



SGB Schweizerischer
Gewerkschaftsbund
USS Union syndicale
suisse
USS Unione sindacale
svizzera

Adresse Monbijoustrasse 61, 3007 Berne
Correspondance case postale, 3000 Berne 23
Téléphone 031 377 01 01
Télécopieur 031 377 01 02
Courriel info@sgb.ch
Internet www.uss.ch
CCP 30-2526-3

Les femmes méritent mieux

Le projet de l'USS « Fair-p(l)ay » :
des stratégies syndicales contre l'inégalité salariale
entre hommes et femmes

Bilan et perspectives d'action

Dossier 28

Christina Aebischer

Berne, juin 2004

Sommaire

Préface	5
Résumé	7
1. Introduction	9
2. Données, législations et instruments d'analyse : une brève présentation	11
2.1 Données statistiques	11
2.2 L'égalité salariale dans la LEg	14
2.3 Instruments pour l'analyse de la valeur égale	16
3. Analyse de la situation sur le plan de la pratique	19
3.1 Les conditions-cadres	19
3.2 L'inégalité salariale dans la pratique	22
4. Du thème à la réalisation : les stratégies syndicales	29
4.1 Les salaires des femmes, objet des négociations salariales annuelles	29
4.2 Les conditions-cadres des CCT	30
4.3 La campagne « Pas de salaire au-dessous de 3000 francs ! »	31
4.4 Les moyens de pression syndicaux	32
4.5 Les instruments juridiques	33
4.6 La transparence salariale dans les entreprises	35
4.7 La reconnaissance des qualifications acquises sur le tas	36
4.8 Les mesures de formation et de sensibilisation interne	37
5. Exemples d'expériences à l'étranger	39
5.1 L'analyse obligatoire des données salariales de l'entreprise en Suède et au Canada	39
5.2 En Belgique, de puissants inspectorats du travail	39
5.3 Les listes de contrôle des partenaires sociaux aux Pays-Bas	40
5.4 La boîte à outils de l'UE sur Internet	40
5.5 La formation de coalitions et son efficacité dans l'opinion au Canada, aux USA et en Australie	41
5.6 Les conventions collectives passées au crible en Autriche	41
6. Mesures et perspectives d'action	43
6.1 Entre les partenaires sociaux	43
6.2 Au niveau de la branche et de l'entreprise	44
6.3 Dans les fédérations	45
6.4 Au niveau législatif et parlementaire	47
6.5 Amener les travailleuses à agir	48
7. Résumé	49
8. Annexe	51
8.1 Abréviations	51
8.2 Tableau : différences dans les salaires médians	52
8.3 Congrès de l'USS 2002 : revendications relevant de la politique d'égalité dans le droit du travail	53
8.4 Expertes et experts	55
8.5 Bibliographie	56
8.6 Sites web	63

Préface

Le Congrès de l'USS de 2002 a décidé de développer le projet « Fair-p(l)ay – Égalité des salaires », qui doit représenter une contribution concrète à l'application du principe « salaire égal pour un travail de valeur égale » .

Le projet, soutenu financièrement par le Bureau fédéral pour l'égalité entre femmes et hommes, comporte trois étapes. Ce rapport constitue la première d'entre elles : il doit établir quelles sont les stratégies et les mesures possibles et/ou déjà engagées que les syndicats peuvent appliquer pour atteindre l'égalité salariale entre femmes et hommes.

Les informations nécessaires à la rédaction de ce rapport ont été recueillies lors d'entretiens avec les représentant(e)s de différentes fédérations de l'USS, au cours desquels il a été fait état non seulement des stratégies possibles, mais aussi des obstacles actuels et spécifiques aux diverses branches. Les expériences réalisées en dehors de nos frontières ont été analysées surtout au travers des études qui leur ont été consacrées. La préoccupation principale de ce rapport est ici de présenter les multiples expériences déjà faites, afin qu'elles permettent de nouveaux pas concrets.

La deuxième étape doit servir à un échange approfondi et à la concrétisation : une journée d'étude nationale, rassemblant participant(e)s des syndicats et représentant(e)s des sciences appliquées, devrait débattre des possibilités et des limites des différentes stratégies, en les évaluant. La troisième étape concernera le transfert de ces résultats dans les syndicats de branche et devra déboucher sur l'application concrète de mesures prometteuses.

Faisons une brève synthèse de ce rapport : théoriquement, presque plus personne ne s'oppose au principe du salaire égal pour un travail de valeur égale ; mais en pratique, la dynamique d'application fait défaut. Certes, beaucoup a déjà été fait, mais la différence salariale entre les femmes et les hommes stagne, et il reste encore beaucoup à faire ! Le dernier chapitre en particulier, consacré aux perspectives d'action, montre qu'il existe une palette complète de mesures envisageables, qui ne sont de loin pas toutes des innovations du dernier cri. Les syndicats sont donc d'autant plus mis en demeure d'instaurer les conditions nécessaires pour que la discrimination salariale ne soit non seulement plus tolérée verbalement, mais aussi combattue par des actions concrètes et massivement réduite.

Je voudrais très cordialement remercier les représentant(e)s des fédérations qui ont prêté leur concours, en tant qu'expert(e)s, à la rédactrice de ce rapport et lui ont relaté leurs expériences pratiques. J'aimerais également remercier tout aussi cordialement Christina Aebischer qui, comme collaboratrice scientifique du projet « Fair-p(l)ay », a contribué de manière déterminante à la réalisation de ce rapport.

Natalie Imboden, secrétaire centrale de l'USS

Berne, avril 2004

Résumé

Situation statistique initiale

L'inégalité salariale entre les femmes et les hommes en Suisse n'a que peu varié ces dernières années et se maintient obstinément aux environs de 20 pour cent. Concrètement, cela signifie que dans ce pays, une travailleuse gagne 14'500 francs de moins par année qu'un travailleur. Sans de nouvelles mesures, radicales, il faudra compter encore 68 ans au moins pour que disparaisse cette différence de rétribution entre les femmes et les hommes.

Situation juridique

La Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes interdit depuis le 1^{er} juillet 1996 à l'employeur de discriminer une personne en raison du sexe. Pour faire appliquer ce droit, il existe la possibilité de porter plainte, aussi bien pour la personne directement concernée que pour les associations et organisations (action des associations ou action des organisations). Selon les réglementations cantonales, la plainte passe par un office de conciliation ou aboutit directement devant les tribunaux. Bien que la procédure soit facilitée, la voie juridique est toujours aussi rocailleuse ; il y a en particulier peu de plaintes dans le secteur privé. Comme la Loi sur l'égalité (LEg) est une loi encore jeune, de nombreuses plaintes finissent devant le Tribunal fédéral, dont la jurisprudence, sans grande cohérence, a aggravé la confusion et renforcé les réticences à appliquer l'égalité des salaires.

À cause de la dispersion cantonale de la jurisprudence, il n'existe pas d'évaluation quantitative, au niveau national, des plaintes en matière de salaires traitées par les offices de conciliation ou les tribunaux. Dans le cadre de l'évaluation en cours de la LEg auprès du Département fédéral de justice et police (DFJP), ces chiffres seront disponibles pour la première fois en 2006. Les données actuellement recensées par différentes sources indiquent toutefois qu'il n'y a pas eu une avalanche de procès, ce qui pourrait provenir du fait que les instruments juridiques et les offices de conciliation ne sont pas assez connus. Environ un tiers des cas traités par les offices de conciliation concernent une discrimination salariale. Seuls 20 pour cent environ des rapports de travail existaient encore au moment de la résolution du conflit, ce qui laisse supposer qu'en pratique, les dispositions de la LEg ne protègent pas assez les demandereses (plaignantes) individuelles.

Les raisons de l'inégalité salariale

Selon les études statistiques, près des deux tiers de la différence salariale d'environ 20 pour cent proviennent d'une discrimination directe des femmes par l'employeur. Ainsi, les femmes sont déjà préférentiellement embauchées au moment de l'embauche et ne peuvent ensuite quasiment pas combler cet écart salarial, car la variable « être une femme » pèse négativement lors de l'évaluation des prestations en lien avec la rémunération, comme plusieurs études l'ont mis en évidence.

Les 40% restants de l'inégalité moyenne des salaires relèvent de discriminations « indirectes », qui proviennent avant tout du fait que les femmes travaillent dans d'autres professions que les hommes et à des niveaux hiérarchiques inférieurs, et qu'elles ont suivi d'autres formations, généralement plus courtes. L'évaluation et la rémunération inférieure des métiers « typiquement » féminins pèse ici de tout son poids. Les difficultés à concilier la profession et les tâches familiales, ainsi que la fréquence plus marquée du travail à temps partiel parmi les femmes, sont aussi des facteurs handicapant en matière de salaire et de promotion professionnelle.

N'oublions pas non plus que le salaire est en Suisse une question hautement taboue. Cela se traduit aussi bien par le mutisme des individus sur ce point que par la dissimulation, dans les entreprises, des grilles salariales. Cette opacité est un gros obstacle à la réalisation de l'égalité des salaires.

Les stratégies syndicales

Les stratégies syndicales mises en œuvre pour parvenir à l'égalité salariale sont aussi diverses que les situations dans les différentes branches économiques. Les principaux efforts des stratégies suivies jusqu'alors portent sur les conditions-cadres des conventions collectives de travail des (CCT), les négociations salariales, la campagne pour un salaire minimal et les démarches juridiques (plaintes pour discrimination salariale). Dans les branches ou les professions où prédominent les femmes, le point central réside dans la réévaluation de ces activités « typiquement » féminines, à travers un travail de sensibilisation de l'opinion et de campagnes publiques, ou encore en élaborant des systèmes de certification qui permettent aux femmes de faire valoir leur expérience professionnelle et d'être rétribuées en conséquence. Des mesures internes de formation et de sensibilisation ont également été prises par toutes les fédérations et sont complétées par l'offre de l'Institut de formation syndicale Movendo.

Fondamentalement, on peut constater que toutes les fédérations agissent contre les discriminations salariales. Toutefois, il n'existe que peu d'échanges d'expériences entre les fédérations ou de collaboration concrète sur ce thème, ce qui ne joue certainement pas en faveur de l'éradication rapide de la discrimination. Parallèlement à un échange d'expériences entre les fédérations, des actions de lutte contre la discrimination salariale, réunissant plusieurs branches, s'imposent également.

Les inégalités salariales se retrouvent dans toutes les sociétés industrialisées sous des formes similaires. Le rôle de l'État et la collaboration des partenaires sociaux sont toutefois, pour partie, très différents, ce qui influe sur les mesures contre la discrimination salariale. Des prescriptions légales accompagnées d'un contrôle étatique existent par exemple au Canada, en Suède et en Belgique. Le cas du Canada (Ontario) montre qu'une large coalition des associations et organisations, couplée avec un travail continu dans l'opinion publique, contribue à l'adoption d'une législation sévère contre la discrimination. Le travail d'information et de communication est aussi fortement soutenu par l'Union européenne (UE), qui finance dans ce domaine, outre des projets de formation, une boîte à outils contre la discrimination accessible à un large public par Internet.

Un grand besoin d'action

Le besoin d'agir a été évoqué, à différents niveaux, par plusieurs acteurs : pour les partenaires sociaux, ce sont surtout les questions liées à la transparence salariale et aux systèmes salariaux décliné d'après les fonctions qui doivent être abordées.

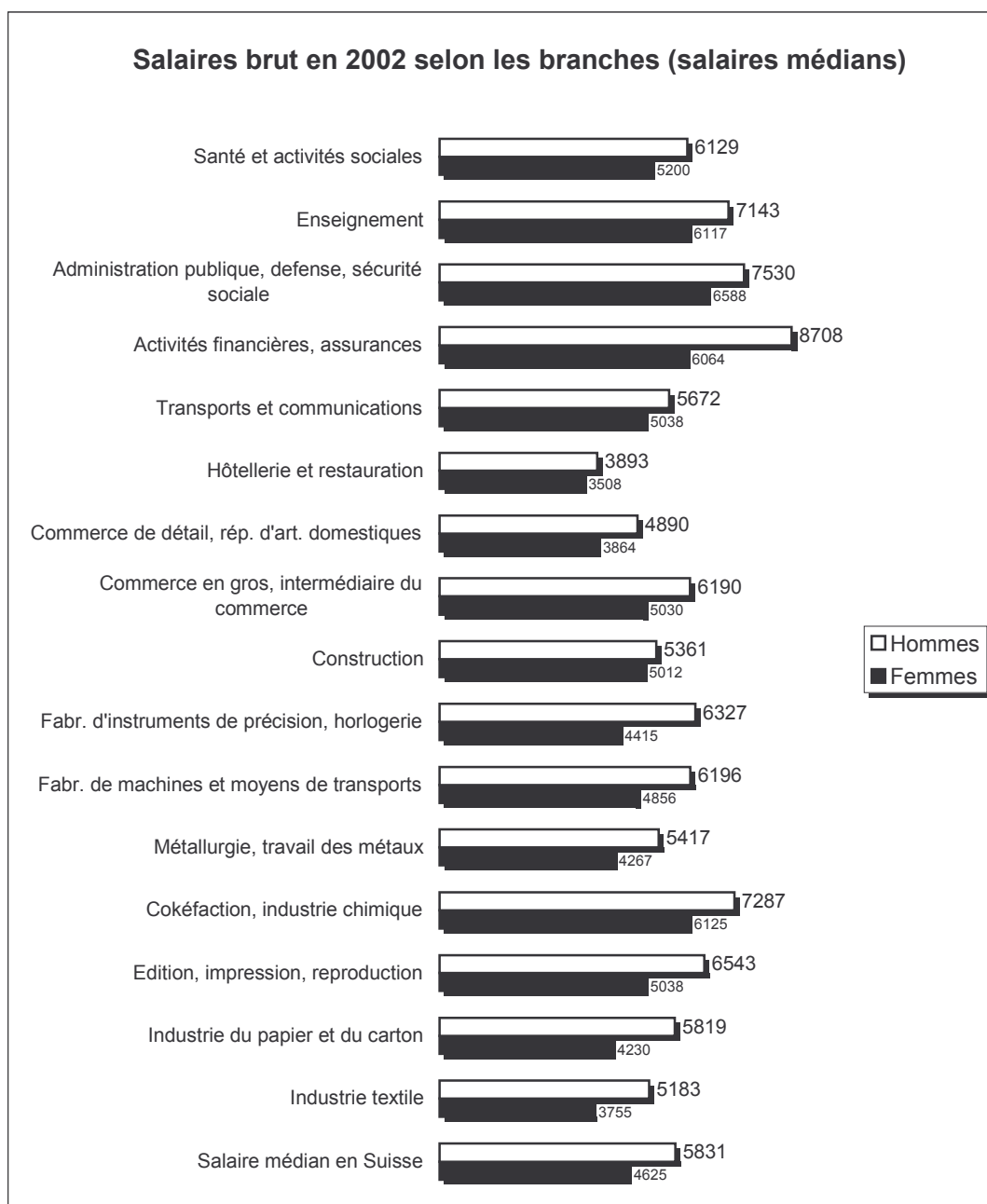
Au niveau des branches et des entreprises, un examen du système salarial est nécessaire, entre autres par des commissions d'entreprises renforcées, comme le sont aussi la reconnaissance et la rétribution des qualifications acquises dans la pratique par les travailleuses, au fil des ans. Dans les fédérations, il y a surtout des lacunes du côté de la recherche d'alliances, de la préparation et de la communication des expériences et des informations, mais aussi quant à la priorité attribuée à cette question dans les négociations salariales, dans les instances de la fédération et dans la pratique de tous les jours.

Les mesures à prendre au niveau parlementaire et législatif concernent l'amélioration de la L'Eg et la production régulière de statistiques sur l'égalité des salaires, ainsi que de nouvelles réflexions sur le contrôle du traitement égalitaire au niveau des salaires et de la politique de formation.

Enfin, et ce n'est pas le moins important, il faut mieux informer la travailleuse de ses droits, l'amener à parler ouvertement de son salaire et, si nécessaire, l'accompagner sur tous les plans en cas de plainte pour discrimination salariale.

1. Introduction

En Suisse, en 2002, Madame Salariée gagne en moyenne, 4625 francs par mois¹ ; elle a donc dans son porte-monnaie 14'472 francs de moins par an que Monsieur Salarié. Travailleuse non qualifiée, elle touche 3'844 francs mensuels, soit 10'000 francs par année de moins que ses collègues masculins. Si elle fait carrière et occupe des fonctions dirigeantes, elle gagne certes bien sa vie, mais la différence avec Monsieur Helvète, exerçant lui aussi les mêmes responsabilités, est toujours scandaleuse : 23,4 %f ou 29'076 francs par année.



¹ OFS : Enquête suisse sur la structure des salaires, 2002

Sept ans après l'introduction de la LEg, la revendication des hommes et des femmes d'un salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale n'est toujours pas satisfaite - et de loin - dans le monde du travail suisse. Bien sûr, des changements se sont produits dans la population professionnellement active : davantage de femmes bénéficient de meilleures formations et il n'y a jamais eu autant de femmes qui exercent une activité professionnelle, même parmi celles qui ont des charges familiales. Mais lorsqu'ils s'agit d'argent, le décalage est considérable.

La revendication d'un salaire égal pour la même activité n'est pas vraiment rejetée dans la discussion ; elle n'en devient pas pour autant une réalité. La réalisation du principe de la rétribution égale pour un travail de valeur égale est, quant à elle, encore plus hors de portée, la question de la valeur égale dans de nombreux secteurs d'activité, en particulier dans l'économie privée, n'étant quasiment pas abordée ni définie.

Notre rapport présente – en sus d'une brève exposition des chiffres, des méthodes d'analyse et des données juridiques dans le deuxième chapitre – un aperçu des stratégies syndicales visant la réalisation pratique de l'égalité des salaires.

À cet effet, nous avons effectué une analyse de la littérature relatant les expériences faites dans et hors de nos frontières nous avons effectué ; par ailleurs, des entretiens ont été menés avec des représentant(e)s des syndicats de l'USS, qui disposaient d'une expérience concrète en matière de négociations sur l'égalité salariale et/ou avaient l'habitude de conduire des projets pour parvenir à cette égalité ou pour évaluer les activités spécifiques aux femmes. Au moyen de ces entretiens avec des expert(e)s, nous avons tenté et de décrire la situation dans différentes branches, et de transcrire un savoir informel sur les possibilités et les difficultés de réalisation de l'égalité salariale dans la pratique quotidienne des syndicats. Dans ce sens, le présent rapport se concentre principalement sur les expériences syndicales (négatives et positives) en matière de réalisation de l'égalité salariale ; d'autres stratégies possibles d'acteurs différents, comme l'État ou les employeurs, ne sont donc évoquées que marginalement et sous l'aspect d'éventuelles revendications syndicales.

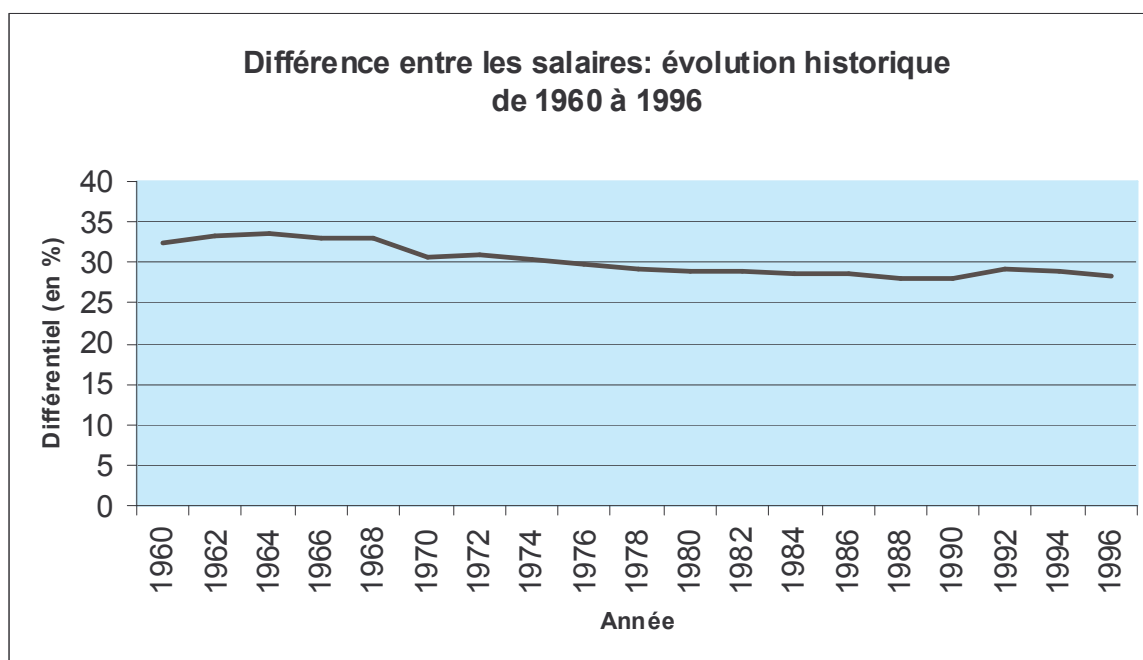
Dans son troisième chapitre, ce rapport traite d'abord de l'analyse de la situation sous l'angle pratique, car il semble difficile de discuter des stratégies d'action de syndicats précis si l'on ne sait pas clairement où se situent, selon les branches et les différentes fédérations, les causes principales de l'inégalité des salaires. Le quatrième chapitre évoque les stratégies syndicales mises en œuvre à ce jour en Suisse ; le cinquième examine quelques expériences faites à l'étranger, le sixième résume les perspectives d'action, encore presque toutes ouvertes et les répartit entre différents niveaux d'intervention. Parmi l'assez grand nombre de mesures possibles, le septième chapitre en précise six, qui prennent ainsi valeur de priorités.

Ce recueil de diagnostics et de thérapies possibles contre l'inégalité salariale chronique ne saurait être complet ; mais il doit donner un premier aperçu de tout ce que les syndicats suisses ont fait contre l'inégalité des salaires et de tout ce qu'il faudrait encore faire. Sur ces deux points, il sera certainement possible d'apporter des compléments. Souhaitons que cela se fasse à travers des discussions intensives et des actions concrètes et qu'ainsi, ce rapport soit un pas en direction de la suppression de la discrimination salariale, en Suisse, en raison du sexe.

2. Données, législations et instruments d'analyse : une brève présentation

2.1 Données statistiques

L'examen des données statistiques est décourageant, puisque l'on constate une différence de plus de 20% entre les salaires des femmes et ceux des hommes, toutes activités et branches confondues.



Source : Flückiger /Ramirez (200) : jusqu'en 1993 résultats de l'Enquête sur les salaires et traitements ; dès 1994, données du Service de centralisation des statistiques de l'assurance-accidents (SSAA).

Depuis les années 60, époque à laquelle remonte le début des études à ce sujet en Suisse, les différences salariales entre femmes et hommes n'ont pas beaucoup varié. La proportion d'ensemble, établie pour toutes les branches et activités, était de 32% en 1960, selon Flückiger et Ramirez² ; après une légère croissance dans les années 60, elle a un peu diminué, représentant 27% en 1997.

Les données les plus récentes de l'Enquête suisse sur la structure des salaires de 2002³ confirment cette image d'ensemble et ont même amené le patronat⁴ et un conseiller fédéral nouvellement élu⁵ à exprimer leur étonnement devant cette divergence. Bien que son taux varie, l'écart entre les salaires subsiste obstinément dans toutes les branches, même lorsqu'il s'agit de femmes et d'hommes de même niveau de formation, occupant un poste avec les mêmes exigences, dans la même position hiérarchique.⁶ C'est uniquement parmi les fonctionnaires de la Confédération que cette différence s'est réduite ces dernières années ; elle ne s'y élève « qu'à » 10% environ, alors que dans les administrations communales et cantonales comme dans l'économie privée, elle stagne en moyenne autour des 20%. On peut constater des différences de salaires jusqu'à 30% dans certaines branches, aussi

² Flückiger/Ramirez (2000)

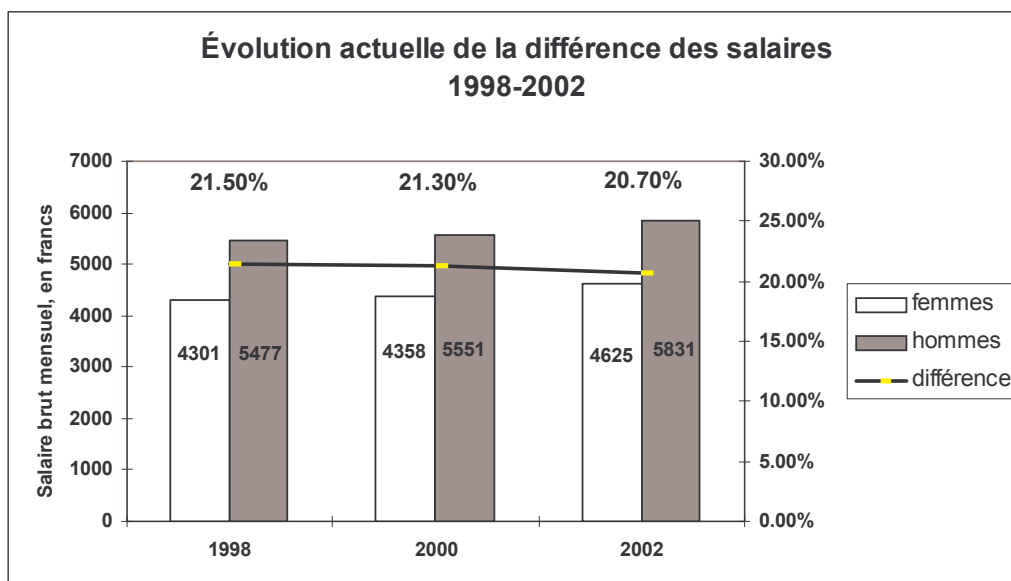
³ OFS, Enquête suisse sur la structure des salaires 2002

⁴ Peter Hasler, Directeur de l'Union patronale suisse, der Bund du 22.11.2003

⁵ Le conseiller fédéral Hans-Rudolf Merz, St-Galler Tagblatt, 13.12.2003

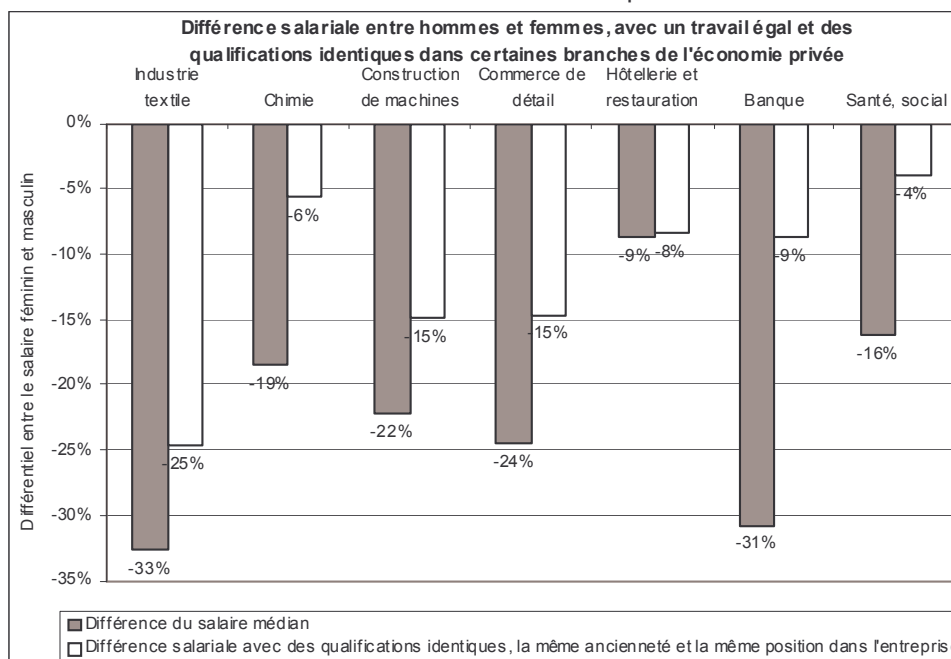
⁶ OFS, Troisième rapport sur l'égalité entre femmes et hommes, Communiqué de presse du 27.11.2003

bien pour des cadres supérieurs que pour des activités simples et répétitives. Si aucune mesure radicale n'est prise, il faudra attendre au moins 68 ans⁷ pour atteindre l'égalité des salaires en Suisse.



Source : enquêtes suisses sur la structure des salaires 1998-2002, OFS. Salaire mensuel brut (valeur centrale) selon les branches économiques, le niveau d'exigences du poste et le sexe, dans le secteur privé et public (Confédération)

Considérant les mesures d'accompagnement aux accords bilatéraux, l'USS a donné mandat à l'Université de Genève de mener une étude sur les données en matière de salaire. Une analyse fine des données sur la structure des salaires, dans laquelle figuraient les salaires usuels locaux dans les différentes branches, avait été publiée par l'Office fédéral de statistique(OFS). À partir de cette analyse, il était possible de faire des comparaisons exactes entre les salaires des femmes et ceux des hommes. Une image claire de la discrimination est alors apparue : même en prenant en compte l'influence des différences d'expérience professionnelle, de formation et d'autres causes individuelles, on constate toujours une différence de 4 à 25% selon les branches, une différence qui relève par conséquent d'une discrimination directe des activités exercées par les femmes.



Source : Enquête suisse sur la structure des salaires 2000 ; calculs : Roman Graf (Université de Genève). tableau avec toutes les données pour les branches de la NOGA, voir annexe 8.2.

⁷ Sous-Posa (2003)

Ainsi, dans l'industrie chimique par exemple, il existe une différence moyenne de salaire de 19% entre une femme et un homme ayant les mêmes qualifications et effectuant les mêmes tâches. Une partie de cet écart s'explique par des différences individuelles, comme l'ancienneté, l'expérience professionnelle, etc., mais il subsiste une différence résiduelle de 6% qui ne peut s'expliquer autrement que par l'appartenance sexuelle.

Si l'on exprime cette situation en chiffres, en se référant au salaire médian, elle implique qu'une femme active dans la chimie gagne, par an, un mois de salaire de moins qu'un homme de même profil professionnel, soit environ 5200 francs. La salariée est aussi privée de 9200 francs annuellement dans le secteur bancaire, voire de 15000 francs dans l'industrie textile.

Discrimination directe et « indirecte »

Dans l'analyse des mécanismes qui produisent ces différences de salaire, la littérature scientifique différencie ceux qui agissent « en amont du marché » et « sur le marché ». Autrement dit, elle distingue les différences de salaire qui proviennent des caractéristiques personnelles des travailleuses, qui déterminent leurs chances en terme d'emploi et de salaire, et celles qui sont directement issues d'un comportement discriminant de l'employeur.

Parmi les caractéristiques personnelles les plus importantes figurent la formation, l'expérience et l'ancienneté, qui sont en général positivement corrélées à la rétribution. À cet égard, on peut constater globalement que les femmes suivent des formations moins longues et qu'en règle générale, elles ont moins d'expérience professionnelle à faire valoir, puisqu'elles ont dû interrompre plus souvent leur parcours professionnel et travaillent nettement plus souvent à temps partiel. En 2001, 55% des travailleuses étaient occupées à temps partiel, contre 11% seulement des hommes. Il est toutefois évident que ces caractéristiques ne peuvent être définies comme « personnelles » qu'au prix d'un gros effort d'abstraction, puisque ce sont bien des causes structurelles et sociales qui font que de nombreuses femmes ne peuvent travailler à plein temps, ni suivre régulièrement des formations continues. Cette subdivision est toutefois incontournable si l'on veut différencier analytiquement la discrimination indirecte de la discrimination directe.

Le comportement discriminatoire de l'employeur est certainement influencé aussi par les « caractéristiques personnelles » des femmes, en plus du présupposé de la sous-évaluation toujours présent du travail des salariées. Concrètement, cela signifie qu'une femme travaillant à temps partiel n'a pas les mêmes possibilités de participation à la formation continue de l'entreprise ni les mêmes chances de promotion qu'un homme travaillant à plein temps, et qu'en comparaison avec l'expérience professionnelle d'un homme, l'expérience professionnelle et familiale des mères de famille n'est guère jugée de manière positive. Lors d'un changement d'activité professionnelle, l'homme a de plus fortes chances que la femme de voir son ancienne expérience, bien qu'acquise dans un autre domaine reconnue et intégrée dans le calcul de sa rétribution.

Ce n'est pas une tâche facile que d'établir le comportement discriminatoire de l'employeur, car les pratiques en la matière sont devenues moins manifestes. Ainsi, il n'existe quasiment plus de CCT ou de réglementation des salaires mentionnant des catégories salariales différentes pour les hommes et les femmes en Suisse. Des renseignements sur la discrimination directe nous sont fournis, par exemple, par la conclusion a contrario de l'analyse des salaires citée ci-dessus : lorsque l'on procède à la comparaison directe des salaires des hommes et des femmes et que l'on analyse la pertinence salariale des différentes caractéristiques personnelles (formation, ancienneté ou expérience), on constate que ces dernières n'expliquent qu'une partie de l'écart. Le reste de celui-ci doit donc être mis sur le compte d'une discrimination directe de la part de l'employeur. Dans sa recherche, Flückiger parvenait déjà en 1997 à la conclusion « qu'en Suisse, environ 60% de l'ensemble de la différence moyenne des salaires (29,6%) entre les hommes et les femmes découlent d'une attitude discriminatoire ». Seuls 40% de la différence salariale sont donc explicables par le fait que les hommes sont mieux intégrés professionnellement, bénéficiant de meilleures conditions (niveau de formation, temps de tra-

vail, position hiérarchique, etc.). Les chiffres actuels confirment largement ce fait en 2002 aussi, avec de légères divergences selon les branches.

Un monde du travail ségrégué

Les différences salariales entre les secteurs typiquement féminins ou masculins sont évidentes ; dans ces professions où la plus grande partie, voire la totalité, des emplois sont occupés par l'un des deux sexes seulement, il n'y a quasiment aucune profession typiquement masculine dont le salaire moyen soit aussi bas que celui de la plupart des professions typiquement féminines. Pour chaque type d'activité, et de manière différente selon les exigences du poste, cette différence est repérable dans les statistiques sur les salaires. Ainsi le salaire médian dans la construction, secteur très masculin, est de 5345 francs (2002), alors que dans le commerce de détail, où de nombreuses femmes sont actives, il est de 4152 francs, voire de 3593 francs dans les services personnels⁸. Une forte ségrégation professionnelle est un facteur important de la différenciation salariale, car le travail des femmes est sous-évalué ce qui provoque un cercle vicieux : les femmes gagnent moins parce qu'elles exercent des professions féminines et les professions féminines sont moins bien rétribuées parce qu'elles sont exercées par des femmes

Cela débouche directement sur la question de la valeur que la société attribue aux différentes activités et de sa traduction matérielle. Une discussion qui devrait être largement menée dans la société et exigerait un investissement prolongé. Quelques syndicats de branche ont tenté d'aborder, de manière tout à fait pragmatique, les compétences demandées aux femmes dans les professions typiquement féminines, cherchant à les faire reconnaître et valider (voir chapitre 4). Par ailleurs, il existe aussi des tentatives pour parvenir à une meilleure mixité professionnelle, surtout au moyen de projets concernant le choix professionnel des jeunes femmes et des jeunes hommes, encore très fortement marqué par la division sexuelle. Ces efforts sont importants et nécessaires ; les syndicats doivent aussi, sous cet angle, soutenir activement les mesures en matière de formation, mais il ne faut pas pour autant oublier que la discrimination salariale des femmes existe aussi à l'intérieur des mêmes activités professionnelles, pour un travail égal ou de valeur égale.

Cet aperçu des données existantes n'est pas définitif, ce texte ne constituant pas un rapport statistique supplémentaire⁹, mais voulant se concentrer sur les perspectives d'action ; cette présentation succincte des faits doit surtout servir de brève introduction quantitative à ce sujet. En définitive, il est vrai que les différentes études avancent facilement des chiffres et des analyses divergents ; l'on constate toutefois dans toutes que :

1. Les différences de salaires entre les hommes et les femmes ne se réduisent que très peu, malgré les tentatives de traitement égalitaire existant à différents niveaux.
2. Même lorsque l'on ne tient pas compte de la discrimination « en amont du marché », il reste une différence des salaires pouvant aller jusqu'à 25% selon les branches, qui découle d'une discrimination directe de l'employeur à l'égard des femmes.

2.2 L'égalité salariale dans la LEg

Depuis le 1^{er} juillet 1996, la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) est entrée en vigueur. Elle interdit aux patrons, entre autres dispositions, de discriminer une personne en raison du sexe. Cela vaut pour toute la durée de l'engagement et pour tous les aspects des relations de travail : embauche, répartition des tâches, configuration des conditions de travail, rétribution, formation initiale et continue,

⁸ Selon la nomenclature NOGA, ce secteur recouvre des activités comme celles de la coiffure et des instituts de beauté, des blanchisseries, teintureries et du nettoyage chimique, soit des activités exercées majoritairement par des femmes.

⁹ Voir les ouvrages cités dans la bibliographie, p. ex. Bureau fédéral de l'égalité/OFS (2000), (1990) et www.statistique.admin.ch

promotion, licenciement. La discrimination directe, manifeste, n'est pas la seule à être mentionnée explicitement ; il en va de même de la discrimination indirecte, aux formes moins immédiatement reconnaissables. La Constitution fédérale prévoit depuis 1981 le principe du « salaire égal pour un travail de valeur égale », pour l'ensemble des rapports de travail, dans le secteur privé comme dans le public. Cette interdiction de discriminer prévoyait dès le départ la possibilité de déposer plainte. Mais ce n'est qu'à partir de l'entrée en vigueur de la LEg, en 1996, que des allègements dans la procédure ont facilité la revendication d'un salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale.

Pour faire valoir le droit à un salaire égal, la LEg donne la possibilité de déposer plainte. Soit à titre individuel, par la personne concernée, soit collectivement, par le biais d'associations qui, engagées dans la défense des travailleuses, luttent contre la discrimination des femmes. La LEg prescrit aux cantons de mettre en place des offices de conciliation qui doivent conseiller les parties au conflit et essayer de déboucher sur un accord. Comme, en Suisse, les procédures judiciaires sont cantonales, les cantons restent libres de rendre obligatoire ou non le passage par un office de conciliation avant de recourir à un tribunal. Ainsi, actuellement, les procédures de conciliation sont facultatives dans 10 cantons et obligatoires dans les 16 autres.

Il peut aussi arriver que des questions liées à la discrimination soient traitées par des juridictions spécialisées en droit du travail (prud'hommes), lorsqu'une action y est ouverte ou lorsque des prétentions relevant du Code des obligations doivent être examinées par le tribunal et figurent au premier chef.

En cas de plainte, la loi prévoit une procédure allégée. Il s'agit d'abord de l'allègement du fardeau de la preuve, qui doit faciliter l'action de la demanderesse, dans la mesure où elle n'est plus obligée de prouver la discrimination mais seulement de la rendre vraisemblable. C'est au tribunal qu'il revient d'établir les faits. En outre, la procédure est gratuite, même pour la partie perdante. Enfin, la demanderesse – comme ses éventuels témoins – est protégée contre le licenciement durant la procédure et jusqu'à six mois après la décision de la dernière instance.

Les associations, les organisations professionnelles, les syndicats et les organisations féminines ont le droit d'agir collectivement en justice et de déposer plainte dans la mesure où un nombre considérable de rapports de travail sont concernés. Cela, même sans l'approbation préalable et sans la participation directe à la procédure des personnes en cause. Toutefois, par ce biais, seule une action en constatation est possible, sans conséquence matérielle. C'est aux travailleuses concernées qu'il revient finalement d'obtenir elles-mêmes les compensations financières qui leur sont dues, en passant par l'office de conciliation ou par un tribunal, ce qui est néanmoins plus facile à partir d'une constatation préalablement établie.

Pour constater une discrimination, on fait souvent appel à des expert(e)s, qui établissent des rapports scientifiques. Jusqu'à maintenant, ces rapports se fondaient surtout sur les méthodes de la psychologie du travail ; récemment, le Tribunal fédéral a admis aussi une méthode qui travaille par comparaison statistique (voir sous 2.3).

Bilan quantitatif de l'application de la LEg

À cause de la dispersion cantonale de la jurisprudence, on ne dispose pas, à ce jour, de données nationales sur toutes les affaires, pendantes ou jugées, de plainte pour discrimination salariale aux différents niveaux de juridiction. Un premier recensement d'ensemble sera effectué par le DFJP dans un rapport d'évaluation de la LEg attendu pour 2006.

Des indications quantitatives proviennent des sources suivantes :

Le Bureau de l'égalité du canton de Zurich publie sur Internet¹⁰ les décisions cantonales selon la LEg, les décisions des cantons de Suisse romande se trouvent sur la page Internet des « bureaux latins pour l'égalité »¹¹. À Zurich, entre 1981 et 2003, 87 plaintes fondées sur la LEg ont été déposées devant les tribunaux, dont 48 concernaient l'égalité salariale ; neuf d'entre elles allèrent jusqu'au Tribunal fédéral. En Suisse romande, au moment de la rédaction de ce rapport, dix-neuf jugements ont été publiés, dont quatorze concernent l'égalité salariale et huit ont été traités par le Tribunal fédéral.

L'enquête du Bureau fédéral de l'égalité auprès des offices cantonaux de conciliation ne donne certes pas une vue d'ensemble complète (puisqu'elle ne contient pas les réponses de tous les offices et que les plaintes directement traitées par les tribunaux ne sont pas prises en compte), mais à partir des chiffres de 1996-2001¹², quelque tendances se dessinent. Les procédures de conciliation, environ une quarantaine par an (mais elles vont croissant), dont un bon tiers pour des questions de salaire, sont plutôt rares. Dans la moitié des cas environ, un accord a pu être trouvé et, par conséquent, le recours aux tribunaux évité. 65% des rapports de travail de l'ensemble des cas recensés entre 1996 et 2001 relevaient du droit du travail privé. Le fait que seuls 20% des rapports de travail subsistaient encore au moment du règlement du cas est aussi une constatation intéressante.

Il n'y a donc pas eu de véritable avalanche de procès, ce qui peut s'expliquer par plusieurs hypothèses : les offices de conciliation ne sont vraisemblablement pas encore assez connus des intéressées ; les prescriptions de la LEg n'offrent pas suffisamment de protection pour rendre possible une plainte dans le cadre des rapports de travail existants. Au vu du maintien à un haut niveau de la différence de salaire, il est probable qu'un potentiel nettement plus élevé de plaintes existe.

Dans les associations professionnelles, il faudra discuter de la possibilité et de la manière de mieux utiliser les instruments de la LEg. Quoi qu'il en soit, la question de la jurisprudence des tribunaux est aussi posée - en particulier celle de la pratique du Tribunal fédéral, très critiquée à plusieurs reprises ces dernières années, et qui, surtout, n'a pas développé d'approche cohérente. La voie juridique n'est toutefois qu'une option parmi d'autres, elles aussi possibles et nécessaires : « Les expériences de ces vingt dernières années montrent que les seules normes juridiques ne suffisent manifestement pas à mettre fin aux discriminations salariales qui frappent les femmes », constate l'ancienne juge fédérale Margrith Bigler-Eggenberger dans son analyse de la jurisprudence, rappelant que celle-ci n'est justement pas une science exacte et « ...que la persistance de l'inégalité salariale dont les femmes sont victimes enfreint l'idée de justice et constitue, en fin de compte, une anomalie. Pourtant, cela n'a permis ni de consolider de façon substantielle l'égalité des chances pour les femmes sur le marché du travail, ni d'exclure le risque de saper dans une certaine mesure le principe de l'égalité salariale »¹³.

2.3 Instruments pour l'analyse de la valeur égale

De nombreuses plaintes en matière de salaire concernent des comparaisons entre métiers typiquement féminins et typiquement masculins, soulevant ainsi la question de la valeur équivalente des activités. Afin de pouvoir démontrer cette valeur égale, des évaluations analytiques sont nécessaires. Lors de différentes procédures juridiques, ces méthodes analytiques ont gagné en importance depuis leur reconnaissance comme base de décision pour les tribunaux.

¹⁰ www.gleichstellungsgesetz.ch

¹¹ www.leg.ch

¹² Aimablement mis à disposition par Corinna Müller, cheffe du service juridique du Bureau fédéral de l'égalité.

¹³ Bigler-Eggenberger (2003)

Évaluation analytique et sommaire du travail

Fondamentalement, on distingue deux manières d'évaluer le travail : la méthode sommaire et la méthode analytique.

La méthode sommaire rassemble, dans une approche englobante, différentes activités ou fonctions en groupes, auxquelles correspondent des catégories de salaires. Le dénominateur commun des activités est souvent celui du savoir-faire requis, sous la forme d'exigences de formation et d'expérience professionnelle, avec une évaluation globale du degré de difficulté de la tâche. Par exemple : « des tâches techniques difficiles et/ou des tâches professionnelles difficiles, dont l'exécution est prescrite pour l'essentiel. Sont requises, pour les effectuer, des connaissances et des capacités semblables à celles qui sont en règle générale acquises après une formation professionnelle technique certifiée d'au moins 3 ans et plusieurs années d'expérience dans le métier »¹⁴. Les caractéristiques précises des activités et les critères d'évaluation ne sont pas évoqués et les exigences sont évaluées globalement. Cela peut avoir pour effet que des représentations subjectives s'y reflètent de manière spontanée et que l'on ne puisse les distinguer. Par manque de transparence, la reconnaissance des activités exercées est rendue souvent très difficile, car « ce qui n'est pas décrit n'est, généralement, pas reconnu et ce qui n'est pas reconnu n'est pas payé »¹⁵.

L'objectif d'une évaluation analytique est de comparer plus précisément des activités différenciées en fonction de leurs exigences spécifiques. En gros, les méthodes analytiques fonctionnent ainsi¹⁶ : À partir des domaines d'exigences intellectuel, psychosocial, physique et des responsabilités, et grâce aux connaissances de la psychologie du travail, on définit des critères d'évaluation. Par exemple dans le domaine physique, les critères de la force musculaire, de la précision des mouvements, de la dextérité, du risque d'accident, du travail au froid ou à la chaleur, etc. Ces critères sont ensuite pondérés, c'est-à-dire qu'on leur attribue des points qui définissent leur importance respective par rapport aux autres critères. Enfin, chaque fonction ou chaque activité professionnelle est évaluée selon ces critères : ainsi pour chaque fonction, on détermine par exemple si le risque d'accident est élevé ou pas, ou si la force musculaire est importante ou non, et cela à quelle fréquence (proportion du temps de travail). L'importance du critère est défini pour chacune des fonctions ou activités qui, finalement, se voient attribuer un total de points, arrêtant leur « valeur » au regard des autres activités. Ce résultat permet de faire correspondre à une échelle salariale les activités professionnelles ainsi mises en relation.

Il est manifeste que la définition des critères, et en particulier leur pondération, peuvent aussi comporter une marge d'appréciation subjective. C'est la raison pour laquelle ces systèmes d'évaluation ne sont pas eux-mêmes à l'abri de la discrimination. Très souvent, toutefois, ce potentiel discriminatoire provient des mêmes erreurs d'analyse ; l'expérience permet donc parfaitement de les éviter. Selon Tondorf¹⁷, les erreurs suivantes se produisent le plus souvent : la non-évaluation d'une exigence (p. exemple la force physique pour le personnel soignant), l'utilisation de critères d'évaluation différents pour les activités à prépondérance féminine ou masculine, l'évaluation à double ou multiple de critères concernant le même état de fait (p. ex. lorsqu' aux « connaissances » s'ajoute « la réflexion »), la définition discriminante de critères (lorsque la définition de la « responsabilité » concerne exclusivement les fonctions de direction), la mise en relation fautive de critères (p. ex. l'évaluation de la responsabilité uniquement lorsque « des connaissances d'ensemble » sont simultanément exigées) et l'attribution disproportionnée d'importance à des critères qui concernent surtout des domaines d'activités à prépondérance masculine (comme la force musculaire).

L'absence de discrimination n'est donc pas donnée a priori par l'usage des méthodes analytiques. En plus d'une conduite compétente et d'une application circonspecte de ces méthodes, il est aussi très important d'avoir une bonne connaissance des conditions-cadres et des objectifs. Par exemple, il

¹⁴ Source : www.igmetall.de/tarife/nachrichten/entgelttrahment/summarische_arbeitsbewertung.pdf

¹⁵ Tondorf, Karin, in Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2002)

¹⁶ Selon Katz/Baitsch (1996)

¹⁷ Tondorf, Karin, in Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2002)

n'est pas possible de procéder à une révision non discriminante des salaires si les moyens matériels pour financer le besoin de rattrapage salarial de certaines activités, généralement exécutées en majorité par des femmes, ne sont pas mis à disposition.

Champs d'application

Grâce à la méthode analytique, il est possible, d'établir la valeur égale d'activités dans une entreprise ou une administration, sur la base de différentes tâches, exécutées par des hommes et des femmes, de les comparer entre elles et de les classer dans le système salarial. Mais ces enquêtes, d'une ampleur considérable, ne sont généralement menées que dans les plus grandes entreprises et les administrations.

Pour les cas particuliers, la comparaison directe du salaire reste, comme toujours, l'instrument le plus souvent utilisé : une travailleuse peut faire reconnaître une discrimination salariale lorsqu'un collègue masculin exécute, dans des conditions analogues, des tâches similaires. Il faut donc pouvoir disposer d'un élément masculin de comparaison. C'est un gros obstacle dans les branches et les activités où travaillent principalement des femmes. Si la référence à des salaires plus élevés versés aux hommes fait défaut et qu'aucune analyse générale de l'entreprise, intégrant toutes les activités et tous les niveaux de salaire, n'est effectuée, l'utilisation de la méthode directe n'est quasiment pas possible.

De nouvelles méthodes économique-statistiques

Récemment, le Tribunal fédéral a reconnu¹⁸ le bien-fondé d'une nouvelle méthode qui permet de constater des discriminations salariales même lorsque la comparaison directe avec un collègue masculin exécutant des tâches comparables n'est pas possible. Cette méthode a été développée par le professeur Yves Flückiger, de l'Université de Genève ; elle représente une innovation, car elle ne s'appuie pas sur la psychologie du travail, mais sur l'économie. À partir des données sur les composantes des salaires d'une entreprise (comme par exemple la formation, l'ancienneté, les caractéristiques des activités, le temps de travail, les salaires des employé(e)s), Y. Flückiger reconstitue le profil de la politique salariale de l'entreprise et peut donc ainsi établir les différences spécifiquement dues au sexe. Concrètement, l'analyse de la politique salariale de l'entreprise permet de faire voir combien une femme gagnerait pour son travail si elle était un homme. Cette méthode offre de nouvelles possibilités importantes de repérage des discriminations salariales dans des entreprises d'une certaine taille (50 employé(e)s au moins, pour que les données statistiques recueillies soient pertinentes) et peut aussi théoriquement s'appliquer à une branche. La méthode évite en outre à la demanderesse de s'exposer personnellement et de devoir trouver elle-même les informations sur les salaires de ses collègues masculins ; pour les associations et les syndicats, il est plus facile de constater une discrimination même sans connaître dans le détail les données salariales internes de l'entreprise. Selon l'avocate Elisabeth Freivogel, une spécialiste de l'égalité des sexes, cette démarche permet « plus rapidement et plus facilement que les méthodes usuelles, comme l'évaluation du travail ou la comparaison directe des salaires, de rendre vraisemblable une discrimination existante »¹⁹.

Simultanément, un instrument analogue a été développé et testé par le bureau BASS. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, qui voulait procéder à l'examen, sous l'angle de l'égalité salariale, de la politique d'achats de la Confédération, en est à l'origine. La méthode économique-statistique du Bureau BASS d'abord testée, dans une phase pilote, dans cinq entreprises, s'est avérée précieuse. Des différences salariales en raison du sexe ayant été mises en évidence, l'analyse permit aussi de proposer des points de départ pour les corriger²⁰.

¹⁸ Attendus du jugement : ATF 4C.383/2002ech ; ATF 4P.205/2003/ech : ATF 4P. 253/2002/ech ; voir aussi *work* du 20.2.04, NZZ du 25.2.04, La Tribune de Genève et Le Temps du 5.2.04

¹⁹ in *work*, 20.2.2004

²⁰ Strub (2003) et *Tagesanzeiger* du 6.2.2004

3. Analyse de la situation sur le plan de la pratique

Dans les treize entretiens avec des expert(e)s²¹ de différents syndicats de branche, on a tenté de mettre en relation les données statistiques, la pratique syndicale et la situation de chaque branche économique. Il ne s'agissait pas d'obtenir confirmation des chiffres, mais bien plus de mettre à jour, dans chaque branche, les mécanismes qui produisent l'inégalité salariale. S'agit-il principalement de la ségrégation professionnelle en fonction du sexe ? De la pratique discriminatoire des patrons ? De l'absence d'esprit revendicatif chez les femmes elles-mêmes, qui ne s'engageraient pas assez pour de meilleurs salaires ?

L'idée était de mettre en évidence aussi bien les traits communs à toutes les branches que leurs aspects spécifiques, afin de pouvoir ensuite cerner le mieux possible le besoin d'agir concrètement et esquisser des perspectives d'action (voir chapitres 4 à 6).

3.1 Les conditions-cadres

Des mécanismes salariaux différents

Comme on peut le voir en détail dans l'étude de Oesch²², les mécanismes qui déterminent les salaires sont, en Suisse, très différents d'une branche à l'autre. Environ la moitié de tous les salarié(e)s bénéficient de la couverture d'une CCT ; parmi eux, à peu près deux tiers profitent d'une réglementation conventionnelle de leur salaire. Les CCT ne contiennent donc pas toutes des clauses précises sur les salaires ; et là où c'est le cas, l'éventail des déterminations va de l'exposition détaillée de la structure salariale à la simple mention d'un salaire minimal pour les degrés inférieurs de l'emploi. L'opinion des différents expert(e)s sur les avantages et les inconvénients de la présence de salaires minimaux dans les CCT varie beaucoup ; mais c'est précisément dans les branches à forte proportion de main-d'œuvre féminine et à bas salaires que la mention conventionnelle de salaires minimaux pour les différentes activités et les divers niveaux de qualification est perçue comme un instrument essentiel pour lutter contre les bas salaires des femmes.

Depuis les années 90, sous la pression des employeurs, les négociations salariales se déplacent de plus en plus au niveau de l'entreprise ; les pourparlers à ce niveau sont devenus une réalité bien ancrée dans la chimie, le secteur bancaire et l'industrie des machines. Les expériences à cet égard sont très différenciées, mais dans tous les cas problématiques, puisque, en tant que salarié(e)s de l'entreprise, les membres de la représentation des travailleurs et travailleuses peuvent facilement être mis sous pression. En matière de salaire, du point de vue de presque tous les représentant(e)s du personnel interrogés, un accord de branche contenant des données salariales de référence au niveau national est à tout le moins un objectif à atteindre ou un acquis à conserver. Quelques fédérations tentent aussi d'introduire des salaires minimaux dans de nouvelles CCT ou dans celles qui sont renégociées. Affirmer sans autre que les réglementations conventionnelles sont efficaces pour établir l'égalité des salaires entre femmes et hommes n'est pas si simple, puisque selon les statistiques, les CCT actuellement en vigueur ne suffisent visiblement pas pour éviter la discrimination salariale.

Les prescriptions en faveur de l'égalité de traitement dans les CCT

Une grande enquête sur l'intégration de l'égalité de traitement dans les plus importantes CCT de branche a été réalisée en 2002 à la demande de l'USS²³. Les CCT sont un instrument important pour la réalisation de l'égalité de traitement dans la vie professionnelle, et donc pour l'égalité des salaires, ainsi que pour l'affaiblissement des mécanismes de la discrimination directe ou indirecte. On ne trouve quasiment plus de discrimination directe explicitement formulée, c'est-à-dire qu'il n'existe plus

²¹ Voir liste en annexe

²² Oesch (2001)

²³ Fankhauser (2002)

de classes de fonction et de salaire différentes pour les hommes et les femmes, et le principe de l'égalité des salaires figure expressément dans les deux tiers des CCT examinées. Là où il ne figure pas, une pratique discriminatoire directe reste toutefois largement exclue.

Cependant, la discrimination indirecte est tenue en échec de façon très dissemblable dans ces CCT. Comme nous le verrons plus en détail dans le chapitre 3.2, il existe plusieurs facteurs importants de l'égalité des salaires :

- Un système salarial transparent, une structure du salaire compréhensible pour chaque travailleuse sont essentiels, mais ne sont pas garantis dans toutes les CCT.
- Le travail à temps partiel continue de freiner la promotion professionnelle et l'augmentation du salaire ; toutes les personnes concernées ne bénéficient du reste pas, dans les CCT, de la même protection et des mêmes droits que les personnes à plein temps.
- Seules quatre CCT prévoient des procédures de conciliation lorsqu'une discrimination salariale est suspectée, de même que la création, comme organe conventionnel, de commissions de l'égalité de traitement.
- Il est également admis que la présence de femmes et la communication de leurs connaissances de la réalité professionnelle jouent un rôle central lors des négociations conventionnelles ou salariales. Dans toutes les négociations conventionnelles étudiées, des femmes faisaient partie de la délégation syndicale, sans que leur nombre corresponde partout équitablement à la proportion des femmes soumises à la CCT.

Le bilan de cette étude peut être résumé ainsi : depuis 1998, un certain nombre de choses ont été obtenues en faveur de l'inscription de l'égalité de traitement dans les CCT, mais la nécessité d'aller plus loin subsiste. On constate toutefois que lorsque les CCT ont été conçues et négociées avec la participation des femmes, davantage de postulats pour l'égalité de traitement ont été réalisées.

Une situation lacunaire en matière d'informations

L'enquête suisse sur la structure des salaires de l'OFS est la plus importante, pour ne pas dire la seule, source d'informations sur les salaires en Suisse. La subdivision des activités en quatre niveaux d'exigence est toutefois jugée trop rudimentaire par certains expert(e)s pour pouvoir en tirer des conclusions concrètes sur la réalité de l'inégalité salariale dans leur branche. Une analyse plus poussée des données brutes est nécessaire, afin de pouvoir mettre à jour plus précisément les éléments de l'inégalité des salaires spécifiques aux différentes branches. Une analyse de ce genre a été récemment commanditée par la FCTA et unia, car dans le secteur décentralisé du commerce de détail, les salaires peuvent difficilement être recensés autrement. Ce recueil de connaissances précises sur les salaires féminins et masculins usuels de la branche (différenciés selon la région, la formation et l'expérience professionnelle) et sur l'évolution des salaires ces dernières années, permet ainsi d'établir un premier bilan de la campagne sur le salaire minimal, et de comparer ces salaires avec ceux d'autres branches exigeant des connaissances professionnelles et techniques du même ordre. Ces informations détaillées permettent à unia et à la FCTA d'étayer quantitativement leurs revendications²⁴.

L'accès direct aux données salariales des entreprises de la branche, ne serait-ce que par le biais des commissions d'entreprise, n'est pas l'apanage des fédérations syndicales. Seul le SiB, dans la branche de la construction, utilise régulièrement l'instrument du contrôle systématique de la comptabilité des salaires, ce qui lui permet d'avoir une vision précise de la situation salariale. Ce droit, inscrit dans

²⁴ Dossier de presse et informations pour les médias d'unia /FCTA du 16.1.2004. On y exige entre autres la suppression des discriminations salariales, qui concernent surtout les femmes ; une augmentation substantielle du salaire minimal ; des salaires correspondant aux activités de même valeur (jusqu'à 25% de différence) ; l'introduction du 13e salaire (40% des employé(e)s de la vente ne l'ont pas).

la CCT de la construction, résulte de la forte position du syndicat face aux employeurs, et ce « privilège » obtenu par la lutte représente certainement un instrument central pour le contrôle de toutes les questions liées aux salaires. Une transparence supérieure n'existe que dans le secteur public, où les grilles de salaires sont accessibles au public.

Dans la chimie, les commissions d'entreprise sont théoriquement autorisées à exercer un tel contrôle, mais celui-ci n'est pas habituel dans le contexte d'un partenariat social « bien » compris. Les relations sont semblables du côté du Syndicat des transports (SEV) et de son partenaire social, les CFF, comme entre le Syndicat de la Communication et La Poste, ainsi que Swisscom. Les systèmes salariaux et les catégories salariales de ces entreprises sont largement connus et ce n'est que lors de (rares) plaintes d'une travailleuse ou d'un travailleur que l'on intervient.

Comedia et la FTMH (horlogerie) ne reçoivent des patrons de la branche que des informations générales sur les sommes globales des salaires ; pour obtenir des informations supplémentaires, il leur faut faire appel aux délégué(e)s syndicaux ou aux membres individuels. Dans l'industrie des machines, le contrôle est de toute manière difficile, ou plus exactement, il est difficile à la fédération de connaître les détails de toutes les entreprises, puisque les salaires sont directement négociés dans les 600 entreprises de la branche. Dans le textile, l'industrie graphique et les banques, les informations ne sont qu'épisodiques, à certaines occasions seulement ou pour certaines négociations, et elles sont fournies par les entrepreneurs le plus souvent sous une forme globale.

Pour combler ces lacunes, quelques fédérations ont mené leurs propres enquêtes ou études. Ainsi, la FTMH a conduit sa propre enquête sur les salaires dans les entreprises des machines, des équipements électriques et des métaux, une enquête qui fut en partie bloquée par les patrons. Les résultats confirment la différence salariale des statistiques officielles. À cette importante occasion, à partir de l'abondant matériel ainsi rassemblé, il a été possible de discuter largement de la question dans les séminaires sur les salaires tenus avec les commissions d'entreprises et les délégué(e)s syndicaux, et de les préparer aux négociations salariales dans les entreprises.

L'ASEB a conduit des enquêtes sporadiques auprès de ses membres en 2001. Davantage encore que dans d'autres branches, le salaire est un tabou dans le secteur financier, ce qui explique que la fédération analyse comme un succès le taux de rentrée de 15% de son questionnaire. Les résultats témoignent en partie de grosses différences selon les régions, les groupes d'âge ou le sexe, en particulier pour les composantes salariales liées aux prestations (voir sous 3.4). Les résultats ont été publiés dans le journal fédératif²⁵ mais, selon l'experte, ils n'ont pas provoqué de fortes réactions des lecteurs, malgré l'aspect frappant de certaines différences de salaires. Les recommandations pour les prochaines négociations salariales adressées aux commissions du personnel ont été rédigées à partir de ces chiffres.

L'inégalité des salaires n'est pas une question brûlante, donc pas non plus l'objet d'études analytiques approfondies, pour le SIB, le SEV et le Syndicat de la Communication, qui estiment que, grâce à des CCT pour l'essentiel bien conçues et à des systèmes salariaux précis, les femmes sont bien protégées, et que l'on peut quasiment tenir pour exclues les discriminations salariales en raison du sexe.

Le tabou du salaire

Selon l'expérience acquise par les représentant(e)s des fédérations interrogés, les salarié(e)s discutent peu, entre eux, de leur salaire. À l'exception de la construction et partiellement du service public (où les grilles salariales sont accessibles), le salaire représente, dans toutes les autres branches, un thème largement tabou, donc en tant que tel, un obstacle supplémentaire sur la voie de l'égalité salariale. Car sans connaissance de la rémunération des collègues de travail, il n'est pas de suspicion légitime de discrimination et par conséquent pas de correction possible.

Il y a naturellement dans chaque fédération des membres qui s'adressent à leur syndicat en évoquant une possible discrimination salariale, mais, selon les responsables fédératifs interrogés, leur nombre

²⁵ « take it », journal de l'ASEB, no 7, septembre 2001

reste relativement faible ; les cas d'inégalité salariale ne sont de loin pas chose courante pour les fonctionnaires syndicaux, et l'une des principales raisons avancées de cette situation est celle du tabou du salaire. Cette absence de « pression de la base » est aussi évoquée pour expliquer pourquoi l'inégalité des salaires n'est pas un thème plus nettement prioritaire ni systématiquement abordé dans les fédérations.

Ce n'est que pour les fédérations qui organisent des secteurs typiquement féminins que ce thème est un véritable brûlot. Outre la FCTA et unia dans la vente et le commerce de détail, il s'agit aussi du ssp et du SIB (textile). Avec les femmes actives et organisées dans le secteur de la santé, le ssp a pu faire une campagne active autour du thème des salaires et de leurs inégalités, développant la prise de conscience de cette situation et débouchant sur des revendications traduites concrètement (plusieurs plaintes pour discrimination salariale ainsi que d'autres actions). En revanche, dans le textile comme dans le commerce de détail, il est bien plus difficile de toucher et de mobiliser la base, entre autres à cause d'un faible taux de syndicalisation et de la « double ou triple journée » des femmes, un phénomène fort répandu dans ces secteurs mal payés. Toutefois, pour les représentant(e)s de ces branches à bas salaires, il est aussi clair qu'il ne s'agit pas seulement de parler de cela et d'agir sur les salaires féminins, mais bien de s'occuper de tous les bas salaires qui ne couvrent pas les besoins vitaux. Une situation qui concerne certes plus souvent les femmes que les hommes, dans laquelle la relation entre la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes et les bas salaires est fondamentalement reconnue, mais où il faut éviter en tout cas de déboucher sur une « lutte des sexes ».

Le tabou du salaire passe pour être un phénomène très helvétique, qui reste toutefois sans beaucoup d'explications fondées. La mentalité suisse, la recherche de sécurité, la discrétion et le goût du secret sont des formules évoquées à ce propos, mais elles ne fournissent pas vraiment d'éléments sur la manière de briser ce tabou. Dans le cadre de la campagne syndicale « Pas de salaire au-dessous de 3000 francs ! », des données chiffrées concrètes sur les salaires spécifiques aux différentes branches et professions ont été publiquement discutées, ce qui représente une autre possibilité, à côté de la réalisation de la transparence salariale au niveau des entreprises. Durant les entretiens, la reprise de la campagne de l'USS pour la transparence des salaires, et donc contre le tabou du salaire, a été jugée judicieuse à plusieurs occasions.

3.2 L'inégalité salariale dans la pratique

Pour envisager le problème des limites et des virtualités des stratégies syndicales visant la réalisation de l'égalité salariale, il faut préalablement savoir où se situent, pour les expert(e)s, les raisons de cette différence de salaire persistante. Quatre domaines se sont cristallisés autour de cette interrogation :

Travail à temps partiel et charges multiples

La plupart des expert(e)s considèrent que l'une des raisons principales des bas salaires des femmes réside dans le fait que la majorité des femmes actives occupent des fonctions inférieures, avec les salaires correspondants, parce que :

- elles travaillent plus souvent à temps partiel (par choix ou par obligation) et sont donc discriminées en matière de promotion professionnelle et de formation continue ;
- elles connaissent plus fréquemment des interruptions de leur vie professionnelle ;
- elles ne veulent ou ne peuvent pas construire leur carrière professionnelle et leur formation continue de manière planifiée ;

- elles disposent d'un degré de mobilité moindre et préfèrent (ou sont obligées de) prendre les emplois existant à proximité, indépendamment des conditions de travail offertes par les entreprises locales.

Pour de nombreuses femmes, ces points sont directement en relation avec leur double journée de travail, familiale et professionnelle. En outre, ces charges multiples ne laissent que fort peu de ressources disponibles à de maintes femmes, que ce soit pour progresser professionnellement ou encore, par exemple, pour s'organiser afin d'obtenir de meilleurs salaires.

Ce n'est pas sans raison que les causes susmentionnées figurent en tête de ce chapitre, car elles ont en effet été évoquées en premier lieu par les expert(e)s consultées. Dans la pratique syndicale quotidienne, les causes qui apparaissent d'abord sont celles qui sont liées à la biographie professionnelle personnelle des femmes. Le terme « personnelle » doit toutefois être utilisé avec précaution, afin de ne pas occulter le fait qu'il s'agit ici de puissantes structures sociales qui déterminent, entre autres, le niveau de formation, le marché du travail et le partage des tâches familiales empêchant ainsi nombre de femmes de concevoir différemment leur parcours professionnel personnel. En outre, la discrimination salariale concerne aussi des femmes sans surcharge familiale, travaillant même à plein temps, comme les statistiques le montrent clairement. Mais la majorité des expert(e)s partent toutefois du principe que la discrimination directe n'existe quasiment plus, en tout cas pas lors de l'exécution d'activités identiques.

Des possibilités de promotion différentes entre hommes et femmes, et spécifiques aux branches

C'est surtout au niveau de la production et des activités non qualifiées que l'on a pu localiser quelques mécanismes spécifiques, susceptibles d'entraîner une inégalité salariale :

- Dans la production industrielle, la promotion passe souvent par la prise croissante de responsabilités vis-à-vis des machines, domaine qui continue à revenir d'abord aux hommes.
- Même après la levée de l'interdiction du travail de nuit pour les femmes, elles travaillent rarement en équipe de nuit ; il leur manque donc la possibilité d'ajouter à leur salaire les indemnités pour travail de nuit, qui sont parmi les plus élevées des indemnités pour le travail en équipe.
- Les travailleuses non qualifiées n'ont pas d'« option à salaire élevé », comme elles existent, par exemple, pour les travailleurs non qualifiés dans la construction.
- Les expériences hors métier des travailleuses qui accèdent à nouveau à un emploi, ou qui en changent, sont rarement prises en compte comme des expériences professionnelles, surtout lorsqu'il y a passage d'un emploi typiquement féminin à un autre ou lorsque la travailleuse a connu, pour des raisons familiales, des interruptions de son activité professionnelle.

Une enquête nationale récente sur la participation à la formation continue professionnelle²⁶ confirme clairement ces constatations dans la pratique : l'inégalité, salariale aussi, entre femmes et hommes est renforcée par le fait que la promotion professionnelle repose sur une formation continue, activité prioritairement réservée aux hommes. De nombreuses femmes ne continuent à se former qu'entre vingt et trente ans, c'est-à-dire avant de fonder une famille, et restent donc à la traîne professionnellement et du point de vue salarial. Cette étude confirme aussi que le travail à plein temps représente l'obstacle principal à la participation des femmes à la formation continue et la raison centrale de leur handicap professionnel.

²⁶ Marti (2004)

La valeur inégale des activités

Les professions typiquement féminines et les capacités socialement attribuées aux femmes sont encore foncièrement moins bien payées, entre autres parce que ce n'est que maintenant qu'elles sont professionnalisées ou reconnues au niveau fédéral (soins, nettoyage) et que règne encore l'idée que seul le salaire de l'homme est vital, celui de la femme n'étant qu'un appoint.

Dans l'industrie des machines, on continue d'estimer tendanciellement que le travail physiquement difficile (des hommes) a plus de valeur que le travail de dextérité (des femmes) ; dans le secteur de la communication, on accepte de même que le savoir-faire technique, par exemple dans le domaine des technologies informatiques, dominé par les hommes, a plus de valeur que le trilinguisme du personnel, majoritairement féminin, des centres d'appel.

Dans le secteur public²⁷, des évaluations analytiques des emplois ont été menées dans le cadre de révisions du système de rétribution ; elles se sont penchées sur cette valeur (in)égale et ont mis à jour des discriminations. Mais pas de manière exhaustive, puisque dans plusieurs cas, le ssp a aussi mis en cause les instruments d'analyse, qui avaient pérennisé des discriminations existantes. Pour des raisons d'économies budgétaires, l'application de règlements salariaux non discriminants ne fut qu'incomplète, ce qui, dans le canton de Berne, par exemple, amena le ssp à porter plainte pour discrimination salariale.

Dans certains secteurs de l'économie privée, et surtout dans les grandes entreprises modernes, on a procédé, au moment de l'introduction de nouveaux systèmes de rétribution, à un recensement de toutes les fonctions, suivi de leur classification. Mais c'est dans quelques branches et entreprises seulement que l'on a vu le syndicat de branche concerné participer, en tant que partenaire, à la conception puis à l'application de cette démarche. En matière de concrétisation de la valeur égale, les fédérations connaissent peu de choses. Là où de nouveaux systèmes ont été introduits, la question de la discrimination en raison du sexe prend une importance primordiale avant tout pour les fédérations qui représentent des branches à prédominance féminine, comme le secteur de la santé pour le ssp. Dans d'autres fédérations, le souci principal réside surtout dans l'individualisation et la flexibilisation croissante des salaires induites par les nouveaux systèmes. De manière relativement complaisante, on part de l'idée que ces systèmes analytiques ne peuvent générer d'effets discriminatoires selon le sexe.

Nouveaux systèmes salariaux flexibles et manque de transparence des salaires

Dans presque toutes les branches, les fédérations doivent se battre contre la flexibilisation des salaires. Alors que dans la production industrielle, le système bien connu du salaire aux pièces peut encore déboucher, en fonction des performances, sur une augmentation du salaire de base, dans les autres branches, les modèles dominants sont surtout ceux qui accordent des augmentations individuelles de salaire à partir d'une évaluation annuelle des prestations des collaborateurs et collaboratrices. Ces augmentations de salaire attribuées individuellement sont généralement assez réduites, mais représentent cependant une partie constamment croissante de l'augmentation de la masse salariale négociée. La plupart des expert(e)s ne jugent pas encore dramatique cette croissance de la part variable des salaires et, dans toutes les branches examinées, il a été possible d'éviter l'introduction de systèmes de malus. Dans le pire des cas, une faible évaluation des prestations ne peut entraîner, que la stagnation du salaire. Dans certains secteurs, comme celui de la construction, on a aussi pu observer que les augmentations individuelles de salaire concédées durant la négociation avaient été par la suite accordées de manière générale. Cela s'explique surtout par l'importance marginale des sommes en jeu, qui n'aurait pas justifié l'effort nécessaire à leur calcul et à leur attribution sur une base individuelle.

²⁷ Par exemple dans le canton de Berne, comparaison entre les infirmières et les agentes de la police cantonale.

Des zones de salaires à la place des classes de salaires

La plupart des modèles salariaux contemporains prévoient des zones de salaires à la place des catégories de salaires, c'est-à-dire qu'il existe une certaine marge, dans laquelle le salaire d'embauche est déjà fixé individuellement et peut, ensuite, être augmenté. En principe, on admet que les hommes et les femmes connaissent un traitement égal à l'intérieur de ce système. Dans le secteur bancaire, on estime toutefois que l'expérience a confirmé, de manière informelle, que dès les entretiens préalables à l'embauche, les femmes demandent avec une belle régularité 1000 à 2000 francs de moins que les hommes. Un engagement éventuel se fera certainement avec une rétribution reflétant ce niveau de départ inférieur ; en règle générale, ce handicap n'est plus comblé par la suite. Cette marge de manœuvre potentielle à l'embauche n'est pas contestée par les autres représentant(e)s syndicaux, mais ils jugent peu vraisemblable qu'elle soit utilisée volontairement comme un instrument de discrimination.

L'influence de l'évaluation des collaborateurs et collaboratrices

Les nouveaux systèmes salariaux comportent généralement des évaluations annuelles des prestations des collaborateurs et des collaboratrices, dont les résultats servent de base aux augmentations individuelles. Certaines fédérations ont procédé à une évaluation de ces estimations, entre autres sous l'aspect de la discrimination en raison du sexe.

C'est le cas par exemple, du syndicat des transports SEV, qui a ainsi pu constater une petite différence dans l'évaluation moyenne des hommes et des femmes aux CFF. Mais comme il s'agissait d'un dixième de point, jouant en outre un rôle minime pour l'établissement du salaire, la question n'a pas été approfondie. En revanche, si aucune discrimination de ce type n'a pu être détectée dans le système des salaires du canton de Berne, d'après le ssp, des différences nettes sont apparues selon les niveaux hiérarchiques : dans les hôpitaux bernois, les jugements sont plus sévères dans le secteur hôtelier et les services techniques, où l'on rencontre surtout la notation « satisfaisant », alors que le secteur des soins connaît majoritairement l'appréciation « bon » et que le corps des médecins est jugé généralement « très bon ». Des tendances semblables sont apparues dans l'examen, réalisé en 2003, de l'évaluation du personnel de la ville de Berne : « plus la position hiérarchique de quelqu'un est élevée, meilleure sera l'évaluation de ses prestations. On remarque par ailleurs qu'au niveau 1 et 2 de l'encadrement, on ne trouve aucune appréciation « insatisfaisant »²⁸. Cette analyse montre aussi que ceux et celles qui travaillent à temps partiel avec un taux d'occupation inférieur à 40% sont tendanciellement moins bien notés.

L'enquête²⁹ menée dans plusieurs branches économiques par un groupe de projet de la Haute école spécialisée de la Suisse du Nord-ouest, de Soleure, a mis en évidence un haut potentiel discriminant dans les évaluations de prestations. Dans le cadre de cette étude, quelque 50'000 données au total ont été analysées, concernant les évaluations du personnel de sept entreprises suisses. En résumé : la chance d'obtenir une très bonne évaluation est la plus élevée pour les hommes de langue maternelle allemande, gagnant plus de 110'000 francs, âgés entre 37 et 51 ans et travaillant depuis onze à vingt ans dans l'entreprise. Les critères examinés étaient ceux du sexe, de l'âge, de la langue, de l'ancienneté et de la catégorie salariale, pris aussi bien isolément que de manière combinée dans l'évaluation. Il est frappant de constater que lorsque l'on examine les critères les uns par rapport aux autres, l'appartenance sexuelle est celui qui a le plus d'importance ! Être une femme implique la plus forte probabilité d'une mauvaise évaluation.

Le système discriminatoire des bonifications

Le paiement de bonifications, c'est-à-dire de suppléments salariaux dépendant des résultats de l'entreprise existe surtout dans les grandes sociétés ; il est plutôt réservé aux cadres et peut en conséquence avoir une certaine importance : l'équivalent d'un salaire annuel, voire plus, n'est pas

²⁸Voir à ce propos *Der Bund* du 14.10.2003

²⁹ Ami et al. (2002)

rare dans les grandes entreprises. Dans son enquête sur les salaires de 2001, l'ASEB a fait des comparaisons selon certains critères, entre autres celui du sexe et des salaires avec et sans bonifications. Dans le secteur bancaire, les bonifications sont versées à tous les niveaux, mais il apparaît que pour les niveaux de fonctions inférieurs, les bonifications représentent une hausse du salaire d'à peine 4%, alors que, pour les niveaux de fonctions supérieurs, une augmentation moyenne allant jusqu'à 20% du salaire annuel est possible. Et dans trois des quatre groupes de fonctions, les hommes ont obtenu en moyenne, en 2001, jusqu'à 4% de bonification de plus que les femmes.

Même s'il n'existe à ce jour que peu d'études d'ensemble sur la répartition des composantes variables du salaires et des suppléments salariaux en raison du sexe, il apparaît cependant clairement, à partir des données existantes, qu'il y a un certain potentiel discriminatoire dans l'appréciation des prestations. Ses causes possibles se trouvent aussi bien dans le système d'évaluation, qui n'est pas établi de manière neutre, que dans son application discriminante, consciente ou inconsciente. Le comportement des personnes évaluées peut aussi jouer un rôle, ainsi que les objectifs de rendement à apprécier, plus faciles à évaluer s'agissant d'activités simples, qui sont donc plus aisément jugées sévèrement. Plusieurs représentant(e)s des syndicats ont aussi critiqué le fait que des entreprises n'appliquent pas leur système d'évaluation, souvent très subtil, de façon très professionnelle ; pour cette seule raison, trop d'erreurs surgissent, provoquant de nombreuses récriminations des travailleurs et travailleuses.

Il est donc évident que par lui-même, un système d'évaluation différencié ne garantit pas un traitement égal et qu'il est donc nécessaire de conserver un regard critique sur d'éventuelles discriminations cachées, aussi bien lors de son élaboration qu'au moment de son application. Cela implique aussi que les personnes chargées d'évaluer les collaborateurs et les collaboratrices soient qualifiés sur les aspects pertinents en matière d'égalité.

Des possibilités juridiques insuffisantes

Une raison supplémentaire du maintien de la différence des salaires réside dans le manque d'instruments juridiques adaptés pour l'éliminer concrètement. Ce sont en particulier les représentant(e)s syndicaux des branches de l'économie privée qui jugent les outils juridiques de la LEg très difficilement applicables. Les points critiques reconnus concernent surtout les aspects suivants :

- insuffisance de la protection de la demanderesse contre le licenciement ;
- gros obstacles à surmonter pour se procurer les informations nécessaires à l'établissement crédible d'une éventuelle discrimination salariale ;
- pour une femme prise individuellement, il est à peine imaginable de se mettre ainsi en évidence dans son entreprise et de supporter ensuite la pression que déclenche généralement le dépôt d'une plainte en matière de salaire ;
- les tribunaux de première instance, comme les membres des office de conciliation, ne disposent pas toujours des compétences suffisantes en matière d'égalité de traitement et de salaire égal ;
- même si la demanderesse obtient gain de cause, cela n'a pas d'effet contraignant sur le système salarial d'ensemble de l'entreprise.

Dans ce sens, il n'est pas étonnant que peu de plaintes en matière de salaire en provenance de l'économie privée aient été enregistrées, cet instrument étant, pour la majorité des représentant(e)s syndicaux de branches, un mode d'action a priori peu prometteur.

La pratique juridique a aussi permis, selon Elisabeth Freivogel³⁰, de confirmer ces points critiques et en particulier celui de l'absence de transparence, au niveau des entreprises, en matière de salaire et d'évaluation. Un devoir d'information des employeurs sur les mécanismes employés pour déterminer les salaires représenterait une grosse amélioration de la situation actuelle.

D'un autre côté, les fédérations doivent aussi mieux utiliser la qualité pour agir en justice des associations, et mieux faire connaître la possibilité de la plainte pour discrimination salariale (et contre la discrimination dans la promotion, la formation continue et l'attribution des tâches).

Fondamentalement, il y a sans aucun doute accord sur le fait que la LEg est un acquis important, qui demande, outre un certain nombre d'améliorations (dans la mesure où elles sont politiquement possibles...), une utilisation et une diffusion plus intensives.

La question du contrôle de l'application du principe de l'égalité salariale est, comme dans d'autres secteurs de la législation, un thème controversé. Sur le fond, la majorité des expert(e)s étaient favorables à un contrôle accru, la question étant de savoir par qui et comment. Là où le salaire est déterminé par les partenaires sociaux, les représentant(e)s syndicaux de branches souhaiteraient que le contrôle d'éventuelles inégalités salariales soit aussi de la responsabilité des partenaires sociaux. Ce qui ne toucherait qu'une partie des salarié(e)s ; par ailleurs, les chiffres actuels démontrent que même dans les branches bien organisées et disposant d'une CCT, les inégalités salariales subsistent comme avant. Les secteurs qui ne connaissent pas de réglementation collective des salaires font état de discriminations salariales encore plus importantes et doivent être contrôlés autrement. Sur ce point toutefois, pour des raisons politiques et pratiques d'applicabilité, aucune fédération n'a à ce jour mené la réflexion plus avant.

³⁰ In Torcasso (2001)

4. Du thème à la réalisation : les stratégies syndicales

À côté des mesures envisageables et souhaitables, qui seront présentées dans le chapitre 5, une large palette de mesures sont d'ores et déjà appliquées. Le contexte de départ est toutefois très différent d'une branche à l'autre. Dans la chimie, presque chaque entreprise dispose de son ou sa propre responsable de l'égalité, avec lequel, laquelle, il est possible de traiter en interne d'éventuels cas d'inégalité de salaire ; en revanche, dans le textile, des revendications féminines archaïques, comme le congé-maternité, continuent à figurer en tête des priorités, pour la base aussi, bien avant l'égalité des salaires. Le chapitre qui suit est une présentation des exemples les plus parlants rencontrés dans les différentes branches, comme ils ont pu être relatés dans le cadre limité d'un entretien. Fondamentalement, il s'agissait d'illustrer surtout les « bonnes pratiques », dans l'idée de les faire connaître au-delà des rangs de la fédération concernée ; mais il est certainement instructif aussi de se pencher sur des tentatives moins heureuses. Lorsque des syndicats particuliers sont cités, ce n'est pas pour rendre un jugement de valeur, mais – vu la place réduite consacrée à l'évocation de ces cas – pour indiquer aux personnes intéressées avec qui elles peuvent échanger des expériences et où elles peuvent obtenir des informations supplémentaires. Car le manque d'informations sur cette question représente un problème pour les expert(e)s, et malgré les grandes différences qui existent entre les branches, il y a sans aucun doute de très nombreux parallèles et synergies potentielles.

4.1 Les salaires des femmes, objet des négociations salariales annuelles

Il semble évident que la mise au même niveau des salaires des femmes passe idéalement par le lieu où, chaque année, les salaires des travailleurs et des travailleuses sont concrètement discutés. Dans ce sens, les salaires des femmes représentent toujours, dans les différentes branches, un point du catalogue des négociations salariales annuelles. Un point parmi beaucoup d'autres. Les informations lacunaires sur ce thème, l'opacité de la question salariale en général, la maigre représentation des femmes et des « savoirs féminins » – voire simplement son inexistence – dans les instances de négociation, les priorités établies différemment, le plus souvent par une base influencée par une vision plutôt masculine des choses, les limites économiques de la réalisation : il y a bien assez de motifs qui empêchent l'égalité des salaires de devenir le thème numéro un des négociations salariales entre les directions syndicales et patronales et qu'il puisse être réglé avec succès.

La FTMH a essayé, par le biais de cours et de matériels d'information de porter ce thème dans les sections et les commissions d'entreprise, afin d'attirer leur attention sur les salaires des femmes, dans les négociations salariales d'entreprise. Hormis cet exemple, peu d'efforts, pour faire de cette question une priorité des négociations salariales peuvent être cités. Dans les branches qui sont classiquement celles des bas salaires féminins (comme le commerce de détail, la reliure, le textile), il est cependant clair que l'enjeu doit résider dans le relèvement des salaires les plus bas et, plus largement, dans la compression vers le haut de « l'accordéon des salaires », et que, tant que ce dernier continue à produire des salaires qui ne couvrent pas les besoins vitaux, cela doit rester le thème prioritaire. Dans la même logique, d'autres syndicats de branche (par exemple la FTMH dans l'horlogerie, le SIB dans la construction, comedia) tentent de donner la préférence aux salaires les plus bas lors des négociations sur la compensation du renchérissement et l'augmentation des salaires réels, ce qui entraîne aussi indirectement une croissance proportionnellement plus élevée des salaires des nombreuses femmes actives dans ce segment.

Afin de prendre en compte le besoin de rattrapage des salaires des femmes, on peut aussi envisager des augmentations de salaire pour les collaboratrices. Dans la chimie en 2003, Novartis a pour la première fois accordé exclusivement aux femmes une augmentation de salaire de 0,4%³¹. Le point de départ fut la revendication émise, par la représentation du personnel, d'une évaluation des salaires, le

³¹ Voir CASH, no 10 du 4.3.2004

système salarial de Novartis étant opaque ; les représentant(e)s des travailleurs soupçonnaient l'existence de discriminations individuelles et également en raison du sexe. L'analyse démontra que certains groupes de femmes (surtout celles des catégories moyennes, d'un certain âge) étaient effectivement discriminées. Comme il avait déjà été obtenu, en 2001, que l'entreprise comble les différences de salaire, la discussion entre les partenaires sociaux porta surtout sur la manière de réaliser ce rattrapage. Environ 900 travailleuses bénéficièrent finalement d'une augmentation de salaire et tous les deux ans les salaires seront réexaminés. Cette progression vers l'égalité des salaires a cependant été gâchée par le fait que le 0,4% d'augmentation des salaires féminins fut pris sur la somme destinée à l'augmentation générale des salaires et que cette ponction menace de se répéter pour d'autres avancées vers l'égalité salariale : « À l'avenir, on ne peut exclure que les salaires des hommes soient aussi adaptés, mais à la baisse, naturellement »³².

4.2 Les conditions-cadres des CCT

L'étude de Fankhauser donne une vue d'ensemble des efforts déployés en vue de l'égalité de traitement dans les différentes CCT³³. Le bilan : les choses avancent, mais la route est encore longue ! Dans la perspective de l'égalité des salaires, les prescriptions suivantes ont surtout une importance directe : l'extension du champ d'application aux personnes travaillant à temps partiel, aux auxiliaires et aux individus travaillant à domicile ; l'égalité de traitement en matière de formation continue et de promotion pour les personnes travaillant à temps partiel ; et naturellement, l'intégration de l'égalité des salaires dans la CCT, avec les mesures nécessaires en matière de système des salaires, de sa transparence et de son contrôle.

Toutes les branches n'ont pas des CCT mentionnant les salaires. Là où ils sont déterminés conventionnellement, il est très important, pour l'égalité salariale, que les salaires minimaux soient différenciés selon les niveaux de fonction et d'expérience. Actuellement, dans la négociation du Contrat collectif de travail (CCT) de l'industrie graphique entre comedia et les patrons, la mise en place d'un système différencié de ce genre est discutée. Des salaires minimaux devraient être fixés pour les travailleurs et travailleuses qualifiés, semi-qualifiés et non-qualifiés, chaque catégorie étant subdivisée par une, cinq et, dernièrement, dix années d'expérience professionnelle ou dans la branche. Le nouveau palier de dix ans d'expérience professionnelle ou dans la branche servirait surtout à reconnaître l'expérience de collaborateurs et collaboratrices de longue date qui, à ce jour doivent généralement se contenter de salaires stagnants. Selon les calculs de comedia, ce système, ainsi que l'adaptation des salaires minimaux à chaque niveau, devrait amener environ 30% des femmes qualifiées à bénéficier d'une augmentation de salaire, 45 à 50% des femmes semi-qualifiées et même 60 à 70% des non-qualifiées. La différenciation et l'adaptation des salaires minimaux représenteraient donc une option efficace pour faire progresser l'égalité de traitement.

Les expert(e)s ont estimé que le travail à temps partiel des femmes était un important facteur négatif pour la carrière professionnelle et donc l'avancement en termes de salaire. L'extension du champ d'application des CCT aux personnes travaillant à temps partiel, y compris avec un faible taux d'occupation, est donc une question cruciale, qui a déjà pu être résolue dans différentes branches (p. ex. chez les gros distributeurs pour la FCTA). Il faut néanmoins admettre que cela ne résout pas, en pratique, la question de la formation continue et de la promotion, dont l'impact salarial est fort. Car pour réaliser l'égalité des chances pour les personnes à temps partiel, il faut disposer de modèles de répartition du travail et des responsabilités, qui soient proches de la pratique et permettent aux femmes (et aux hommes) d'être actives à tous les niveaux d'exigences avec un travail à temps partiel.

³² idem

³³ Fankhauser (2002)

Une autre revendication essentielle à réaliser soit par le biais des CCT, soit directement dans le règlement des salaires, est celle d'un descriptif des fonctions détaillé et transparent, indiquant aussi la structure salariale correspondante. Les exemples les mieux élaborés à cet égard se trouvent surtout dans les entreprises publiques ou les anciennes régies (CFF, Swisscom, administrations cantonales) ; ils permettent aussi de procéder à des comparaisons très concrètes, au moins à l'intérieur d'une activité et – si l'on ne recule pas devant l'investissement en temps – entre des activités de même valeur. Dans toutes les fédérations, la requête d'une telle systématique a été avancée, mais son application, précisément dans les branches composées de petites et très petites entreprises, reste encore très floue. Ici se pose la question des synergies utilisables et des échanges d'expériences pour empêcher que les entreprises n'échappent à leur responsabilité en évoquant les coûts insupportables qu'entraînerait l'adoption de cette systématique.

La définition de salaires minimaux pour chaque fonction fait aussi partie d'un système salarial transparent décliné selon les fonctions. L'expérience du SIB dans la construction montre que des salaires minimaux élevés, réduisent fortement la marge de manœuvre pour des différences salariales, donc aussi celles dues au sexe. Des salaires minimaux élevés, établis selon les fonctions, ne comblent pas par eux-mêmes l'inégalité salariale, mais permettent de la repousser. Et surtout, dans un système transparent, les salaires sont identifiables et contestables.

Ce qui figure dans une CCT est une chose, son application et son contrôle en sont une autre. La CCT de l'industrie des machines prévoit que les partenaires de la convention peuvent former des commissions communes pour traiter de questions particulières, donc également du sujet de l'égalité de traitement entre femmes et hommes. La FTMH discute actuellement de la possibilité de demander la formation d'une telle commission et d'aborder concrètement, à travers cet organe, la question de l'inégalité des salaires. Si les contrôles sur place et le dialogue critique avec les patrons ne fonctionnent pas correctement, il existe d'autres possibilités. Comedia nous en fournit un exemple avec la publication de son répertoire des entreprises qui respectent le CCT. Même si, en la circonstance, l'égalité des salaires n'est pas spécifiquement mise en exergue – ne pouvant être suffisamment établie dans toutes les entreprises – , ce moyen de pression par la publication peut toutefois contribuer à la réalisation de revendications égalitaires en matière de salaire.

4.3 La campagne « Pas de salaire au-dessous de 3000 francs ! »

La campagne sur le salaire minimum de l'USS ne peut qu'indirectement être considérée comme une stratégie pour éliminer l'inégalité des salaires entre les femmes et les hommes, puisqu'elle n'a pas été centrée sur les salaires des femmes. Il est toutefois indubitable que les femmes sont majoritaires dans les branches à bas salaires³⁴ et qu'en conséquence, une grande partie des femmes a pu profiter des succès de cette campagne. Elle est donc jugée par la plupart positive sous l'angle de l'inégalité salariale aussi, dans la mesure où l'on doit admettre, de façon réaliste, qu'une campagne sur les salaires des femmes n'aurait jamais rencontré un tel succès...

Quelques expert(e)s soulignent toutefois divers points critiques :

- Il est dangereux de préciser nominalement les salaires minimaux dans un segment aussi bas, car le risque existe toujours de voir les salaires supérieurs se trouver sous pression en cas de crise.

³⁴ La proportion des emplois avec un salaire inférieur à 3'500 francs bruts par mois est passée de 12,8% en 1998 à 8,9% en 2002. La grande partie de ces emplois à bas salaire se trouve dans le secteur des services personnels, de l'industrie de l'habillement et de l'hôtellerie-restauration, où les femmes sont en majorité. Selon le « Troisième rapport sur l'égalité en femmes et hommes » de l'OFS, 11% des femmes travaillant à temps complet le font dans ces secteurs à bas salaires, alors que la proportion ne s'élève qu'à 2% chez les hommes.

- Les opinions divergent, selon les branches, sur la question de savoir si, et sous quelle forme, les salaires minimaux sont un moyen adapté pour atteindre l'égalité des salaires entre femmes et hommes.
- Les salaires de 3000 francs ne couvrent pas les besoins vitaux et le besoin de rattrapage des revenus des femmes n'a de loin pas été comblé par le succès de cette campagne.

La FCTA a dû en outre constater que la campagne sur les salaires minimaux a certes débouché, chez deux grands distributeurs, sur l'élévation des salaires les plus bas au niveau du salaire minimal exigé ; mais cela s'est traduit simultanément par une pression sur les salaires moyens et sur leur stagnation.

Quant au fond, il y a accord sur le fait qu'il faut profiter du succès de cette campagne et qu'elle doit être poursuivie. Il existe cependant un fort besoin de débattre sur la façon de concevoir la suite de cette action, afin qu'elle soit conforme aux objectifs de l'égalité de traitement ; cela, surtout si cette nouvelle phase doit elle aussi être menée en commun.

Unia et la FCTA ont fait analyser avec précision les données sur les salaires du commerce de détail, à partir de l'Enquête suisse sur la structure des salaires de 2002, et elles continuent la campagne dans cette branche sur la base de ces résultats. L'analyse a permis de voir entre autres que, dans le commerce de détail, contrairement à d'autres branches, des aspects comme la fidélité à l'entreprise, l'expérience de longue date et l'âge ne débouchent pas sur des salaires plus élevés ; de plus, les différences salariales avec les activités de même type dans d'autres branches sont très élevées. 25% de salaire en plus pour toutes et tous, tel est l'objectif central affiché dans la campagne en cours, qui publie et dénonce les salaires (et les conditions de travail) de plusieurs grandes entreprises de commerce de détail.

4.4 Les moyens de pression syndicaux

Comedia, comme la FTMH (dans les machines, les équipements électriques et les métaux), a essayé d'obtenir des salaires égaux par le biais des procédures d'autorisation pour le travail en équipes. Comedia a tenté, lors de l'introduction du travail de nuit pour les femmes de le coupler avec la réalisation de l'égalité salariale ; cet objectif ambitieux n'a toutefois pas pu être réalisé ainsi. La FTMH a tenté une opération semblable au niveau des entreprises : elle a menacé de s'opposer à l'autorisation du travail en équipes si les entreprises n'examinaient pas à la loupe l'inégalité salariale en leur sein, puis y remédiaient. L'inégalité des salaires n'est pas un argument pouvant être valablement avancé pour une éventuelle opposition ; selon la FTMH, lorsque les demandes d'autorisation répondent mal à la clause de la nécessité technique ou économique du travail en équipes, l'inégalité salariale peut toutefois être invoquée avec succès dans la discussion directe avec l'entreprise. Pour décider de recourir énergiquement à ce genre d'actions pour l'égalité, il est nécessaire d'avoir défini la priorité que l'on entend attribuer aux salaires des femmes.

Le moyen de pression syndical classique par excellence est la grève, fréquemment déclenchée pour des questions salariales, donc aussi pour l'égalité des salaires, et dont le résultat a souvent été positif. Le tribunal administratif bernois ayant rejeté sèchement une plainte salariale du personnel de la santé, le ssp transféra dans la rue, en 2001, la lutte contre le manque de personnel et les salaires discriminatoires du secteur de la santé. Au jour dit, la grande majorité du personnel arrêta le travail, sous une forme ou sous une autre, et une manifestation de 12'000 personnes fut organisée. Cette pression déboucha rapidement sur un succès partiel, des augmentations massives des salaires pouvant être obtenues pour de nombreuses travailleuses.

À Bâle, un projet de baisse de salaire de 25% pour 68 employé(e)s non qualifiés – majoritairement des femmes – de la Blanchisserie centrale (Zentralwäscherei) a aussi déclenché une grève victorieuse : après un rassemblement de protestation d'une heure, une grève d'avertissement d'un jour et une manifestation, les réductions de salaire envisagées furent abandonnées.

Il est évidemment difficile de s'imaginer voir partout, à l'heure actuelle, ces « collègues frissonnant de froid devant les portes des entreprises, avec leur gilet de plastique portant l'inscription « Pour les femmes, des salaires égaux, ILLICO ! » (trad. USS)³⁵ ; mais les exemples relatés ci-dessus traduisent un potentiel de mobilisation contre l'inégalité salariale, aussi bien chez les femmes que chez les hommes. Car sans la solidarité des hommes, et sur ce point les expert(e)s sont unanimes, il n'y aura pas d'égalité salariale.

4.5 Les instruments juridiques

Dans le bilan tiré cinq ans après l'introduction de la LEg, Meier et Torcasso³⁶ constatent que la cette loi représente une conquête très importante et que la voie de la plainte salariale a déjà permis d'obtenir certains succès dans le secteur public. Les chiffres confirment cette réussite, puisque la différence de salaire entre les hommes et les femmes dans les services publics a été ramenée en moyenne à 10%.

Les nombreuses plaintes, individuelles, ou résultant d'actions collectives ou d'associations, ont souvent été déposées par le ssp ou soutenues par lui. Dans plusieurs cantons, de grandes victoires ont été obtenues, comme la reclassification de groupes professionnels entiers, avec à la clé des indemnités de plusieurs millions de francs ; il y eut toutefois des plaintes à l'issue moins heureuse, dont l'échec est dû aussi à des décisions peu cohérentes et contestables du Tribunal fédéral. Il n'existe pas de tableau d'ensemble des plaintes, mais on trouve à plusieurs endroits une bonne documentation accessible, sur certains de ces cas³⁷ ; nous n'en ferons donc pas ici une présentation détaillée. Sans conteste, les services publics offrent un certain nombre d'avantages pour le dépôt de plaintes : transparence des salaires, possibilité de comparaison entre les classes salariales et les fonctions, contrôle parlementaire. Il faut toutefois ajouter que du côté du ssp, par exemple, on a volontairement investi des moyens financiers dans la protection juridique, sans savoir dès le départ si cette stratégie porterait vraiment ses fruits.

Dans le secteur privé, selon les estimations des auteures, c'est surtout l'aspect « prévention des risques » qui a joué : les entreprises ne voulaient pas faire les gros titres de la presse et elles ont procédé, en partie sous la pression des syndicats, à des adaptations préventives. Cela nous a été confirmé dans des cas précis par les expert(e)s de plusieurs fédérations, lors des entretiens que nous avons tenus avec eux.

En ce qui concerne les plaintes salariales dans l'économie privée, seuls quelques exemples peuvent être mentionnés ; parmi eux, certains sont des succès comme ce cas d'une travailleuse de la métallurgie vaudoise soutenue par sa section cantonale de la FTMH, ou le récent arrêt du Tribunal fédéral, qui fit quelque bruit, accordant 200'000 francs d'indemnités à une avocate d'une entreprise du canton de Vaud, grâce à la mise en œuvre d'une nouvelle méthode de calcul de la discrimination (voir sous 2.4).

Le seul exemple connu à ce jour d'action d'une association dans l'économie privée est celle qui fut déposée par le syndicat SIT de Genève et qui déboucha, cinq ans plus tard, sur une issue positive pour les travailleuses de l'entreprise. Après la modification, en 1997, du contrat de travail des employé(e)s d'une entreprise de culture de champignons du canton de Genève, qui visait une dégradation massive des conditions de travail pour les femmes non qualifiées³⁸, celles-ci se sont adressées au SIT. Ce dernier demanda alors au Tribunal des Prud'hommes de constater la discrimination. En première instance, il n'obtint que partiellement gain de cause (le jugement fut positif s'agissant des

³⁵ Pfarr (2003)

³⁶ Torcasso (2001)

³⁷ Cf. Torcasso (2001), www.stzh.ch/glg, ww.leg.ch

³⁸ Entre autres, semaine de 49 heures alors que les hommes travaillaient 45 heures, rémunérations pourtant inférieures, sans compensation des heures supplémentaires (25% pour les hommes), pas de primes d'ancienneté.

conditions de travail discriminatoires, mais pas en ce qui concernait la discrimination salariale) ; un recours fit intervenir en deuxième instance une évaluation analytique du travail par une experte extérieure. Une discrimination d'au moins 5% fut établie. Le tribunal a également constaté une discrimination indirecte due aux conditions de travail différentes, selon le sexe. Par la suite plusieurs plaintes individuelles furent déposées ; en décembre 2000, l'ensemble des décisions judiciaires étaient tombées, toutes en faveur des demandresses. Le patron refusa d'accorder les paiements rétroactifs et proposa un nouveau contrat inacceptable : le SIT dut s'adresser une nouvelle fois au tribunal, avec les travailleuses, et il fallut attendre février 2002 pour que tout soit réglé.

Dans le bilan que tire la secrétaire syndicale responsable, la longueur de la procédure judiciaire représenta un énorme difficulté, demandant une grande ténacité aussi bien du côté syndical que de celui des travailleuses. De l'avis de cette responsable, sans une bonne collaboration avec les employées, un travail de médiation soutenu de la part du SIT dans l'entreprise et une importante action de sensibilisation publique - qui mit aussi le patron sous pression et empêcha certaines tentatives de répression -, cette longue marche n'aurait pas été possible. Les compétences lacunaires, en matière de LEg, du tribunal de première instance furent également sévèrement critiquées, cette juridiction n'ayant pas voulu faire procéder à une analyse des tâches et fonctions, ni entrer autrement en matière sur l'égalité de traitement.

Une plainte est actuellement en attente de jugement dans le canton de Vaud : durant les séances de la commission d'entreprise, une syndicaliste de la FTMH a demandé à plusieurs reprises au patron de cette entreprise de construction de machines de réexaminer les salaires versés à son personnel féminins. Une requête systématiquement refusée, suivie rapidement du licenciement de l'intéressée. Durant la procédure pour licenciement abusif, une action pour discrimination salariale fut ouverte conjointement. Si cette plainte individuelle est acceptée, la FTMH intentera une action d'association³⁹. Les plaintes dans l'économie privée sont encore isolées et les difficultés mentionnées ci-dessus retiennent les demandresses potentielles, comme les fédérations, d'emprunter la voie juridique. Selon les expert(e)s interrogés, les possibilités d'ouverture d'une action d'association sont actuellement étudiées plus précisément dans plusieurs fédérations et les exemples de succès font espérer que l'on puisse gagner aussi sur le plan juridique.

Rappelons que la LEg est une loi très jeune, ce qui se traduit entre autres par le fait que de nombreuses procédures aboutissent au Tribunal fédéral. Des jugements partiellement contradictoires et contestés ont été rendus, comme le jugement dit du « salaire du marché » de St-Gall⁴⁰. Dans ce cas, qui concernait une enseignante de soins infirmiers saint-galloise, des arguments économiques évoquant les contraintes du marché du travail ont servi à justifier la classification inférieure des professions féminines, que la demandresse invoquait pour rendre vraisemblable sa discrimination par rapport à des enseignants d'écoles professionnelles dans des professions masculines des arts et métiers. Le fait que malgré le manque relatif de personnel dans les professions de la santé, les salaires ne progressent qu'à peine, et que donc les contraintes du « marché » ne fonctionnent pas, n'est qu'une verrue de plus sur ce jugement du Tribunal fédéral, dont l'enjeu majeur est de vider de leur substance des acquis essentiels de l'égalité des salaires et de l'égalité de traitement.

Une première analyse juridique détaillée de la jurisprudence du Tribunal fédéral en matière d'égalité de traitement a été publiée⁴¹ et sur ce terrain, d'autres contributions critiques de juristes, d'économistes et de spécialistes de l'égalité de traitement sont nécessaires.

³⁹ Voir à ce propos work du 20.2.2004

⁴⁰ Jugement du Tribunal fédéral du 17 mai 2000, ATF 126 II 127. Voir aussi Aktuelle Juristische Praxis AJP/PJA 11/2001

⁴¹ Biggler-Eggenberger (2003)

4.6 La transparence salariale dans les entreprises

On peut considérer la transparence salariale dans les entreprises sous deux aspects : d'une part, la transparence organisée du système salarial de l'entreprise ; d'autre part, la franchise et la culture du débat avec lesquelles ces questions d'argent et de salaires sont abordées. Les deux éléments se conditionnent mutuellement, et les deux sont fortement déficients dans ce pays : le salaire est l'un des plus grands tabous helvétiques et par-là même, un gros obstacle sur la voie de l'égalité salariale. Un système salarial transparent est donc une revendication commune à toutes les branches et fédérations, et une requête permanente lors des négociations collectives et salariales.

Une autre manière d'en savoir plus sur les salaires consiste à mener sa propre enquête, comme l'ASEB, dont les résultats ont été ensuite rendus publics. L'un des principaux objectifs était, à partir de ces chiffres, d'informer les employé(e)s sur les inégalités salariales, lorsqu'il ne semblait pas possible qu'ils et elles discutent ouvertement entre eux de leurs rémunérations et des différences entre celle-ci. Les résultats sans ambiguïté de l'enquête menée par la FTMH dans les entreprises permirent aussi à cette dernière d'aborder spécifiquement la question de l'inégalité des salaires entre hommes et femmes.

Un système salarial transparent implique un descriptif clair des fonctions et des tâches et de la classification des salaires qui en découle, elle-même reposant, dans l'idéal, sur une évaluation analytique et non discriminatoire du travail. D'innombrables entreprises, surtout parmi les grandes, ont réalisé cela avec ou sans participation des syndicats, et malheureusement pas toujours avec le savoir-faire suffisant et la vigilance nécessaire à l'égard de discriminations potentielles en raison du sexe (voir sous 2.3).

Le projet « Frau am Bau » du SIB ⁴² avait pour objectif d'accroître la proportion des femmes travaillant dans la planification de la construction. À partir d'un catalogue de 50 mesures pour le développement du personnel, des entreprises bénéficièrent d'un appui pour introduire des conditions de travail conformes à l'égalité de traitement. Ces conditions aménagées, elles recevaient le label « Frau am Bau », utilisé ensuite pour les mettre en valeur auprès des organismes adjudicateurs, privés et publics, dans la construction. La transparence des salaires était une des mesures proposées, mais, expérience faite, elle ne fut pas la plus simple à réaliser. Elle ne se limite en effet pas à l'affichage de la liste des salaires, mais implique aussi la nécessité d'une description claire des tâches et des fonctions. Pour des entreprises de petite taille, introduire ce genre de systématique détaillée représente un investissement relativement important ; de plus, précisément dans les petites entreprises, cela peut aussi signifier une perte de pouvoir du chef ou de la cheffe. Dans ces conditions, l'introduction de systèmes salariaux transparents n'a pu se faire à proprement parler que dans les entreprises préalablement sensibilisées, ou qui disposaient déjà d'un système semblable qu'il suffisait d'améliorer.

En parallèle à la pression que peuvent et doivent exercer les fédérations sur les directions des entreprises afin qu'elles introduisent et améliorent leur système, la base est elle aussi partie prenante. Dans un cours pour des femmes membres d'unia et de la FCTA, on a concrètement simulé une évaluation du travail à partir de la comparaison entre une vendeuse de fromage et un opérateur en informatique (TED). La mesure dans laquelle les participantes transfèrent dans leur propre entreprise le savoir ainsi acquis en matière d'évaluation du travail dépend de nombreux facteurs. Mais la décision de s'engager syndicalement et de revendiquer davantage de salaire est en relation directe avec la confiance en soi et en ses connaissances ; et apparemment, durant ce cours, des découvertes expérimentelles ont été faites par les vendeuses. Car les différences supposées entre les activités et les qualifications d'une vendeuse de fromage et d'un opérateur TED ont pu être démystifiées à cette occasion.

⁴² Ainsi que d'autres fédérations et institutions (L'association Planification, Architecture, Femmes, P.A.F ; la Société suisse des ingénieurs et architectes, SIA ; les bureaux de l'égalité des cantons de Bâle-Ville et Bâle-Campagne et des villes de Berne et Zurich, la Frauenzentrale de Soleure et la Commission de l'égalité de la ville d'Olten). Le projet a été financièrement soutenu par le Bureau fédéral de l'égalité.

La FTMH s'appuie aussi sur la formation des délégué(e)s syndicaux et des commissions d'entreprise pour transmettre des connaissances techniques en matière de systèmes salariaux et d'évaluation du travail, afin que leur application dans l'entreprise puisse être contrôlée et corrigée.

Fondamentalement, constater avec certitude que les systèmes actuels de salaires et d'évaluation du travail deviennent de plus en plus complexes et subtils ; il faut donc un savoir-faire approfondi pour être pris au sérieux en tant qu'interlocuteur ou interlocutrice. Selon les déclarations des expert(e)s, à l'avenir, les fédérations devront investir davantage pour assumer ce rôle de pôle de compétence technique, cela aussi bien pour pouvoir faire pression en faveur de systèmes salariaux transparents que pour être perçues comme des partenaires compétents.

Les revendications des femmes dans le commerce de détail forment l'objectif d'un nouveau projet pilote lancé en 2004 par unia et la FTMH d'un côté, et l'entreprise Magro SA de l'autre⁴³. Après la conclusion d'une CCT, les partenaires sociaux se sont entendus pour procéder à une analyse - et, le cas échéant, à une amélioration - de la situation des employées, de leur salaire et de leur promotion. Le projet ne comporte pas seulement l'analyse et les améliorations à l'intérieur de l'entreprise, mais vise l'ensemble du processus ; les mesures prises, les difficultés rencontrées et les résultats obtenus doivent faire l'objet d'un rapport final et être publiés dans deux brochures (distinctes selon leur public, les employé(e)s du commerce de détail ou les directions d'entreprise). À partir des expériences de cette action pilote, il devrait être possible de proposer des améliorations à l'ensemble de la branche.

4.7 La reconnaissance des qualifications acquises sur le tas

La notion d' « activités non qualifiées » occulte le fait qu'au cours des années de pratique professionnelle, les travailleuses concernées, souvent sans formation certifiée, accumulent une série de savoirs et de capacités. Les définir et les faire reconnaître, afin qu'elles puissent finalement jouer un rôle sur le plan salarial, dans sa propre entreprise ou lors d'un changement d'emploi, voilà l'objectif que poursuivait le projet de la FTMH, intitulé FEMHOR et mis en œuvre dans l'horlogerie. Dans deux entreprises sélectionnées, les activités exécutées et les capacités mobilisées pour cela ont été analysées et un mode d'inventaire et de reconnaissance élaboré. Le fait qu'avec le temps, le personnel acquiert des compétences qui vont au-delà du descriptif initial du poste de travail, et cela aussi bien dans le domaine technique que dans celui de l'organisation, a clairement été confirmé. Confirmation aussi pour le fait que la promotion professionnelle est souvent réservée aux hommes car, dans la pratique, ce sont surtout eux qui consolident, approfondissent et valident formellement leurs acquis dans des cours de formation continue. Il a aussi été démontré que des capacités fondamentalement de même valeur sont évaluées différemment, comme par exemple, le travail en série de quelques pièces, plus grandes et plus lourdes en regard du travail en grande série de pièces plus petites. Après cette analyse, une suite du projet a été préparée, qui devrait avoir pour objet une application concrète dans les entreprises. Dès avant la fin de cette deuxième phase, l'utilité pratique du projet s'est manifestée, puisque les deux entreprises ont procédé à des adaptations des salaires féminins dans certaines catégories et que des conditions de travail ont été améliorées. Une brochure⁴⁴, résumant le processus de reconnaissance des compétences dans ses principales étapes pratiques, permet de faire connaître cette démarche. La nouvelle CCT négociée dans l'horlogerie mentionne maintenant la possibilité, pour le personnel, d'obtenir une certification des aptitudes acquises en cours d'emploi.

Dans le secteur de la vente également, beaucoup de travailleuses n'ont pas de certificat de formation, ce qui, en sus de la limitation concrète des opportunités professionnelles, entraîne souvent une dépréciation de la confiance en soi sur le plan professionnel. Il faut ajouter cependant, en ce qui concerne la vente, que même les salaires des employé(e)s qualifiés sont bas et fortement inférieurs à

⁴³ Ce projet, comme d'autres que soutient le Bureau fédéral de l'égalité, se trouve sur le site www.topbox.ch

⁴⁴ Marti /FTMH (1999), FTMH (2001)

la moyenne suisse, et que la différence entre les salaires des hommes et des femmes est très accusée (environ 30%). La campagne d'unia, menée en 2000 sous le mot d'ordre « Service impeccable - Salaire correct ? », poursuivait plusieurs objectifs en même temps : l'image de la vendeuse, ses qualifications et les exigences de son métier devaient être valorisées aux yeux de la clientèle ; en même temps, la situation précaire des salaires était présentée et les employeurs devaient être amenés, de leur côté, à réévaluer le travail de la vente et à augmenter les rémunérations.

Le nombre de femmes sans formation postobligatoire est certes en train de diminuer, mais en 2002, il y en avait toujours 23%, sans autre formation que l'école obligatoire, dans la classe d'âge des femmes entre 25 et 64 ans⁴⁵. Si l'on considère la classe d'âge de 35 à 44 ans, cette proportion est de 20%, alors qu'elle s'élève à environ 28% entre 45 et 54 ans, et même à environ 38% entre 55 et 64 ans. Cette étude ne précise pas la proportion de femmes engagées dans la vie professionnelle ; on peut cependant supposer que nombre de ces femmes, malgré de longues années d'expérience professionnelle, sont considérées comme des non-qualifiées et travaillent pour de bas salaire qui stagnent, et qu'il existe donc un grand besoin d'agir dans ce domaine.

4.8 Les mesures de formation et de sensibilisation interne

Dans toutes les fédérations, des actions de formation et de sensibilisation sont menées sur le thème de l'égalité de traitement, dans lesquelles la question de l'égalité des salaires est abordée spécifiquement. On considère toutefois qu'il est très difficile, sur ce point, de répondre aux besoins des membres, et de nombreuses fédérations s'y refusent : il semble en effet impossible d'organiser une réunion de formation sur ce thème sans avoir d'amélioration « concrète » à proposer. Mais il existe aussi, pour partie, un fort besoin de discussion générale sur l'égalité de traitement ; sans une base solide en la matière, il est très ardu d'aborder un thème aussi spécifique que l'égalité salariale.

Les manières d'aborder ce thème dans les fédérations reflètent, dans leur variété, les diverses réalités rencontrées. Dans l'idée de familiariser davantage la fédération aux questions de l'égalité de traitement, le Syndicat de la Communication a, par exemple, tenu son congrès trisannuel de 2003 sous le mot d'ordre « Même travail - même salaire – pour le personnel des anciennes régies et des nouveaux opérateurs privés, pour le personnel dans les centres urbains et les régions périphériques, pour les femmes et les hommes » . À l'image d'autres fédérations où ce ne sont pas les salaires féminins, mais les bas salaires en général qui sont remis en cause, là aussi le thème de l'égalité n'est pas traité exclusivement sous l'angle de la discrimination sexuelle, car celui-ci n'est pas le problème central dans les préoccupations salariales de la fédération.

L'ASEB, fédération relativement petite dans une branche qui jusqu'alors, offrait des conditions de formation très attractives, n'était pas très présente dans ce domaine. Partant du constat de la grande différence de salaires entre les femmes et les hommes qui s'installe dès l'embauche, l'ASEB envisage désormais la mise sur pied d'un programme destiné aux femmes et portant sur les capacités personnelles à réclamer et négocier un meilleur salaire.

À la FTMH, derechef, la formation centrale sur la question de l'inégalité salariale a lieu dans le cadre de la formation des commissions d'entreprise et des fonctionnaires syndicaux, afin de les préparer à aborder ce thème également lors des négociations salariales dans les entreprises.

L'exemple du secteur de la santé montre qu'il est aussi possible d'informer la base, de la sensibiliser et ainsi de la mobiliser, comme le ssp y est parvenu.

Ces exemples doivent simplement indiquer que l'éventail des possibilités en matière de formation et de sensibilisation est large ; ils ne sont nullement exhaustifs, car chaque fédération interrogée développe des activités dans ce domaine. Les besoins et leurs prise en compte sont manifestement fort

⁴⁵ OFS (2003)

différents selon les branches, mais cela ne devrait pas représenter un obstacle pour chercher, sur ce point aussi, des synergies possibles. Movendo, l'institut de formation des syndicats, offre un cadre interfédératif et organise, de sa propre initiative ou à la demande, des cours de grande valeur sur la question de l'égalité des salaires, pour les fédérations et les responsables syndicaux. Il n'est pas possible d'évaluer ici si l'accessibilité aux prestations de cette offre est suffisante pour toucher les travailleuses concernées, et les informer de leurs droits et de leurs possibilités. Informer la base est toutefois une préoccupation centrale de toutes les fédérations et, s'agissant de l'égalité des salaires, plusieurs de leurs représentant(e)s ont fait état d'un besoin de rattrapage.

5. Exemples d'expériences à l'étranger

Des mesures prises à l'étranger complètent les informations rassemblées dans ce rapport. La dimension, les raisons et les mécanismes de l'inégalité des salaires sont foncièrement les mêmes dans tous les pays industrialisés, alors que le rôle des partenaires sociaux et de l'État sont très différents ; cette situation n'est pas sans influencer aussi le choix des moyens. Durant les entretiens, des exemples de contrôle étatique accru ont été partiellement évoqués et souvent écartés, le réalisme politique les jugeant inapplicables (ou indésirables). Ces mesures seront toutefois présentées ici à titre d'introduction pour enrichir la discussion, Car le fait est qu'en Suisse, l'inégalité salariale stagne depuis des décennies à un haut niveau et qu'il est temps de débattre de toutes les dispositions possibles pour éliminer ces différences de salaires.

5.1 L'analyse obligatoire des données salariales de l'entreprise en Suède et au Canada

Après quinze ans d'efforts à divers niveaux, la différence entre les salaires avait peu diminué en Suède ; en 1999, le parlement et le gouvernement décidèrent alors de modifier la loi⁴⁶. Depuis lors, les patrons sont tenus d'analyser chaque année les données salariales internes de l'entreprise, s'agissant des hommes et des femmes, pour le travail égal comme pour le travail de valeur égale. La loi définit aussi les méthodes à utiliser pour recueillir ces données et les analyser ; les instruments nécessaires sont mis à disposition, sous la forme d'un manuel et d'un programme informatique. En même temps, l'Office de médiation (« Ombudställe ») pour l'égalité de traitement a été renforcé, puisque c'est à lui qu'il revient de soutenir l'application de ces mesures et de les contrôler. Si aucun programme d'action n'est présenté, ou mis en oeuvre, l'Office de médiation peut infliger des amendes. En réalité, pour des raisons financières, seuls des contrôles par sondage sont possibles dans les milliers d'entreprises qui déposent annuellement leur programme d'action et leur analyse.

La province canadienne de l'Ontario dispose d'une législation proactive semblable : ici aussi, les employeurs doivent analyser leur système salarial avec des méthodes prédéfinies et présenter des plans pour les améliorer, la démarche étant surveillée par un tribunal arbitral indépendant. La loi s'applique dans sa totalité aux entreprises de plus de 100 personnes, partiellement à celles de moins de 100 personnes et pas du tout à celles de moins de dix personnes. Ce qui était conçu au départ comme un allègement de la bureaucratie pour les PME se révéla en partie être une faiblesse, car cette réglementation a entraîné la multiplication des externalisations au détriment de nouvelles embauches, dans le but de contourner la loi. Cette conséquence a été récemment discutée et la loi devra être formulée différemment ; cela mis à part, le « modèle Ontario » est largement considéré comme un succès.

5.2 En Belgique, de puissants inspectorats du travail

En comparaison internationale, la Belgique possède l'un des différentiels de salaires les plus bas⁴⁷ ce qui a certainement à voir avec le fait que ces dix dernières années, une palette de mesures à différents niveaux a été adoptée⁴⁸. En Belgique, le partenariat social occupe aussi une place centrale dans la définition des conditions de travail ; en même temps, la réglementation est étendue et l'État prend davantage en charge le contrôle de son application. Le rôle important dévolu dans ce dispositif à l'inspectorat du travail est intéressant : il s'agit d'une situation fondamentalement différente de celle de la Suisse. L'inspection porte surtout sur l'absence de discrimination dans les évaluations du travail. En Belgique, ces dernières sont déjà répandues dans tous les secteurs et sont activement soutenues par

⁴⁶ Voir à ce propos Ranftl (2002), Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2002)

⁴⁷ Commission européenne (2003) : La situation sociale dans l'Union européenne

⁴⁸ Voir à ce propos Ranftl (2002)

les partenaires sociaux ; les inspecteurs et inspectrices du travail reçoivent la formation nécessaire. Actuellement, la discussion porte sur le recours possible à des incitations fiscales pour encourager l'utilisation de systèmes d'évaluation du travail.

5.3 Les listes de contrôle des partenaires sociaux aux Pays-Bas

Comme en Suisse, la question des salaires est l'affaire des partenaires sociaux aux Pays-bas. Après une expertise très contestée de l'inspection du travail néerlandais sur l'inégalité des salaires, la « Stichting van de Arbeid » (la Fondation du travail, un organisme réunissant les directions patronales et syndicales) a élaboré un plan d'action qui devait éliminer la discrimination salariale⁴⁹. On développa alors un instrument qui permettait de vérifier la neutralité des systèmes d'évaluation du travail sous l'angle des discriminations sexuelles et les deux parties se sont engagées à y recourir. En outre, une liste de contrôle a été rédigée, afin d'aider les employeurs et les employé(e)s, au niveau du secteur économique et de l'entreprise, à mettre à jour toutes les discriminations cachées du système salarial. Ces initiatives ayant été prises en novembre 2000, les effets de leur application n'ont pas encore été évalués.

5.4 La boîte à outils de l'UE sur Internet

Rendre accessibles des instruments relativement faciles à utiliser pour un premier examen de l'inégalité salariale, des systèmes de rétribution et de définition des fonctions, telle était l'une des préoccupations centrales d'un projet de l'UE, largement pris en charge par plusieurs pays et conduit par le Bureau suédois de médiation pour l'égalité. À côté d'une riche collection d'informations, de statistiques, de rapports et de bons exemples tirés de nombreux États membres de l'UE, on trouve aussi sur ce site Internet⁵⁰ des guides, d'emploi facile, pour les salarié(e)s et les employeurs :

- des listes de contrôle des CCT ;
- des instructions pour l'égalité de traitement dans le management et la conduite du personnel ;
- une aide pour le choix d'un système d'évaluation adapté ;
- une forme simplifiée d'évaluation du travail, intitulée « des pas vers l'égalité » ;
- des instructions pour détecter les inégalités salariales dans les entreprises et pour élaborer des plans d'actions ;
- une aide à la négociation individuelle du salaire.

Deux tests express interactifs fournissent aux travailleurs et travailleuses un premier aperçu de la situation en matière d'(in)égalité de salaire dans leur entreprise et leur montrent comment ils peuvent situer eux-même leur activité dans ce cadre ; un autre test, à ne pas prendre trop au sérieux, permet, tout en s'amusant, de s'exercer à argumenter pour obtenir un meilleur salaire.

Le site Internet ne représente que l'élément central de la partie du programme à laquelle le public a largement accès ; mais d'autres réalisations méritent aussi d'être citées :

- formation sur la question du genre pour près de 1000 personnes, impliquées en tant que partie syndicale dans des négociations salariales, actives dans le conseil en entreprise ou responsables du personnel ;
- introduction d'un système d'évaluation du travail nouvellement développé dans quatorze entreprises, avec des
- actions parallèles dans vingt autres ;

⁴⁹ Voir à ce propos Tondorf (2003)

⁵⁰ www.equalpay.nu

- développement d'un réseau international d'expert(e)s et de réseaux nationaux d'entreprises et de négociateurs et négociatrices salariaux ;
- travail ciblé dans les médias sur le thème de l'égalité de salaire et pour faire connaître la boîte à outils au grand public.

L'impact de la boîte à outils est systématiquement évalué. Avec environ 3000 visites par mois, elle témoigne d'une fréquentation supérieure aux prévisions. L'ampleur de ce projet a permis une action à divers niveaux et en direction de plusieurs groupes en même temps. Une institution étatique possède une importante fonction de coordination et tend à diriger les employeurs et les représentant(e)s des travailleurs et travailleuses vers un objectif commun.

5.5 La formation de coalitions et son efficacité dans l'opinion au Canada, aux USA et en Australie

L'exemple de l'Ontario a déjà été mentionné plus haut. L'existence même de cette loi a sans doute beaucoup à voir avec la large mobilisation publique et opiniâtre menée par plusieurs forces sociales. Depuis 1976, la « Equal Pay Coalition » regroupe environ une quarantaine d'organisations de femmes et d'associations professionnelles, de syndicats et de groupements socialement engagés, dont l'objectif commun est l'égalité salariale. Cette large coalition et son travail permanent dans l'opinion publique de la province ont fini par payer : le thème est présent publiquement et la collaboration de ces forces a trouvé une traduction concrète dans une législation généralement jugée satisfaisante. Ce n'est pas établir un nouveau principe de relations publiques que de constater que les campagnes marquantes et les actions répétées trouvent un écho dans l'opinion publique. En Suisse cependant, sur le thème de l'égalité salariale, rien de tel n'a été fait à ce niveau. Les USA nous fournissent un autre exemple. Depuis plusieurs années, on y célèbre le « Equal Pay Day », le jour de l'égalité des salaires, durant lequel plus de 300 organisations, associations professionnelles, réseaux de femmes d'affaires et autres organisation mènent des actions coordonnées à l'échelle du pays et font un travail de popularisation et de lobbying autour de l'égalité salariale. Ainsi, comme contre-pied aux « happy hours », ces moments où l'on se rencontre après les heures de travail dans les bars et restaurants afin de trinquer et s'amuser, la coalition organise, le jour dit, des « unhappy hours » dans les lieux publics, afin de mettre en évidence cette anomalie inégalitaire.

En Australie, un jeu de mot, conscient ou non, servait de nom au site Internet, « Pay Watch »⁵¹ (faisant ainsi référence à la série TV « Bay Watch », dans laquelle de courageux et courageuses sauveteurs de natation sauvaient quotidiennement des vies). Ce site, qui exista jusqu'en 1999, donnait des informations sur la situation nationale en matière d'(in)égalité salariale, la législation, les arrêts commentés des tribunaux, des études nationales et internationales sur la question. Depuis 1999 toutefois, ce site n'est plus actualisé sans que l'on puisse, à distance, en connaître les raisons.

Ces deux projets, américain et australien, ont en commun de disposer de leur propre site informatique national, alors qu'en Suisse, l'égalité salariale n'est qu'un thème parmi tous ceux que comptent les sites de très nombreuses associations ou institutions dans le domaine de l'égalité de traitement.

5.6 Les conventions collectives passées au crible en Autriche

Sous le titre et le mot d'ordre « De bons exemples pour progresser », le syndicat autrichien de la métallurgie et du textile a publié un guide qui permet d'examiner les CCT sous l'angle de la discrimination sexuelle ; il en a fait la démonstration en l'appliquant lui-même aux CCT qu'il avait signées. Ces conventions de branche furent ainsi décortiquées, pour rechercher tant les prescriptions qui laisseraient subsister ou même favoriseraient la discrimination que les lacunes à combler par de nouvelles

⁵¹ www.users.bigpond.com/rj_gj/index.HTML#Home

dispositions à négocier. L'égalité des salaires représente l'un des axes principaux de l'égalité de traitement ; c'est donc un thème essentiel et son corollaire, l'analyse des systèmes salariaux, occupe une place particulièrement importante. Les points de départ sont les mêmes que ceux que l'on a décrits dans divers projets ci-dessus (système salarial, transparence, qualifications, etc.) ; simplement, ils ne sont abordés ici que dans une perspective syndicale, les propositions s'adressant d'abord à ce mouvement. Cette combinaison d'analyse et de guide pour l'action, facile à manier, n'existe pas encore dans les syndicats suisses. Une analyse de l'intégration de l'égalité de traitement dans les CCT a été publiée, mais les revendications concrètes sont dispersées dans plusieurs textes, ainsi par exemple dans les lignes directrices pour les CCT adoptées au congrès de l'USS de Davos en 1998, ou dans le texte d'orientation du 7^e Congrès des femmes de l'USS de 2001, ou encore dans les décisions du congrès de 2002. Naturellement, à cette occasion, il ne faudra pas se borner à réunir, dans un seul texte, l'analyse du statu quo et des revendications, mais tendre aussi à contrôler leur traduction dans les actes durant les négociations des CCT.

« De bons exemples pour progresser », ce mot d'ordre conduit aussi à s'occuper de l'application interne aux syndicats. Divulgation du système salarial, développement du travail à temps partiel sans discriminations à tous les niveaux hiérarchiques, conciliation entre vie professionnelle et familiale, contrôle de l'égalité de traitement : elle est encore longue, la liste des revendications qui doivent être appliquées plus systématiquement à l'interne dans de nombreuses fédérations, en Suisse comme à l'étranger. Elle laisse supposer que ces revendications ne deviendront vraiment centrales dans les négociations que lorsqu'elles iront davantage de soi dans les fédérations.

6. Mesures et perspectives d'action

Dans plusieurs branches, différentes mesures ont permis d'obtenir des succès partiels dans la perspective de l'égalité salariale. Le besoin d'agir n'en a pas pour autant cessé d'exister et tous les représentant(e)s des fédérations en conviennent.

Le choix des angles d'attaque possibles et souhaitables est cependant aussi hétérogène que les branches elles-mêmes. Pendant que dans l'une d'elles, on estime que la seule possibilité réside dans un ajustement des salaires par le biais d'une large mobilisation nationale et de tous les secteurs, dans une autre, on préfère un travail en finesse dans chaque entreprise. Ces choix dépendent aussi chaque fois de (l'appréciation de) son degré d'organisation et de sa capacité à s'imposer, mais aussi de sa propre réponse à la question de la cause principale de l'inégalité salariale dans la branche concernée.

À partir des considérations des expert(e)s consultés et des expériences réalisées à l'étranger, des mesures qui devraient permettre de faire progresser l'égalité des salaires ont été recensées. Comme ce rapport se concentre sur les stratégies syndicales, ce chapitre mentionne surtout des propositions dans lesquelles les syndicats jouent un rôle primordial comme acteurs politiques, mais aussi en tant que forces axées sur l'application pratique. Il est toutefois évident que la collaboration d'autres parties est nécessaire. Les employeurs et le législateur doivent prendre leurs responsabilités et les simples travailleurs et travailleuses jouent aussi un rôle important. Afin d'en faciliter la présentation, les mesures proposées ci-dessous sont regroupées selon leurs acteurs et actrices. Pour que l'application de la plupart de ces propositions soit couronnée de succès, il va cependant de soi que la collaboration de plusieurs d'entre eux est requise.

6.1 Entre les partenaires sociaux

Conférence nationale sur l'égalité salariale – amener les partenaires sociaux autour de la même table de discussion

Une conférence nationale sur l'égalité salariale réunissant les partenaires sociaux de toutes les branches, l'Union patronale et l'USS, avec éventuellement une représentation institutionnelle élargie (seco, bureaux de l'égalité, recherche scientifique, etc.) devra analyser la situation actuelle des salaires féminins et engager des mesures concrètes. La table ronde, réunissant des représentant(e)s de toutes les branches, pourra aussi, de par son rayonnement national, accueillir des patrons d'habitude plutôt réticents à l'égard du partenariat social. Cette conférence nationale sera conçue comme un coup d'envoi définissant les revendications-cadres, qui sera suivi d'une application spécifique dans les différentes branches. Les principales revendications syndicales sont, entre autres, l'introduction de classifications des fonctions plus transparentes et non discriminantes, l'analyse des données salariales de l'entreprise et des mesures pour l'égalité de traitement en matière de travail à temps partiel.

Contrôle volontaire de l'égalité des salaires

Les employeurs sont incités à faire contrôler leurs données salariales volontairement et à un rythme régulier (annuellement, bisannuellement), selon le critère du sexe. L'instance de surveillance est composée paritairement, la réalisation est effectuée par des expert(e)s.

Introduction des systèmes salariaux transparents, différenciés et non discriminants

Les systèmes salariaux non discriminants et transparents sont une condition essentielle de la réalisation de l'égalité des salaires. Un descriptif détaillé des fonctions et une grille salariale différenciée selon les fonctions en sont les pierres angulaires. La collaboration des partenaires sociaux doit permettre d'instaurer ces systèmes dans toutes les branches ; là où ils existent déjà, ils seront examinés sous l'angle de leur potentiel discriminatoire et, le cas échéant, améliorés.

Commissions conventionnelles pour l'égalité des salaires

Il est nécessaire que les CCT prévoient que des commissions permanentes pour la question de l'égalité de traitement et des salaires soient mises sur pied. Les tâches de ces organes paritaires pourraient concerner, entre autres, les mesures suivantes : contrôle de l'égalité des salaires, introduction et amélioration de systèmes de salaire non discriminants, analyse des salaires spécifiques à la branche.

Lorsque les CCT prévoient des amendes conventionnelles qui doivent être payées en cas d'inobservation des règles en matière d'égalité salariale, ces sommes sont attribuées, sous le contrôle de la commission, au soutien de mesures en faveur de l'égalité des salaires dans la branche.

Analyse des salaires spécifiques à la branche

Dans la branche, l'état des lieux en matière d'inégalités salariales doit être dressé et analysé. Des propositions d'amélioration, des possibilités d'action doivent être élaborées. Il est souhaitable que ces analyses servent de base à la discussion lors des négociations salariales.

Reconnaissance des capacités acquises « sur le tas »

La collaboration entre partenaires sociaux doit déboucher sur l'élaboration et la promotion de modèles particuliers à la branche, qui permettent aux travailleurs et travailleuses, surtout dit(e)s non qualifié(e)s, de se faire certifier les capacités professionnelles acquises en emploi. Ce développement professionnel du personnel doit être reconnu et se traduire au niveau du salaire.

6.2 Au niveau de la branche et de l'entreprise

Examen des systèmes salariaux selon le critère de la valeur égale

Les systèmes salariaux des entreprises doivent être analysés essentiellement sous deux aspects : premièrement, en rapport avec la valeur égale des activités et, deuxièmement, sous l'angle du potentiel discriminatoire de l'évaluation des collaborateurs et collaboratrices. L'analyse de ces deux éléments tendanciellement discriminants est la plus appropriée au niveau de l'entreprise, avec des représentant(e)s des employeurs et du personnel. Revendiqué depuis longtemps⁵², un guide pour l'application d'évaluations du travail conformes à l'égalité de traitement dans les entreprises doit être élaboré afin de disposer d'un instrument à ce niveau.

Renforcement et formation des commissions d'entreprise

L'influence dans les entreprises doit être plus marquée et passe par le renforcement des commissions d'entreprise ; celles-ci doivent disposer de compétences techniques en matière de salaires (système salarial, évaluation du travail, plainte salariale), qui en fassent des interlocuteurs compétents pour la direction comme pour le personnel de l'entreprise.

Reconnaissance des capacités

Des systèmes d'inventaire et de certification des travailleurs et des travailleuses, surtout non qualifiés, validant les capacités acquises dans l'activité professionnelle, doivent être développés au-delà des branches et appliqués dans les entreprises.

Briser le tabou du salaire (I)

Les commissions d'entreprise et les fédérations doivent mener des actions permettant de discuter ouvertement des salaires et de la politique salariale de l'entreprise. On pourrait prévoir par exemple que chaque entreprise affiche son règlement et sa grille des salaires.

⁵² Dossier USS 21, (2003) Temps, travail, salaire – redistribuons les cartes ! Positions en matière de politique de promotion de la femme et d'égalité des sexes. Le 7^e Congrès des femmes de l'Union syndicale suisse.

6.3 Dans les fédérations

Plateforme nationale d'information

L'USS doit jouer un rôle centralisateur en matière d'information, par la préparation et la publication de matériel actuel (de nature juridique par exemple, ou encore les statistiques salariales) ; elle doit aussi impulser des activités et coordonner des actions. Un genre de plateforme d'information, qui pourrait figurer sur Internet, devrait rendre facilement accessibles toutes les informations et les expériences, et permettre une première prise de contact à différents groupes concernés (associations, salarié(e)s, employeurs intéressés).

Échanges d'expériences et compétences méthodiques

L'échange d'expériences, positives comme négatives, réalisées au moyen des stratégies suivies en matière d'égalité salariale, doit être intensifié entre les fédérations afin de rendre ces expériences concrètement utilisables. Les fédérations, dans leur ensemble, doivent plus nettement se définir en tant que pôle de compétences dans ce domaine. Cela peut se traduire par des journées d'étude et de formation, ou par des publications, celles de l'USS ou d'autres encore. Internet, un support d'information rapidement actualisé, doit être mieux utilisé.

Priorité lors des négociations salariales

Les négociations salariales doivent donner une priorité plus grande à l'égalité de traitement. D'une part, il faut que la discrimination salariale soit davantage prise en compte lors de la définition des thèmes des négociations salariales. D'autre part, il doit y avoir plus de femmes et de « savoirs féminins » dans les délégations aux négociations, au minimum un nombre de femmes proportionnel à celui des femmes actives dans la branche considérée.

Faire des salaires féminins un thème des commissions tripartites

On craint qu'après l'entrée en vigueur de la libre circulation des personnes, une sous-enchère salariale s'installe surtout dans les secteurs mal organisés, à bas salaires ; ce phénomène toucherait alors de nombreuses femmes. Les commissions tripartites cantonales sont compétentes pour contrôler la sous-enchère salariale et la sanctionner. Ces commissions doivent être spécialement sensibilisées à la question des salaires féminins. Les fédérations observeront donc activement et attentivement, dans les principales branches et régions concernées, si des travailleuses touchent des salaires inférieurs aux usages locaux et porteront ces cas devant la commission tripartite.

Développer le travail de construction syndicale dans les branches typiquement féminines

La formation de la nouvelle structure syndicale Unia est une occasion de faire progresser le travail de construction syndicale dans une branche typiquement féminine (commerce de détail, vente). Cela implique une large représentation des femmes dans toutes les instances et les salaires féminins doivent s'imposer comme thème central. La collaboration à l'intérieur de la nouvelle Unia devra remédier au faible taux de syndicalisation de la branche, qui rassemble majoritairement une main-d'œuvre féminine à bas salaires.

Préparer et faire l'expérience des plaintes salariales – oser porter plainte !

Il faut que les actions en justice, intentées par les syndicats ou accompagnées par eux, soient systématiquement recensées et documentées ; les expériences réalisées doivent être communiquées (Internet, journées d'étude), avec l'objectif de rendre les fédérations plus compétentes en la matière et de faire que ce moyen juridique trouve une application plus répandue dans l'économie privée. Les succès actuels obtenus devant les tribunaux, la nouvelle méthode économique récemment reconnue pour déterminer la discrimination salariale, ont ouvert de nouvelles possibilités et stimulé la discussion publique. Cette dynamique doit être mise à profit le plus rapidement possible. Il y a déjà quelques

temps, l'USS fut chargée de trouver et d'appliquer de nouvelles stratégies judiciaires coordonnées, utilisant la plainte pour discrimination salariale⁵³. Un objectif concret pourrait être le suivant : faire en sorte que jusqu'en 2006 – 10 ans après l'entrée en vigueur de la LEg –, on dispose d'expériences en matière de plainte salariale dans toutes les branches. Chaque fédération recherchera activement où des plaintes stratégiquement importantes sont possibles ; afin de faciliter l'exploitation médiatique de cette « offensive juridique », il faudrait coordonner le dépôt des plaintes dans le temps et/ou régionalement.

Appliquer la transparence salariale

Comme employeurs exemplaires, les syndicats doivent eux-mêmes procéder à une analyse de leur profil salarial⁵⁴ et appliquer un système des salaires plus transparent et exempt de toute discrimination en raison du sexe ; cela, afin de disposer d'une expérience sur ce thème et d'y former les responsables syndicaux. Le service de médiation de l'USS pour l'égalité des chances entre femmes et hommes doit être davantage connu.

Faire connaître et utiliser les offices de conciliation

Le nombre de cas de discrimination salariale portés à la connaissance des institutions doit augmenter, entre autres en faisant connaître plus largement la possibilité de recourir gratuitement à un office de conciliation. Les informations sur ces offices doivent être transmises aux sections syndicales et aux travailleurs et travailleuses ; des présentations en différentes langues seront destinées aux migrantes. Si des arrangements trop rapides et insuffisants sont proposés, les fédérations doivent soutenir la demanderesse financièrement et personnellement, afin de créer de bonnes conditions de départ pour le recours au tribunal.

Formation et accompagnement des juges novices en la matière

Les représentant(e)s syndicaux dans les tribunaux de Prud'hommes et dans les offices de conciliation doivent disposer de compétences spécifiques en matière d'égalité de traitement et de LEg. Ils doivent donc être désignés et soutenus en conséquence par les fédérations et les unions syndicales cantonales. Il faut aussi que ces représentant(e)s puissent transmettre en retour informations et expériences aux fédérations.

Des mesures de soutien du travail à temps partiel et du partage de poste

Des modèles de travail à temps partiel et de partage de poste (« jobsharing ») doivent être élaborés pour permettre des carrières professionnelles « payantes » dans ces formes d'organisations du travail également. Les fédérations doivent aussi jouer un rôle précurseur en les appliquant à leurs propres structures, montrant concrètement que le temps partiel est réalisable à tous les niveaux hiérarchiques et dans tous les domaines. Parallèlement, la discrimination des travailleuses à temps partiel en matière de formation continue et de promotion doit être contrée, dans les CCT et au moyen de contrôles particuliers.

Un travail de campagne

L'essai réussi de la campagne sur le salaire minimal doit être transformé, dans toutes les branches, avec une réorientation possible sur les groupes professionnels ayant le plus fort besoin de rattrapage (avant tout les femmes avec une longue expérience professionnelle dans les secteurs à bas salaires), ou par le biais d'un développement thématique, passant de la question du salaire couvrant les besoins vitaux à celle du salaire équitable dans chaque activité.

La transparence salariale aussi peut devenir un thème de campagne, sous la forme, par exemple, d'une version, renouvelée et à effet persistant, de la désacralisation du tabou du salaire ou sous celle

⁵³ Voir le *Dossier* de l'USS 21 (note 52)

⁵⁴ Par ex, en utilisant la méthode statistico-économique du professeur Y. Flückiger, applicable aux entreprises de plus de 50 personnes.

d'une journée annuelle du salaire. La revendication d'une obligation légale de transparence salariale, ou celle de l'exigence de la preuve du caractère non discriminatoire des salaires à fournir par l'employeur, doivent être avancées en Suisse également.

Une large implantation

Pour que les campagnes et les actions contre la discrimination salariale obtiennent une large assise sociale, l'existence d'un réseau reliant les syndicats de branche, mais allant aussi au-delà, est important. Un tel réseau, orienté vers des activités concrètes, devrait par exemple rassembler les organisations de femmes, de migrantes, les associations professionnelles, ainsi que des secteurs de la science et de la recherche appliquée. De même, une collaboration ponctuelle plus rapprochée avec les bureaux de l'égalité et les préposé(e)s à l'égalité dans les entreprises devrait être étudiée.

6.4 Au niveau législatif et parlementaire

Améliorations de la LEg

Les points suivants devraient être améliorés lors d'une éventuelle révision de la loi⁵⁵ :

- Meilleure protection contre le licenciement pour la demanderesse. On discute actuellement d'une protection s'étendant clairement au-delà de six mois, d'un changement visant à frapper de nullité un licenciement de représailles, au lieu de son annulabilité, ou encore de nouvelles formes de maintien du paiement du salaire ou d'indemnités de dédommagement en lieu et place de la protection actuelle contre le licenciement, qui est difficilement réalisable.
- Élargissement du mandat des bureaux fédéral et cantonaux de l'égalité entre femmes et hommes, pour y inclure l'expertise et la qualité pour agir.
- Contrôle renforcé des soumissions, incluant un droit de regard sur la structure salariale des entreprises.
- Spécialisation certifiée de toutes les personnes siégeant dans les offices cantonaux de conciliation et formation continue.

Le manque de transparence des salaires et de l'évaluation des prestations rend souvent difficile la manifestation même d'une présomption de discrimination, et ces points doivent aussi être améliorés sérieusement, soit par le biais de la législation, soit en exerçant une pression sur les employeurs, à travers des campagnes ajustées et un travail de conviction.

Réfléchir aux possibilités de contrôles étatiques

Selon les expert(e)s, le salaire doit rester fondamentalement l'affaire des partenaires sociaux ; toutefois, lorsqu'il n'y a pas de partenariat social, un contrôle étatique accru serait nécessaire et judicieux. Un éventuel point de départ pourrait être l'accroissement du rôle des inspectorats du travail, comme de celui des commissions tripartites, afin d'obtenir la plus grande transparence et le contrôle le plus rigoureux possibles. On pourrait ainsi se rapprocher petit à petit de l'objectif à long terme de la transparence des salaires, comme elle est réalisée sous diverses formes au Canada et en Suède (voir chapitre 6).

Des statistiques nationales et cantonales sur l'égalité des salaires

Le postulat Teuscher demande au Conseil fédéral un rapport régulier sur l'égalité des salaires, qui doit être actualisé et complété périodiquement par des analyses détaillées. Ce rapport doit augmenter la

⁵⁵ Cf. Torcasso (2001) ainsi que les revendications en matière de politique égalitaire dans le droit du travail, lors du Congrès de 2002 de l'USS (voir chapitre 8)

prise de conscience du problème et jeter les bases d'une amélioration de la situation. Ce postulat a été accepté par le Conseil fédéral en décembre 2003. Parallèlement à cette démarche, des statistiques et des rapports sur les salaires doivent aussi être exigés au niveau cantonal.

Politique de formation

La ségrégation entre professions féminines et professions masculines est un thème dont les syndicats aussi doivent s'emparer, dans l'objectif d'augmenter la mixité professionnelle. Il faut exiger des améliorations de l'image des professions typiquement féminines et, en particulier, contrecarrer la tendance selon laquelle la féminisation d'une profession s'accompagne toujours d'une stagnation des salaires.

6.5 Amener les travailleuses à agir

Les travailleuses doivent être encouragées à analyser de manière critique leur propre situation salariale et à s'engager elles-mêmes pour des salaires non discriminatoires. Certains obstacles sur cette voie ne peuvent être surmontés du jour au lendemain, mais des propositions concrètes existent pour améliorer la situation, à savoir :

Des informations en plusieurs langues

Pour les migrantes, il est indispensable de recevoir certaines informations dans leur langue maternelle, comme le texte de la LEg, les informations sur le rôle des offices de conciliation et sur les possibilités d'intenter une action. Ces renseignements doivent être à disposition auprès des fédérations, dans les langues les plus importantes des groupes de migrantes les plus représentés.

Un soutien complet aux demanderesse

Celle qui décide de déposer une plainte salariale ne peut presque pas le faire sans un soutien juridique, financier et moral. Les dispositifs d'appui syndicaux doivent être revus, et si nécessaire, développés. Un fonds interfédératif de soutien des plaintes salariales et des demanderesse, en particulier pour les frais qui ne sont pas couverts par la protection juridique, pourrait combler ces lacunes. Afin que la demanderesse résiste plus facilement à la pression et situe sa plainte dans un contexte d'ensemble, des contacts et des échanges d'expériences avec d'autres demanderesse peuvent être opportuns.

Une offre d'informations accessible et décentralisée

Si l'on veut amener des femmes à s'adresser aux offices de conciliation ou aux tribunaux, il est nécessaire d'avoir à disposition une offre régionale d'information, au contenu très concret, sur la manière d'aborder la discrimination salariale, de la manifestation de la présomption jusqu'au dépôt de la plainte, en passant par la comparaison avec d'autres activités. Ces textes, écrits dans un langage compréhensible aux non-juristes, doivent décrire les différentes étapes concrètes et les diverses possibilités pratiques. Des réalisations coordonnées entre diverses fédérations et branches seraient un avantage, permettant d'utiliser les synergies entre le conseil juridique d'une part et l'expérience de la procédure et de la jurisprudence des cantons d'autre part.

Briser le tabou du salaire (II)

Des actions concrètes et des campagnes syndicales doivent amener les travailleuses à parler de leur salaire et à le comparer à celui de leurs collègues. Simultanément, il doit être clair pour elles qu'en cas de présomption de discrimination salariale, elles pourront trouver un conseil et une aide auprès d'une section syndicale bien préparée à cette fonction.

7. Résumé

« Que l'on ne s'effraie pas ! La lutte pour l'égalité politique des femmes sera peut-être moins difficile que la lutte pour son égalité économique. Certains bourgeois seront moins hérissés par l'idée que « leurs » ouvrières se rendent aux urnes et participent civiquement que par celle, en revanche, d'avoir à les payer autant que les ouvriers masculins.

Hermann Greulich, *Tagwacht* du 27 mai 1876

Les chiffres les plus récents fournis par l'Enquête suisse sur la structure des salaires de 2002 ont sensibilisé l'opinion publique à la question de l'inégalité des salaires et développé un certain sentiment d'injustice ; les derniers jugements des tribunaux ont ouvert de nouvelles possibilités, plusieurs syndicats de branche sont devenus actifs dans ce domaine. Et lorsque le Conseiller fédéral Merz, nouvellement élu, ajoute : « je ne peux tout simplement pas comprendre pourquoi les femmes n'ont pas les mêmes salaires que les hommes »⁵⁶ et que même du côté patronal on admet que pour les « Salaires des femmes : il y a encore beaucoup à faire »⁵⁷, on peut en conclure que le moment est venu de réduire significativement cette différence de salaire, par des mesures concrètes et coordonnées.

Le large éventail de possibilités d'action et d'angles d'attaque existant permet de rendre compte des réalités dissemblables des différentes branches, mais il comporte aussi le danger de voir les fédérations se concentrer exclusivement sur leur branche, au lieu de développer ensemble une dynamique pour davantage de justice salariale. La question de l'inégalité des salaires prend place dans un champ façonné par l'hétérogénéité des branches particulières, les divers degrés d'organisation, la différence des structures et des traditions des fédérations ainsi qu'un tabou salarial omniprésent.

Ce rapport essaie de mettre en évidence des perspectives et des instruments d'action, nécessaires et possibles, valables à différents niveaux et pouvant parfaitement être appliqués séparément dans les différentes branches. Il est cependant évident qu'une stratégie globale et interfédérative est nécessaire afin de pouvoir réduire enfin massivement l'inégalité salariale entre les femmes et les hommes et apporter, 128 ans après, une réponse positive aux propos d'Hermann Greulich.

⁵⁶ *St. Galler Tagblatt* du 13.12.2003

⁵⁷ Peter Hasler, Directeur de l'Union patronale suisse, dans *Der Bund*, 22.11.2003

8. Annexe

8.1 Abréviations

ASEB	Association suisse des employés de banque
BFE	Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes
CCT	Convention collective de travail
CFF	Chemins de fer fédéraux
comedia	Le syndicat des médias
FCTA	Fédération suisse des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation
FTMH	Syndicat de l'industrie, de la construction et des services
LEg	Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes
OFS	Office fédéral de la statistique
PME	Petites et moyennes entreprises
SEV	Syndicat du personnel des transports
SIB	Syndicat Industrie & Bâtiment
SSM	Syndicat suisse des mass media
ssp	Syndicat suisse des services publics
unia	Le syndicat du secteur tertiaire
USS	Union syndicale suisse

8.2 Tableau : différences dans les salaires médians

<i>Branches selon la NOGA</i>	Différences dans le salaire médian femmes/hommes (Enquête structure des salaires)	Différence objectivement inexplicable Salaire médian femmes/hommes*
14 Extraction de pierres	-6.2%	-10.3%
15 Industries alimentaires et boissons	-24.8%	-16.5%
16 Industrie du tabac	-31.8%	-8.4%
17 Industrie textile	-32.7%	-24.6%
18 Industrie de l'habillement et des fourrures	-39.7%	-21.8%
20 Travail du bois et fabric. d'articles en bois	-10.4%	-15.7%
21 Industrie du papier et du carton et dérivés	-36.2%	-26.0%
22 Édition et impression	-24.4%	-16.1%
24 Industrie chimique	-18.5%	-5.6%
25 Fabric. art. en caoutchouc et mat. plastiques	-28.3%	-20.7%
26 Fabric. de verre et céramique	-11.8%	-16.3%
27 Métallurgie	-10.7%	-17.1%
28 Travail des métaux	-22.7%	-19.0%
29 Fabrication de machines et d'équipements	-22.3%	-14.9%
31 Fabr. d'appareils électriques	-36.6%	-16.4%
32 Fabric. d'équipements de radios, de TV	-34.1%	-18.0%
33 Instruments médicaux et de précision	-32.0%	-18.2%
35 Fabric. d'autres moyens de transport	-15.3%	-8.2%
36 Fabric. de meubles et d'instruments	-17.8%	-17.4%
40 Prod. et distr. d'électricité, de gaz, d'eau	-19.2%	-12.3%
45 Construction	-4.8%	-13.3%
50 Comm. et réparat. véhicules (station-serv.).	-16.3%	-13.3%
51 Commerce de gros (sans véhic. auto.)	-19.4%	-12.3%
52 Commerce de détail (sans véhic. auto)	-24.5%	-14.6%
55 Hôtellerie et restauration	-8.6%	-8.4%
60 Transports terrestres (y c. conduites)	-6.5%	-6.5%
62 Transports aériens	-37.8%	-2.3%
63 Services auxiliaires des transports	-15.6%	-8.9%
64 Postes et télécommunications	-24.8%	-9.8%
65 Intermédiation financière	-30.8%	-8.7%
66 Assurances (sans sécurité sociale)	-30.9%	-9.3%
67 Serv. auxil. des activ. financ. et d'assur.	-28.7%	-6.0%
70 Activités immobilières	-25.7%	-4.8%
72 Activités informatiques	-28.5%	-8.0%
73 Recherche et développement	-26.5%	-5.6%
74 Service aux entreprises	-18.9%	-9.6%
80 Enseignement	-20.0%	-10.7%
85 Santé, activ. vétérinaires, activ. sociales	-16.1%	-4.0%
91 Activités associatives	-17.1%	-5.3%
92 Activités récréatives, culturelles, sportives	-15.4%	-6.8%
93 Autres services	-23.7%	-12.1%

*Différence entre le salaire des hommes et des femmes malgré la prise en compte des facteurs suivants : niveau d'exigence du poste de travail, formation, position hiérarchique dans l'entreprise, ancienneté (=nombre d'années de présence dans l'entreprise, âge, domaine d'activité (= p. ex. secrétariat ou production)

Méthode appliquée : régression par quantiles

Source et nombre des données : Enquête suisse sur la structure des salaires ESS 2000, 500'000 données.

Attention : le calcul ne concerne que le secteur privé !

Calcul : Roman Graf, Observatoire Universitaire de l'Emploi, Université de Genève

Sur mandat de : Union syndicale suisse, Daniel Oesch, 031 377 01 18 (daniel.oesch@sgb.ch)

8.3. Congrès de l'USS 2002 : revendications relevant de la politique d'égalité dans le droit du travail

Extrait du Texte d'orientation 2 « Plus de droits sur le lieu de travail ! » :

A. Mise en œuvre de la loi sur l'égalité (LEg)

Vingt ans après l'approbation par le peuple de l'article constitutionnel, l'égalité n'est pas encore une réalité, tant s'en faut.

L'USS présente en particulier les revendications suivantes :

1. renforcement de la qualité pour agir des associations afin de les doter de la qualité pour introduire des actions en exécution de prestations et pour agir en justice, de manière à promouvoir l'égalité stipulée par l'alinéa 3 de l'article 3 LEg ;
2. engagement d'adopter et de développer des mesures contraignantes en droit pour abolir la ségrégation en raison du sexe et la discrimination structurelle sur le marché de l'emploi ;
3. amélioration de la protection contre les licenciements par l'interdiction stricte du congé-représailles ;
4. dispositions d'exécution permettant de garantir la transparence des salaires indispensable à l'égalité salariale ;
5. obligation des employeurs d'offrir des programmes de formation continue aux travailleurs et travailleuses en congé de maternité ou en congé parental ;
6. les parents exerçant une activité lucrative ont droit à une place en crèche pour leurs enfants. Les pouvoirs publics lancent un vaste programme visant à renforcer les structures d'accueil des enfants en bas âge et l'accueil extrascolaire des enfants en âge scolaire. Les employeurs contribuent, aussi financièrement, à la création de structures d'accueil ou de crèches.

B. Droit à pouvoir concilier vie professionnelle et vie de famille

1. L'USS exige l'inscription dans la loi du droit à un bon accueil extrafamilial des enfants et s'engage pour la faire accepter.
2. Elle s'engage en faveur d'un développement rapide de l'offre de structures d'accueil extrafamilial des enfants jusqu'à ce que la demande soit satisfaite.
3. Les tarifs des structures d'accueil extrafamilial des enfants doivent avoir un caractère social.
4. L'USS s'engage en faveur d'un financement des structures d'accueil par l'État et par l'économie.

Extrait de l'annexe au texte d'orientation 2 :

A. Loi sur l'égalité (ou ses dispositions d'exécution)

1. Création d'institutions dotées des compétences suivantes (opposables à tous les employeurs) :
 - réalisation d'enquêtes (y compris droit de consulter les dossiers) ;
 - négociation (y compris la compétence de conclure avec des employeurs des contrats obligatoires qui contiennent notamment des mesures égalitaires assorties d'objectifs, etc.) ;
 - conclusion de transactions obligatoires assimilées à des décisions judiciaires, pour abolir la discrimination structurelle dans l'entreprise ;
 - droit de recours auprès des autorités (pour imposer l'égalité dans les cas où l'employeur serait récalcitrant) ;
 - suspension, dénonciation ou refus de mandats publics (adjudications) ou de subventions aux employeurs qui enfreignent la loi sur l'égalité ou qui refusent de mettre en œuvre des mesures égalitaires utiles et raisonnables ;
 - budget propre permettant de surveiller de façon efficace la réalisation de l'égalité.

Éventuellement : création d'organes tripartites (hypothèse à vérifier à titre de complément aux institutions publiques).

1. Renforcement de la qualité pour agir des associations par les droits suivants :
 - Qualité pour présenter une action en exécution d'une prestation (action en exécution d'une prestation en faveur d'une tierce personne, la ou les victimes de la discrimination)
 - Droit d'agir en justice en vue d'abolir la discrimination structurelle au sens de l'alinéa 3 de l'article 3 LEg.
2. Engagement d'adopter des mesures contraignantes en droit pour abolir la ségrégation du marché de l'emploi en raison du sexe et la discrimination structurelle qui relève de la sphère de responsabilité de l'employeur (dispositions d'exécution de l'alinéa 3 de l'article 3 LEg) et élaboration de celles-ci, y compris de dispositions permettant d'agir en justice pour en demander l'exécution
3. Amélioration de la protection contre les licenciements : (prévention du congé-représailles)
4. Dispositions d'exécution permettant de garantir la transparence des salaires indispensable à l'égalité salariale, notamment dans les contrats de travail de droit privé
5. Obligation des employeurs de permettre aux travailleurs et travailleuses en congé de maternité ou en congé parental de participer aux programmes de formation continue
6. Obligation des employeurs de contribuer à la création de suffisamment de places d'accueil extra-familial et de participer de façon appropriée à leur financement (dispositions d'exécution, éventuellement au plan de l'ordonnance)
7. Détermination du profil requis des membres des offices de conciliation, c'est-à-dire détermination de leur qualification

B. Autres domaines juridiques

1. Assurance maternité
2. Congé parental payé suivi d'un congé parental non payé avec garantie de l'emploi. Perte (impérative) d'une partie de ce congé s'il n'est pas pris par le père et la mère
3. Création/garantie/financement de programmes de formation (via l'assurance chômage ou des institutions de formation, p.ex.) qui permettent aux personnes qui n'exercent pas d'activité lucrative afin de se consacrer à des tâches d'éducation et de prise en charge de garder le contact avec le monde du travail rémunéré et de s'y réinsérer facilement par la suite
4. Garantie dans toute la Suisse d'écoles à horaires continus, de temps (scolaires) bloqués (y compris dans les jardins d'enfants) et de cantines scolaires
5. Avancement de l'heure d'ouverture des jardins d'enfants et des écoles
6. Garantie et financement de places d'accueil – aussi pour les enfants en bas âge – qui satisfont la demande et sont tenues par des personnes qualifiées
7. Qualification suffisante et rémunération équitable des personnes se chargeant de l'accueil requis
8. Création d'incitations fiscales : législation fiscale (Confédération, cantons et communes) privilégiant les contribuables ayant choisi un modèle de partenariat leur permettant de concilier activité lucrative (réduction du temps de travail) et tâches éducatives (pas seulement le week-end)

Elisabeth Freivogel

8.4 Expertes et experts

Fabienne Blanc-Kühn, FTMH

Denise Chervet, comedia

Bettina Dauwalder, ssp Berne / secteur de la santé

Marie-France Goy, ASEB

André Kaufmann, SIB

Catherine Laubscher,unia

Beda Moor, FTMH

Giorgio Pardini, Syndicat de la Communication

Nick Raduner, SEV

Jean-Claude Rennwald, FTMH

Andreas Rieger, SIB Textile

Hans Schächli, SIB Chimie

Erika Trepp, FCTA

Autres personnes consultées :

Valérie Buchs, cosecrétaire générale du Syndicat Interprofessionnel du Travail (SIT), Genève

Felicitas Huggenberger, service du droit du travail du SIB

Corina Müller, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, directrice du service juridique

Bernd Körner, Commission d'entreprise de Novartis

Ginevra Signer, secrétaire syndicale à la condition féminine, FTMH

8.5 Bibliographie

7^e Congrès des femmes de l'Union syndicale suisse (2003) : **Temps, travail, salaire - redistribuons le cartes !** Positions en matière de politique, de promotion de la femme et de l'égalité des sexes. *Dossier* USS 21, Berne.

Ahmad Zeba, Flückinger Yves, Silber, Jacques (1995) : **Analyse économique des causes des inégalités salariales entre hommes et femmes en Suisse.** Rapport scientifique final, PNR 35 « Femmes, Droit et Société ». Berne.

Alonzo Philippe (2000) : **Femmes et salariat : inégalité dans l'indifférence.** Paris / Montréal.

Arni S., Bigler-Wälti M., Hösli m., Kessler m., Morandi C. (2002) : **Geschlechts- und kulturspezifische Unterschiede in der Mitarbeitendenbeurteilung.** Fachartikel Fachhochschule Solothurn Nordwestschweiz, Schweizerisches Nachdiplomstudium Personalmanagement. Berne.

Bakker, B.F.M., Tijdens, K.G., Winkels, J.W.(1999) : **Gender, occupational segregation and wages in the Netherlands.** In : Netherlands Official Statistics 1999, vol. 14, Winter, pp. 36-41.

Barrett A., Callan T., Doris A., O'Neill D., Russell H., Sweetman O. & McBride J. (2000) : **Male-Female Wage Differentials in Ireland.** Report to the Dept. of Justice, Equality and Law Reform.

Bauer T., Strub S. (2001) : **Markt und Lohnungleichheit : Was zeigen die Fakten ?** Eine ökonomisch-statistische Überprüfung von BGE 126 II 217. In : Aktuelle Juristische Praxis/PJA 11/2001.

Baumann B., Bauer T., Nyffeler B., Spycher S. (1995) : **Gesamtarbeitsverträge (k)eine Männersache.** Vorschläge zur gleichstellungsgerechten Gestaltung der Sozialpartnerschaft. Zurich.

Bednarz Iris (2000) : **Gleichstellungs im Konflikt mit Personalpolitik : Praxis und Theorie beruflicher Geschlechterkonkurrenz im internationalen Vergleich.** Verl. Deutsches Jugendinstitut, Munich.

Bercusson Brian, Weiler Anni (1999) : **Chancengleichheit und Tarifverhandlungen in der Europäischen Union.** 3.Innovative Vereinbarungen. Éd. : Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Dublin.

Bigler-Eggenberger Margrith (2003) : **Et si la justice ôtait son bandeau ?** La jurisprudence du Tribunal fédéral sur l'égalité entre femmes et hommes. Bureau fédéral de l'égalité entre femme et hommes / Helbling & Lichtenhahn Bâle, Genève, Munich.

Bigler-Eggenberger Margrith (2001): **Die bundesgerichtliche Rechtsprechung zur Lohngleichheit: eine kritische Bestandesaufnahme.** In : AJP. - Lachen. - 2001, 11, S. 1269-1277 (résumé en français).

Bigler-Eggenberger Margrith, Kaufmann Claudia (Éd.) (1997) : **Commentaire de la loi sur l'égalité.** Union syndicale suisse/Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Lausanne.

Buchinger Birgit, Gschwandtner Ulrike (1997) : **Leistung lohnt sich nicht.** Zur Dekonstruktion des Mythos Leistungslohn. Eine qualitative Untersuchung zu Akkord- und Prämienlohn in Österreich, Forschungsbericht Nr. 60, Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Vienne/Salzburg.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2002) : **Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern.** Kurzfassung, Textband und Materialband ; Materialien zur Gleichstellungspolitik Nr. 85/2002.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (éd.) (2002) : **Internationale Konferenz Equalpay – Modelle und Initiativen zur Entgeltgleichheit**. Dokumentation.

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes/Office fédéral de la statistique (2000) (éd.) : **Vers l'égalité des salaires ?** Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires (ESS) 1994 et 1996. Résumé. Berne

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (éd.) (1996) : **L'égalité dans la vie professionnelle**. Informations sur la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes. Berne.

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (éd.) (1996) : **Mon salaire à la loupe**. Brochure à l'usage des femmes qui veulent promouvoir dans les faits le principe de l'égalité des salaires pour un travail égal ou de valeur égale. Berne.

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (éd.) (1991) : **Évaluation du travail et discrimination salariale des femmes**. Berne.

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes / Office fédéral de la justice (1990) : **Égalité des salaires entre hommes et femmes**. Résumé du rapport final du groupe de travail « Égalité des salaires » institué par le Département fédéral de justice et police. Berne.

Carl Andrea-Hilla, Krehnke Anna (2001) : **Das Vergleichsprojekt**. In : Krell Gertraude, Carl Andrea-Hilla, Krehnke Anna: Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-) Arbeit. Ein Projekt im Auftrag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Stuttgart 2001, S. 49-156.

Colneric Ninon (avec la collab. de Regine Winter) (2001) : **Was Personalverantwortliche über das Verbot der mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung wissen sollten**. In : Krell, Gertraude (Éd.): Chancengleichheit durch Personalpolitik, 3^e éd., Wiesbaden.

Colneric Ninon (1999) : **Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und das Verbot der mittelbaren Diskriminierung**. In : Hanau, Peter/Heither, Friedrich/Kühling, Jürgen (éd.) : Richterliches Arbeitsrecht. Festschrift für Thomas Dietrich zum 65. Geburtstag, Munich.

Commission d'évaluation et de classification des fonctions (2001) : **Système EVALFRI. Évaluation des fonctions à l'État de Fribourg**. Fribourg.

Commission européenne (1996) : Code de conduite concernant l'application de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale. Luxembourg.

Deutscher Gewerkschaftsbund (éd.) (2003) : **Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit !** Handreichung zur Anwendung des Gleichbehandlungsgebots in Tarifverträgen. Berlin.

Diestler Gertraud, Moser Evelin, Cyba Eva (1993) : **Analytische Arbeitsbewertung und Frauenlohndiskriminierung im Betrieb**. Schriftenreihe zur Frauenforschung Band 2, édité par le Bundesministerium für Frauenangelegenheiten, Vienne.

Dürk Barbara (1994) : **Vom Aufschrei in die Niederungen der kleinen Schritte – Die Aufwertungskampagne in der ÖTV**. In : Winter Regine (éd.) (1994): Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem, Berlin.

Dürk Barbara (1991) : **Wenn das Brunnenmädchen im Heilbad den Hahn zudreht. Frauen im öffentlichen Dienst fordern die Aufwertung ihrer Tätigkeiten**. In : WSI Mitteilungen, 44. Jg., Heft 12 (1991), S. 724–733.

Eckardstein Dudo, von, Janes Alfred (éd.) (1995) : **Neue Wege der Lohnfindung für die Industrie**. Vienne.

- Equal Opportunities Commission (2001) : **Job evaluation schemes free of sex bias**. Manchester, revised edition.
- Equal Opportunities Commission (1997) : **Code of Practice on Equal Pay**. Manchester.
- Eyard Francois (1993) : **Equal pay protection in industrialised market economies**. Genève.
- Fankhauser Lilian (2002) : **Verankerte Gleichstellung ?** Eine branchenübergreifende Gleichstellungsanalyse von Gesamtarbeitsverträgen (avec un résumé en français). Étude réalisée sur mandat de l'USS. *Dossier 15*, Berne.
- Feldhoff Kerstin (1998) : **Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit : Zur mittelbaren Diskriminierung von Frauen in Entgelttarifverträgen**. Arbeits- und Sozialrecht Bd. 49, Baden-Baden.
- Fetherolf Loufti Martha (éd.) (2001) : **Women, gender and work : what is equality and how do we get there ?** Genève, BIT.
- Flückiger Y., Ramirez J.(2000) ; **Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur la base de la LES 1994 et 1996**. Observatoire universitaire de l'emploi, Université de Genève.
- Fried A., Wetzel R., Baitsch C. (2000) : **Quand le travail est le même....** Évaluation non discriminatoire du personnel. Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes./ vdf. Zurich.
- Gewerkschaft Metall – Textil (2003) : **Mit gutem Beispiel voran**. Gender Mainstreaming in Kollektivverträgen. Vienne.
- Gregoritsch Petra, Kalmár Monika, Wagner-Pinter Michael (2000) : **Einkommen von Frauen und Männern in unselbständiger Beschäftigung**. Rapport final édité par le Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Vienne..
- Gregory Jeanne (1999) : Sales/Hegewisch, Ariane (eds.) : **Women, Work and Inequality : The Challenge of Equal Pay in a Deregulated Labour Market**. Londres.
- Gregory Jeanne (1997) : **Harmonisation or Deregulation ? Implementing Equal Pay Law in the European Union and the United Kingdom**. Victoria University of Wellington, Law Review, Volume 27, No. 4, 555-568.
- Gunderson M. (1989) : **Male-Female Wage Differentials and Policy Responses**. Journal of Economic Literature, XXVII, 46-72.
- Hastings Sue (2000) : **Grading Systems and Estimating Value**. In : White, Geoff and Druker, Janet (éd.) : Reward Management, Londres.
- Hastings Sue (1991) : **Developing a Less Discriminatory Job Evaluation Scheme**. Oxford.
- Heintz B., Nadai E., Fischer R., Ummel H. (1997) : **Ungleich unter Gleichen**. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Francfort / New York.
- Henneberger Fred, Oberholzer Karin, Zajitschek Susanne (1997) : **Lohndiskriminierung und Arbeitsbewertung**. ein Beitrag zur Gleichstellungsdiskussion in der Schweiz. Bâle.
- Hunter Rosemary (2000) : **The Beauty Therapist, the Mechanic, the Geoscientist and the Librarian : Addressing Undervaluation of Women's Work**. ATN Wexdev 2000, NSW (Australie).
- Jochmann-Döll Andrea (1990) : **Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit : Ausländische und deutsche Konzepte und Erfahrungen**. Munich-Mering.

Jochmann-Döll Andrea, Krell Gertraude (1993) : **Die Methoden haben gewechselt, die "Geschlechtsabzüge" sind geblieben. Auf dem Weg zu einer Neubewertung von Frauenarbeit ?** In : Hausen Karin, Krell Gertraude (éd.) : Frauenerwerbsarbeit, Munich–Mering.

Katz C., Baitsch C. (1996) : **Légalité des salaires en pratique.** Deux outils d'évaluation du travail non discriminatoire à l'égard des sexes. Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes / vdf. Zurich.

Kaufmann Claudia (2001) : **Bundesgericht stellt Lohngleichheit in Frage.** In : Plaidoyer. - Zurich. - Jg. 19(2001), 5, S. 28-30 (résumé en français).

Krell Gertraude (2001) : **Zur Analyse und Bewertung von Dienstleistungsarbeit.** Ein Diskussionsbeitrag, in : Industrielle Beziehungen, 8. Jg., Heft 1 (2001), S. 9-36.

Krell Gertraude (éd.) (2001) : **Chancengleichheit durch Personalpolitik.** Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. Wiesbaden.

Krell Gertraude, Carl Andrea-Hilla, Krehnke Anna (2001) : **Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit.** Ein Projekt im Auftrag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Stuttgart.

Krell Gertraude (1994) : **Die Verfahren der Arbeitsbewertung – Kritische Bestandsaufnahme und Perspektiven.** In : Regine Winter (éd.) : Frauen verdienen mehr. Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem, Berlin.

Kvindeligt Arbejderforbund (1997) : **Women Qualifications and Equal Pay.** Copenhagen.

Lauer Charlotte (2001) : **Gender wage gap in West Germany : how far do gender differences in human capital matter ?** Mannheim

Marti Laurence (2004) : **Participation et non-participation à la formation continue professionnelle. L'exemple des horlogers et horlogères ainsi que des cuisiniers et cuisinières.** Fonds national suisse / Direction du programme PNR 43 en collaboration avec le Forum Formation et emploi et le Centre Suisse de coordination pour la recherche en éducation. Berne / Aarau.

Marti Laurence (1999) : « **FEMHOR – Étude exploratoire pour une reconnaissance et une validation de l'expérience acquise sur le lieu de travail dans l'industrie horlogère** ». SMUV/FTMH 1999.

Martikainen R (2000), **Equal pay through collective bargaining ?** Experiences from Finland. Transfer. Volume 6. Number 2.

Michaels Krista (1997) : **Pour une Rémunération correcte de votre fonction. Un manuel pour l'égalité des chances et l'évaluation des fonctions.** Editeur : Ministère de l'Emploi et du Travail. Bruxelles.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1999) : **Good Practise Guide to Guarantee Equal Pay.** Madrid.

Oesch D. (2001) : **Kollektive Lohnverhandlungen : Neue Herausforderungen für die Gewerkschaften.** Eine empirische Untersuchung aus 10 Branchen, Vue d'ensemble réalisée sur mandat de l'USS (avec un bref résumé en français). Dossier 11. Berne.

Office fédéral de la statistique (2003) (éd.) : **Vers l'égalité ?** La situation des femmes et des hommes en Suisse. Troisième rapport statistique. Neuchâtel.

Pfarr Heide (2003) : **Schönreden wird nicht mehr lange gehen.** In : Mitbestimmung 1+2/2003, S.26 – 31.

Pfarr Heide, Bertelsmann K. (1998) : **Diskriminierung im Erwerbsleben.** Ungleichbehandlung von Frauen und Männern in der BRD. Baden-Baden.

Pigalle Céline (2000) : **Femmes au travail : de qui se moque-t-on ?** Issy-les-Moulineaux : Prat.

Ranftl E., Buchinger B., Gschwandtner U., Meggeneder O. (éd.) (2002) : **Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit.** Praktische Beispiele diskriminierungsfreier analytischer Arbeitsbewertung. Munich et Mering.

Ranftl E., Tondorf K. (2002) : **Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit.** Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.

Rothmayr Christine (2000) : **Politik vor Gericht** : Implementation und Wirkung von Entscheiden des Schweizerischen Bundesgerichts in den Bereichen Fortpflanzungsmedizin, Lohngleichheit von Frau und Mann und Sonntagsarbeit. Berne.

Rubery Jill (1998) : **Equal pay in Europe ?** Basingstoke.

Russell H., Gannon B. (2002) : **The Male/Female Wage Gap in Ireland.** Impact Evaluation of the European Employment Strategy in Ireland. Report to The Department of Enterprise, Trade and Employment.

Russell H., Barrett A., Callan T. (2000) : **Getting less than we bargained for ?** The Male-Female Wage Gap in Ireland. Paper to presented at the Women, Work and Trade Unions Seminar Series 30-31 March 2000, Harris Manchester College, Université d'Oxford.

Saunders Brigitte (1997) : **Gleiches Entgelt für Teilzeitarbeit.** Heidelberg.

Scholz Stephanie (2000) : **Lohngleichheit durch Verfahren** : Eine Studie zur Förderung der Lohngleichheit durch verfahrensrechtliche Ansätze. Berne.

Schön Christine (2002) : **Betriebliche Gleichstellungspolitik. Konzepte, Strategien, Praxisbeispiele.** Eine Herausforderung für BetriebsrätInnen, UnternehmensvertreterInnen und GewerkschafterInnen. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Schulte Anna (2000) : **Putzen, Tippsen und Tarife. Über die unterschiedliche Wahrnehmung und Bewertung der Qualifikation und das Fachwissen von Frauen und Männern.** In : Das Argument, 42. Jg., Heft 3 (2000), S. 413-423

Semmer Norbert, Tomasi Romana, Wäggli Theres, Regenass Alex (1991) : **Arbeitsbewertung und Lohndiskriminierung von Frauen.** In : Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (éd.) : Arbeitsbewertung und Lohndiskriminierung von Frauen, S. 15-82, Berne.

Smet Miet (2001) : **Bericht über gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit (2000/2312 (INI)),** Europäisches Parlament, RR/445807DE.doc.

SMUV (2001) (éd.) : **Gutes tun...und davon sprechen !** Der Kompetenznachweis : Ein Prozess zur Anerkennung der am Arbeitsplatz erworbenen Kompetenzen für Personen ohne anerkannte Ausbildung. Berne.

Sondermann Annet (2000) : **Das britische Recht gegen die Entgeltdiskriminierung der Frau.** Cologne.

Sousa-Poza Alfonso (2003) : **The Gender Wage Gap and occupational segregation in Switzerland, 1991 – 2001**. Discussion Paper No. 89, mai 2003, research Institute for Labour Economics and Labour Law, Université de St-Gall.

State Services Commission (1991) : **Equity at Work, An Approach to Gender Neutral Job Evaluation**. Department of Labour, Nlle Zélande.

Stefaniak Anna (2002) : **Alles, was Recht ist**. Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung in Deutschland, Großbritannien und Österreich. Ergebnisse eines Forschungsprojektes. Munich.

Stefaniak Anna, Tondorf Karin, Kühnlein Gertrud, Webster Juliet, Ranftl Edeltraud (1996) : **Alles, was Recht ist ! Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung**. Erfahrungsberichte aus Deutschland, Großbritannien und Österreich. Munich et Mering.

Steiger-Sackmann Sabine (2001) : **5 Jahre Gleichstellungsgesetz : 5 Jahre Lohngleichheit ?** In : AJP. 11, S. 1263-1268 (résumé en français) Lachen.

Steigler Barbara (1996) : **Tarifpolitik gegen Entgeltdiskriminierung**. Düsseldorf.

Strub Silvia (2003) : **Überprüfung der Einhaltung von Lohngleichheit bei Beschaffungen des Bundes. Bericht über die Pilotphase – Zusammenfassung**. Auf Internet www.buerobass.ch. Vollständiger interner Bericht auf Anfrage zu beziehen bei Eidg. Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Berne.

Torcasso Rita (2001) 5 années de loi sur l'égalité entre femmes et hommes. Bilan et perspectives, *Documentation* de l'USS N°76, Berne.

Veldman A.G. (1991) : **The rule of power. The implementation of equal employment opportunity law in a corporate setting**. In : Living Law in the Low Countries, special issue of the Dutch and Belgian Law and Society Journal, VUGA, 's-Gravenhage 1991, pp. 69-87.

Verein FRAU AM BAU (2003) (éd.) : **Brennpunkt Frau am Bau**. Chancengleichheit und Personalentwicklung in der Bauplanungsbranche. Vdf Hochschulverlag, Zurich.

Verein FRAU AM BAU (2003) (éd.) : **Qualität Frau am Bau**. Leitfaden für Bauträgerschaften, Gleichstellungs-Controlling für Planung und Auftragsvergabe. Vdf Hochschulverlag Zurich.

Wachmann Doris (2001) : **Armut und soziale Ausgrenzung von Frauen als Folge geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung durch Arbeitsbewertungsverfahren**. Hochschulschrift Wien, Wirtschaftsuniv., Dipl.-Arbeit.

Weiler Anni (1996) : **Gleichberechtigung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen - Analyse und Dokumentation**. Édité par le comité fédéral du DGB, Département Femmes, Düsseldorf.

Weiler Anni (1996) : **Veränderte Arbeits- und Qualifikationsanforderungen in der Ernährungswirtschaft für weibliche Beschäftigte**. Édité par le syndicat Nahrung-Genuss-Gaststätten, Hamburg.

Weiler Anni (1994) : **Lohngerechtigkeit durch Lohntechnik ?** Geschlechtsspezifische Lohnstrukturierung, gewerkschaftliche Tarifpolitik und frauenlohnpolitische Ansätze zur Neubewertung von Frauenarbeit. In : Winter, Regine (éd.) : Frauen verdienen mehr, Berlin.

Weiler Anni (1992) : **Frauenlöhne - Männerlöhne**. Gewerkschaftliche Politik zur geschlechtsspezifischen Lohnstrukturierung. Francfort/Main.

Weißkind Manuela (2001) : **Das Gebot der Entgeltgleichheit nach österreichischem und europäischem Recht.** Hochschulschrift Salzburg, Univ., Dipl.-Arbeit.

Winter Regine (2001) : **Mittelbare Diskriminierung bei gleichwertiger Arbeit.** in : ZTR 2001, S. 7.

Winter Regine (1998) : **Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, Ein Prinzip ohne Praxis.** Baden-Baden.

Winter Regine (avec la collab de Gertraude Krell) (1997) : **Aufwertung von Frauentätigkeiten.** Ein Gutachten im Auftrag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Stuttgart.

Winter Regine (éd.) (1994) : **Frauen verdienen mehr - Zur Neubewertung von Frauenarbeit im Tarifsysteem.** Berlin.

Winter Regine (1994) : **Ausbildung, Arbeitsanforderungen und Tarifvertrag : Erzieherinnen tragen (k)eine Verantwortung.** In : Winter (éd) (1994), S. 247-268.

Winter Regine (1994) : **Entgeltgleichheit in Tarifverträgen - Ein uneingelöster Rechtsanspruch.** In : Winter (éd.) (1994), S. 133-161.

Winter Regine (1993) : **Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit - Rechtliche Grundlagen und Perspektiven.** In : Soziale Frauenberufe in der Krise - Aufwertung und Berufsperspektiven, Dokumentation einer Fachtagung der Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen, Berlin, S. 99-103.

8.6 Sites web

www.statistique.admin.ch

OFS – Enquête suisse sur la structure des salaires

www.equality-office.ch

Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes

www.equality.ch

Conférence suisse des déléguées à l'égalité entre femmes et hommes

www.topbox.ch

Projets soutenus au moyen des aides financières prévues par la LEg

www.frauenkommission.ch

Commission fédérale pour les questions féminines

www.leg.ch

Bureaux latins pour l'égalité

www.stzh.ch/glg

Entscheide nach Gleichstellungsgesetz im Kanton Zürich (arrêts des tribunaux zurichois relatifs à la LEg ; en allemand seulement)

www.tribunal-federal.ch

Tribunal fédéral, jurisprudence et arrêts

www.gleichstellungs-controlling.org

Projet commun du ssp et du SSM concernant le suivi en matière d'égalité – une application concrète du «gender mainstreaming» ; un résumé en français se trouve sur le site

www.equalpay.nu

European project on Equal Pay (Projet européen concernant l'égalité des salaires).

Site en anglais, allemand, italien, espagnol et scandinave

www.equalpaytools.org

Banque de données européenne sur les projets et les activités concernant l'égalité des salaires dans l'Union européenne

www.chancengleich.dgb.ch

Centre de compétence CHAD (Chancengleichheit in der Arbeits- und Dienstleistungsgesellschaft des 21. Jahrhunderts : Égalité des chances dans la société du travail et des services du XXI^e siècle). En allemand seulement.

www.etuc.org/equalpay/fr

Égalité de salaires au sein de la Confédération européenne des syndicats

www.web.net/~equalpay

Ontario Equal Pay coalition

www.gov.on.ca/lab/pec/index_pec_f.html

Site de la commission de l'équité salariale de la province d'Ontario. En français

www.payequityreview.gc.ca

Examen de la législation sur l'équité salariale par le gouvernement canadien

www.feminist.com/fairpay

Comité national pour l'égalité salariale et les activités liées à la journée du salaire égal (« Equal Pay Day ») aux États-Unis. En anglais.

Die Reihe SGB-Dossier. Bisher erschienen:

Titres déjà publiés dans la série Dossier de l'USS :

- 8 Arbeitszeiten in der Schweiz - eine Untersuchung der Entwicklung in 14 Branchen (*avec un résumé et une version abrégée en français*). März 2001.
- 9 Finanzierung der beruflichen Grundausbildung: Die Lehrstellen-Initiative (*lipa*) und das neue Berufsbildungsgesetz im Vergleich (*avec une introduction et une version abrégée en français*). Juni 2001.
- 10 Wodurch erklären sich die Unterschiede in der Steuerbelastung der Kantone? (*avec un résumé et une synthèse en français*). August 2001
- 11 Kollektive Lohnverhandlungen: Neue Herausforderungen für die Gewerkschaften. Eine empirische Untersuchung aus 10 Branchen (*avec un bref résumé en français*). August 2001.
- 12 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2000. September 2001.
Évolution des effectifs des syndicats en l'an 2000. Septembre 2001.
- 13 Elektrizitätsmarktgesetz: Versorgungssicherheit nicht dem Markt überlassen, Dezember 2001.
Loi sur le marché de l'électricité: La sécurité de l'approvisionnement ne doit pas être abandonné au marché. Décembre 2001
- 14 Die Versorgungssicherheit nicht fahrlässig aufs Spiel setzen – Nein zum Elektrizitätsmarktgesetz. Dezember 2001
La sécurité de l'approvisionnement ne doit pas être négligemment mise en danger – Non à la Loi sur le marché de l'électricité (LME). Décembre 2001
- 15 Verankerte Gleichstellung? Eine branchenübergreifende Analyse von Gesamtarbeitsverträgen. Studie im Auftrag des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (*avec résumé en français*), Februar 2002
- 16 Die lange Krise der 90er Jahre: Eine wettbewerbsfähige Wirtschaft braucht eine konjunktur-stabilisierende Geldpolitik. März 2002.
Les années 90 en Suisse: une économie compétitive nécessite une politique monétaire stabilisatrice. Mars 2002.
- 17 Elektrizitätsmarktgesetz (EMG): Versorgung gefährdet, Preise für Kleinkunden steigend, Juni 2002
Loi sur le marché de l'électricité (LME): Approvisionnement en danger et augmentation des prix pour les petits client(e)s. Juin 2002
- 18 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2001. Juli 2002.
- 19 Mehr Rechte für die Arbeitenden. September 2002.
Plus de droit sur le lieu de travail. Septembre 2002
- 20 Für eine neue Weiterbildungsoffensive und für das Recht auf einen bezahlten Weiterbildungsurlaub, Januar 2003
- 21 Lohn, Arbeit, Zeitgerecht verteilt ! Ergebnisse des 7. SGB-Frauenkongresses. Februar 2003
Temps, travail, salaire - redistribuons les cartes ! Résultat du 7^e Congrès des femmes de l'USS. Février 2003.
- 22 Betriebliche Kinderbetreuungsstrukturen, Beispiele aus der Praxis, Info und Adressen, März 2003
Action pour des structures d'accueil des enfants dans les entreprises (résumé)
- 23 Studie über die gesundheitlichen, sozialen und psychischen Auswirkungen der Nacht- und Schichtarbeit. August 2003. (*avec un résumé et les recommandations en français : étude sur les effets du travail en équipe et du travail de nuit sur la santé physique et psychique ainsi que sur la vie sociale. Août 2003*)
- 24 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2002. September 2003
L'évolution des effectifs des syndicats en 2002. Septembre 2003
- 25 Invalidenversicherung: Problemanalyse und Handlungsoption, 5. IVG-Revision. Januar 2004
Assurance-invalidité : analyse du problème et solutions, 5^e révision de la LAI. Janvier 2004
- 26 Migrationspolitik: Welche Antworten ? April 2004
Politique de migration: quelles réponses ? Avril 2004
- 27 Das missbräuchliche Unterbieten der Löhne gemäss den „flankierenden Massnahmen“, zur Personenfreizügigkeit. Mai 2004
La sous-enchère salariale abusive dans le cadre des mesures d'accompagnement à la libre circulation des travailleurs. Mai 2004
- 28 „Fair p(l)ay“ Frauen verdienen mehr! Mai 2004
« Fair p(l)ay » Les femmes méritent mieux ! Mai 2004

Nachbestellte Einzelnummern kosten Fr. 4.- pro Ex.; für Abonnent/innen des SGB-Pressedienstes gratis. Umfangreiche Nummern sind teurer, Fr. 10.- (inkl. Porto).
Chaque numéro commandé coûte 4 francs l'exemplaire (gratuit pour les abonnés au Service de presse de l'USS) ; prix plus élevé pour grands numéros, Fr. 10.- (Frais de port inclus).

Bestelltalon; einsenden an SGB, z.H. Edith Pretto, Elisabeth Dupont, Postfach, 3000 Bern 23;

Fax 031 377 01 02 oder per e-mail: info@sgb.ch

Talon de commande: à envoyer à l'USS, c/o Edith Pretto / Elisabeth Dupont, c.p., 3000 Berne 23; télécopieur 031 377 01 02 ou par e-mail : info@sgb.ch

Ich bestelle folgendes Dossier: Nr./N° Anzahl Ex./Nbre d'ex.

Je commande les Dossiers suivants: Nr./N° Anzahl Ex./Nbre d'ex.

Nr./N° Anzahl Ex./Nbre d'ex.

Ich bin beim SGB-Pressedienst abonniert: JA [] NEIN []

Je suis abonné/e au Service de presse de l'USS: OUI [] NON []

(Zutreffendes bitte ankreuzen) (Veuillez cocher votre réponse)

Name/Nom, Vorname/Prénom:

Strasse/Rue:

Ort/Localité: