Hopfenweg 21
Postfach/C.p. 5775
CH-3001 Bern
Tel. 031 370 21 11
Fax 031 370 21 09
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

6ème Conférence Suisse des offices de conciliation au sens de la loi sur l'égalité, 18 novembre 2010, Frauenfeld TG

Exposé de Valérie Borioli Sandoz, lic. lettres
Membre du Bureau exécutif de Travail.Suisse, Responsable Politique de l'égalité entre femmes et hommes

Les différences de salaire entre femmes et hommes

Etat de la situation et perspectives concrètes

1. L'inégalité salariale en Suisse s'est creusée en 2008, après une baisse lente mais constante

En Suisse, les femmes gagnent 19,3% de salaire de moins que leurs collègues masculins.
Pour étayer cette affirmation, on se réfère à l'ESS ou Enquête nationale sur la structure des salaires, que l'Office fédéral de la statistique à Neuchâtel produit environ tous les deux ans. La prochaine édition a démarré cet automne 2010.

Cette enquête fait l'objet d'une analyse approfondie sous l'angle des inégalités entre femmes et hommes. L'analyse portant sur l'ESS 2008 accuse pour la première fois une aggravation de la situation depuis plusieurs années consécutives d'amélioration lente mais constante.

Cette analyse a finalement paru le 15 octobre dernier, avec plusieurs mois de retard. Le texte envoyé en septembre n'en fait donc pas état. Par contre, la présentation à l'écran a été adaptée.

On peut le dire autrement : pour obtenir le même salaire, les femmes doivent donc travailler plus que les hommes : en 2010, elles doivent travailler 70 jours de plus, soit jusqu'au 11 mars. C'est ce que nous rappelle chaque année la journée « Equal Pay Day ». En 2010, cette journée a du être reculée d'un jour. En effet, les différences salariales se sont aggravées de 0,4% pour les femmes entre 2006 et 2008.

Est-ce juste, est-ce justifié, est-ce partout pareil ? Mais surtout, quels sont les moyens d'agir concrètement ? Ce sont les questions auxquelles cet exposé va tenter d'apporter des réponses.

2. Les multiples facettes des inégalités salariales

Les inégalités salariales ne présentent pas le même visage.

La différence salariale croît parallèlement :
- à la position professionnelle,
- au degré de formation (surtout en haut et en bas de l'échelle),
- au niveau de qualification et à la position hiérarchique
- au domaine d'activité (les domaines très « féminins » sont aussi ceux où les salaires sont les plus bas),

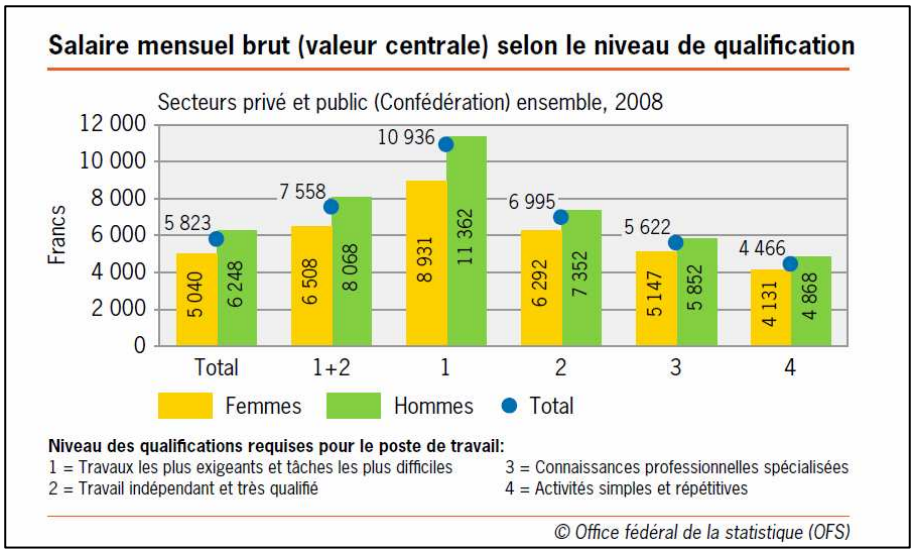
- aux boni (plus ils sont élevés, plus les différences entre femmes et hommes sont grandes),
- selon les secteurs (le secteur privé affiche de plus grandes différences) et les régions.

En 2008, les branches de l'industrie du textile et du cuir, ainsi que celles des machines et moyens de transport, avec -27,2% de salaires en moins versés aux femmes, sont les pires branches en matière d'égalité salariales. Dans le bâtiment, les différences sont les plus petites (-9.5%).

Dans le secteur des services, les mauvais élèves de 2006 sont restés les mêmes en 2008 : banques et assurances se permettent de payer leurs employées 40,4% en moins (-1,6%). Informatique et services aux entreprises conservent leur deuxième place avec -33,2%, même s'il y a eu une légère amélioration (+0,3%) en faveur des femmes.

C'est dans la région zurichoise que l'écart salarial moyen de l'économie privée est le plus élevé (plus de 30%), suivi par la région genevoise. Or c'est là que se concentrent près d'un quart des personnes actives du pays. C'est là aussi que le niveau des salaires est le plus élevé – et au Tessin qu'il est le plus bas. L'Espace Mittelland est la région où l'écart salarial entre femmes et hommes est le plus faible (moins de 22%). »

Illustration : Différences salariales selon le niveau de qualification.



Source : « L'enquête suisse sur la structure des salaires 2008 », Publication 785-0800, Office fédéral de la statistique. Mai 2010

Ce graphique m'amène à aborder la question des inégalités et des discriminations salariales.

Tableau : Différences salariales et part des femmes selon les secteurs d'activités économiques

Tabelle 14: Anteil Beschäftigte nach Tätigkeitsbereich, Frauenanteil und durchschnittliche Lohndifferenz

Tätigkeitsbereich	Anteil Beschäftigte *pro Tätigkeitsbereich*			Frauenanteil	Lohndifferenz
	Männer	Frauen	Insgesamt	*innerhalb Tätigkeitsbereich*	
Produktionsnahe Tätigkeiten					
Produkte herstellen und bearbeiten	15.5%	8.4%	12.4%	29.6%	-23.2%
Tätigkeiten im Baugewerbe	13.4%	0.6%	7.8%	3.2%	-10.1%
Maschinen einrichten, bedienen, unterhalten	9.8%	1.3%	6.1%	9.0%	-22.0%
Restaurieren, Kunsthandwerk	0.2%	0.1%	0.1%	34.5%	-19.6%
Dienstleistungen					
Ziel- und Strategiedefinition von Unternehmen	4.8%	1.2%	3.2%	15.9%	-31.1%
Rechnungs- und Personalwesen	3.0%	6.7%	4.6%	63.2%	-32.7%
Sekretariats- und Kanzleiarbeiten	1.4%	8.6%	4.5%	82.4%	-19.1%
Andere kaufmännisch-administrative Tätigkeiten	4.0%	8.2%	5.8%	60.8%	-25.1%
Logistik, Stabsaufgaben	2.7%	1.2%	2.0%	26.4%	-19.1%
Begutachten, beraten, beurkunden	6.3%	4.8%	5.7%	36.9%	-34.0%
(Ver-)Kauf von Grundstoffen und Investitionsgütern	2.1%	1.0%	1.6%	25.8%	-27.8%
Verkauf Konsumgüter, Dienstleistungen (Detailhandel)	5.3%	15.8%	9.8%	69.7%	-27.9%
Forschung und Entwicklung	2.5%	1.2%	1.9%	26.3%	-14.3%
Analysieren, programmieren, Operating	4.6%	1.2%	3.1%	16.7%	-17.8%
Planen, konstruieren, zeichnen, gestalten	4.4%	1.3%	3.0%	18.9%	-20.9%
Transport von Personen, Waren und Nachrichten	6.4%	1.8%	4.4%	18.3%	-13.4%
Sichern, Bewachen	0.9%	0.4%	0.7%	25.7%	-11.4%
Medizinische, pflegerische und soziale Tätigkeiten	1.9%	13.1%	6.8%	84.4%	-22.2%
Körper-, Kleiderpflege	0.1%	1.2%	0.6%	89.2%	-12.3%
Reinigung und öffentliche Hygiene	1.6%	5.1%	3.1%	71.4%	-10.6%
Pädagogische Tätigkeiten	1.5%	3.2%	2.2%	62.5%	-16.2%
Gastgewerbliche und hauswirtschaftliche Tätigkeiten	5.2%	10.8%	7.6%	61.8%	-8.6%
Kultur, Information, Unterhaltung, Sport und Freizeit	1.4%	2.0%	1.7%	51.1%	-13.0%
Andere Tätigkeiten	1.1%	0.8%	1.0%	36.2%	-24.9%
Insgesamt	100.0%	100.0%	100.0%	43.5%	-25.0%

Anmerkung: Lohndifferenz = in % des Durchschnittslohns der Männer (Basis: Monatlicher Bruttolohn standardisiert, vgl. Fussnote 5).
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

Source: Silvia Strub und Désirée Stocker, Büro BASS. **Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008 -** Aktuelle Entwicklungen in der Privatwirtschaft und Situation im öffentlichen Sektor des Bundes. Schlussbericht. Im Auftrag von: Bundesamt für Statistik (Sektion Löhne und Arbeitsbedingungen), Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. Bern, 30. September 2010

Illustration: Les différences de bonus

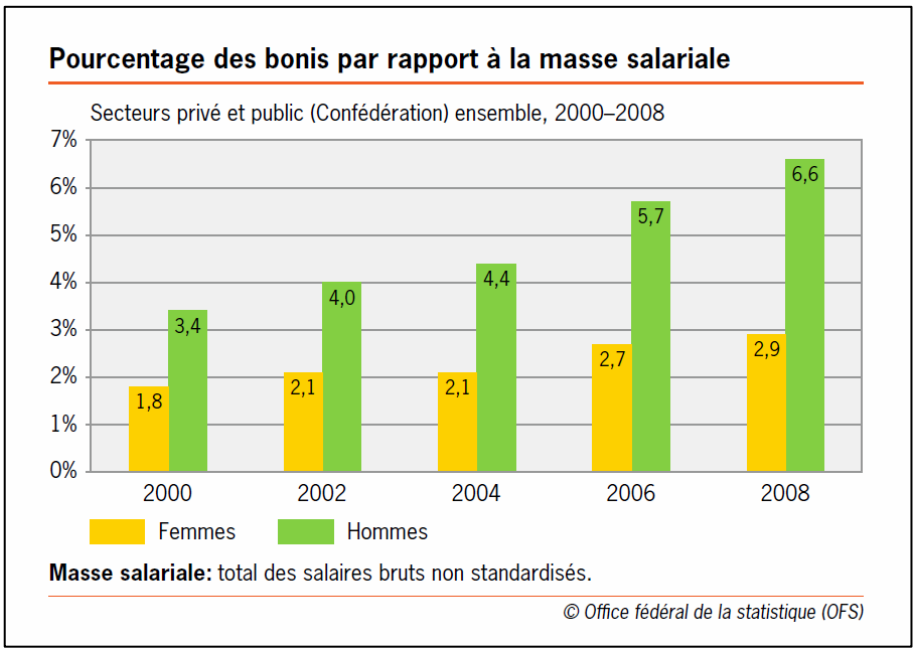
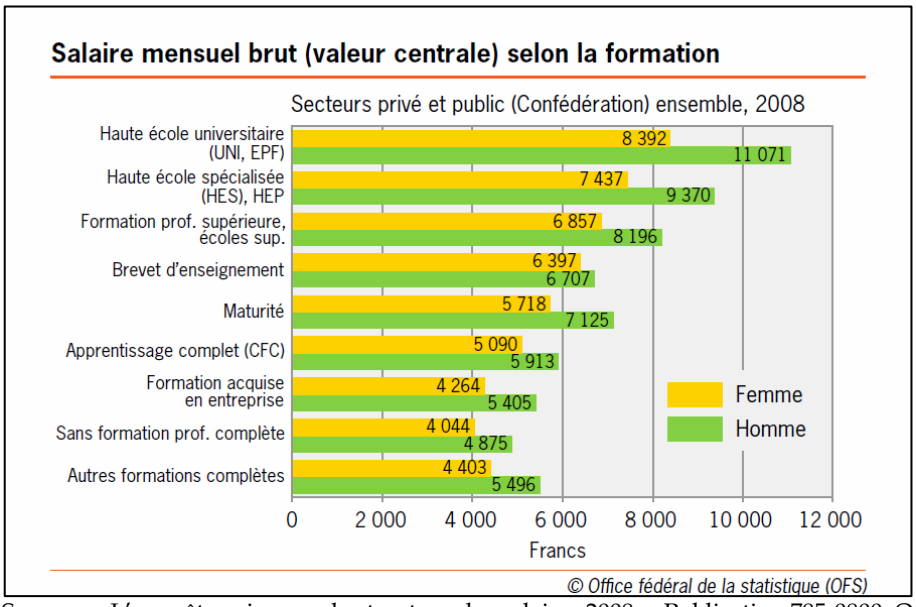


Illustration : Les différences salariales selon la formation



Source : « L'enquête suisse sur la structure des salaires 2008 », Publication 785-0800, Office fédéral de la statistique. Mai 2010

3. Inégalités et discriminations

Après avoir passé en revue ces quelques chiffres, il est important de faire la distinction entre les deux concepts d'inégalités et de discriminations salariales. Une inégalité n'est pas forcément discriminatoire, mais une discrimination l'est en tous les cas.

Les inégalités salariales sont explicables par des critères dits « objectifs », comme

- les qualifications personnelles (âge, formation, ancienneté),

- les facteurs liés au poste de travail (position professionnelle, niveau de qualification, domaine d'activité, taux d'occupation, mode de rémunération),
- les facteurs liés à l'entreprise (branche, région, taille de l'entreprise) et
- les facteurs individuels (état civil, origine nationale).

Il est admis qu'environ 60% des écarts salariaux sont explicables selon ces facteurs [1]. Par contre, le reste, soit 40% des écarts salariaux, ne s'expliquent pas. On considère alors qu'il y a discrimination salariale en fonction du sexe. On dit alors qu'à situation égale, la femme est moins payée qu'un homme, ce qui est contraire à la Constitution fédérale et à la Loi fédérale sur l'égalité et donc punissable.

Pour mémoire, je rappellerai quelques éléments tirés de l'évaluation portant sur l'efficacité de la loi sur l'égalité réalisée par le Bureau BASS sur mandat de l'Office fédéral de la Justice, que Mme Heidi Stutz a présentée à la 4ème Conférence COC à Bâle en 2006.

En 2005, l'inégalité salariale constitue la majorité des conflits portés devant les offices de conciliation, soit 37%, devant le harcèlement sexuel (26%) et le licenciement discriminatoire (22%). Les cas relatifs à la discrimination salariale sont surtout le fait de la Suisse alémanique et concernent surtout le secteur public. Devant les tribunaux aussi, les cas de discrimination salariale sont majoritaires, pour près de 60% des cas.

Discriminations – bagarre entre 2 chiffres

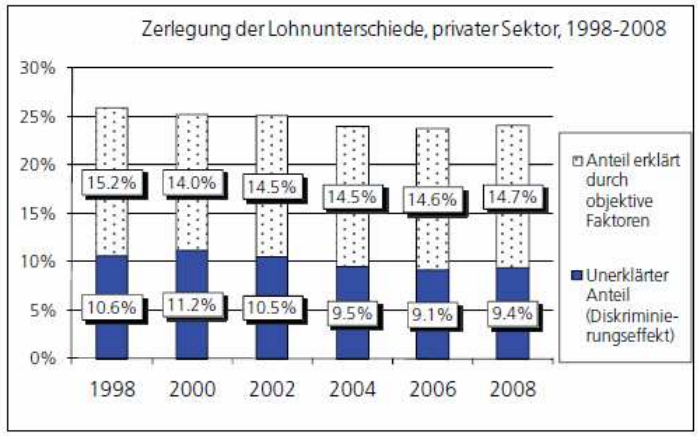
En ce qui concerne la part discriminatoire des inégalités salariales, on assiste à une bagarre entre deux chiffres : 19,3% (différences salariales) et 9,4% (part discriminatoire des différences). Le second est nettement plus rassurant. Je vous laisse deviner quels milieux préfèrent employer l'un ou l'autre chiffre.

De quoi s'agit-il ? On applique aux différences salariales globales caractérisant l'économie privée (24,1%) la part discriminatoire calculée à 38,9%, et on obtient 9,4% de salaire en moins obtenu par une femme dans l'économie privée simplement parce qu'elle est une femme, toutes choses étant égales par ailleurs.

Ce calcul est mathématiquement juste, mais il est trompeur, car il a pour but de minimiser le débat portant sur les discriminations salariales. En la matière, il est erroné d'en rester aux généralités.

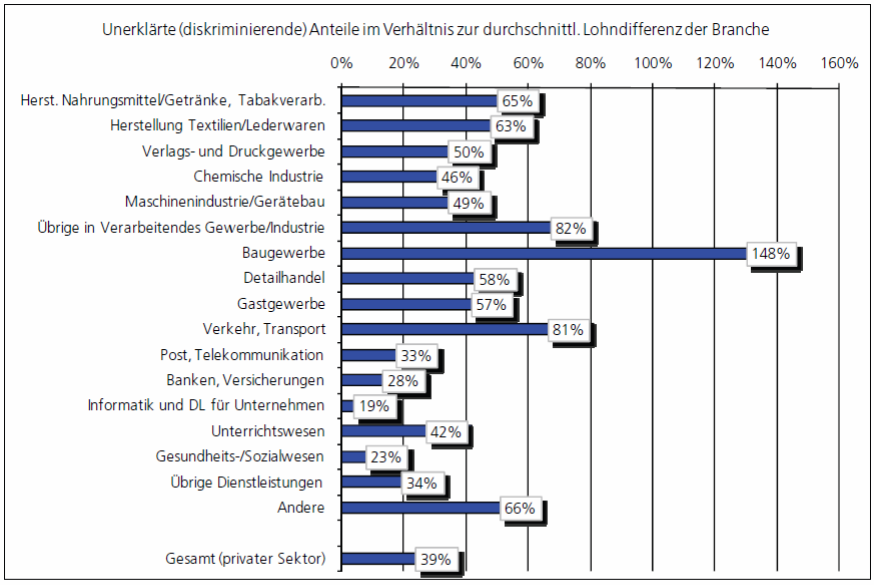
Si vous lisez l'étude du Bureau BASS, sur mandat de l'OFS, vous serez surpris par le ton étonnamment lénifiant utilisé sur les résultats de l'analyse des chiffres 2008. Heureusement, les tableaux parlent d'eux-mêmes.

[1] Source : Etude réalisée par le Bureau BASS et l'Université de Berne sur la base des ESS 1998 à 2002 sur mandat de l'Office fédéral de la statistique et du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.



Silvia Strub und Désirée Stocker, Büro BASS. Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2008 - Aktuelle Entwicklungen in der Privatwirtschaft und Situation im öffentlichen Sektor des Bundes. Schlussbericht
Im Auftrag von: Bundesamt für Statistik (Sektion Löhne und Arbeitsbedingungen), Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann. Bern, 30. September 2010

Si reprend le tableau des discriminations par branche, la situation est bien plus différenciée. Certaines branches du secteur privé affichent en 2008 des pourcentages de discriminations toujours aussi scandaleux qu'avant : plus de 80% des différences salariales sont discriminatoires dans l'industrie manufacturière et dans les transports ; plus de 60% dans l'industrie alimentaire et l'industrie des textiles ; plus de 50% dans le commerce de détail, l'hébergement, plus de 40% dans l'industrie des machines et moyens de transport, ainsi que l'enseignement.



Zuteilung bzw. Gruppierung der Branchen, vgl. Tabelle 29 im Anhang, Abschnitt 8.3.
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

Quant à la branche de la construction, il est connu qu'elle souffre d'un manque d'effectifs féminins (9,8%), cantonné qui plus est dans des fonctions administratives, pour que l'on puisse utiliser la même méthode de calcul. Même avec une pondération adéquate, cette branche affiche un taux de discrimination salariale de plus de 100%.

Par rapport à l'ESS 2006, certaines branches se sont nettement améliorées, il faut le souligner. C'est le cas de la branche des transports, qui affiche une amélioration de 29 points (mais qui reste très élevée avec 81%). La branche de l'enseignement baisse son taux de discrimination salariale de 9 points (42%). L'imprimerie baisse le sien de 7 points (50%).

4. Les facteurs explicatifs des inégalités salariales sont-ils tous de même valeur ?

Il est donc rassurant de savoir qu'en majorité les différences salariales s'expliquent et ne sont pas discriminatoires. Une fois rassurés, ne sommes-nous pas tentés, dans la foulée, de penser que ces inégalités sont « normales » et ne posent aucun problème d'interprétation?

Si l'on y regarde de plus près, il est légitime de questionner certains facteurs influençant le salaire. Tous ne sont pas de valeur équivalente. Reprenons la liste des facteurs dits « objectifs » :

- les qualifications personnelles : la formation et l'âge sont objectifs. Mais l'ancienneté pose un problème, on le verra plus bas.
- les facteurs liés au poste de travail : la position professionnelle, le niveau de qualification, et le domaine d'activité sont objectifs. Mais le taux d'occupation et le mode de rémunération invitent à se poser des questions légitimes en matière de traitement égal entre sexes.
- les facteurs liés à l'entreprise : la branche, la région, la taille de l'entreprise sont des facteurs objectifs. Si des femmes sont plus représentées dans certaines branches, il faut alors motiver les jeunes filles et les jeunes hommes à choisir leur voie dans toutes les filières et ne pas se cantonner aux filières dites « traditionnelles » (p. ex. secteur des soins pour les filles, secteur technique pour les garçons).
- les facteurs individuels : l'état civil et l'origine nationale sont clairement des facteurs discriminants et ne peuvent être considérés comme objectifs.

Il va de soi que le niveau de formation ou le niveau de compétences ou de complexité des tâches engendrent des différences de salaire. Par contre, l'ancienneté et donc l'expérience professionnelle pose problème du point de vue de l'égalité.

En effet, le parcours d'une femme active n'est pas le même que celui d'un homme. La maternité y joue un rôle fondamental. Chaque année, 15'000 à 16'000 femmes quittent leur activité professionnelle pour des raisons familiales (sur un total de 87'000 femmes qui quittent leur emploi toutes raisons confondues [2]). Ce mouvement s'est accentué depuis le milieu des années 90. Les hommes sont infiniment moins nombreux à donner la même raison de leur retrait de la vie professionnelle (3000 en 2007, alors qu'ils étaient inexistants au niveau statistique durant toute la dernière décennie).

Ces retraits de la vie active sont souvent provoqués par les difficultés innombrables que rencontrent les travailleuses devenues mères pour concilier leur vie de famille et leur vie professionnelle, en particulier le manque de places de crèches ou le refus de l'employeur d'accorder un temps partiel après une maternité (ou une paternité aussi d'ailleurs). Cela représente un beau gâchis au point de vue économique et humain : pourrons-nous nous le permettre encore longtemps ? Les prévisions démographiques et du marché de l'emploi répondent déjà par la négative.

Après la naissance d'un enfant, les femmes en Suisse continuent de travailler en majorité (65% en 2007), ce qui est réjouissant en soi. Mais il faut constater que le poids de la conciliation entre tra-

[2] OFS, Enquête suisse sur la population active, 2007

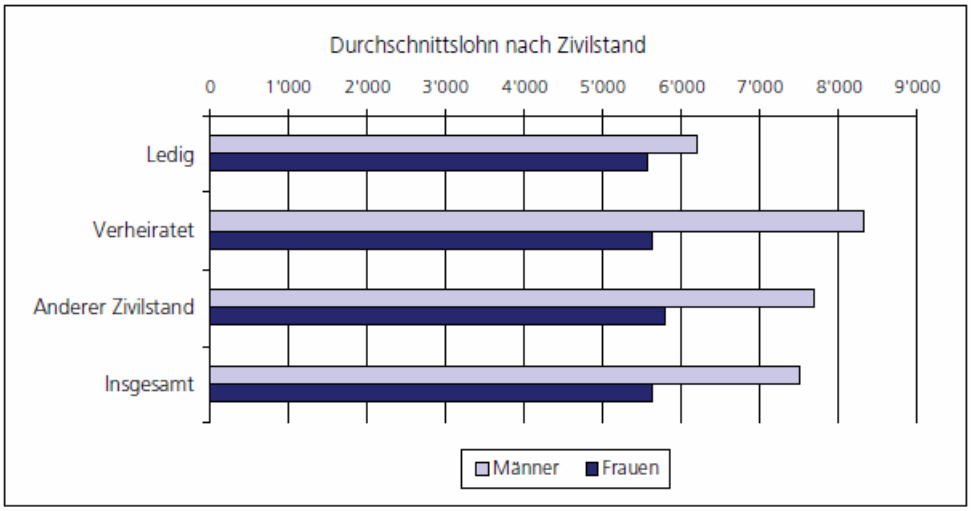
vail et famille est une affaire de femmes : près de 60% des femmes actives travaillent à temps partiel, contre 12% des hommes actifs. Or, en travaillant à temps partiel, une personne n'accumule pas la même expérience professionnelle qu'une personne à temps complet, ce qu'ignorent l'analyse des facteurs dits objectifs.

Les facteurs de l'ancienneté et de l'expérience professionnelle devraient être complétés avec celui de l'expérience personnelle, familiale, sociale, associative et politique gagnée par toute personne qui concilie son travail et sa famille. Certaines entreprises le font, afin que cette différence de parcours ne pénalise pas les femmes sur le long terme.

Que dire du facteur individuel de l'état civil ? L'écart salarial est particulièrement net chez les femmes mariées. Elles gagnent en moyenne 33% de moins que les hommes mariés. Pour expliquer cela, à nouveau, on retrouve les facteurs objectifs liés aux qualifications personnelles : interruption de l'activité professionnelle, travail à temps partiel. Chez les personnes non mariées, le salaire des femmes est quand même inférieur de 10% inférieur à celui des hommes.
Le seul état civil, non lié à d'autres facteurs, influence différemment les salaires des hommes et des femmes : il permet à un homme marié de gagner 4,7% de plus et à une femme mariée, il la pénalise de 3,5%. Il s'agit là du facteur dit « mariage premium », dont le bureau BASS reconnaît qu'il ne devrait jouer aucun rôle en soi, qu'il n'est donc pas légitime.

Illustration

Abbildung 10: Durchschnittslohn nach Zivilstand, 2008



Anmerkung: „Durchschnittslohn" = Monatlicher Bruttolohn standardisiert auf 40 Std./Woche.
Quelle: LSE 2008, privater Sektor.

On le voit, les inégalités salariales dites indirectes, même si elles ne sont pas forcément discriminatoires, même si elles sont explicables « objectivement », ne sont pas toutes acceptables et doivent être éliminées.

L'avocate et experte en la matière Elisabeth Freivogel précise, suite à son analyse des jugements rendus jusqu'en 2005, qu'il régnait un certain flou quant à l'évaluation par les tribunaux des motifs expliquant la discrimination indirecte. Elle souligne tout de même que « *(…) qu'il ne suffit pas que l'employeur invoque n'importe quel motif objectif, mais* [la jurisprudence doit exiger] *(…) que d'autres conditions soient remplies : ainsi,* ***les motifs objectifs*** *(tels que la formation, l'ancienneté, la qualification, l'expérience, les prestations, etc.)* ***ne peuvent justifier une différence de rémunération***

que s'ils jouent un rôle véritablement important *en regard de la prestation de travail et s'ils influent par conséquent sur tous les salaires versés par le même employeur. »*[3].

Comment faire pour faire avancer les choses ? Les réponses sont multiples sans doute. On pourrait reconsidérer les facteurs dits « objectifs » et se limiter à ceux qui ne posent pas de problème de discrimination indirecte. Si la part des 38,9% de différences salariales non expliquées augmenterait sans doute, mais cela ne résout pas le problème de base.

Les perspectives pour agir

Puisque la pratique a démontré que la grand majorité des inégalités et des discriminations salariales n'étaient pas intentionnelles mais relevaient plutôt de l'ignorance (au pire à de la négligence), la voie actuellement privilégiée au niveau politique est à la sensibilisation et à l'information. En outre, depuis plusieurs années, les tendances économique et politique sont à la dérégulation, au refus d'imposer de nouvelles contraintes aux entreprises. Je me limiterai à trois propositions, la première au niveau individuel, la deuxième au niveau de l'entreprise et la troisième au niveau collectif (entreprise – employés).

Les calculateurs de salaire en ligne : niveau individuel

Il existe trois calculateurs de salaire en ligne à l'heure actuelle. Je mentionnerai en particulier celui de l'Office fédéral de la statistique, intitulé Salarium (www.lohnrechner.bfs.admin.ch).

Le Salarium permet à toute personne de calculer le salaire moyen et médian selon différents critères (branche économique, région, activité, niveau de qualification, formation, âge, etc.). Cet outil est utile aux travailleurs et travailleuses auxquels on demande une flexibilité et une mobilité toujours plus grandes. Il leur permet de connaître le niveau des salaires dans telle branche ou telle région. En offrant une comparaison avec leur propre salaire, il permet aux salarié-e-s de négocier une adaptation de salaire à la hausse. Les résultats obtenus varient indiquent le salaire obtenu par les femmes et celui obtenu par les hommes. Les femmes sont donc encouragées à demander le même salaire que leurs collègues masculins.

Sur Genève, le calculateur de salaire en ligne de l'Observatoire genevois du marché du travail est à disposition (http://cms.unige.ch/ses/lea/oue/projet/salaires/ogmt). Enfin, l'USS met aussi à disposition son calculateur (www.lohnrechner.ch).
Bien entendu, cette première piste ne règle pas la question des critères menant à une discrimination indirecte. Elle permet d'éviter tout de même certaines inégalités directes. C'est une démarche que nos fédérations conseillent à toute personne en emploi, ou en recherche d'emploi.

[3] Elisabeth Freivogel « Embûches rencontrées lors de l'application de la loi sur l'égalité », extrait d'un article paru dans AJP/PJA 11/2006.
« Une inégalité de traitement directe dans le rapport de travail est tout au plus admissible si le sexe lui-même constitue forcément une caractéristique essentielle pour l'exercice d'une activité (chanteur /chanteuse, acteur/actrice, mannequin). Lors de discrimination indirecte, il y a en revanche lieu de tolérer le cas échéant les répercussions défavorables sur un sexe d'une mesure neutre lorsque la partie défenderesse apporte la preuve :

- qu'elle poursuit avec la mesure en question un but légitime dicté par la nécessité commerciale,
- que cette mesure est indispensable et appropriée à la réalisation de ce but,
- qu'on ne peut exiger d'elle qu'elle y renonce et
- qu'elle s'engage dans une voie présentant moins d'effets au détriment d'un sexe.

Ainsi, d'autres questions se posent quant aux faits justificatifs (but de l'entreprise, nécessité commerciale et proportionnalité) lors de discrimination indirecte par rapport à la discrimination directe. » (ibid)

Label Equal Salary : niveau de l'entreprise

Au niveau de la libre initiative, le label « Equal Salary » postule qu'une entreprise qui se soucie d'égalité salariale, même indirecte et cachée, peut trouver un intérêt concurrentiel à le faire savoir en interne et sur le marché.

La démarche proposée par le label est ambitieuse et se déroule en deux temps. Un examen statistique de tous les salaires est réalisé au moyen de l'analyse régressive développée par l'Observatoire universitaire de l'emploi de l'Université de Genève et reconnue comme valable par le Tribunal fédéral en 2003. Puis, un audit est mené au sein de l'entreprise par la SGS, une entreprise habilitée à la certification. En cas de succès, l'entreprise reçoit le label pour une durée de 3 ans.

L'obtention du label « Equal Salary » coûte plusieurs dizaines de milliers de francs (Frs 20'000.- pour une entreprise de 100 personnes), mais les retombées attendues sont à la hauteur [4] (plus d'offre spontanées d'emploi de qualité, plus de candidatures féminines, meilleure renommée).

La démarche est un projet soutenu au départ par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.

Le Dialogue sur l'égalité des salaires – une (dernière ?) chance à saisir : niveau collectif

On l'a vu en préambule, bientôt 15 ans après l'entrée en vigueur de la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes, les inégalités salariales, discriminatoires en grande partie, sont toujours là.

Pour mémoire, en 2007, le Conseil fédéral a rendu rapport suite à l'évaluation de l'efficacité de la Loi sur l'égalité et à de nombreuses interventions parlementaires de tous les partis. Il y annonce son intention d'étudier l'introduction de mesures d'incitation et de mécanismes de contrôle, l'une des mesures proposées par l'évaluation, notamment en organisant une audition d'experts étrangers en présence des partenaires sociaux principaux. L'idée était d'en savoir plus sur les systèmes incitatifs appliqués aux entreprises (p. ex. un label) et sur les différents modèles d'autorités dotées de compétences d'investigation et d'intervention en cours à l'étranger afin, si possible, de les transposer au niveau suisse.

Ni l'une, ni l'autre solution n'ont réussi à convaincre toutes les parties présentes à cette audition. Les organisations d'employeurs, en particulier, se sont nettement opposées à toute idée de contrôle supplémentaire. Pour débloquer la situation, une idée novatrice a fait son chemin : les trois offices concernés par le mandat – Office fédéral de la justice, Bureau fédéral de l'égalité, Secrétariat d'Etat à l'économie – ont lancé un projet ambitieux avec les organisations faîtières des employeurs (Union patronale suisse, Union suisse des arts et métiers) et des employés (Travail.Suisse, Union syndicale suisse).
Ce projet se nomme « Dialogue sur l'égalité des salaires » (DES) [5]. Il vise à encourager toutes les entreprises actives en Suisse à vérifier elles-mêmes les salaires servis à leurs employées et employées grâce à l'outil Logib, développé par le Bureau fédéral de l'égalité [6]. Le DES est aussi une

[4] www.equal-salary.ch ou www.equal-salary.org
[5] Pour plus d'informations, voir le site internet dédié: www.dialogue-egalite-salaires.ch ou www.lohngleichheitsdialog.ch ou www.dialogo-parita-salariale.ch.
[6] Logib permet de procéder à une rapide auto-évaluation de la situation d'une entreprise. Il se base sur la même méthode de régression que l'analyse proposée par la certification Equal-Salary. Aussi est-ce une bonne manière pour une entreprise de se familiariser avec la thématique si elle envisage la voie de la certi-

mise en oeuvre de l'une des décisions du Conseil fédéral de promouvoir l'information et la sensibilisation à cette problématique.

Le volontariat et le partenariat social sont à la base de la démarche. Les entreprises sont libres d'y participer ou pas. Si elles y participent, elles s'engagent à analyser les salaires en s'appuyant sur une commission paritaire interne où les travailleurs et les travailleuses sont représentés. Les quatre partenaires sociaux engagés dans le projet réalisent un travail d'information régulier, notamment auprès de leurs associations membres, pour encourager la participation.

La démarche étant novatrice en Suisse, elle met du temps à porter ses fruits. A mi-septembre, deux entreprises participent (Tornos SA, Moutier ; Audemars Piguet, Le Brassus), trois autres ont terminé avec succès (Novartis Pharma AG, Basel ; Die Schweizerische Post, Bern ; Syngenta, Basel) depuis que la procédure est proposée (mai 2010). C'est peu, il faut l'admettre. Mais nous avons tous bon espoir, au sein du comité de pilotage, que les entreprises comprendront les bénéfices à moyen terme qu'elles pourront retirer de l'exercice du point de vue de l'égalité, mais aussi politique.

Car si le projet DES réussit à convaincre, alors il deviendra inutile de prévoir des mesures de contrôle plus sévères pour faire respecter la loi. Dans le cas contraire, il faudra alors envisager d'autres voies plus contraignantes, et revoir sérieusement par exemple la possibilité d'étendre les pouvoirs d'investigation et d'intervention des autorités existantes.

Je vous remercie de votre attention.

Berne, vbs, 17 novembre 2010

fication, beaucoup plus poussée. Logib livre un instantané de la situation, qui demande le cas échéant une analyse plus fine de tous les paramètres pour identifier l'origine des problèmes rencontrés.