

## Dispositions conventionnelles favorisant l'égalité de salaire

*Les conventions collectives de travail (CCT) peuvent receler toute une panoplie de mesures propres à concrétiser l'égalité de salaire entre femmes et hommes. L'insertion de barèmes salariaux transparents et différenciés dans une CCT est un outil important dans cette direction. D'autres mesures prévues par les CCT peuvent, parallèlement, instituer des normes favorisant l'égalité de salaire.*

### Liste de contrôle des principales dispositions

- **Règle de base** : Fixer comme but explicite l'égalité en droits des hommes et des femmes ainsi que l'égalité de salaire entre eux pour un travail égal ou de valeur égale, et garantir que les femmes auront accès à tous les domaines professionnels et à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise.
- **Protection** : Soumettre tous les salarié-e-s à la CCT, en particulier les collaboratrices à temps partiel, les auxiliaires, le personnel payé à l'heure, les travailleuses à domicile, et pour tous les domaines, soit la rémunération, le paiement du travail supplémentaire et des prestations extraordinaires, la formation continue, la promotion, etc.
- **Prévoir des organes de contrôle** : Instituer une commission de l'égalité, composée paritairement (employeur – employé-e-s), où siègera un nombre de femmes correspondant au minimum à leur importance numérique dans la branche, et dotée d'un pouvoir de contrôle.
- **Définition des instruments de contrôle** : Contrôler le système de rémunération et les instruments servant à l'évaluation du personnel ; réaliser des enquêtes et relevés statistiques périodiques pour contrôler les salaires des hommes et des femmes et leur évolution.
- **Prévoir des délais** : Fixer comme objectif une date limite pour réduire les écarts salariaux discriminatoires dans la branche ou l'entreprise.
- **Sanctions** : Si l'objectif n'est pas atteint, prévoir des mesures d'amélioration ainsi que des sanctions (p. ex. peines conventionnelles).
- **Mesures d'encouragement** : Créer un fonds pour l'égalité géré paritairement et administré par la commission de l'égalité afin de financer des mesures d'encouragement spécifiques.
- **Délégations de négociation** : Faire en sorte que les délégations chargées de négocier et d'exécuter les CCT disposent du savoir requis en matière d'égalité et comptent un pourcentage fixe de femmes, tant du côté de la représentation des salarié-e-s que de celle des employeurs.
- **Salaires minimaux** : Chaque CCT doit comporter des salaires minimaux échelonnés de manière transparente selon les fonctions et les qualifications. Ces salaires minimaux ne doivent pas être inférieurs de plus de 10% aux salaires moyens en usage dans la branche (valeur de référence).

### Promouvoir la transparence des salaires

La réalisation de la transparence des salaires est un grand pas vers l'égalité des salaires. Les systèmes de rémunération en place devraient être vérifiés sur le fond (voir également les chapitres 'Systèmes de rémunération non discriminatoires' ou 'Analyses statistiques des salaires') et, le cas échéant, améliorés. Quand il n'existe pas de barème de salaires, il faut en introduire un (voir 'Procédures d'évaluation du travail').

La divulgation des fiches de paie serait la solution idéale. Tant que c'est impossible, une commission composée paritairement doit avoir accès régulièrement aux fiches de salaire et pouvoir les analyser sous l'angle du sexe.

Il importe de contrôler périodiquement les salaires, afin d'empêcher les discriminations déguisées. Selon plusieurs études, les augmentations salariales individuelles et les salaires

au mérite seraient les pires ennemis de l'égalité de salaire. Il est conseillé de demander une évaluation régulière des procédures de qualification du personnel et des augmentations salariales. Les différences imputables au sexe peuvent ainsi être analysées. Les salarié-e-s et les syndicats doivent pouvoir prendre connaissance des résultats.

Les négociations salariales qui ont lieu à intervalles réguliers (généralement tous les ans) peuvent avoir des effets variables sur les différentes classes de traitement. Le risque de discrimination est particulièrement grand lorsque la majorité des femmes exécute des tâches rassemblées dans la même classe de traitement. Une augmentation de salaire accordée en pour-cent creuse l'écart absolu entre les diverses classes de traitement. Une augmentation sous forme de montant fixe en francs bénéficie principalement aux bas salaires, catégorie formée de femmes pour l'essentiel. Une combinaison d'augmentation en pour-cent et d'augmentation sous forme de montant fixe a un effet variable suivant le mode de combinaison et l'ampleur de l'augmentation. Dans chaque cas particulier, il convient de vérifier exactement quelles répercussions a tel ou tel résultat négocié sur chaque classe de salaire, et si des répercussions différenciées sont imputables au sexe.

### **Règles pour CCT contenant des dispositions spécifiques sur les salaires**

Pour les systèmes de rémunération faisant partie des CCT, les recommandations applicables figurent sous 'Systèmes de rémunération non discriminatoires'. Toutefois, pour contrôler et/ou vérifier un barème de salaires, il faudrait faire appel à un spécialiste du syndicat possédant des connaissances en matière d'égalité des droits. Dans de nombreuses entreprises, les discriminations patentes ont en effet été éliminées, mais la détection des discriminations indirectes et déguisées exige de vastes connaissances techniques et professionnelles.

En bref, les points principaux :

- Un système de rémunération doit appliquer les mêmes critères à toutes les classes de salaire (classes de traitement, échelons de salaire...) ; le critère « responsabilité » ne peut être seulement l'affaire du chef, pour prendre cet exemple.
- Pour toutes les fonctions ou classes de traitement, des salaires minimaux doivent être négociés et définis.
- Il ne faudrait pas appliquer de systèmes différents à des domaines (p. ex. la production et l'administration) ou des niveaux hiérarchiques (personnel – encadrement) distincts.
- Le système de rémunération et les critères utilisés doivent correspondre aux exigences et aux contraintes de toutes les tâches (la contrainte physique ne doit par exemple pas seulement comprendre l'effort purement musculaire, mais aussi la charge pour les yeux, la pénibilité de la station debout ou de la position assise).
- Le système doit pouvoir être vérifié et s'avérer compréhensible, et il doit être accessible aux salarié-e-s et à leurs syndicats.

### **« Controlling » en matière d'égalité et de l'égalité de salaire**

La notion de « controlling » n'est pas synonyme de contrôle, le terme implique la planification, la définition d'objectifs et la maîtrise du processus. Le « controlling » en matière d'égalité est un outil de gestion dans lequel la promotion et la concrétisation de l'égalité sont intégrées dans la planification et la stratégie générales de l'entreprise. Ce ne sont plus seulement les responsables du personnel ou les préposées à l'égalité qui sont concernés, mais tous les cadres dirigeants sont associés à la manœuvre et aux responsabilités.

Au terme d'une première phase consacrée à analyser la situation ici et maintenant, des objectifs génériques sont fixés pour une période de deux à cinq ans. Ces objectifs génériques peuvent avoir trait à des questions différentes : accroissement de la proportion de femmes parmi les cadres, réduction de l'écart entre salaires masculins et salaires

féminins, etc. À partir de là, des objectifs annuels concrets sont définis (exemple : « L'écart salarial entre femmes et hommes est réduit de 20% par an »), ainsi que des mesures, grâce auxquelles ces objectifs doivent être atteints (exemple : la redistribution des bonus versés aux cadres en faveur du personnel féminin).

Une ou deux fois par année, chaque département de l'entreprise se demande jusqu'à quel point les objectifs fixés ont été atteints. Ces résultats sont placés sous le signe de la transparence et peuvent faire l'objet de comparaisons. Des mesures complémentaires sont prises - si besoin est - pour atteindre les objectifs.

De cette manière, il est possible de mettre en œuvre l'égalité de salaire dans une entreprise à côté d'autres améliorations touchant à l'égalité. En l'occurrence, la volonté politique de la haute direction de l'entreprise et la mise en œuvre du « controlling » à l'aide de règlements impératifs sont fondamentales. Pour garantir la stricte application des règlements, l'idéal est d'adopter un « controlling » en matière d'égalité de salaire après l'avoir négocié dans le cadre de la CCT. Et même si les bases du « controlling » en matière d'égalité supposent d'en faire assumer la responsabilité à la direction de l'entreprise, la collaboration entre partenaires sociaux est très importante pour énoncer les objectifs et arrêter les mesures.

Notre conseil : Une analyse de CCT – de plusieurs branches – sous l'angle de l'égalité et des pistes de lecture ont été publiées dans le *Dossier 15* de l'USS, « Verankerte Gleichstellung? » (en allemand, avec un résumé en français). À commander à l'adresse [info@uss.ch](mailto:info@uss.ch).

Un projet pilote concernant le « controlling » en matière d'égalité, réalisé entre partenaires sociaux ( 2 syndicats et 7 entreprises), a été mené à bien entre 2001 et 2004. Pour plus d'informations [www.gleichstellungscontrolling.org](http://www.gleichstellungscontrolling.org).