

Au cœur de la politique salariale d'Unia, la lutte contre la discrimination salariale des femmes

Autor(en): **Michel, Christine**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **D'égal à égale!**

Band (Jahr): **11 (2011)**

PDF erstellt am: **25.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-352732>

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.

Au cœur de la politique salariale d'Unia, la lutte contre la discrimination salariale des femmes



Christine Michel

Déléguée à l'égalité dans le secteur tertiaire, Syndicat Unia

La politique des bonus aggrave l'écart salarial entre femmes et hommes

Les femmes en Suisse gagnent toujours presque 20% de moins que les hommes. Il est particulièrement alarmant de voir cette différence augmenter à nouveau ces dernières années.

Une analyse du syndicat Unia a montré que la politique des bonus versés surtout aux hommes contribue à ce que l'écart salarial entre femmes et hommes se creuse. Trente ans après l'introduction de l'article constitutionnel sur l'égalité, la cause des femmes n'a pas vraiment avancé. Si l'on considère en plus que le temps partiel est très répandu parmi les femmes actives, en réalité celles-ci disposent de presque 40% de moins d'argent. Avec des conséquences néfastes sur leur qualité de vie actuelle, mais aussi sur le niveau de leurs rentes futures.

La question du niveau des salaires féminins se pose de manière aiguë dans un syndicat dont beaucoup de ses membres féminins sont occupées dans des secteurs à bas salaires: la vente, l'hôtellerie-restauration, le nettoyage et certaines branches de l'industrie. La lutte pour l'égalité salariale constitue par conséquent une priorité de la politique syndicale d'Unia depuis de nombreuses années.

Des actions individuelles aux actions collectives pour obtenir l'égalité salariale

Les plaintes salariales

Unia soutient les femmes dans leurs revendications salariales, que ce soit pour négocier des augmentations salariales individuelles ou pour des actions en justice. La loi sur l'égalité, entrée en vigueur en 1996, a introduit avec les plaintes salariales un instrument fort pour les femmes et les organisations qui défendent leurs intérêts.

Dans la pratique, entreprendre une telle action demande beaucoup de détermination et de courage – en particulier pour une femme travaillant dans l'économie privée où les postes de travail sont moins protégés. Des initiatives telles que le combat de la vendeuse Catherine Reid à Neuchâtel contre son ex-employeur sont d'autant plus à saluer. M^{me} Reid gagnait CHF 300.– de moins qu'un collègue masculin plus jeune et moins expérimenté qui effectuait essentiellement le même travail qu'elle, mais était engagé comme vendeur-magasinier. La non-reconnaissance de cette discrimination par le tribunal de première instance montre la sous-évaluation du stress et de la responsabilité liés au travail des vendeuses et caissières. Catherine Reid va tenter un recours contre le jugement.

Le dialogue sur l'égalité des salaires

Depuis plusieurs années, Unia demande aux employeuses et employeurs de procéder à un contrôle du respect de l'égalité salariale dans leur entreprise. Unia s'est aussi engagé dans la mise sur pied du «Dialogue sur l'égalité des salaires», un projet des partenaires sociaux et de la Confédération qui vise le même but. Différentes entreprises, par exemple le fabricant de machines-outils Tornos à Moutier et la firme horlogère Audemars Piguet du Brassus, ont signé une convention avec leur commission du personnel et Unia pour déceler et corriger d'éventuelles disparités salariales entre femmes et hommes. Malheureusement encore trop peu d'entreprises s'engagent dans cette voie. Pour Unia, il est clair que l'application de la loi sur l'égalité et le respect de l'égalité salariale ne peuvent pas reposer seulement sur les épaules des femmes qui subissent des discriminations. Si le Dialogue sur l'égalité des salaires ne porte pas plus de fruits, des mesures plus contraignantes doivent être mises en vigueur.

Les conventions collectives comme instrument porteur pour faire avancer l'égalité

L'assurance maternité obligatoire a pu être introduite en Suisse entre autres grâce aux progrès réalisés auparavant dans les conventions collectives de travail (CCT) qui contiennent souvent des dispositions plus progressistes que les textes de loi. Plusieurs d'entre elles accordent par exemple un congé paternité payé d'une à plusieurs semaines. Le principe de l'égalité salariale quant à lui est ancré sous différentes formes dans les CCT. La CCT de l'industrie des machines, par exemple, stipule qu'en cas de suspicion de discrimination, un contrôle peut être exigé. La représentation des travailleurs et travailleuses jouit en outre d'un droit de consultation sur les questions ayant trait au respect de l'égalité des salaires entre femmes et hommes. De même dans les négociations, actuellement en cours, pour le renouvellement de la CCT horlogerie, une des revendications porte sur l'introduction d'un dispositif pour procéder à une vérification systématique de la politique d'égalité salariale dans les entreprises concernées.

Les salaires minimaux constituent un autre angle d'attaque important pour faire progresser les salai-

res des femmes, en particulier dans les branches à bas salaire. En Suisse, 400 000 personnes ont un revenu très faible qui ne prémunit pas de la précarité. 300 000 d'entre elles sont des femmes. Une hausse des salaires minimaux dans les CCT ou l'introduction d'un salaire minimum légal tel que prévu par la nouvelle initiative des syndicats «Pas de salaire inférieur à CHF 4000.–» apportera des améliorations sensibles, particulièrement aux femmes.

«Notre but: L'égalité pour toutes!» Le 14 juin 2011, les femmes se mettent à nouveau en mouvement

La lutte contre la discrimination salariale envers les femmes reste au cœur des revendications d'Unia pour la journée d'action le 14 juin 2011. 30 ans après l'introduction de l'article constitutionnel sur l'égalité, 20 ans après la première grève des femmes en Suisse, une large coalition de syndicats, d'organisations féminines, de bureaux de l'égalité, de femmes et d'hommes solidaires se mobilisent pour faire progresser l'égalité en Suisse. Sous le slogan «Femmes en mouvement. L'égalité absolument!» de nombreuses actions sont prévues sur les lieux de travail et dans l'espace public.

Références utiles:

Un salaire égal pour un travail de valeur égale.

Femmes et discrimination salariale: comment se défendre, Unia, Berne, 2008.

www.egalitedessalaires.ch (Calculateur des salaires. Renseigne sur les salaires des femmes et des hommes dans chaque branche)

www.salarium-suisse.bfs.admin.ch (Calculateur individuel de salaires. Livre des informations salariales pour un poste de travail spécifique et permet la comparaison avec les données personnelles)

Collectif interjurassien «Femmes en mouvement»

Le collectif interjurassien «Femmes en mouvement» créé le 14 janvier 2011 est composé d'organisations provenant de la société civile: associations féminines, syndicats, partis politiques, etc.

2011: FEMMES EN MOUVEMENT. L'ÉGALITÉ ABSOLUMENT!

Notre but: l'égalité pour toutes!

Appel à toute personne, femme ou homme, individu ou collectif, organisé-e ou non, anonyme ou non, vous pouvez apporter votre contribution et rejoindre le collectif. Chaque 14 du mois le collectif se réunit pour l'organisation du:

14 juin 2011:

- Dans la journée, actions prévues sur les lieux de travail «Coups de sifflets à 14h06»
- Point de ralliement à 17h à la gare de Delémont, marche animée jusqu'à la Salle Saint-Georges
- Paroles de femmes, espace pour artistes
- Manifeste «Egalité des salaires maintenant! des salaires minimums pour vivre décemment!»
- Soirée festive

Membres du Collectif interjurassien «Femmes en mouvement» (situation avril 2011)

Syndicat Unia Transjurane, Femmes socialistes JU, Parti ouvrier populaire POP, Syndicat Syna, Syndicat des services publics SSP, SEJ, Parti socialiste Jura bernois PSJB, Union syndicale jurassienne USJ, Association de défense des femmes du Jura AFDJ, Bureau de l'égalité entre femmes et hommes, Coordination du Mouvement Social Interjurassien CMSI, Femmes PDC Jura, Les Verts Jurassiens.

Adresse de contact:

Collectif «Femmes en mouvement»
c/o Unia Transjurane
case postale 1042
2800 Delémont 1
marie.helene.thies@unia.ch



La vraie égalité a un autre visage

«Quand une mère travaille à 80%, on s'exclame: Quoi autant? Quand un père fait de même, c'est un «super papa» qui sacrifie sa carrière.»

Le syndicat Syna lance une série d'actions en 2011 dans le cadre des jubilés de l'égalité.

A découvrir sur <http://www.syna.ch/nos-enjeux/politique-de-legalite/campagnes-et-actions.html>