

Les indemnités pour travail en équipe doivent être exclues de l'analyse des salaires, demande une motion. Les syndicats dénoncent un affaiblissement de la loi sur l'égalité

Attaque contre l'égalité des salaires

SOPHIE DUPONT

Travail ► Les indemnités de pénibilité pourraient être retirées des analyses sur l'égalité salariale. Après le National, une commission des Etats a accepté fin mars une motion du libéral-radical Peter Schilliger, suscitant l'ire des syndicats, qui dénoncent une nouvelle attaque contre les femmes.

Depuis 2020, les entreprises d'au moins cent employé-es sont tenues de vérifier l'égalité des salaires. La différence de revenus entre hommes et femmes s'élève encore à 16,2% (état en 2022), soit un manque à gagner moyen de 1364 francs par mois pour les travailleuses.

Pour procéder aux analyses, la Confédération demande aux entreprises de prendre en compte non seulement le salaire fixe mais également les indemnités de pénibilité, accordées dans le cadre du travail en équipe et des services de garde. Peter Schilliger, conseiller national – également membre de conseils d'administration d'une quinzaine de sociétés anonymes – veut changer la donne. «Les indemnités pour travail en équipe sont en pratique identiques pour les femmes et les hommes, et les employeurs sont reconnaissants envers tous les collaborateurs qui acceptent de travailler dans ces conditions, indépendamment de leur sexe», défend-il dans sa motion. La Commission de la science, de l'éducation et de la culture (CSEC) l'a soutenu à six voix contre trois et une abstention.

Industrie et sécurité concernés

Selon le conseiller national, dans certains secteurs, tels que l'industrie et la sécurité, les hommes sont toutefois



Dans l'industrie des machines, les différences de salaire peuvent être considérables: 1693 francs par mois en moins pour les travailleuses dans le textile et l'habillement par rapport à leurs collègues masculins, 1643 francs en moins dans l'industrie des machines et des équipements. KEYSTONE-PRÉTEXTE

plus nombreux à travailler en équipe, et donc en position de bénéficier d'une rétribution supplémentaire, sans que cela soit voulu par l'employeur. Certaines entreprises n'atteindraient pas les objectifs de la Confédération en termes d'égalité salariale, à cause de ces indemnités. «Elles doivent alors refaire l'analyse, courent des risques quant à leur image, ne peuvent plus participer à des appels d'offres publics et doivent s'attendre à des sanctions dans certains cas», argue-t-il. Le Conseil fédéral s'est opposé à la motion. Il estime que les indemnités peuvent constituer une discrimination lorsqu'elles sont versées de manière inégale sans justification.

Pour l'Union syndicale suisse (USS), la proposition Schilliger représente «un affront pour toutes les travailleuses». «Ces indemnités sont une composante du salaire. Elles peuvent être différentes pour des métiers typiquement féminins ou masculins au sein d'une même entreprise. Ou être accordées davantage aux hommes en raison de discriminations structurelles», observe Cyrielle Huguenot, secrétaire centrale à l'USS. Ces potentielles inégalités ne sont pas chiffrées, selon la faitière.

La motion vient affaiblir une loi déjà peu contraignante pour les employeurs. L'écart salarial entre femmes et hommes diminue lentement, de 19,3% en 2012 à 16,2% en 2022. Et

la part inexplicée a tendance à augmenter. Les syndicats dénoncent l'absence de sanction en cas de non-respect de la loi sur l'égalité et de mesures correctives lorsque les inégalités salariales dépassent le seuil de tolérance de 5%. En cas d'écart plus important, les entreprises doivent simplement reconduire l'analyse. Celles qui participent à des marchés publics encourent quant à elles des sanctions dans le cas où elles sont contrôlées.

Loi peu respectée

Une autre point fâche les syndicats: seule une minorité des employeurs respectent leurs obligations légales, notamment d'informer les travailleuses du résultat des analyses, selon

un rapport de l'Office fédéral de la justice sur la mise en œuvre de la loi. «Amputer les femmes d'un cinquième de salaire devrait être considéré comme une infraction grave. On ne peut pas simplement demander aux entreprises de faire preuve de bon sens», juge Silvia Locatelli, coresponsable du secteur industrie à Unia. Les femmes de ce secteur ont adopté en conférence une résolution appelant le parlement à rejeter la motion Schilliger. Les différences de salaire y sont considérables:

1693 francs par mois en moins pour les travailleuses dans le textile et l'habillement par rapport à leurs collègues masculins, 1643 francs en moins dans l'industrie des machines et des équipements. Dans le privé, l'écart de salaire s'explique par des facteurs socioéconomiques dans un peu plus de la moitié des cas. «Ces inégalités sont aggravées par le sacro-saint tabou salarial. Les employeurs demandent aux travailleurs de maintenir leurs revenus secrets. La transparence salariale est un élément fondamental pour avancer dans les questions d'égalité», défend Silvia Locatelli.

«On ne peut pas simplement demander aux entreprises de faire preuve de bon sens» Silvia Locatelli

La loi prévoit que l'obligation d'analyse des salaires pour les entreprises d'au moins cent employé-es prenne fin en 2032. Au vu des inégalités persistantes et des fréquentes rotations d'emploi, une initiative parlementaire demande de supprimer cette clause d'extinction. La proposition a été rejetée de justesse en commission. La CSEC a également refusé d'obliger toutes les entreprises concernées à mener des analyses salariales tous les quatre ans, quel que soit le résultat. La motion Schilliger et ces deux initiatives parlementaires seront encore débattues en plénum. I