe depuis 1984 des prescriptions pour effectuer des rapports sur l'égalité des salaires. Ils doivent être effectués tous les trois ans par toutes les entreprises et porter par exemple sur les règles, les salaires et les conditions de travail. À partir de 25 employé(e)s, un plan sur l'égalité des salaires doit aussi être présenté tous les trois ans, dans lequel les résultats et les mesures doivent figurer. Ces plans sont élaborés le cadre du partenariat social. Depuis les années 70 déjà, beaucoup de conventions collectives de travail contiennent aussi des articles sur l'égalité entre les sexes.

Il y a en Suède un office de conciliation central mis en place par le Gouvernement et qui est responsable de la protection contre les discriminations en raison du sexe, de l'origine, de la religion, du handicap, de l'orientation sexuelle et de l'âge. Cet office surveille l'égalité salariale et peut en outre entreprendre des contrôles dans les entreprises. S'il constate une violation de l'égalité salariale, les entreprises ont trois ans pour l'éliminer. L'office de conciliation essaie de dégager des solutions en concertation avec les entreprises. Si les entreprises n'ont pas fait d'analyse des salaires, l'office peut leur infliger des amendes. Il peut aussi rendre publiques les violations des obligations légales.

L'office de conciliation traite aussi les plaintes individuelles. Il exige des informations des entreprises et tente la conciliation. Si les parties ne peuvent se mettre d'accord, il peut renvoyer le cas devant un tribunal des prud'hommes, ce qui, dans la pratique ne se passe quasiment jamais.

Chaque année, l'office de conciliation contrôle entre 75 et 100 entreprises. Lors d'une grande action en 2006/08, 570 grandes entreprises ont été contrôlées et dans 44 % des entreprises, des infractions ont été constatées. La conformité des entreprises n'est pas très élevée (seulement un tiers environ des entreprises a un plan sur l'égalité des salaires). Cela pourrait être dû au faible taux de contrôles auxquels l'office procède.

Plus d'informations: [www.do.se/other-languages/english-engelska/](http://www.do.se/other-languages/english-engelska/)

## **Grande-Bretagne**

Depuis 2010, le « Equality Act » règle la protection contre les discriminations, entre autres sur les aspects concernant l'âge, le handicap, le sexe, l'origine, la religion, l'orientation sexuelle ainsi que dans les domaines essentiels de la société, à savoir dans la vie active et dans l'accès aux biens et aux services ; diverses commissions de surveillance et de réclamation sont désormais réunies dans la « Equality and Human Rights Commission » (EHRC). Comme dans les deux autres exemples, l'EHRC est active dans le conseil et l'information, la sensibilisation et la formation.

L'EHRC peut d'elle-même décider de mener des enquêtes sur tous les sujets pour lesquels elle est compétente. En 2009, elle a ainsi présenté un rapport sur les raisons et la quantité des discriminations salariales dans le secteur financier. La commission peut procéder à une enquête dans une entreprise si par ses propres enquêtes ou d'autres informations, elle soupçonne une discrimination. Les employeurs du secteur public doivent depuis 2007 mettre en œuvre et rendre publique une politique active de l'égalité, dont l'égalité salariale fait aussi partie. À la suite d'une procédure de consultation effectuée en 2015, le Gouvernement planifie pour fin 2016 de faire

usage de la possibilité prévue dans la loi d'obliger les entreprises de plus de 250 employé(e)s à publier chaque année sur leur site Internet la différence de salaire entre femmes et hommes. Des amendes ne sont pas prévues, mais le Gouvernement va probablement publier des informations comparatives sur le « Gender Pay Gap », par exemple selon les secteurs économiques, ou nommer des entreprises qui n'ont donné aucune information.

Si une entreprise précise est contrôlée, la commission lui donne des recommandations contraignantes. Si elles ne sont pas suivies, il y a une procédure de sanctions par étapes. L'EHRC peut aussi trainer l'entreprise en justice, comme elle peut soutenir des personnes qui auraient individuellement porté plainte.

Des actions en justice soutenues par les syndicats ainsi que les négociations conventionnelles sont d'autres instruments importants engagés dans les efforts pour atteindre l'égalité salariale. Des négociations sur des conventions collectives de travail qui tiennent compte de l'égalité salariale ont avant tout lieu dans les domaines universitaires et de la santé.

Plus d'information : [www.equalityhumanrights.com/en](http://www.equalityhumanrights.com/en)

## Bibliographie

**Müller, Franziska; Itin, Ariane; Schwenkel, Christof; Wyttenbach, Judith; Ritz, Adrian** (2013): Staatliche Kontroll- und Durchsetzungsinstrumente zur Verwirklichung der Lohngleichheit. Bericht zuhanden des Bundesamtes für Justiz (BJ) und des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG). Hg. v. Schweiz, Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und Interface Institut für Politikstudien. Luzern: Interface.

**O'Reilly, Jacqueline; Smith, Mark; Deakin, Simon; Burchell, Brendan** (2015): Equal Pay as a Moving Target: International perspectives on forty-years of addressing the gender pay gap. In: Cambridge Journal of Economics 39, S. 299–317.

**Schär Moser, Marianne; Strub, Silvia** (2011): Massnahmen und Instrumente zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohndiskriminierung. Die Schweiz im Spiegel des europäischen Auslands. Hg. v. Schweizerischer Gewerkschaftsbund. Bern (Dossier Nr. 79).

**Institut suisse de droit comparé** (2013) : Avis sur les mesures étatiques en matière de discrimination salariale. Lausanne.

## **7 Les plaintes pour discrimination salariale sont efficaces, mais ne constituent pas la solution**

Christine Flitner, secrétaire centrale du SSP

Depuis l'introduction de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), environ 300 plaintes pour discrimination salariale ont été enregistrées en Suisse, 14 sont des actions collectives.

Ce chiffre est très inférieur à ce qui était attendu lors de la mise en vigueur de la LEg. Les adversaires de cette dernière étaient à l'époque les premiers à prophétiser une vraie avalanche de procès.

Pourquoi, malgré des différences salariales persistantes entre femmes et hommes, les plaintes ne sont-elles pas plus nombreuses ? La principale raison en est le prix élevé que les demanderesse doivent fréquemment payer de leur poche. Le manque de connaissances de la loi par les tribunaux continue aussi à représenter un obstacle.

La LEg contient toute une série de dispositions intelligemment pensées qui ont fait leurs preuves dans la pratique :

- La demanderesse n'a pas à prouver la discrimination, mais doit seulement pouvoir la rendre crédible (allègement du fardeau de la preuve).
- En lieu et place des travailleuses concernées, les organisations féminines ou autres et les syndicats peuvent introduire une action en constatation.
- La procédure (pas l'assistance judiciaire) est gratuite pour la demanderesse.

La possibilité d'actions collectives s'est en particulier révélée être un instrument très utile. Grâce à toute une série d'actions de droit public concernant un grand nombre de demanderesse, différentes professions féminines du service public ont été revalorisées. Cette possibilité a en outre amené de nombreux cantons à remanier leurs systèmes salariaux en tenant compte de l'égalité salariale lorsqu'ils devaient être révisés.

Mais les demanderesse qui agissent individuellement sont confrontées à des obstacles difficiles à surmonter. Les principaux sont les suivants :

- La protection contre le licenciement est insuffisante.  
Bien que les demanderesse soient protégées contre les congés de repréailles pendant la durée de la procédure et les six mois suivant cette dernière, peu de femmes restent chez leur employeur après une action pour discrimination salariale. La pression exercée par l'employeur est trop forte, celle des collègues souvent aussi. Beaucoup de personnes victimes d'une discrimination n'osent par conséquent tenter une plainte qu'après avoir quitté leur emploi.  
Ne font exception que les plaintes collectives intentées par des groupes professionnels entiers et avec lesquelles la personne ne s'expose donc pas individuellement.
- Les procédures sont longues et chères.  
Bien des procédures sont de très longue haleine ; elles passent aussi par diverses instances durant plusieurs années. Cela implique une grande persévérance et un porte-monnaie bien garni ; pour les personnes qui ne sont pas accompagnées par un syndicat ou ne bénéficient pas d'une protection juridique, il n'est pas possible de le faire.

- Il s'agit d'« une législation encore jeune »  
La LEg reste une législation relativement jeune. Cela veut dire que la jurisprudence cantonale ne peut pas s'appuyer sur un grand nombre de précédents. Par conséquent, il faut encore porter 10 % des cas jusqu'au Tribunal fédéral pour qu'un arrêt de principe soit prononcé. Pour les personnes concernées, c'est très astreignant.  
En outre, beaucoup de juristes des tribunaux et des offices de conciliation connaissent malheureusement mal la loi. Il arrive par exemple régulièrement que la maxime de l'instruction ou l'allègement du fardeau de la preuve ne soient pas pris en considération (dans ce dernier cas, ce fut même le cas dans l'arrêt du Tribunal fédéral relatif à la plainte des puéricultrices zurichoises).
- La responsabilité incombe aux personnes discriminées.  
La responsabilité de rendre la discrimination vraisemblable et l'instauration de l'égalité salariale sont mises sur le dos des individus, respectivement des travailleuses, concernés. Aucune responsabilité n'incombe aux employeurs et employeuses.

Ces dernières années, de nouveaux obstacles ont été instaurés en raison de deux évolutions :

- L'externalisation d'entreprises (par exemples d'hôpitaux) a pour effet qu'il est devenu plus difficile de comparer les différents groupes professionnels entre eux. Si le personnel soignant et les policiers n'ont plus le même employeur, il n'est plus possible de faire reconnaître l'existence d'une discrimination, même si le travail du personnel soignant est comparative-ment sous-évalué.
- Toujours plus souvent, les systèmes salariaux du secteur public sont élaborés par des entreprises privées qui excluent contractuellement que l'on connaisse leurs évaluations. Les plaintes concernant la classification des groupes professionnels dans le système salarial deviennent de ce fait plus difficiles parce que la transparence nécessaire fait défaut.

L'absence de transparence et l'attribution unilatérale de la responsabilité sont les principales causes de la persistance des inégalités salariales entre les sexes. La loi prescrit certes l'égalité salariale, mais son application est renvoyée aux personnes concernées. (Imaginons la même chose avec le trafic routier !)

Les obstacles importants auxquels les salarié(e)s sont confrontés les empêchent de déposer plainte. Cela explique pourquoi ces dernières années, le nombre des plaintes n'a pas été plus élevé, alors que la différence de salaire statistiquement établie reste très élevée.

Déjà au moment de l'élaboration de la LEg, ses auteur(e)s ont vu que la possibilité d'intenter une action individuelle devait être complétée par la mise en place d'une autorité dotée de compétences en matière d'investigation ; cela, pour que la responsabilité n'incombe pas aux seules travailleuses. Cette idée n'a toutefois pas trouvé de majorité au Parlement. Il est temps aujourd'hui de corriger cette erreur contenue dans la loi.

### **Quelques statistiques**

La base de données [www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch) (état en mai 2016, ne concerne que la Suisse alémanique) recense 266 plaintes en Suisse alémanique pour discrimination salariale, dont 38 encore pendantes.

149 de ces plaintes relèvent du droit public, 117 du droit privé.

Les plaintes pour inégalité salariale se répartissent avant tout dans les branches suivantes : santé et action sociale (71), enseignement (49), administration (46), autres services (30), industrie et industries manufacturières (26), commerce (14), banques et assurances (11). Trois quarts environ des cas aboutissent à un accord trouvé au stade de la conciliation.

## 8 Egalité salariale : ce qu'il faut encore faire

Regula Bühlmann, secrétaire centrale de l'USS

### La discrimination salariale n'est que la pointe de l'iceberg

Les discriminations quand les salaires ne sont pas égaux ne se limitent pas seulement aux discriminations salariales au sens strict, à savoir quand des salaires inégaux sont versés pour un travail de valeur équivalente. Car des facteurs discriminatoires entrent également en jeu dans les différences de salaire expliquées. Une partie des différences de salaire remonte déjà aux inégalités face au marché : des choix professionnels différents, des formations différentes et des expériences professionnelles différentes, en raison des modèles familiaux traditionnels largement répandus en Suisse, ont pour conséquence que les femmes sont souvent moins qualifiées et travaillent dans des secteurs moins bien payés. Ces inégalités face au marché conduisent souvent à des inégalités sur le marché : l'inégalité de salaire est souvent imputable à une discrimination à l'emploi, quand, à qualifications égales, des femmes sont embauchées dans une classe plus basse et ont de moins bonnes perspectives professionnelles. Si nous voulons nous attaquer à l'inégalité de salaire avec succès, il vaut la peine d'agir sur toutes les inégalités. Mais, pragmatiquement, la priorité est actuellement de se concentrer sur les discriminations salariales en visant la révision de la loi sur l'égalité.

### Gagner moins et en plus, travailler gratuitement

Un obstacle important sur la voie de l'égalité des chances dans la vie professionnelle est la répartition inégale entre le travail rémunéré et non rémunéré. En matière de conciliation entre vie professionnelle et familiale, la Suisse est loin à la traîne dans le contexte européen. Des horaires de travail qui sont difficilement planifiables et surtout plus longs que la moyenne mettent les salarié(e)s qui ont des obligations familiales devant des défis organisationnels et ont comme conséquence un taux de travail à temps partiel des femmes élevé, ce qui a des répercussions négatives sur leurs salaires et leur carrière. La participation plus élevée que la moyenne des familles aux coûts de garde extrafamiliale des enfants est un problème suisse. Les conditions de travail en partie mauvaises des institutions amènent aussi des pertes de qualité. La situation est particulièrement précaire dans les soins aux personnes dépendantes et âgées : faute d'offres étatiques suffisantes qui sont toujours plus sous pression à cause des mesures d'économie, les migrant(e)s de l'économie des soins (care), mal payés et à peine protégés, prennent souvent le relais. Ou des femmes quittent la vie active et renoncent par conséquent à un salaire et à une expérience professionnelle. Et quand elles recommencent à travailler, elles doivent accepter les pertes de salaire correspondantes. Et pendant la retraite, cela se répercute sous la forme de rentes plus basses.

### Pour la conciliation – contre la discrimination salariale

Le monde politique est tenu d'investir davantage dans la conciliation entre travail et famille : l'accueil extrafamilial des enfants doit être davantage financé par les pouvoirs publics, au lieu d'en faire supporter la charge aux familles. Il faut aussi veiller à ce que les personnes dépendantes reçoivent les soins et l'accompagnement dont elles ont besoin et qu'elles puissent aussi les payer. Le personnel qui fait ce travail doit pouvoir le faire dans de bonnes conditions et être correctement rémunéré.

Une étude de la Confédération européenne des syndicats (<http://www.ituc-csi.org/investir-dans-l-economie-des-soins-16982>) montre que de tels investissements profiteraient non seulement aux familles, mais aussi à l'économie. Selon la modélisation de la CES, des investissements des pouvoirs publics dans l'économie des soins (soins et accueil des enfants, des malades et des personnes âgées) conduiraient à une augmentation considérable des emplois et renforceraient l'économie. Ils favoriseraient en outre l'intégration des femmes dans le marché du travail, en luttant, d'une part, contre le manque de personnel qualifié et en réduisant les inégalités sur le marché du travail.

### **Démolir plafonds et murs de verre**

Une partie des inégalités de salaire peuvent s'expliquer par le fait que les femmes restent souvent bloquées dans leur ascension professionnelle, à savoir qu'elles se cognent la tête à un plafond de verre. Les quotas, lorsqu'il s'agit de repouvoir des postes de cadres ou des mandats dans des conseils d'administration, représentent une mesure efficace contre les discriminations. Des mesures supplémentaires contre la discrimination à l'embauche et à la promotion sont pourtant aussi nécessaires plus bas dans la hiérarchie.

Le monde du travail ne comporte pas seulement un plafond de verre, mais aussi des murs de verre – les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes métiers, les professions de rêve que veulent exercer les filles et les garçons sont à l'école enfantine déjà différentes. On le constate rien qu'en se rendant dans un magasin de jouets où on montre aux filles et aux garçons qu'ils doivent avoir des intérêts différents. Il est inévitable, également dans la perspective d'une future égalité dans la vie active, que les écoles concourent à lutter contre des stéréotypes de genre restrictifs et à atténuer la ségrégation sexuelle lors du choix d'une profession.

### **Revaloriser le travail féminin**

La ségrégation professionnelle n'est pas exempte de valeur, elle apporte une hiérarchisation, car les images sexuées renvoyées par la société des professions typiquement masculines ou féminines sont différentes et cela indépendamment de leur productivité. Ainsi, Murphy et Oesch ont montré dans une étude menée en Angleterre, en Suisse et en Allemagne en 2015 ([http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2564612##](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2564612##)) que le glissement de professions typiquement masculines vers des professions typiquement féminines s'accompagnait d'une baisse des salaires. Ces différences de salaires entre professions dominées par les hommes ou par les femmes sont dans le secteur privé deux fois plus importantes que dans le secteur public. Et elles proviennent en grande partie des normes sociales : "wage disparities between male and female occupations are, to some extent, rooted in unequal gender norms that accord higher value to male work effort, and thus imply labor-market discrimination against women" (Murphy und Oesch, 2015, p. 21). Si nous voulons éliminer les inégalités de salaire, nous devons reconnaître la valeur des femmes et de leur travail. Il faut revaloriser les professions typiquement féminines. L'accueil des enfants, les soins aux personnes âgées et aux malades et la formation n'ont pas moins de valeur que le travail sur un chantier ou dans le management. L'égalité salariale signifie que l'on tient compte de cela.



**Die Reihe SGB-Dossier. Bisher erschienen****Titres déjà publiés dans la série Dossier de l'USS**

- 81 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2010. Okt. 2011. *Évolution des effectifs des syndicats en 2010. Oct. 2011.*
- 82 Rund um die Uhr konsumieren = Rund um die Uhr arbeiten. Februar 2012. *Consommer 24 heures sur 24, c'est travailler 24 heures sur 24. Février 2012.*
- 83 Berufliche Vorsorge I. Rendite: Ursachen, Zusammenhänge und Perspektiven. März 2012, *avec résumé en français.*
- 84 Berufliche Vorsorge II. Lebenserwartung: Eine kritische Analyse der heute verwendeten Grundlagen. März 2012, *avec résumé en français.*
- 85 Berufliche Vorsorge III. Verwaltungskosten: Bedeutendes Sparpotenzial. März 2012, *avec résumé en français.*
- 86 SGB-Verteilungsbericht. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz, *avec résumé en français.* April 2012.
- 87 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2011/2012; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2012. *Négociations conventionnelles et salariales 2011/2012 ; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Avril 2012.*
- 88 *Conditions de travail et salaires dans l'horticulture. Août 2012.*
- 89 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2011. Aug. 2012. *Évolution des effectifs des syndicats en 2011. Sept. 2012.*
- 90 Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung nur für eine Minderheit. Zur wirtschaftlichen Lage der Rentner und Rentnerinnen in der Schweiz. September 2012. *Seule une minorité peut maintenir son niveau de vie antérieur. La situation économique des retraités et des retraitées en Suisse. Septembre 2012.*
- 91 Unternehmensbesteuerung: Unternehmen müssen Steuern zahlen – Steuergeschenke für Firmen sind volkswirtschaftlich falsch, *avec synthèse en français.* Oktober 2012
- 92 Der „liberale“ Arbeitsmarkt der Schweiz – Entzauberung eines Mythos. November 2012. *Le marché du travail « libéral » en Suisse – Une démystification. Novembre 2012.*
- 93 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2012/2013. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2013. *Négociations conventionnelles et salariales 2012/2013. Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Mai 2013.*
- 94 Halbierte Sozialpartnerschaft in der Schweiz. August 2013. *Le semi-partenariat social en Suisse. Août 2013.*
- 95 GAV in der Schweiz: Probleme, Handlungsbedarf, Lösungen. August 2013. *Les CCT en Suisse : problèmes, mesures requises, solutions. Août 2013*
- 96 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2012. Okt. 2013. *Évolution des effectifs des syndicats en 2012. Oct. 2013.*
- 97 Boni und wachsende Lohnschere. Oktober 2013.
- 98 Der Detailhandel. Schwache Lohnentwicklung trotz Produktivitätsschub, *avec résumé en français.* November 2013.
- 99 Kantonsfinanzen. Fragwürdige, schädliche Sparmassnahmen in den Kantonen. Eine ökonomische Analyse, Dezember 2013 *Finances cantonales. Programmes d'austérité douteux et préjudiciables dans les cantons. Une analyse économique. Décembre 2013*
- 100 Arbeitszeitkontrollieren statt Burnouts kurieren. Mangelhafter Vollzug der Arbeitszeiterfassung in den Kantonen, *avec l'introduction, conclusions et perspectives en français.* Januar 2014
- 101 12. SGB-Frauenkongress vom 15. und 16. November 2013. Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail! Adesso e in futuro! Wir Frauen zahlen eure Krise nicht. April 2014. *12<sup>e</sup> Congrès des femmes de l'USS des 15 et 16.11.2013. Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail ! Adesso e in futuro! Ce n'est pas aux femmes de payer la crise! Avril 2014.*
- 102 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2013/2014 ; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2014. *Négociations conventionnelles et salariales 2013/2014 ; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Avril 2014.*
- 103 Ein starker Service Public – damit die Schweiz funktioniert. Reden der Tagung vom 27.2.2014. April 2014. *Des services publics forts pour une Suisse qui fonctionne ! Les interventions de la journée du 27.2.2014. Avril 2014.*
- 104 Was für die Lohngleichheit zu tun ist. Eine Analyse der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern und der politischen Gegenmassnahmen. April 2014. *Que faire pour instaurer l'égalité de salaire entre les sexes ? Analyse des différences de salaire entre les femmes et les hommes et contre-mesures politiques. Juin 2014.*
- 105 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2013. Sept. 2014. *Évolution des effectifs des syndicats en 2013. Sept. 2014*
- 106 55. SGB-Kongress vom 23. – 24. Oktober 2014. Positionspapiere und Resolutionen. November 2014. *55<sup>e</sup> Congrès de l'USS des 23 et 24 octobre 2014. Textes d'orientation et résolutions. Novembre 2014.*
- 107 SGB-Verteilungsbericht. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz. Januar 2015, *avec résumé en français.*
- 108 Höhere Prämienverbilligungen gegen die Krankenkassen-Prämienlast. Eine Analyse der durchschnittlichen Prämienlast in der Schweiz und Vorschläge für den Ausbau der Prämienverbilligungen. Januar 2015, *avec résumé en français.*
- 109 Un projet européen disputé. Les débats de politique européenne des syndicats depuis les années 70. Mars 2015. *Existe-t-il une politique européenne des syndicats ?*
- 110 Vertrags- und Lohn-Verhandlungen 2014/15. *Négociations contractuelles et salariales 2014/15.* Mai 2015.
- 111 Fragwürdige Spar- und Steuerpolitik in den Kantonen. Eine ökonomische Analyse. Juni 2015. *Une politique cantonale d'austérité et fiscale contestable. Analyse économique. Août 2015*
- 112 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2014. Okt. 2015. *Évolution des effectifs des syndicats en 2014. Octobre 2015.*
- 113 Mehr Stellensuchende wegen Leistungsabbau bei den Sozialversicherungen. Dezember 2015. *Davantage de demandeurs et demandeuses d'emploi à cause du démantèlement des prestations des assurances sociales. Janvier 2016.*
- 114 Fragwürdige Spar- und Steuerpolitik in den Kantonen. Januar 2016. Eine ökonomische Analyse. *Une politique cantonale d'austérité et fiscale contestable. Analyse économique. Janvier 2016.*
- 115 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2015/2016. März 2016. *Négociations conventionnelles et salariales 2015/2016. Mars 2016*

Nachbestellte Einzelnummern kosten Fr. 4.- pro Exemplar; Umfangreiche Nummern sind teurer, Fr. 10.- (inkl. Porto).  
*Chaque commande supplémentaire coûte 4 francs l'exemplaire ; pour les numéros plus volumineux, 10 francs/ex. (frais de port inclus).*

**Bestelltalon:** Einsenden an SGB, z.H. Maria-Rosa d'Alessandris / Kathrin Kohler, Postfach, 3000 Bern 23, Fax 031 377 01 02 oder per e-mail: [info@sgb.ch](mailto:info@sgb.ch)

**Talon de commande :** à envoyer à l'USS, c/o Maria-Rosa d'Alessandris / Kathrin Kohler, c.p., 3000 Berne 23 ; télécopieur 031 377 01 02 ou par e-mail : [info@sgb.ch](mailto:info@sgb.ch)

Ich bestelle folgendes Dossier: Nr. / N° .....Anzahl Ex. / Nombre d'ex. \_\_\_\_\_  
 Je commande les Dossiers suivants : Nr. / N° .....Anzahl Ex. / Nombre d'ex. \_\_\_\_\_

Name, Vorname / Nom, prénom:.....

Strasse / Rue:.....

Ort / Localité:.....