

# Un contrôle de l'égalité au rabais !

Mercredi, 01. juillet 2020

De: Michela Bovolenta, secrétaire centrale SSP



photo Eric Roset

**Dès le 1er juillet 2020, les entreprises privées et publiques devront effectuer une analyse des salaires. La réforme de la Loi sur l'égalité est pourtant très décevante.**

Nous pourrions nous en réjouir, car cela fait longtemps que nous exigeons un contrôle de l'égalité salariale pour appliquer le principe constitutionnel, adopté le 14 juin 1981, d'un salaire égal pour un travail de valeur égal. Et pourtant. L'adoption de la révision de la Loi sur l'égalité (LEg) a été une douche froide – et une des raisons qui nous a motivées à concrétiser l'appel à une grève féministe le 14 juin 2019.

## Pas de sanctions

D'abord prévue pour toutes les entreprises comptant plus de 50 salarié-e-s, l'obligation d'analyser les salaires ne s'appliquera finalement qu'à celles comptant plus de 100 salarié-e-s – 0,9% des entreprises. Elle ne concernera que 46% des salarié-e-s. Les entreprises ont une année pour procéder à une analyse des salaires – qu'elles devront ensuite faire vérifier par une entreprise de révision agréée ou une organisation syndicale. Pour la majorité des patrons, le choix sera vite fait: nous ne risquons pas de crouler sous les demandes. Les entreprises auront une année supplémentaire pour informer les salarié-e-s. La loi ne prévoit ni obligation de corriger les éventuelles discriminations, ni sanctions. On l'aura compris: il s'agit d'une révision très soft.

## Loin du but

Ce n'est pas avec de telles dispositions que le principe constitutionnel d'un salaire égal pour un travail de valeur égale sera mis en application. Le groupe de travail qui avait posé les bases de la LEg en 1988 ne s'était pas trompé lorsqu'il écrivait que «les discriminations salariales dont sont victimes les femmes sont le résultat de tous les handicaps et les obstacles auxquels elles se heurtent sur le marché du travail (...) Pour parvenir à une égalité de rémunération dans les faits, il faut non seulement adopter des mesures dans le domaine des salaires, mais aussi pratiquer une politique globale d'égalité des chances qui tienne compte des différents aspects de l'activité professionnelle, de ses conditions générales et de son aménagement, sans oublier qu'avant leur entrée sur le marché du travail et à côté de leur activité professionnelle (obligations familiales, travail bénévole), les femmes et les hommes vivent souvent dans des

---

conditions différentes» (1). C'est tout le contraire qui est prévu par la présente réforme.

### **Peau de chagrin**

Au lieu de mettre en oeuvre des mesures visant à réaliser l'égalité dans les faits, le législateur a choisi de réduire l'inégalité salariale à portion congrue. Premièrement, l'égalité salariale n'est vérifiable qu'au sein d'une même entreprise. Or lorsqu'on sait que les femmes et les hommes ne travaillent pas dans les mêmes métiers, ni les mêmes secteurs, on constate qu'on est déjà à côté de la plaque. Ensuite, l'outil Logib ne mesure que les discriminations dites "inexplicables". Or ce concept est très problématique. Logib est construit autour de cinq facteurs qui expliqueraient objectivement les différences de salaires. Trois de ces éléments sont liés à la personne: la formation, les années de services, l'expérience professionnelle potentielle; deux sont liés au poste: le niveau de compétences et la position professionnelle. Or, tant les filières de formation que les compétences requises dans les métiers majoritairement féminins sont moins valorisées. Avec ce raisonnement circulaire, l'analyse proposée parvient à « expliquer » en moyenne 57% des inégalités.

### **Tolérance inexplicquée**

On pourrait se dire que corriger environ 40% de l'écart salarial est un début. Ce serait sans compter sur le seuil de tolérance de 5% introduit malgré les protestations syndicales. Le résultat est navrant. Prenons un exemple donné lors d'un cours Movendo (2) : une entreprise affichant au départ un écart salarial de 16,8% entre les femmes et les hommes se retrouve, après analyse, avec un « écart salarial sexospécifique inexplicqué » de 7,7%. Une fois le seuil de tolérance de 5% déduit, il reste un écart de 2,7%... qui n'est pas significatif d'un point de vue statistique. Résultat: cet employeur peut affirmer qu'il respecte l'égalité des salaires et peut dormir sur ses deux oreilles en continuant d'exploiter le travail des femmes !

### **Aller au-delà du minimum légal**

Malgré toutes les limites de la Loi sur l'égalité révisée, le principe du contrôle de l'égalité salariale reste une priorité syndicale.

Partout où c'est possible, il faudra essayer d'en tirer profit et d'aller au-delà du minimum légal. En effet, les experts eux-mêmes avertissent que l'outil standard de la Confédération pour l'analyse de l'égalité de salaires, Logib, vise à mettre en lumière une discrimination systématique entre l'ensemble des hommes et l'ensemble des femmes dans une entreprise donnée. Une absence de discrimination selon Logib ne veut donc pas dire qu'il n'y a pas de discrimination individuelle ou d'un groupe de salariées.

Les employeurs publics sont aussi soumis à la LEg. Ils doivent donc procéder à une analyse, même s'ils l'ont déjà fait. L'analyse doit avoir lieu entre le 1er juillet 2020 et le 30 juin 2021. Les cantons sont responsables de la mise en oeuvre, notamment pour le secteur subventionné. Alors que les employeurs privés ne sont tenus que d'informer sur le résultat final, les employeurs du secteur public doivent donner une information détaillée.

Là où des négociations sont possibles, nous pouvons exiger plus: application de l'égalité

salariale en excluant le seuil de tolérance de 5%, établissement d'un plan d'action pour une égalité globale, transparence dans l'évaluation des fonctions, etc.

→ [Pour en savoir davantage, consultez notre dossier.](#)

---

(1) Cité par Claudia Kaufmann: *Commentaire de la Leg*, 2000

(2) Cours Movendo, 24 juin 2020