

Égalité : le sexe du salaire

Autor(en): **Schwaab, Jean Christophe**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Domaine public**

Band (Jahr): **43 (2006)**

Heft 1681

PDF erstellt am: **20.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-1008939>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Le sexe du salaire

Le 8 mars a célébré la journée des femmes, mais aussi le combat sans cesse renouvelé contre la discrimination dont elles souffrent au travail.

Ceux qui prétendent que l'égalité entre femmes et hommes est une réalité, qu'elle est entrée dans les mœurs et que ses défenseurs peuvent passer à un autre combat, finissent presque toujours par se récuser une fois confrontés aux inégalités salariales entre les deux sexes. Ainsi, en 2002, les femmes ont gagné en moyenne 21,7% de moins que leurs collègues masculins. Au cours de ces dix dernières années, l'écart ne s'est guère resserré, malgré l'introduction de la loi sur l'égalité en 1996. Un rapport indépendant vient d'ailleurs de démontrer que cette loi n'a de loin pas atteint ses objectifs, alors que le Conseil fédéral prétend le contraire.

Peurs et tabous

En vingt ans, quelque 150 plaintes pour discrimination salariale ont été déposées devant les tribunaux et plus de la moitié des plaignantes ont obtenu gain de cause. Un employeur court très peu de risques d'être concerné par de telles plaintes. En cause: peur, ignorance et opacité. La peur de perdre son emploi décourage plus d'une victime, car la protection contre le licenciement est faible et ne dissuade aucun employeur de se séparer d'une employée revendicatrice, même de façon abusive. Le tabou général sur les salaires est lui aussi nuisible à une rémunération équitable. Les Helvètes sont en effet très discrets lorsqu'il s'agit de parler salaire, et il est bien difficile de connaître la paie des collègues,

afin de vérifier que l'adage «à travail égal, salaire égal» s'applique bel est bien. Et, en admettant qu'une différence salariale soit constatée, il y a fort à parier que l'employeur puisse la justifier parce qu'une des deux parties, souvent l'homme, bénéficie de plus de formation continue, d'un emploi à plein temps ou se voit attribuer des tâches plus rémunératrices, ces trois conditions étant d'ailleurs souvent dépendantes les unes des autres. Quant au salaire au mérite, de plus en plus répandu, il a un effet aggravant sur les inégalités entre les sexes.

La campagne des syndicats

L'Union syndicale suisse (USS), qui a décrété 2006 année des augmentations salariales, publie donc une brochure et un site internet (www.egalitedessalaires.ch) contenant des outils concrets, non seulement pour comparer les salaires au sein d'une même entreprise et dénichier la discrimination, mais aussi pour réfuter certaines «justifications» avancées par les employeurs en pareil cas. Dans la brochure, un questionnaire permet d'examiner concrètement son salaire et d'y débusquer d'éventuels «rabais» dus au sexe plutôt qu'à la fonction ou à la formation. Le site internet permet lui aussi de calculer son salaire en fonction de son métier, de sa formation et de son lieu de travail. En comparant son revenu avec les salaires moyens des branches et des régions, l'employée pourra vérifier que son travail est payé à sa juste valeur. *jcs*

Edito

Les enfants sont aussi une affaire d'Etat

Le principe «un enfant, une allocation» va-t-il enfin être concrétisé? Peut-être, si le Conseil des Etats renonce à maintenir ses divergences avec la Chambre basse. Mais rien n'est moins sûr.

Pourtant la Confédération dispose depuis 1945 déjà de la compétence d'harmoniser les allocations familiales. Mais de consultations en projets avortés, le dossier n'a pas avancé. Et subsiste un système d'une complexité extrême - 26 réglementations cantonales et une loi fédérale pour l'agriculture, 25 caisses publiques et 830 caisses privées, des cotisations de 0,1 à 5% de la masse salariale payées par les employeurs, des allocations variant de 150 à 450 francs selon le canton et la branche économique, des salariés à temps partiel, des indépendants et des non actifs laissés pour compte.

Le projet qui pourrait aboutir ces prochains jours apporte certes des améliorations: une allocation minimale de 200 francs par mois pour chaque enfant d'actif, salarié comme indépendant et quel que soit son taux d'activité. Les divergences portent sur le coût supplémentaire du projet - 690 millions - et sur le degré d'autonomie à laisser aux cantons. Mais le Parlement n'apporte pas de réponses satisfaisantes à deux questions centrales: les objectifs visés et le mode de financement qui en découle.

L'allocation marque le caractère d'intérêt public des tâches remplies par les familles, quelle que soit leur forme - traditionnelle, d'union libre, monoparentale, recomposée. La mise au monde, l'éducation, l'accompagnement jusqu'à l'âge adulte ne sont pas seulement affaire privée. C'est aussi l'avenir de la société qui est en jeu, démographique aussi bien que social et économique. Voilà pourquoi chaque famille, indépendamment de son revenu, a droit à cette allocation.

Cette reconnaissance relève d'une décision politique et, logiquement, c'est le budget de l'Etat qui doit en assumer le coût. Et non pas, comme le prévoit le projet du Parlement, pour moitié la Confédération et les cantons, pour l'autre moitié les employeurs. Il est temps de libérer les employeurs de cette charge qui pénalise le travail: plus une entreprise offre d'emplois, plus elle est mise à contribution. Les allocations familiales n'amélioreront pas la situation des familles financièrement en difficulté. Dans ce cas, c'est à la politique sociale d'innover. Par exemple en instituant des prestations sous condition de revenu, comme l'a fait le Tessin.

En négligeant d'explicitier ses objectifs, le Parlement alimente un débat sans issue sur le juste montant de l'allocation familiale et sur la prise en charge de son financement. *jd*