

Egalité salariale

Le principe de l'égalité entre les hommes et les femmes est inscrit dans la Constitution fédérale depuis 38 ans, dont l'article 8, alinéa 3, stipule que « l'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale ». Si des efforts certains ont été entrepris depuis lors, force est de constater que l'égalité salariale n'est toujours pas appliquée de manière optimale, concrète et satisfaisante. De nombreux écarts de traitement subsistent en effet à différents niveaux. Ils entravent la mise en œuvre de cette loi pourtant d'envergure majeure dans un Etat de droit démocratique. La grève féministe qui prendra place le 14 juin prochain est là pour nous rappeler que les femmes sont toujours discriminées en matière salariale sur le marché du travail.

En effet, l'Office fédéral de la statistique observe, pour 2018, un écart de salaire entre femmes et hommes de 19%, contre 18,3% en 2016, tous secteurs confondus. Ainsi, les femmes gagnent en Suisse 8,6% de moins que les hommes pour un travail équivalent. Cela signifie 686,45 francs de différence non expliquée chaque mois. Ces écarts s'expliquent en partie par des différences en termes de profils individuels (niveau de formation, ancienneté et expérience professionnelle, position occupée au sein de l'entreprise, taux d'occupation, etc.) à la défaveur des femmes. Enfin, relevons que plus une femme est qualifiée et occupe des postes à responsabilités, plus l'écart salarial est grand. Cette situation est inacceptable.

Actuellement, 11 cantons, 23 villes suisses ont signé la charte pour l'égalité salariale dans le secteur public aux côtés de la Confédération. Cette charte déploie ses actions sur différentes fonctions et secteurs publics : employeur, adjudicataire de marchés et instance de subventionnement. Toutefois, il convient de relever que juridiquement, cette charte ne présente aucune valeur contraignante. Les Jurassiens ont voté le 13 juin 2021 sur l'initiative « Egalité salariale : concrétisons ». Lancée en 2017 par le syndicat Unia, elle était soutenue par le gouvernement et tous les partis politiques et a été soutenue par plus de 88% du corps électoral ! Sans attendre ce vote, l'exécutif a déjà proposé plusieurs mesures concrètes : la promotion de la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public, la possibilité de signaler tout soupçon d'inégalité auprès de la déléguée à l'égalité, l'analyse de l'égalité salariale dans les entreprises dès 50 personnes (contre 100 au niveau fédéral) et enfin la restitution des subsides reçus par les entreprises subventionnées qui ne respectent pas l'égalité salariale. Quant à la Ville de Bienne, elle a quasiment atteint l'égalité salariale, avec seulement 2,8% d'écart de salaire inexpliqué entre les hommes et les femmes, fin 2020. La Ville de Bienne a profité d'une révision de son système salarial en 2017 pour réduire les inégalités. Par ailleurs, la plupart des pays membres de l'Union européenne ont pris des mesures pour améliorer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Ainsi, en comparaison internationale, la Suisse ne s'illustre guère.

De nombreuses femmes sont préétriées lors de leur vie active d'une part, puis dans leurs conditions de retraite d'autre part. Beaucoup continuent de subir des discriminations directes ou indirectes, en raison de leur sexe, sur leur lieu de travail. En effet, beaucoup d'entreprises contraignent les femmes à une difficile conciliation entre vie privée et professionnelle qui pèse tant sur leur employabilité. En raison du travail de care (ménage, courses, éducation et soins des enfants, ...), qui leur incombe encore trop souvent, elles sont contraintes de devoir diminuer leur temps de travail à la naissance d'un enfant, voire d'y renoncer tout simplement par manque de possibilités de structures d'accueil ou de possibilités de se répartir plus équitablement cette tâche de care au sein de leur cellule familiale. Ce travail non rémunéré, qui constitue un manque à gagner

conséquent pour les femmes, est indiscutablement un frein au développement d'une carrière professionnelle et, par là même, un facteur important dans l'explication des écarts observés entre les salaires des femmes et ceux de leurs homologues masculins.

Enfin, cette situation comporte également des répercussions pour les hommes qui n'ont pas la possibilité, s'ils le souhaitent (et ils sont de plus en plus nombreux dans les jeunes générations à le vouloir) de pouvoir, par exemple, s'organiser dans leur planning professionnel pour participer davantage, à ce travail dit de care.

Les employeurs doivent assumer leur part de responsabilités dans la promotion et l'application de conditions égalitaires. Le monde économique doit vivre en phase avec son temps et développer, dans toute la mesure de ses possibilités propres, des structures internes qui permettent au mieux cette conciliation. Or actuellement, afin d'anticiper des difficultés, de trop nombreux employeurs n'hésitent d'ailleurs pas à licencier leurs employées dès leur retour de congé maternité et la fin de la période de protection légale, voire à les pousser à se retirer dès l'annonce de la grossesse faite, malgré le caractère discriminatoire évident de tels agissements. Ce type de discrimination peut du reste intervenir dès le moment de l'embauche, où il s'agira pour l'employeur de ne pas recruter de femmes à certains postes clés.

Il est de plus essentiel que l'Etat privilégie les entreprises respectant la loi lorsqu'il distribue de l'argent public. L'égalité salariale et l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes doivent donc être une condition à l'octroi de marché public, de subventions ou d'autres aides financières. Il convient donc que des contrôles soient effectués lors des procédures d'attribution mais également a posteriori au sein des entreprises ayant remporté des appels d'offres et des entités ayant obtenu des subventions. A cette fin, s'agira bien entendu d'utiliser un logiciel adéquat. En cas de non-respect de l'égalité des sexes, il faudra prévoir des sanctions dissuasives à l'égard les contrevenants, par exemple des amendes ou exclusion de nouveaux marchés publics, de réductions, suppression ou restitution de subventions.

Finalement, à ces difficultés rencontrées par les femmes sur le marché du travail peuvent venir s'ajouter des difficultés directement liées à l'environnement professionnel au sein duquel elles évoluent. Une culture d'entreprise globalement hostile aux femmes, caractérisée par des comportements sexistes, voire dans les cas les plus graves par des formes de harcèlement sexuel, constitue une très forte entrave au principe de l'égalité femmes-hommes. Une entreprise doit promouvoir l'égalité des sexes, notamment en veillant au maintien d'un environnement sain et non sexiste, en informant ses employés de leurs droits et obligations à cet égard, en sensibilisant les uns et les autres aux questions de non-discrimination par le biais de formations, ou encore en s'assurant d'une représentation équitable des deux sexes à tous les niveaux de la hiérarchie, cette entreprise-là participe elle aussi, indirectement mais de manière certaine, à la lutte contre les inégalités salariales entre hommes et femmes.

Ainsi, il est essentiel d'encourager les entreprises à devenir des acteurs concernés à l'application de l'égalité salariale. A cet effet, il serait pertinent de développer un label qui puisse être délivré aux entreprises ayant pris des dispositions à promouvoir l'égalité des sexes dans la sphère professionnelle, notamment au niveau de l'égalité salariale, de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et du maintien d'une représentation équitable des deux sexes à tous les niveaux de la hiérarchie. De nature incitative, ce label doit être pensé comme un outil

d'encouragement au développement de mesures fortes en faveur de la réalisation de l'égalité dans la sphère professionnelle ou, le cas échéant, d'encouragement à soutenir les efforts d'ores et déjà engagés dans cette voie. Il est en effet urgent de palier à ces différences de traitement pour les employées. Un tel label aurait plusieurs objectifs.

Premièrement, il s'agirait de fournir aux employeurs privés ou publics un outil de référence avec un panel de mesures concrètes et modulables à développer au sein de leur structure professionnelle, comme un congé parental ou paternité interne à l'entreprise, des possibilités de télétravail, une structure de garde sur le lieu de travail, des aménagements dans l'organisation du temps de travail. Il aurait également pour mission de susciter l'envie et l'intérêt des employeurs à s'investir et s'engager pour la réalisation concrète d'une société plus égalitaire valorisant le travail de care et le rendant compatible avec un épanouissement dans une carrière professionnelle, quel que soit le poste que l'employée occupe au sein de l'entreprise. Il ferait prendre conscience plus largement aux employeurs, qu'une entreprise promouvant l'égalité des sexes et le faisant savoir, notamment en veillant au maintien d'un environnement sain et non sexiste, en informant ses employés de leurs droits et obligations à cet égard, en sensibilisant les uns et les autres aux questions de non-discrimination par le biais de formations, ou encore en s'assurant d'une représentation équitable des deux sexes à tous les niveaux de la hiérarchie, participe elle aussi, indirectement mais de manière certaine, à la lutte contre les inégalités salariales entre hommes et femmes. Ce label permettrait de créer entre les entreprises bernoises une émulation dynamique de promotion de l'égalité et de motiver ainsi d'autres employeurs à franchir le pas de devenir acteurs d'un changement de société et de mentalité fondamental et en phase avec son époque. Enfin, il récompenserait, sous forme financière ou matérielle, les entreprises qui mettent déjà ou mettront en œuvre des solutions concrètes de promotion de l'égalité.

En outre il convient que le Conseil-exécutif adapte la législation pour intégrer des sanctions exemplaires pour les entreprises qui ne respectent pas l'égalité salariale. Cette disparité salariale ne devrait en effet plus exister. Les entreprises doivent en outre encourager équitablement le développement professionnel de leurs salariés. Elles doivent à cette fin offrir des accès équitables à l'embauche, à des promotions de postes mais aussi à la formation continue pour permettre à tout un chacun de pouvoir progresser dans sa carrière et ceci sans discrimination de sexe, d'âge ou de situation familiale ou personnelle et veiller ainsi à une juste représentativité dans les organes dirigeants ou exécutants au sein de leur structure, lorsque cela s'y prête.