



ENFIN RÉALISER L'ÉGALITÉ SALARIALE

Plan de mesures en faveur de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Depuis 1981, la Constitution fédérale prône l'égalité entre les femmes et les hommes dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. Depuis 1996, la loi sur l'égalité exige en outre que les femmes et les hommes aient droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Et pourtant, les femmes sont toujours sujettes à discrimination. L'égalité salariale est loin d'être réalisée.

- **Dans le secteur privé suisse, les femmes gagnent en moyenne 1'800 francs de moins par mois que les hommes.** Pour percevoir le même salaire annuel que leurs collègues masculins, les femmes devraient travailler jusqu'au 9 mars de l'année suivante. Cet écart n'a quasiment pas évolué depuis dix ans.
- **Sur ces 1'800 francs, 684 francs relèvent de la discrimination directe.** Les femmes touchent moins simplement parce que ce sont des femmes. Les différences de salaire ne s'expliquent ni par d'autres activités, ni par la branche économique, les qualifications ou les conditions d'embauche.
- **La part restante n'est pas non plus exempte de discrimination.** Il est plus difficile pour les femmes d'accéder à une position hiérarchique supérieure et à des postes bien rémunérés. Les branches typiquement féminines sont des branches à bas salaires. Enfin, les femmes ont moins de possibilités de suivre une formation qui entraînerait une hausse de leur salaire.

Les entreprises sont à l'origine de cette discrimination. Elles pressurisent les salaires des femmes et en retirent d'importants profits. On estime à 7,7 milliards de francs par an le manque à gagner qui va ainsi gonfler les poches des entreprises et de leurs propriétaires au lieu de revenir aux femmes pour leurs prestations. Cet enrichissement d'une minorité ne se fait pas qu'aux dépens des femmes; elle touche aussi les hommes, puisque c'est la globalité du budget du ménage qu'ils forment avec leur partenaire qui s'en trouve diminué. En outre, de par la discrimination de leurs collègues femmes, les salaires des employés hommes subissent également une pression.

Si les entreprises peuvent restreindre ainsi les salaires des femmes, c'est parce que celles-ci assument la majeure partie du travail – non rémunéré – au foyer et dans le cadre familial. Pour pouvoir combiner ce travail avec des activités rémunérées, elles n'ont souvent pas d'autre choix que d'accepter de bas salaires. A cela s'ajoute que le travail non payé des femmes les empêche de se consacrer autant que les hommes à leur profession et à leur carrière. Les entreprises recourent à ce prétexte pour leur verser des salaires inférieurs tout en compliquant la tâche des femmes qui visent des postes mieux rémunérés.

Les entreprises n'hésitent pas non plus à faire appel aux stéréotypes sexuels traditionnels. Aujourd'hui encore, le travail féminin est considéré comme étant de moindre valeur et l'on attribue arbitrairement aux femmes des qualités moins importantes que celles qui sont reconnues aux hommes. Aujourd'hui encore, les femmes qui expriment des exigences lors des négociations salariales se voient accorder moins que les hommes.

Le PS veut une économie pour toutes et tous, sans privilèges. Il faut en finir avec la discrimination salariale des femmes, qui profite à un petit nombre aux dépens d'une large majorité là où une économie d'avenir, une économie pour toutes et tous nécessite l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Les écarts salariaux montrent non seulement que l'égalité professionnelle n'est pas réalisée, mais aussi que les rapports de pouvoir dans les entreprises sont déséquilibrés à cause de la place accordée au capital, qui subordonne tout et tous à la maximisation du profit. Trente ans après, il est temps de concrétiser le mandat donné par la Constitution fédérale dans son article sur l'égalité.

Le PS exige:

- **La lutte contre la discrimination salariale au moyen de contrôles obligatoires**
- **Une répartition équitable entre travail rémunéré et non rémunéré**
- **Une représentation appropriée des deux sexes dans toutes les branches**
- **La hausse des salaires féminins**

I. Lutter contre la discrimination au moyen de contrôles obligatoires et de la transparence des salaires

Jusqu'à présent, seules des mesures volontaires appliquées par certaines entreprises ou les plaintes portées par des femmes directement concernées ont quelque peu tempéré la discrimination salariale. Cela ne suffit pas à la combattre dans son intégralité. Ce dont nous avons urgemment besoin, c'est de conférer à l'égalité salariale un caractère plus contraignant. Ainsi, les entreprises devraient vérifier régulièrement que leurs salaires sont dépourvus de discrimination et les divulguer clairement en interne.

Mesure 1 : obligation de procéder à des contrôles réguliers des salaires

Les entreprises doivent vérifier tous les 3 ans que leurs salaires sont exempts de discrimination, en utilisant pour ce faire une procédure standard. Les résultats des contrôles sont communiqués à tous les employé-e-s. Si une discrimination salariale est constatée, l'entreprise met au point, en collaboration avec les représentant-e-s du personnel, un plan de mesures obligatoire. Celui-ci est appliqué le plus rapidement possible et la discrimination levée. Via l'Autorité de contrôle pour l'égalité salariale (à mettre en place, cf. mesure 2), la Confédération propose aux entreprises des procédures standard et des conseils gratuits sur le contrôle de leur structure salariale.

Contrairement à la situation actuelle, où seules quelques rares entreprises exemplaires procèdent à des examens de leur système salarial, les contrôles obligatoires agrandissent le cercle des entreprises concernées. La divulgation des résultats et l'obligation d'établir un plan de mesures augmentent la pression sur les entreprises et les incitent à remédier aux éventuelles discriminations. La participation des employé-e-s vise à éviter que des adaptations de salaires soient effectuées en empiétant sur le niveau général des rémunérations. Enfin, les procédures de standard européen dont nous disposons déjà en Suisse aux niveaux des contrôles et des statistiques, permettent une surveillance sérieuse tout en limitant la charge administrative, tandis que le soutien de la Confédération assure aux entreprises que l'investissement demandé restera faible.

Mesure 2 : création d'une Autorité de contrôle indépendante pour l'égalité salariale

La Confédération crée une Autorité de contrôle nationale pour l'égalité salariale. Sa tâche est de veiller, avec la participation des partenaires sociaux, à ce que les entreprises respectent leur obligation de contrôler les salaires et prennent des mesures contre la discrimination salariale. A cette fin, l'Autorité de contrôle audite régulièrement les entreprises. Le cas échéant, elle prononce des sanctions:

- Au cours des dix premières années, l'Autorité de contrôle audite toutes les entreprises au moins une fois, d'office ou sur indication de personnes et de partenaires sociaux.
- Si des entreprises négligent leurs contrôles ou les mesures à prendre pour faire disparaître la discrimination salariale, l'Autorité de contrôle pour l'égalité salariale peut infliger des amendes et dispositions dissuasives.

L'Autorité de contrôle indépendante pour l'égalité salariale concrétise enfin le mandat donné par la Constitution fédérale dans son article sur l'égalité. Elle empêche les entreprises fautives de continuer à brandir le prétexte du «volontariat».

Mesure 3 : divulgation claire en interne

Les entreprises ont l'obligation d'instaurer, en interne, la transparence salariale. Les employé-e-s sont informé-e-s de tous les salaires versés au sein de l'entreprise et des données qui y ont trait, à savoir le sexe, la position hiérarchique, l'activité et le niveau de formation.

La plupart du temps, les employé-e-s ne savent pas combien gagnent leurs collègues. Il est ainsi moins facile de se rendre compte si, pour le même travail ou un travail équivalent, certains sont moins payés que d'autres. *A contrario*, si les salaires sont divulgués, la pression exercée sur l'entreprise pour qu'elle supprime les discriminations salariales est plus forte. Mieux encore : pour ne pas provoquer le départ de trop de ses employé-e-s, elle est tentée de mettre en place un système salarial équitable, ce qui profite à toutes et tous, femmes et hommes.

Mesure 4 : soutien aux personnes concernées

Les entreprises de plus de 50 personnes doivent instaurer une figure de médiation, dont la mission première est de soutenir dans leurs démarches les collaborateurs et collaboratrices victimes d'une discrimination salariale liée au sexe. Le médiateur ou la médiatrice apporte aussi son aide dans l'application des mesures visant à lutter contre l'écart salarial.

De plus, il est nécessaire de créer un droit d'action collective en cas de discriminations au sens de la LEG (discrimination salariale, à l'embauche, avancement des cursus...).

II. Exiger une répartition équitable entre travail rémunéré et non rémunéré

Comme les femmes travaillent largement plus que les hommes au foyer et dans le cadre familial, elles sont moins bien intégrées qu'eux à la vie professionnelle. Cela réduit leurs chances d'obtenir un bon salaire et de faire carrière, renforce les préjugés discriminatoires et tire leurs rémunérations à la baisse. L'égalité salariale nécessite donc une répartition plus équitable du travail rémunéré et non rémunéré entre femmes et hommes. Il faut également envisager des mesures pour renforcer de manière ciblée le secteur des soins.

Mesure 5 : redistribution des richesses au bénéfice du travail de *care*

Aujourd'hui, nous sommes confrontés à une situation historiquement inédite. La prise en charge et le soin aux proches, dit travail de *care*, gagne en importance, sur le plan économique aussi, mais il ne se prête pas aux mesures de rationalisation de l'industrie, des banques et des assurances ou du secteur informatique (mesures qui, de plus en plus, touchent à leurs limites). Les activités de soins et de prise en charge, rémunérées ou non, sont encore aujourd'hui principalement du ressort des femmes. Ainsi, la proportion de femmes est de plus de 80% dans ces métiers. Dans le secteur privé, ces métiers se caractérisent également par des salaires bas à très bas. La sous-enchère salariale et les mauvaises conditions de travail sont le seul moyen de rendre le secteur de la prise en charge et des soins à autrui « intéressant » sur le plan commercial. Dans ce contexte, un renforcement massif des investissements publics et à but non lucratif dans le domaine du *care* s'impose, c'est-à-dire qu'il faut aller dans le sens exactement inverse des mesures de privatisation et de rationalisation, qui poussent les salariés à l'AI ou à l'aide sociale. Les moyens qui font cruellement défaut (notamment pour les augmentations des salaires) doivent être financés de manière ciblée par la redistribution d'impôts sur les profits des entreprises, les revenus élevés et les grandes fortunes. La politique bourgeoise, obnubilée par les secteurs « à forte valeur ajoutée », s'impose au détriment de la santé et du social. Ceux qui, aujourd'hui, engrangent d'importants bénéfices et primes le font sur le dos des femmes qui, pour un salaire très bas, assurent le travail de *care* dont chacune et chacun d'entre nous est tributaire dans sa vie. La redistribution des richesses au bénéfice de ce secteur est un pas vers davantage de justice et d'égalité salariale.

Mesure 6 : plus de crèches à des prix abordables et d'écoles à horaire continu gratuites

Dans toute la Suisse, il faut davantage de crèches à des prix abordables pour toutes les familles et d'écoles à horaire continu gratuites. La Confédération, les cantons et les communes doivent veiller à la constitution du cadre légal nécessaire et prévoir suffisamment de ressources pour garantir des places gratuites en crèche et à l'école, dans tout le pays et pour tous les enfants.

L'accueil extrafamilial des enfants bénéficie surtout aux femmes : elles peuvent consacrer moins de temps à la garde de leurs enfants et prendre une part plus active à la vie professionnelle. A leur tour, les salaires féminins s'en trouvent directement poussés vers le haut. Parallèlement, il en résulte aussi une répartition plus équitable du travail au foyer. Si les femmes exerçant un métier devenaient une norme encore plus fréquente et contribuait ainsi davantage aux revenus du ménage, il en découlerait une nouvelle donne des activités au foyer et dans le cadre familial. De même, si les hommes assumaient plus d'activités familiales et au foyer, les écarts dans les chances d'obtenir un bon salaire et de faire carrière ainsi que les préjugés discriminatoires envers les femmes s'atténueraient. Et les différences de salaires s'amenuiseraient.

Pourtant, plus de crèches et d'écoles pour tous ne suffisent pas:

- Premièrement, les coûts des crèches doivent être acceptables pour toutes et tous. Selon l'OCDE¹, plus les coûts sont bas dans un pays, plus les femmes y exercent un métier. Or, la Suisse présente les coûts les plus élevés de tous les pays occidentaux, en raison des lacunes au niveau du financement public. Celui-ci doit être intensifié. Partout, les crèches doivent devenir un véritable service public.
- Deuxièmement, l'offre de crèches destinée aux parents ayant des horaires de travail et des trajets longs doit être renforcée. Les vies de famille et professionnelle peuvent ainsi plus aisément être combinées, même pour les employé-e-s à horaires spéciaux, notamment dans des branches typiquement féminines, telles que la vente ou les soins.
- Troisièmement, des revenus supplémentaires plus élevés conduisent souvent à d'importantes réductions des subventions pour crèche. Les femmes renoncent donc à une vie professionnelle, faisant ainsi le jeu des écarts salariaux. Le plafond pour l'obtention de subventions doit être réhaussé. Celles-ci doivent présenter une dégression moindre et être mieux adaptées au système d'imposition.
- Quatrièmement, les entreprises doivent participer à l'effort public de financement des places de crèche. Dans un contexte budgétaire serré et de réforme de l'imposition des entreprises, l'augmentation de l'offre s'avère souvent difficile, voire impossible,

¹ OCDE (2012): Closing the Gender Gap: Act Now, OECD Publishing. 163, 211.

surtout dans les cantons où les crèches sont financées par les communes. Une contribution proportionnelle au nombre d'employé-e-s doit donc être instaurée. En plus, les crèches d'entreprises doivent réserver un certain nombre de places aux habitant-e-s.

Mesure 7 : congé parental rémunéré

À la naissance d'un enfant, chaque parent a droit à un congé parental de 20 semaines rémunéré à hauteur de 80% du salaire assuré. Le congé parental d'un parent ne peut être reporté sur l'autre parent. Il peut être pris à temps partiel, ce qui prolonge la durée du droit.

Le fait que le congé parental rémunéré soit de la même durée pour les pères et pour les mères, les hommes comme les femmes peuvent interrompre leur activité pour s'occuper de leur enfant tout en étant assurés en termes financiers. Dès le départ, les pères passent plus de temps avec leur enfant et sont de ce fait plus disposés à prendre des responsabilités à long terme dans sa prise en charge. Les plus grandes responsabilités assumées par les pères et la possibilité de prendre le congé parental à temps partiel permettent aux mères de réduire leur temps d'absence au travail.

Globalement, le congé parental rémunéré affaiblit les présomptions des employeurs selon lesquelles seules les mères réduisent leur temps de travail après une naissance, contrebalançant ainsi les pratiques discriminatoires que subissent les jeunes femmes lors des embauches, des promotions et en matière de rémunération.

Mesure 8 : temps de travail moins long

Pour réaliser l'égalité salariale, les partenaires sociaux doivent négocier une baisse du temps de travail hebdomadaire adaptée à chaque branche au même salaire. Tout le monde aurait ainsi plus de temps pour mieux vivre. La vie de famille et la vie professionnelle pourraient plus aisément être combinées. Les hommes pourraient investir plus de temps dans les activités au foyer et familiales tandis que les femmes pourraient se consacrer davantage à leur métier. La baisse du temps de travail favorise un rééquilibrage entre travail rémunéré et non rémunéré, et donc l'égalité salariale.

III. Instaurer une représentation appropriée des deux sexes à tous les niveaux

À qualifications égales, les femmes obtiennent moins de postes de cadres et se voient confier des tâches moins exigeantes que les hommes. Cette discrimination quotidienne à l'emploi entraîne l'inégalité des salaires. De plus, les femmes sont moins présentes dans les professions et branches à salaires élevés. L'égalité salariale implique donc une

représentation équilibrée des femmes, à tous les niveaux, dans toutes les professions et dans toutes les branches.

Mesure 9 : quotas dans les directions et les conseils d'administration

Dans les entreprises privées de plus de 250 employé-e-s, un minimum de 40% des membres de la direction opérationnelle et du Conseil d'administration doivent être du sexe le moins représenté jusqu'en 2020. Les entreprises ont l'obligation de publier la composition de leur direction et de leur Conseil d'administration, soit dans leur rapport annuel, soit dans un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Grâce aux quotas, les femmes sont plus nombreuses dans les directions. Les quotas engagent aussi les entreprises à promouvoir suffisamment de femmes à des postes de cadres moyens pour que la relève soit assurée. On constate enfin que des instances dirigeantes équilibrées veillent davantage à une représentation appropriée des femmes à tous les niveaux, plutôt qu'à un encadrement exclusivement masculin.

Mesure 10 : promotion de l'égalité des sexes dans le service public

Dans les services et les entreprises de droit public, le sexe le moins représenté doit être encouragé de manière ciblée et à tous les niveaux. D'ici à 2020 un quota minimum obligatoire de 40% est fixé pour tous les échelons hiérarchiques. Les quotas inférieurs ne sont admis que provisoirement, dans les cas où le sexe le moins représenté constitue moins de 20% de tous les employé-e-s et à la condition que des mesures contraignantes soient mises en place pour augmenter la proportion d'employé-e-s du sexe le moins représenté.

Par leur pratique de promotion de l'égalité des sexes et d'introduction de quotas, les autorités donnent l'exemple. Elles luttent spécifiquement contre la discrimination à l'emploi dans les services et les entreprises de droit public.

Mesure 11 : Développer la participation dans l'entreprise

La répartition des bénéfices et des salaires est l'apanage d'un petit groupe de hauts cadres et de conseillers administratifs qui représentent principalement les intérêts du capital et ne reculent devant rien pour maximiser les profits. Mais l'égalité des salaires et des sexes est en premier lieu une revendication des salariés et de la société. Ainsi, les études montrent que la démocratisation de la gestion d'entreprise se traduit par une plus grande égalité des salaires, et que dans les entreprises où les salariés participent à la prise de décision, les femmes sont clairement plus représentées dans les conseils d'administration. C'est pourquoi il n'est pas seulement nécessaire de féminiser et de diversifier l'échelon des cadres, mais également d'accorder aux salariés des droits de participation substantiels à la prise de décision.

Mesure 12 : formation et orientation professionnelle sans stéréotypes de genre

Le système éducatif suisse – de la crèche à l'école supérieure – doit apprendre aux enfants, dès le plus jeune âge, à remettre en question les conceptions dominantes en matière de rôles respectifs des femmes et des hommes. Pour ce faire, les programmes scolaires et le matériel pédagogique doivent être neutres quant au genre, le personnel enseignant doit être sensibilisé aux questions liées au sexe et la répartition entre enseignants femmes et hommes doit être appropriée à tous les niveaux. Il convient en outre de présenter aux enfants et aux jeunes des formations et des métiers indifférents aux différences de genres, ce qui implique de la part du service public une intensification des campagnes d'information mettant expressément en avant le sexe le moins représenté.

Les conceptions en matière de rôles respectifs des femmes et des hommes se forgent très tôt. Or, les enfants et les jeunes ont justement du mal à les remettre en doute, la dictature du conformisme étant trop forte. Beaucoup optant pour l'apprentissage, ils choisissent très tôt leur orientation professionnelle, souvent selon des critères stéréotypés du point de vue du sexe. Les jeunes filles optent généralement pour des métiers féminins moins bien rémunérés, dans lesquels ne se fourvoie quasiment aucun garçon. Le système éducatif doit absolument – bien plus qu'aujourd'hui – rompre avec les stéréotypes sexuels traditionnels. Les jeunes doivent être particulièrement renseignés sur les professions indifférentes aux différences de genres. C'est la seule façon de contrer l'influence du genre lors du choix par les jeunes de leur formation et de leur métier, car c'est ce qui se cache derrière les écarts salariaux.

Il est également important que les étudiant-e-s des Universités suisses, des Hautes écoles et des écoles professionnelles soient outillées en matière d'égalité salariale. Dans cet esprit, le Parti socialiste suisse demande l'introduction des cours traitant de cette thématique dans toutes les formations tertiaires concernées.

Mesure 13 : augmentation générale des salaires des femmes

Les salaires des femmes doivent augmenter. C'est la condition *sine qua non* à une égalité salariale profitable à tous les employé-e-s. Pour ce faire, il faut cependant que la pression exercée sur les salaires des femmes diminue. Si elle augmente encore, ce sera l'échec. La Confédération et les cantons facilitent la signature de conventions collectives de travail (CCT) avec salaires minimaux. Les employé-e-s protégé-e-s par des CCT sont ainsi plus nombreux. Les CCT permettent d'augmenter les salaires et de les répartir plus équitablement, entre les femmes et les hommes notamment. Actuellement, seule la moitié des employé-e-s est protégée par une CCT en Suisse. Les lacunes sont encore nombreuses, particulièrement dans les branches à bas salaires, dans lesquelles travaillent beaucoup de femmes. Le développement de CCT avec salaires minimaux pourrait les combler : un pas de plus en direction de l'égalité salariale.