

## *Table ronde*

# **Ethique et égalité des salaires**

En collaboration avec l'Institut d'éthique d'entreprise et du  
comportement organisationnel (e<sup>2</sup>co)  
Haute Ecole d'Ingénieurs et de Gestion du canton de Vaud

**Jeudi 30 juin 2005**





# Ethique et égalité des salaires

## Table des matières

Biographie des intervenants.....	5
Table Ronde.....	5
Introduction.....	7
Discrimination directe <i>versus</i> discrimination « indirecte » .....	8
Quelques éléments statistiques.....	9
L'égalité salariale et le cadre juridique.....	10
Méthodes d'identification de la discrimination salariale « directe » .....	12
La méthode Flückiger.....	12
La méthode du bureau BASS .....	12
<i>Equal-salary</i> : une méthode de certification d'égalité salariale .....	13
Les méthodes d'action de l'Union syndicale suisse (USS) contre l'inégalité salariale entre hommes et femmes .....	13
Une perspective critique de l'application du droit à l'égalité salariale .....	14
Bibliographie.....	16

Par souci de simplification, la forme masculine est privilégiée, mais la forme féminine est toujours sous-entendue.

## Biographie des intervenants

### *M. Jean-Marc BIGLER*

Après avoir fait de la recherche universitaire et de l'enseignement à Lausanne, Londres et Fribourg, il obtient en 1995 un doctorat en sciences politiques à l'Université de Lausanne. Spécialiste d'économie politique et d'histoire des relations internationales, il rejoint en 1998 la HEG-Vd. Une formation postgrade en éthique économique délivrée à l'Université de Genève lui permet, dès 2002, de diriger le nouvel Institut d'éthique d'entreprise et du comportement organisationnel (e<sup>2</sup>co) de cette haute école. Jean-Marc Bigler a organisé, animé la conférence et dirigé la rédaction de cette présente brochure.

### *M. Simon Perrin*

Simon Perrin est licencié en science politique de l'Université de Lausanne et diplômé de l'Institut Universitaire d'Etudes du Développement de Genève. Depuis septembre 2004, il collabore auprès de l'Institut d'éthique d'entreprise et du comportement organisationnel (e<sup>2</sup>co) en tant qu'assistant de recherche. Simon Perrin a participé à l'organisation de la conférence et à la rédaction de la présente brochure.

## Table Ronde

### *Mme Christina Aebischer*

Christina Aebischer est licenciée en philosophie et a mené des études de géographie et sociologie aux Universités de Fribourg et Berne. Actuellement elle est collaboratrice scientifique à l'USS depuis 2003, et mène le projet "Fairpay - Egalité salariale" soutenu par l'Office fédéral pour l'égalité entre femmes et hommes. Entre 2001 et 2003, Christina Aebischer était déléguée pour le CICR en Angola et en Colombie.

### *M. Patrick Detzel*

Patrick Detzel est Docteur en science économique. Il a mené des études en économie, en statistique et en sociologie aux universités de Saint-Gall, Neuchâtel, Genève et Manchester. Ses travaux de recherche concernent les domaines du marché du travail européen, de l'économie, de l'éducation et de l'égalité des sexes et de la politique de l'égalité entre les hommes et les femmes au sein des entreprises. Son activité porte sur les études de marché de biens de consommation en tant que directeur du département statistique du bureau BASS à Berne.

### *M. Yves Flückiger*

Yves Flückiger est Professeur au département d'économie politique de l'Université de Genève où il dirige l'Observatoire universitaire de l'emploi (OUE). Il est également membre associé du Centre interuniversitaire sur le risque, les politiques économiques et l'emploi (CIRPEE) de l'Université du Québec à Montréal. Il enseigne actuellement l'économie du travail, l'organisation industrielle et les finances publiques à l'Université de Genève. Il est responsable de projets pour le FNRS sur le thème des migrations, des discriminations salariales, de la ségrégation sexuelle et des nouvelles formes d'emplois. Il a conduit, en tant que responsable de l'Observatoire universitaire de l'emploi de l'Université de Genève, de nombreux mandats de recherche financés par des organismes publics ou privés. Depuis 1996, il est membre de la nouvelle Commission de la concurrence nommée par le Conseil fédéral qui l'a promu, en janvier 2003, à la Vice-présidence de cette Commission. Depuis le 1er janvier 1997, il fait partie de la Commission fédérale de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage.

*M. Yves Gamboni*

Depuis 2005, M. Gamboni est membre du comité de direction de la Fédération vaudoise des entrepreneurs (FVE), dont il assure la gestion et le suivi. Il en était chef de service de 1999 à 2005. Sa connaissance des entreprises du bâtiment, Monsieur Gamboni la tire de son expérience de chef d'entreprise depuis 1980. L'expérience professionnelle de Monsieur Gamboni, ainsi que sa formation en Ressources humaines, l'ont notamment amené à organiser des manifestations, à gérer des conflits internes et à mettre en place des systèmes de management.

*Mme Sophie Paschoud*

Sophie Paschoud, depuis 2001, est licenciée en droit de l'Université de Lausanne. Elle est une spécialiste du droit du travail. A ce titre, depuis octobre 2001, elle collabore au Centre patronal de Paudex en tant que secrétaire patronale. Sophie Paschoud a publié, en novembre 2004, une brochure dans la collection Etudes et Enquêtes, «Quand le juge fixe le salaire, Le point sur la jurisprudence relative à l'égalité salariale entre femmes et hommes».

*Mme Anne-Marie Van Rampaey*

Membre du comité de Direction et Directrice des Ressources Humaines chez CSEM SA (Centre Suisse d'Electronique et de Microtechnique SA à Neuchâtel), Micro et nanotechnologies, ingénierie des systèmes, une entreprise de 280 employés. Par ailleurs, elle est membre du comité HR Neuchâtel, membre du comité HR Swiss, membre du comité d'organisation HR Swiss Congress 2006. Elle est également membre du CRQP (Cours romand pour les questions de personnel). Avant de prendre cette fonction de Directrice RH, Mme Van Rampaey était déléguée patronale pour 4 associations des métiers du bâtiment représentant 170 entreprises. En outre, Anne-Marie Van Rampaey fait partie du comité de pilotage de l'initiative equal-salary : une mesure de certification d'égalité salariale entre femmes et hommes.

# Introduction

M. Jean-Marc Bigler, Institut e<sup>2</sup>co

Notre Institut d'éthique en entreprise et du comportement organisationnel de la Haute Ecole d'Ingénieurs et de Gestion du canton de Vaud a reçu le mandat de mettre en présence des spécialistes de la question de l'inégalité salariale entre femmes et hommes et d'organiser un débat. Le 30 juin dernier, l'association HR-Vaud et notre Institut ont donc eu le plaisir de mettre sur pied une Table ronde sur le thème de l'éthique et des écarts de salaire entre femmes et hommes.

A cette occasion, se sont exprimés six points de vue, six intervenants, dont la qualité de leur exposé fut unanimement reconnue. Mesdames Aebischer, Paschoud, Van Rampaey, Messieurs Detzel, Flückiger et Gamboni, de par leur fonction professionnelle et académique, partagent un même intérêt pour la problématique des écarts de salaire. Ces interventions étaient d'autant plus intéressantes qu'elles confrontaient les points de vue académique, entrepreneurial, syndical et patronal sur les moyens de combattre l'inégalité de traitement salarial dont sont victimes encore aujourd'hui certaines femmes.

Pour un travail de valeur égale, l'homme et la femme ont droit à un salaire égal. Ce principe, consacré dans la loi, n'est pourtant pas toujours appliqué dans la réalité. Parce que notre société repose sur un certain nombre de valeurs philosophiques fondamentales, dont celles de liberté, de justice, d'égalité et de respect de la vie au sens large (les conditions de vie, donc les conditions salariales), il est important d'interroger constamment les différentes pratiques en cours dans notre société et d'en débattre lorsqu'y apparaissent des manquements graves.

Nous avons fait le choix éditorial de présenter au lecteur un certain nombre d'informations concrètes sur ce thème, plutôt que de retranscrire *in extenso* ce débat. Nous avons également choisi de ne pas apporter ici de réponses à des débats à la fois techniques et complexes. Ce travail, le lecteur le fera certainement de son côté. Nourris des contributions de nos intervenants, nous avons préféré mettre en avant, de la façon la plus objective possible, l'état actuel de la question de l'inégalité salariale entre femmes et hommes sous différents angles. Seront ainsi évoqués les mécanismes de l'inégalité salariale, la réalité statistique, son interprétation, le cadre juridique, les outils de contrôle, les stratégies syndicales de lutte contre l'inégalité salariale, et enfin une perspective critique des lois et des instruments de contrôle de l'inégalité salariale.

Ajoutons enfin que nous tenons à remercier vivement les participants à cette Table ronde pour l'intérêt qu'ont suscité leurs interventions auprès du public présent ce 30 juin dernier.

En espérant que cette brochure alimentera votre réflexion sur ce thème et vous apportera des éléments d'information concrets, nous vous en souhaitons une excellente lecture.

## Discrimination « indirecte » versus discrimination directe

La discrimination directe apparaît lorsque, toutes choses étant égales par ailleurs, les femmes sont traitées systématiquement de manière différente dans une même entreprise, et ce à tous les niveaux (salaires, possibilités de promotion, droits à la formation continue, etc.).

Mais deux types de mécanismes sont à distinguer dès lors que l'on se penche sur cette problématique de la discrimination qui se trouve au cœur de la question des écarts de salaires entre femmes et hommes.

D'une part, la « discrimination » dite « indirecte » : il existe des inégalités « face au marché », qui sont le fait de caractéristiques individuelles telles que la formation, l'expérience, la qualification et l'ancienneté. Parmi ces éléments objectifs d'inégalité, on retrouve également la répartition des rôles au sein de la famille et les différences entre secteurs et branches d'activités.

Le principe de la proportionnalité du salaire par rapport aux facteurs de l'expérience, de la qualification, de la formation et de l'ancienneté est évident et ne doit pas être remis en question. Néanmoins il faut souligner que les femmes, encore aujourd'hui, pour des raisons sociologiques, n'ont pas toujours les mêmes chances de satisfaire, autant que les hommes, à ces caractéristiques individuelles. Ainsi, par exemple, le temps partiel, chez les femmes, ne découle pas toujours d'un choix librement consenti ; il constitue, encore aujourd'hui, un obstacle significatif à la promotion salariale et professionnelle.

En d'autres termes, comme l'indique l'USS, « concrètement, cela signifie qu'une femme travaillant à temps partiel n'a pas les mêmes possibilités de participation à la formation continue de l'entreprise, ni les mêmes chances de promotion qu'un homme travaillant à plein temps, et qu'en comparaison avec l'expérience professionnelle d'un homme, l'expérience professionnelle et familiale des mères de famille n'est guère jugée de manière positive<sup>1</sup> ». En conclusion, bien qu'« indirecte » (elle n'est pas directement le fait d'une entreprise à l'encontre d'une employée), la discrimination résultant de raisons structurelles n'en reste pas moins une réalité regrettable pour beaucoup de femmes.

D'autre part, la discrimination directe : il s'agit des discriminations « sur le marché » se traduisant par un salaire inégal pour un travail égal ou de valeur égale (discrimination salariale au sens strict du terme) ou encore par un salaire inégal dû à une inégalité dans l'attribution d'un poste ou d'une promotion (discrimination à l'emploi). Les outils juridiques en vigueur ne concernent que la discrimination salariale au sens strict du terme. Ici très clairement, cette forme de discrimination, complètement subjective, renvoie à un comportement discriminant (et donc répréhensible aux yeux de la loi) de la part de l'employeur. L'appartenance au genre féminin est, dans ce cas de figure, un pur objet de discrimination.

Néanmoins, il convient de remarquer que les discriminations salariales directes et manifestes sont devenues relativement rares aujourd'hui.

La société dans son ensemble semble se positionner contre l'inégalité et la discrimination salariale entre femmes et hommes. Cela se reflète naturellement au niveau du monde économique. Ainsi, en est-il d'organisations comme le Centre Suisse d'Electronique et de Microtechnique SA (CSEM SA) à Neuchâtel et la Fédération vaudoise des entrepreneurs (FVE). Comme l'expliquent respectivement Madame Anne-Marie Van Rampaey, Directrice des

---

<sup>1</sup> « Les femmes méritent mieux », projet de l'USS « Fair-p(1)ay » : des stratégies syndicales contre l'inégalité salariale entre hommes et femmes, USS, Christina Aebischer, juin 2004, Berne, p.13

Ressources Humaines chez CSEM, et Monsieur Yves Gamboni <sup>2</sup>, membre du comité de direction de la FVE, leurs organisations ont pris en compte la nécessité d'intégrer le respect de l'égalité salariale dans la politique des ressources humaines.

Ce quasi consensus sociétal, qui dépasse la simple prise de position politique, revêt plutôt une dimension philosophique et éthique, puisqu'il fait appel aux valeurs fondamentales que sont les valeurs de liberté, de justice, d'égalité et de respect de la vie, au sens large.

L'élaboration récente d'un arsenal juridique contre l'inégalité salariale découle bien d'un tel consensus sociétal.

## Quelques éléments statistiques

Depuis les années 1960, en Suisse, les différences salariales entre femmes et hommes n'ont pas beaucoup varié par rapport aux données les plus récentes, même si on note tout de même une diminution de l'écart (35% en 1960 contre un peu plus de 20% aujourd'hui)<sup>3</sup>. Cet écart représente les deux types de mécanismes de discrimination vus ci-dessus.

Dans le canton de Vaud, nous constatons les chiffres suivants<sup>4</sup> : avec 5615 francs, la médiane salariale des hommes vaudois (moyenne de tous les salaires confondus) est de 19% supérieure à celle des femmes vaudoises. Cet avantage grimpe jusqu'à 36% avec les salariés de formation universitaire: salaires médians de respectivement 9923 et 7309 francs pour les hommes et les femmes.

Dans le domaine de la recherche et du développement du canton de Vaud, l'écart moyen avoisine les 30% ; alors qu'il n'est « que de » 4% dans le domaine de la culture et du sport. Aucun chiffre n'étant donné sur la part de différentiel attribuée au genre, il est difficile de dire, dans le canton de Vaud, quels sont les métiers les plus discriminants au niveau de la rémunération.

Cela s'illustre à travers quelques exemples nationaux. Dans l'industrie chimique, par exemple, sur un écart salarial moyen de 19% entre une femme et un homme, une différence de 6% s'explique par le genre. Le reste de l'écart s'explique par les facteurs objectifs que sont la formation, l'ancienneté, l'expérience professionnelle, les responsabilités et les qualifications.

Dans l'industrie textile, l'écart calculé s'élève à 32%, dont une part de 25% due au genre. Dans le domaine de l'hôtellerie et de la restauration en Suisse, domaine dans lequel les salaires sont traditionnellement très peu élevés, la différence est relativement basse mais la discrimination directe est forte : environ 8,5% d'écart moyen dont une part de 8% due au genre.

A la lumière de ces quelques exemples, il apparaît évident que l'inégalité salariale entre femmes et hommes, même si elle est répandue dans tous les secteurs de l'économie, est tout de même plus marquée dans certaines branches. La différence de traitement salarial des femmes, liée à un comportement discriminatoire, semble davantage perceptible dans les branches du secteur secondaire (industrie et construction) que dans les métiers du service. Pour autant, il est faux de penser que les métiers du service sont vraiment moins discriminants de ce point de vue : dans le secteur bancaire suisse, l'écart moyen est de 31%, dont une part de 9% due tout de même à la simple appartenance sexuelle<sup>5</sup>.

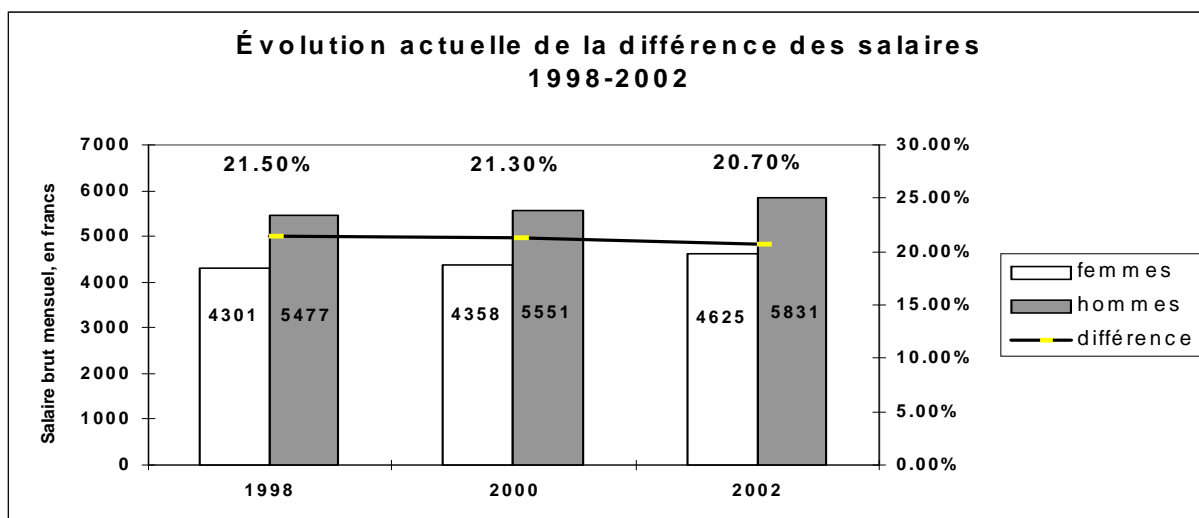
---

<sup>2</sup> Propos tenus dans le cadre de la Table ronde du jeudi 30 juin 2005.

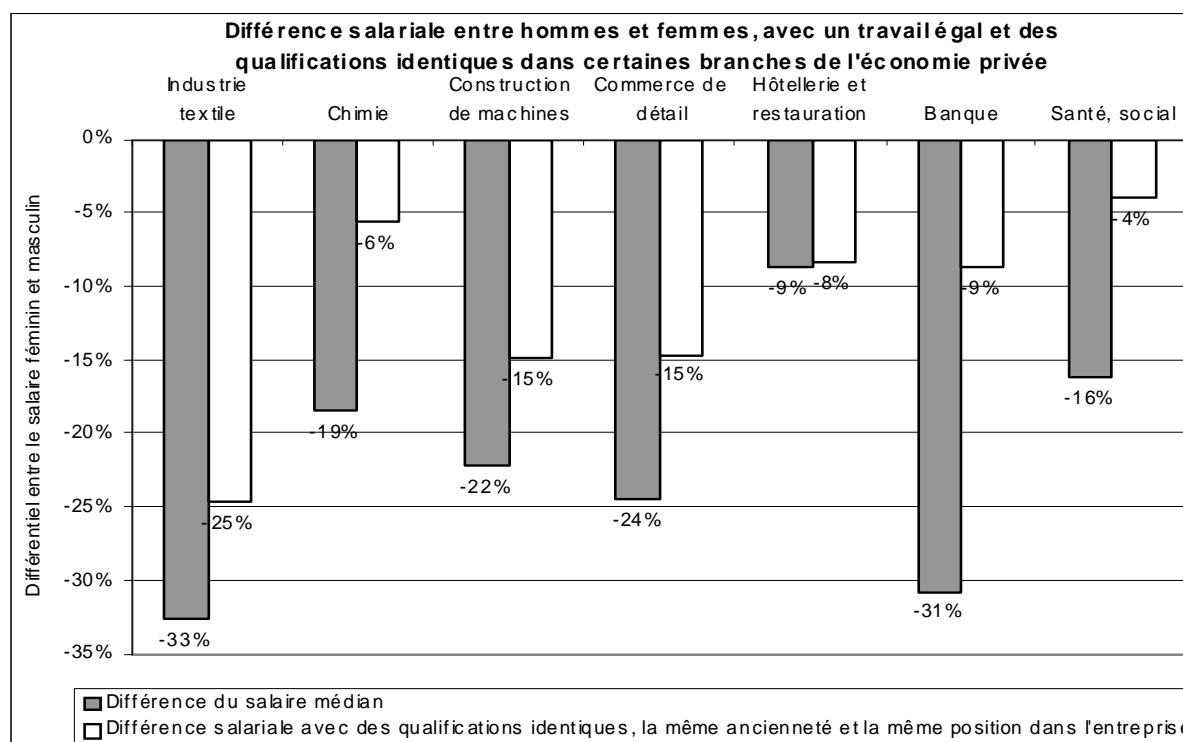
<sup>3</sup> OFS, Enquête suisse sur la structure des salaires 1998-2002, 2003

<sup>4</sup> Cf. Communication statistique - N°6 : Les salaires dans l'économie vaudoise en 2002 - Résultats de l'enquête suisse sur la structure des salaires, Service cantonal de recherche et d'informations statistiques, novembre 2004, Lausanne

<sup>5</sup> ibidem



Source : enquêtes suisses sur la structure des salaires 1998-2002, OFS. Salaire mensuel brut (valeur centrale) selon les branches économiques, le niveau d'exigences du poste et le sexe, dans le secteur privé et public (Confédération)



Source : Enquête suisse sur la structure des salaires 2000 ; calculs : Roman Graf (Université de Genève). tableau avec toutes les données pour les branches de la NOGA

## L'égalité salariale et le cadre juridique

Comme le stipule l'article 8 de la Constitution fédérale de 1981 et 1999<sup>6</sup>, « l'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale ».

De façon plus précise, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 1996, la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), dont le but est de promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes dans les rapports de travail, interdit aux patrons, entre autres dispositions, de discriminer une personne en raison de son genre. Elle est valable pour tous les aspects des relations de

<sup>6</sup> CF (1981, 1999), art. 8, al. 3

travail : embauche, répartition des tâches, configuration des conditions de travail, rétribution, formation initiale et continue, promotion et licenciement. La LEg, donc, s'attaque à la discrimination directe (par exemple, si l'employeur ne verse un 13<sup>ème</sup> salaire qu'aux hommes).

Pour faire valoir son droit à un salaire égal, la LEg donne la possibilité de déposer une plainte, soit à titre individuel, soit par le biais d'associations qui militent pour le respect des droits des travailleuses. Dans ce sens, la LEg prescrit aux cantons de mettre en place des offices de conciliation qui doivent conseiller les parties au conflit et essayer de trouver un accord. Aujourd'hui, les procédures de conciliation sont facultatives dans dix cantons et obligatoires dans seize autres. Dans le canton de Vaud, la procédure de conciliation est obligatoire aussi bien pour les rapports de droit privé que pour les rapports de droit public.

En cas de plainte, la loi prévoit une procédure allégée. Il s'agit d'abord de l'allègement du fardeau de la preuve qui doit faciliter l'action de la demanderesse, dans la mesure où elle n'a plus à prouver la discrimination mais doit seulement la rendre vraisemblable. C'est au tribunal qu'il revient de rendre un verdict sur la base des faits établis par l'entreprise (il s'agit bien du renversement du fardeau de la preuve). De plus, la procédure est gratuite, même pour la partie perdante. La demanderesse est protégée contre le licenciement durant la procédure et jusqu'à six mois après la décision de justice.

De plus, depuis 1994, au niveau de l'attribution des marchés publics, la loi fédérale sur les marchés publics (LMP) et l'ordonnance sur les marchés publics (OMP) régissent le droit des marchés publics de la Confédération. Dans ce sens, le principe de l'égalité des salaires entre femmes et hommes est bien reconnu et il est fixé à l'article 8 : « (L'adjudicateur) n'adjudge le marché qu'à un soumissionnaire garantissant à ses salariés l'égalité de traitement entre femmes et hommes, sur le plan salarial, pour les prestations fournies en Suisse »<sup>7</sup>.

Cette loi et cette ordonnance, plus contraignantes que la LEg, puisqu'elles donnent les moyens à l'adjudicateur de contrôler de façon systématique le respect de l'égalité salariale, ont été conçues notamment dans le but, pour l'Etat, de « montrer l'exemple » et d'inciter les entreprises privées à prendre en compte l'importance de la question de l'égalité salariale entre femmes et hommes.

Les normes relatives au respect de l'égalité des salaires n'existent pas seulement en Suisse, mais sont aussi présentes au plan international : Convention n° 100 de l'OIT, Convention de l'ONU sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, etc. Dans l'UE, l'égalité des salaires est prescrite à l'article 141 du traité CE et dans d'autres directives sur l'égalité de rémunération et de traitement.

Même s'il est encore aujourd'hui difficile d'avoir une bonne perspective critique quant au succès de ces instruments juridiques, force est de constater que c'est avant tout dans le domaine public qu'ont été intentées ces dernières années, en partie avec succès, des actions en justice pour discrimination salariale. Cet instrument de droit ne s'est guère imposé jusqu'ici dans l'économie privée.

---

<sup>7</sup> LMP (1994, 1999), art. 8, al. 1, let. c

# Méthodes d'identification de la discrimination salariale « directe »

## La méthode Flückiger

L'un des enjeux essentiels de la thématique des écarts de salaires est lié à son identification et à ses modalités d'évaluation. Parmi les outils à disposition de l'employeur, la méthode développée par le Professeur Yves Flückiger de l'Université de Genève et Directeur de l'Observatoire Universitaire de l'emploi, s'avère particulièrement efficace<sup>8</sup>.

Utilisée et reconnue par le Tribunal fédéral dans un arrêt du 22 décembre 2003, la « méthode Flückiger » a l'avantage majeur de dévoiler les discriminations salariales même lorsque la comparaison directe avec un collègue masculin exécutant le même travail n'est pas possible. Plus exacte et fiable que les méthodes « classiques » de la psychologie du travail, cette méthode économétrique se base sur une « équation des salaires ». Pour démontrer l'existence d'une discrimination salariale dans l'entreprise soupçonnée, cette équation met en relation le salaire brut et net (facteur expliqué) avec les éléments qui l'influencent (les facteurs explicatifs), tels que la formation, l'expérience, l'ancienneté, le niveau des qualifications requises pour le poste, la position hiérarchique, etc.

En d'autres termes, cette méthode permet de définir la politique salariale de l'entreprise analysée (50 employés au moins pour que l'information soit pertinente) ; et donc de voir combien une femme serait rétribuée si elle était un homme. Trois facteurs socio-démographiques sont exclus de l'analyse : le sexe, l'état civil et la nationalité.

Il est important de garder à l'esprit que les comparaisons à l'intérieur même de l'entreprise sont beaucoup plus indicatives et justifiées que celles effectuées entre différentes entreprises, dans la mesure où toute entreprise, selon le principe d'équité salariale établi dans la loi, doit conserver la liberté de fixer les salaires qu'elle souhaite selon ses critères d'appréciation (principe de la liberté contractuelle qui ne doit pas être occulté).

Cette méthode a bel et bien une fonction de contrôle. Néanmoins, elle n'est pas destinée à porter un quelconque jugement de valeur sur la politique salariale de l'entreprise, mais plutôt à constituer un outil de prévention, à l'usage de l'entreprise intéressée par la démarche, suffisamment souple et pragmatique pour s'adapter à ses spécificités.

La limite essentielle de cette méthode se situe clairement au niveau des PME : il est difficile pour une petite entreprise d'établir une politique salariale qui soit basée sur des données, des ressources dont elle ne dispose pas forcément. Du fait de son nombre d'employés, souvent inférieur à 50, il est également difficile pour une PME de se soumettre à une telle méthode.

## La méthode du bureau BASS

La méthode, développée par le bureau BASS à Berne<sup>9</sup>, sur le fond, est similaire à la précédente. Elle offre un canevas type aux entreprises. Le BASS a été chargé par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et la Commission des achats de la Confédération

---

<sup>8</sup> Pour d'avantage d'informations sur ce thème, on se référera au site internet de l'Observatoire Universitaire de l'emploi : [www.unige.ch/ses/lea/oue/](http://www.unige.ch/ses/lea/oue/)

<sup>9</sup> Pour une vision détaillée de cette méthode et des résultats de la phase pilote, on se référera au « Contrôle du respect de l'égalité de salaire entre femmes et hommes dans les marchés publics de la Confédération », Büro für Arbeits- und Sozialpolitische Studien, Silvia Strub, juin 2004, Berne. Ce rapport peut être téléchargé sur le site du BASS : [www.buerobass.ch](http://www.buerobass.ch)

de créer un instrument destiné à contrôler l'égalité des salaires pour les entreprises soumissionnaires de la Confédération.

L'instrument de contrôle repose sur des méthodes d'analyse économique-statistiques, les mêmes que celles utilisées dans la méthode du Professeur Flückiger. L'instrument de contrôle a pour clé de voûte des équations salariales (analyses de la régression) surtout utilisées jusqu'ici dans l'économie en général pour estimer la discrimination. La méthode de l'analyse de régression, appliquée aux entreprises, permet de mesurer l'impact isolé de divers facteurs sur le salaire : on calcule quelle part du différentiel de salaire entre femmes et hommes peut s'expliquer par des caractéristiques individuelles de formation, ancienneté et expérience professionnelle ou par des différences dans des facteurs liés au poste de travail (qualifications et responsabilités) et quelle part est attribuable au sexe.

D'autres facteurs objectifs pouvant influencer sur le salaire, un seuil de tolérance de 5% est fixé. On considère donc qu'une entreprise garantit l'égalité entre femmes et hommes dès lors que le résultat de l'inégalité sexospécifique de salaire est inférieur au seuil de 5%. Dans le cas contraire, la Confédération peut décider de sanctions s'il subsiste, après éclaircissements, une inégalité salariale entre femmes et hommes qui soit systématique et non fondée.

## **Equal-salary : une méthode de certification d'égalité salariale**

Cette initiative<sup>10</sup> est le fruit d'une collaboration entre Véronique Goy Veenhuys, Initiatrice et Coordinatrice equal-salary et le Professeur Yves Flückiger de l'Université de Genève et directeur de l'Observatoire universitaire de l'emploi (OUE). Plus précisément, il s'agit d'une mesure objective, ponctuelle basée sur la méthode développée par le Professeur Yves Flückiger. En obtenant cette certification, les entreprises démontrent leur respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes. Le comité de pilotage, présidé par Véronique Goy Veenhuys, est constitué de responsables de ressources humaines d'entreprises sensibles à cette problématique, telles que CSEM SA ou Serono SA. La Confédération soutient financièrement le projet au moyen des aides financières prévues par la LEg.

## **Les méthodes d'action de l'Union syndicale suisse (USS) contre l'inégalité salariale entre hommes et femmes**

L'USS a mis en œuvre, en 2002, le projet « Fair-p(l)ay - Egalité des salaires », soutenu financièrement par le Bureau fédéral pour l'égalité entre femmes et hommes, dont le but est de contribuer à la réalisation du principe « salaire égal pour un travail de valeur égale ». Le rapport de l'USS « Les femmes méritent mieux » présente, outre le travail classique et traditionnel des syndicats, diverses stratégies d'action choisies pour atteindre ce but qu'il est intéressant de présenter ici succinctement<sup>11</sup>.

Puisqu'elle n'est pas centrée sur les salaires des femmes, la campagne « pas de salaire au-dessous de 3000 francs ! » peut être considérée comme une stratégie indirecte d'élimination de l'inégalité des salaires entre les femmes et les hommes. Il reste que les femmes sont nombreuses à occuper les positions et les branches les moins rémunérées et qu'elles sont donc concernées par cette campagne de l'USS sur le salaire minimum. Cependant, l'USS reconnaît que cette stratégie est loin d'être sans défauts et sans risques : elle peut se traduire par l'effet pervers d'une pression de l'employeur sur les salaires moyens et supérieurs.

---

<sup>10</sup> Pour plus d'informations : [info@equal-salary.ch](mailto:info@equal-salary.ch)

<sup>11</sup> « Les femmes méritent mieux », projet de l'USS « Fair-p(l)ay » : des stratégies syndicales contre l'inégalité salariale entre hommes et femmes, USS, Christina Aebischer, juin 2004, Berne ; ce rapport peut être téléchargé à l'adresse suivante : [www.sgb.ch/fr/f-homeframeset.html](http://www.sgb.ch/fr/f-homeframeset.html)

De nombreuses plaintes, individuelles, ou résultant d'actions collectives ou d'associations, ont souvent été déposées par le syndicat des services publics (ssp) avec un succès significatif. Naturellement, ces stratégies sont plus évidentes dans la fonction publique que dans le monde de l'entreprise (les services publics offrant un certain nombre d'avantages pour le dépôt de plaintes, dont notamment le système de transparence salariale). Dans le secteur privé, selon l'USS, c'est surtout l'aspect « prévention des risques » qui a joué un rôle positif, sous la pression des syndicats.

Une autre façon d'agir pour les syndicats tourne autour du thème de la transparence salariale dans les entreprises. Le salaire reste un tabou important en Suisse qui joue, par conséquent, un rôle négatif sur le principe de l'égalité salariale. De ce fait, un système salarial transparent est une revendication commune aux syndicats en Suisse. L'établissement d'un tel système (descriptif clair des fonctions, des tâches et de la classification des salaires qui en découle) entraîne un investissement relativement important et n'est pas toujours facile à réaliser pour les plus petites entreprises. Néanmoins, la pression et la sensibilisation que peuvent exercer les syndicats et les employés, à propos de ce thème, envers les employeurs figurent parmi les modes d'action les plus utiles.

Les syndicats luttent également pour que soient reconnues les qualifications acquises sur le tas. Ce combat s'avère particulièrement pertinent pour les femmes sans formation certifiée qui n'ont pas toujours la confiance en soi suffisante pour défendre leur cause. Dans les faits, comme nous l'avons vu plus haut, il est avéré que les hommes, plus que les femmes, bénéficient de promotion professionnelle du fait notamment de leur plus grande disposition en temps à suivre des formations continues.

Par ailleurs, dans tous les syndicats, des actions de formation et de sensibilisation sont menées sur le thème de l'égalité de traitements, dans lesquelles la question de l'égalité des salaires est abordée spécifiquement. Les manières d'aborder ce thème dans les fédérations reflètent, dans leur variété, les diverses réalités rencontrées. Au niveau de la formation, certains syndicats envisagent la mise sur pied d'un programme destiné aux femmes et portant sur les capacités personnelles à réclamer et négocier un meilleur salaire, lorsque l'inégalité est manifeste.

Il est finalement utile d'ajouter que l'USS a mis au point un nouveau calculateur en ligne<sup>12</sup>, accessible à tout employé, permettant de mesurer l'influence du sexe sur la fixation des salaires. Les résultats de ce calculateur doivent servir de point de départ à d'autres actions concrètes. L'USS va les mener en 2006, décrétée année de l'égalité des salaires.

## **Une perspective critique de l'application du droit à l'égalité salariale**

Pour la plupart des membres de nos sociétés, le principe selon lequel l'homme et la femme ont droit à un salaire égal, pour un travail de valeur égale, est incontestable. Néanmoins, parmi les tenants de cette position, des critiques peuvent s'élever à propos des moyens qui sont mis en œuvre pour défendre ce principe. A ce titre, Sophie Paschoud du Centre patronal à Paudex, qui a passé en revue la jurisprudence du Tribunal fédéral relative à l'égalité salariale entre femmes et hommes<sup>13</sup>, défend une perspective critique, tout en reconnaissant la nécessité pour les entreprises de renoncer à toute différence de traitement arbitraire entre employées et employés.

---

<sup>12</sup> [www.egalitedessalaires.ch](http://www.egalitedessalaires.ch)

<sup>13</sup> « Egalité salariale entre femmes et hommes : quand le juge fixe le salaire », Sophie Paschoud, Centre Patronal, Etudes & Enquêtes n°34, novembre 2004, Paudex

Aux yeux de Sophie Paschoud, l'application du droit à l'égalité salariale, découlant de la Constitution fédérale et de la Loi fédérale sur l'égalité entre femme et homme, soulève des difficultés dans la pratique, en particulier pour ce qui concerne les rapports de droit privé. Après une analyse juridique de la question, Sophie Paschoud met en évidence de façon critique les conséquences de la transposition de ce droit constitutionnel dans les rapports entre particuliers et de son interprétation, dont elle estime qu'elle est fondée sur l'idéologie. Elle considère que le but premier de la législation n'est pas de régler des rapports de droit, mais plutôt de promouvoir la femme sur le marché du travail : elle y voit une optique plus politique que juridique.

Sitôt qu'une discrimination est rendue vraisemblable, c'est l'employeur qui supporte la charge de la preuve du contraire : selon elle, il ne peut y parvenir que difficilement, puisque même s'il peut établir que la disparité salariale est due à un critère autre que le sexe, il doit encore démontrer que ledit critère est légitime et qu'il n'a pas un poids trop important. En général, les salaires se basent sur une appréciation globale en tenant évidemment compte d'un certain nombre de critères, mais sans chiffrer précisément leur poids respectif.

De plus, elle considère que le degré de satisfaction qu'a apporté l'employé (prestations ou comportement) est l'un des critères les plus importants pour la fixation du salaire mais qu'il est le plus difficile à quantifier et à prouver.

A cela s'ajoute une autre difficulté, à ses yeux : l'allègement du fardeau de la preuve pour l'employée, mentionnée dans la LEg, qui implique que c'est à l'employeur qu'il appartient de prouver son respect de l'égalité. Sophie Paschoud considère que cette preuve est excessivement difficile à apporter, en particulier pour les entreprises privées, la plupart d'entre elles n'ayant pas de politique salariale expressément formulée.

Il en résulte, toujours selon elle, que l'entreprise qui n'a pas de politique salariale expressément formulée ne peut en pratique presque jamais prouver son respect de l'égalité des sexes. L'auteur regrette cette situation et appelle de ses vœux une interprétation du droit fondée sur des considérations exclusivement juridiques, car, estime-t-elle, la promotion de la femme sur le marché du travail n'est pas du ressort des tribunaux.

## Bibliographie

- « Les femmes méritent mieux », projet de l'USS « Fair-p(l)ay » : des stratégies syndicales contre l'inégalité salariale entre hommes et femmes, USS, Christina Aebischer, juin 2004, Berne
- « Contrôle du respect de l'égalité de salaire entre femmes et hommes dans les marchés publics de la Confédération », Büro für Arbeits-und Sozialpolitische Studien, Silvia Strub, juin 2004, Berne
- Communication statistique - N°6 : Les salaires dans l'économie vaudoise en 2002 - Résultats de l'enquête suisse sur la structure des salaires, Service cantonal de recherche et d'informations statistiques, novembre 2004, Lausanne
- « Egalité salariale entre femmes et hommes : quand le juge fixe le salaire », Sophie Paschoud, Centre Patronal, Etudes & Enquêtes n°34, novembre 2004, Paudex
- « Salaires d'usage par branche dans 7 régions suisses », R. Graf, Union syndicale suisse, décembre 2004, Berne