

## CONFÉRENCE DE PRESSE DU 4 MARS 2010

---

Franziska Teuscher, coprésidente de la Commission féminine de l'USS, conseillère nationale

### **Salaires des femmes et des hommes : avec fair-play !**

La loi sur l'égalité entre femmes et hommes laisse aux femmes concernées, respectivement à leurs représentant(e)s, le soin de faire valoir leur droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale. Beaucoup de femmes et de groupes professionnels l'ont déjà fait devant des tribunaux ou des offices de conciliation ; cela, avec le soutien de syndicats, d'associations professionnelles, etc. Mais c'est là une voie, réactive, très difficile à emprunter, car elle suppose que l'on ait du souffle. Il est donc clair que, vu la persistance des inégalités de salaire, elle ne soit pas la seule.

Si les choses doivent aller plus vite – et il le faut –, alors c'est aux entreprises d'agir. Elles doivent en effet s'attaquer aux discriminations salariales en leur sein. Ainsi, il leur appartient de

- contrôler leurs salaires et structures salariales,
- éliminer toute forme de discrimination salariale en raison du sexe,
- rendre les salaires transparents et les adapter.

Des aides sont à leur disposition. Toutes les entreprises sont avant tout invitées à rejoindre le « Dialogue sur l'égalité des salaires ». Ensuite, en appliquant l'instrument de contrôle Logib, d'un usage aisé, et en recourant aux données que la plupart d'entre elles doivent de toute façon collecter pour l'Enquête suisse sur la structure des salaires de l'Office fédéral de la statistique, il leur est possible de constater s'il existe des discriminations salariales chez elles. Procéder à un tel contrôle n'est donc pas sorcier et ne représente pas une tracasserie qui prendrait beaucoup de temps. Dans une (éventuelle) deuxième étape, afin d'instaurer des systèmes de salaires transparents et neutres quant au sexe, il s'agira pour elles d'appliquer les règles du fair-play<sup>1</sup>. Ce qui suppose notamment que toutes les composantes salariales et, donc, les montants correspondants soient mis à plat séparément. Sinon, impossible d'apprécier objectivement la fixation des salaires.

La Loi sur l'égalité stipule clairement que les travailleurs et travailleuses ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale ; cela, indépendamment du sexe.

La création de systèmes de rémunération et leur application ne sont pas l'affaire « privée » des entreprises. Trop souvent en effet,

---

<sup>1</sup> « Fair-play salarial pour les femmes et les hommes – Fixer les salaires dans l'entreprise – un outil pour syndicalistes et représentations de travailleuses et travailleurs », USS, 2009.

- les salaires sont fixés « à vue de nez » par les entreprises !
- les travailleurs et travailleuses ne savent pas comment leur salaire est fixé !
- les critères appliqués pour la fixation des salaires ne sont pas les mêmes pour divers groupes de collaborateurs et collaboratrices !
- certains salaires ne sont pas équitables !

La plupart des entreprises sont persuadées que les discriminations salariales ne sont pas un problème chez elles. Mais il ne suffit pas d'en être persuadé. Encore faut-il le prouver ! Nous exigeons qu'il y ait du fair-play ici, à savoir, concrètement :

- que les entreprises rejoignent le « Dialogue sur l'égalité des salaires » et vérifient leurs salaires à l'aide de l'instrument d'autocontrôle Logib ;
- que des systèmes de salaires transparents et respectueux de l'égalité des sexes soient appliqués.

La question des salaires est presque pour tous les salarié(e)s – hommes ou femmes – d'une importance cruciale. Pouvoir vivre décemment et être socialement assuré, cela dépend à un haut degré du salaire touché. C'est pourquoi, les discriminations salariales n'ont pas lieu d'exister.