



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

Action Unia Egalité salariale maintenant !

Remise de la réponse à la consultation fédérale et des signatures de l'appel au Conseil fédéral
Berne, le 2 mars 2016

Egalité salariale : pas de demi-mesures !

Corinne Schärer, membre du comité directeur d'Unia

L'égalité salariale est une cause qui mobilise les femmes dans le monde professionnel. Depuis 1981, en fait depuis 35 ans (!), le droit à «un salaire égal pour un travail de valeur égale» figure dans la Constitution fédérale. Or, jusqu'ici, cette exigence ne s'est jamais concrétisée. En moyenne, les femmes continuent à gagner 15,1% de moins que les hommes. Autrement dit, il manque chaque mois plusieurs centaines de francs dans leur portemonnaie. C'est beaucoup. En outre, cette grave injustice matérielle perpétue le stéréotype voulant que le travail accompli par les femmes n'a pas la même valeur que celui des hommes.

Beaucoup de jeunes femmes ne subissent plus de discrimination majeure dans leur formation. Il s'agit d'un réel progrès. Le réveil est d'autant plus brutal, le jour où elles obtiennent leur premier emploi et découvrent qu'elles gagnent jusqu'à un tiers de moins que leurs collègues masculins. En outre, mieux elles sont formées, plus l'écart se creuse. C'est un vrai scandale.

Une conception des rôles très traditionnelle

On me demande régulièrement quelle en est la cause. La principale raison, et je suis convaincue de ce que j'avance, est due à la conception traditionnelle des rôles ancrée dans les esprits. Même au 21^e siècle, les responsables hiérarchiques et les services du personnel n'estiment pas à sa juste valeur le travail des femmes. Ils partent de l'idée qu'elles ne perçoivent pas le salaire principal, mais un salaire d'appoint. A leurs yeux, les femmes sont des mères potentielles. Et dans cette conception traditionnelle, les mères quittent l'entreprise après la naissance de leur enfant, ou alors elles retravaillent à temps partiel et ne sont donc plus pleinement présentes. Par conséquent, leur travail ne compte pas autant que celui des hommes, même si ces derniers sont pères. Cette répartition des rôles exaspère à juste titre les femmes, les plus jeunes notamment. Il s'agit ici de prendre en compte la prestation fournie, et non le rôle de mère potentielle. Un travail de valeur égale donne droit à un salaire égal, ce principe figure dans la Constitution fédérale, et depuis 1996 dans la loi sur l'égalité.

Des contrôles assortis à des sanctions sont nécessaires

20 ans de loi sur l'égalité l'ont confirmé: la loi a beau partir d'un sentiment de justice, cela ne suffit pas. Elle comporte de graves lacunes, qu'il faut désormais combler. 20 années d'un régime basé sur la bonne volonté des entreprises démontrent qu'elles n'assument pas leurs responsabilités. L'heure est donc venue d'obliger les employeurs à analyser régulièrement leurs salaires et, le cas échéant, de prendre des dispositions pour adapter leurs rémunérations féminines. S'ils ne le font pas, des amendes significatives devraient être prévues, ainsi que des actions en justice si nécessaire.

Les opposants aux contrôles de salaires et de la transparence salariale nous accusent de vouloir introduire une «police des salaires». C'est ridicule. Le non-respect de n'importe quelle disposition légale doit être sanctionné. A ce titre, l'automobiliste qui grille un feu rouge doit s'acquitter d'une amende salée. C'est absolument normal dans notre Etat de droit et il doit en aller de même pour l'égalité salariale. Quiconque ne respecte pas la loi en versant des salaires inférieurs aux femmes doit être amendé. A cet effet, il faut prévoir des contrôles réguliers.

La loi va dans le bon sens, mais reste insuffisante !

Le Conseil fédéral a compris qu'il faut modifier la loi et propose une révision. La conseillère fédérale Simonetta Sommaruga a pris les choses en main. Aujourd'hui, le Conseil fédéral propose que les entreprises soient tenues d'effectuer tous les quatre ans une analyse interne de leurs salaires, et qu'un organe de contrôle externe en vérifie la correcte exécution. C'est déjà bien, mais le Conseil fédéral s'arrête à mi-chemin: il n'exige pas que le résultat de l'analyse des salaires soit rendu public dans l'entreprise. Autrement dit, les femmes ignorent ce qu'il en est. Le Conseil fédéral n'exige pas non plus que les salaires soient adaptés en cas de constat de discrimination. C'est donc insuffisant ! Comme la procédure de consultation s'achève dans deux jours, nous avons décidé de nous réunir sur la Place fédérale. Car nous n'aimons pas faire les choses à moitié. Nous invitons donc le Conseil fédéral à réexaminer en détail le projet, pour soumettre au Parlement une proposition digne de ce nom et capable enfin de concrétiser l'égalité des salaires.

Unia a lancé via Facebook au début de décembre, le jour de l'ouverture de la procédure de consultation, un film sur l'égalité salariale, ainsi qu'un appel au Conseil fédéral muni de signatures. Le film a rencontré un écho supérieur aux attentes, obtenant à ce jour 135'000 vues en français et 151'000 en allemand. Nous remettons aujourd'hui au Conseil fédéral notre réponse à sa procédure de consultation accompagnée des signatures collectées, au nom d'Unia et de toutes les personnes qui ont signé l'appel, montrant par là qu'elles attendent davantage de courage et de détermination de la part du Conseil fédéral.

Nous remercions d'ores et déjà le Conseil de fédéral de s'engager en vue de réaliser enfin l'égalité salariale. Car il est grand temps!

Par conséquent, pas de demi-mesures et une parfaite égalité des salaires maintenant !