

Une manif nationale se tient aujourd'hui à Berne pour l'égalité des salaires avant une grève des femmes

LES FEMMES SE MOBILISENT

« CHRISTIANE IMSAND

Egalité » La population féminine de la ville de Berne va brusquement augmenter cet après-midi. Quelque 10 000 personnes, principalement des femmes, sont attendues dans la capitale à l'occasion d'une manifestation nationale pour l'égalité des salaires. Une quarantaine de syndicats, partis et organisations féminines appellent à la mobilisation dans le but de remettre la lutte contre les discriminations au cœur de l'agenda politique. A plus court terme, l'objectif est aussi de faire pression sur le Conseil national qui se penche lundi sur la révision de la loi sur l'égalité. «C'est un début, pas un aboutissement», souligne Michela Bovolenta, secrétaire centrale du Syndicat des services publics (SSP) et coprésidente de la Commission des femmes de l'Union syndicale suisse (USS). Interview.

Statistiquement, la différence de salaire moyenne entre les femmes et les hommes est de 18% pour un équivalent plein temps. Selon les milieux patronaux, ce fossé serait dû essentiellement à des facteurs objectifs comme la formation ou l'expérience...

Michela Bovolenta: Ce débat n'est pas pertinent car l'existence de différences explicables ne signifie pas qu'elles soient justifiées. Le simple fait d'être mariée accroît l'écart salarial, de même que le fait d'être mère. Pire, on constate qu'il y a toujours plus de cas de discriminations à l'issue du congé-maternité. Et la différence de salaires est plus importante pour une femme qualifiée ou qui occupe une fonction de cadre!

Pourquoi les femmes n'agissent-elles pas davantage en justice? On a enregistré à peine plus de 300 plaintes depuis l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité, en 1996...

Malheureusement, les chances de succès sont faibles. Les plaintes pour inégalité de salaire sont rejetées à 76% par les tribunaux et celles pour harcèlement sexuel à 83%. Or la procédure est très lourde et très longue. Il faut commencer par rendre vraisemblable l'inégalité de salaire, ce qui suppose qu'on connaisse celui de ses collègues. Ensuite, si l'on dispose de ces données, il faut s'adresser à son employeur.



La revendication du principe d'égalité hommes-femmes est un combat de longue haleine. Il faudra encore de nombreuses batailles, comme ici à Genève en 2010, pour l'obtenir. Keystone

En général, cela ne se passe pas très bien et entraîne des pressions, voire du mobbing ou un licenciement. Cela bien que les plaignantes soient en principe protégées contre le licenciement jusqu'à la fin de la procédure. En réalité, les tribunaux reconnaissent rarement les congés de rétorsion. Compte tenu de ces difficultés, la plupart des plaignantes perdent leur emploi bien avant la fin de la procédure.

Cela explique qu'il y ait moins de plaintes que prévu, mais pas les jugements eux-mêmes...

Il y a en effet de quoi se poser des questions. L'application de la loi est tellement restrictive qu'elle en perd son sens. Il semble aussi que les tribunaux préfèrent s'en tenir au Code des obligations plutôt que d'appliquer la loi sur l'égalité. Or celle-ci est la seule loi permettant la réintégration des salariées. Surtout, les per-



«Les plaintes pour inégalité de salaire sont rejetées à 76% par les tribunaux»

Michela Bovolenta

sonnes qui siègent dans les tribunaux sont empreintes des mêmes préjugés sexistes que le reste de la société.

C'est-à-dire?

Les salariés ne sont pas des clones et il y a toujours des différences entre les personnes qui font le même travail. Le problème est qu'on a tendance à donner davantage de valeur aux tâches et au profil de l'employé masculin et à justifier ainsi une différence de salaire. Autre difficulté: les hommes et les femmes ne travaillent généralement pas dans le même secteur et si c'est le cas, ils n'ont pas exactement les mêmes fonctions ou tâches. Le monde du travail est cloisonné. Les secteurs de l'accueil de l'enfance et de la santé sont très féminins. Quand il y a des hommes, ils exercent souvent une fonction mieux valorisée. Cela vaut aussi bien

pour des aides-soignants que pour des médecins.

Des plaintes collectives ont-elles plus de succès?

Nous avons eu quelques résultats. A Zurich, une comparaison de salaire entre les policiers et les infirmières avait permis de revaloriser le traitement des infirmières. La difficulté est que ces plaintes collectives ne sont possibles que si l'employeur est le même, comme dans le secteur public. Mais il devient de plus en plus difficile de gagner ces procès. Et les externalisations rendent ces plaintes collectives impossibles pour certains services.

La loi sur l'égalité est-elle si mauvaise?

L'interdiction de la discrimination et du harcèlement sexuel, ainsi que le principe «à travail égal, salaire égal» ont été des conquêtes importantes pour les

femmes. La loi devrait cependant être améliorée sur certains points. Il faudrait renforcer la protection contre les congés de repréailles, créer une autorité de surveillance dotée d'un pouvoir de sanction pour veiller à l'application de la loi et inverser le fardeau de la preuve dans les affaires de harcèlement sexuel. Plus largement, j'estime qu'il faudrait mettre sur pied un plan global pour l'égalité. Mais voyez ce qui se passe au parlement. Même une réforme maigrelette comme un autocontrôle des salaires qui concerne moins de 1% des entreprises est contestée. C'est pourquoi nous estimons que les femmes doivent à nouveau se mobiliser. La loi sur l'égalité était une des principales revendications de la grève des femmes du 14 juin 1991. Une nouvelle grève des femmes se prépare pour le 14 juin 2019 afin que l'égalité entre dans les faits. »

LES PATRONS LOUVOIENT

L'Union patronale suisse explique les inégalités salariales par la difficulté à concilier carrière et famille.

Pour Marco Taddei, responsable romand de l'Union patronale suisse, il va de soi que l'économie s'oppose à toute forme de discrimination, mais il estime que la plus grande part des disparités salariales entre les sexes provient de facteurs structurels comme la disparité du niveau de formation ou le nombre d'années de service. Il dénonce par ailleurs un biais méthodologique dans la méthode utilisée par l'Office fédéral de la sta-

tistique (OFS) pour déterminer le niveau de discrimination: «Elle ne tient pas compte des interruptions professionnelles dans la carrière des femmes.» C'est pourquoi il ne s'attarde pas sur les 7,4% d'écart salarial inexplicable annoncés par l'OFS.

Selon lui, au lieu de traiter les symptômes, il faut s'attaquer aux racines du mal. «Les entraves à la parité salariale relèvent principalement de la difficulté à concilier carrière et famille. Cela pousse les femmes à travailler à temps partiel ou à se montrer moins flexibles géo-

graphiquement. Il faut donc faciliter leur participation à la vie active, notamment par l'exonération des frais de garde et la mise sur pied de structures d'accueil pour les enfants. Nous avons d'ailleurs soutenu la prolongation de l'aide fédérale aux crèches et garderies.»

Dans ce contexte, il estime que le projet de révision de la loi sur l'égalité qui veut contraindre les entreprises occupant plus de cent personnes à analyser leur grille de salaire ne serait guère efficace. «C'est un compromis à la suisse.» » CIM

LES ALÉAS D'UNE RÉVISION CONTROVERSÉE

La gauche avait fait la moue en découvrant l'an dernier le projet de révision de la loi sur l'égalité qui enjoignait les entreprises à procéder tous les quatre ans à une analyse de l'égalité des salaires et à la faire vérifier par un organe indépendant. Constatant qu'aucune sanction n'était prévue contre les récalcitrants, elle l'avait qualifié de «réformette». Par contre, la droite et les milieux économiques étaient montés au front pour dénoncer l'introduction d'une police des salaires. Résultat: le Conseil des Etats avait renvoyé le projet en commission avant de revenir à de meilleurs sentiments sous la pression de l'opinion publique. Il avait cependant revu le projet à la baisse en déci-

dant que la loi ne devait s'appliquer qu'aux entreprises occupant plus de cent personnes, alors que le projet du Conseil fédéral fixait la barre à 50 employés. Conséquence: il ne touche plus que 1% des entreprises et 45% des salariés. Qui plus est, le Conseil des Etats a limité à 12 ans la durée de validité de la loi.

Le Conseil national abordera la question lundi. Sa commission propose au plénum de s'aligner en tout point sur la version des sénateurs. Mais le débat s'annonce houleux. Il y a de nombreuses propositions de minorité et le projet n'a passé la rampe en commission qu'avec la voix prépondérante de la présidente Christine Bulliard (pdc/FR). CIM