
PRISE DE POSITION ÉGALITÉ DES SALAIRES

Les discriminations salariales sont à éviter. Il faut cependant faire une distinction entre les inégalités de salaire justifiées entre hommes et femmes et la discrimination salariale au sens de la loi sur l'égalité. La méthode d'analyse utilisée actuellement pour constater une discrimination salariale présente par ailleurs des lacunes manifestes.

- Les discriminations salariales doivent être proscrites. L'Union patronale suisse approuve le principe du droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale inscrit dans la Constitution.
- Une distinction très claire doit être faite entre la notion d'«inégalité de salaire» et celle de «discrimination salariale». Confondre les deux est une source de malentendus et de polémique.
- La méthode utilisée pour établir une discrimination salariale est douteuse: la performance effective d'un salarié n'est pas prise en considération que de manière indirecte, voire pas du tout. Les systèmes comme Logib ne tiennent pas compte de la prestation de travail.
- La méthode utilisée pour constater une discrimination salariale doit être actualisée et la pertinence des résultats contrôlée. C'est pourquoi l'Union patronale suisse soutient les postulats du conseiller national Noser et de la conseillère aux Etats Häberli-Koller.
- Les entreprises utilisent déjà des méthodes d'analyse des salaires donnant satisfaction. Ces procédures doivent maintenant être reconnues officiellement par la Confédération comme d'efficaces instruments de contrôle des salaires.

CONTEXTE

Non à la discrimination salariale

La discrimination salariale n'est pas voulue par les employeurs. Le mandat constitutionnel doit être rempli. Dans une première étape, il faut donc faire la distinction entre les inégalités de salaire justifiées et la discrimination salariale au sens de la loi sur l'égalité. Confondre ces deux notions est source de polémique et fait obstacle à une discussion objective.

FAITS ET CHIFFRES

Qu'entend-on par «inégalité de salaire» entre femmes et hommes?

L'inégalité de salaire correspond à la différence entre la moyenne de tous les salaires perçus par les femmes et la moyenne de tous les salaires perçus par les hommes. Dans le cadre de ce calcul, toutes les professions et occupations sont mises dans le même sac: on fait par exemple une comparaison entre un physicien nucléaire et une fleuriste. Pourtant, il est évident que la rémunération ne peut pas être la même selon le choix de la profession, les formations suivies, les qualifications et le niveau hiérarchique.

Selon la dernière enquête sur la structure des salaires (ESS) menée par la Confédération, le salaire médian s'élevait à 5317 francs pour les femmes et à 6553 francs pour les hommes. L'inégalité de salaire de 18,9 pour cent (état 2012) dont il est souvent question dans les médias résulte de la comparaison de ces deux chiffres. Cette inégalité de salaire n'est pas un indicateur d'une discrimination salariale, mais exprime simplement l'écart entre deux grandeurs statistiques.

Comment établir une discrimination entre les salaires des hommes et ceux des femmes?

Des analyses approfondies sont nécessaires pour constater une discrimination salariale. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et l'Office fédéral de la statistique ont chargé une institution externe de déterminer sur la base des informations fournies par l'ESS et de divers paramètres objectifs la part de l'inégalité de salaire spécifique au sexe.

La «discrimination salariale» ainsi établie indique quelle somme supplémentaire les hommes empochent par rapport aux femmes «dans des conditions comparables». Les calculs des experts se fondent exclusivement sur les données et critères issus de l'enquête sur la structure des salaires. Tous les autres éléments qui pourraient avoir une incidence sur les salaires ne sont pas pris en considération.

La méthodologie laisse à désirer

L'étude [«Analyse des salaires des femmes et des hommes sur la base de l'enquête 2008 sur la structure des salaires»](#) (document en allemand uniquement) indique explicitement que des variables comme l'expérience professionnelle, les formations continues suivies et les fonctions occupées au sein de l'entreprise n'ont pas été pris en compte (p. 50, Fn. 28). Pourtant dans la pratique, ces facteurs ont une influence déterminante sur le salaire. Ces lacunes peuvent conduire à des résultats absurdes comme l'illustre l'exemple ci-après.

Exemple fictif illustrant la problématique de l'«expérience professionnelle»: les analyses de régression de la Confédération déterminent l'expérience professionnelle sur la base de l'âge et des années de service.

physicien de 45 ans exerçant sa profession depuis 15 ans

versus

physicienne de 50 ans réintégrant le marché du travail après 15 ans

↓

embauchés par la société F. SA en tant que physicien et physicienne chargés des mêmes tâches et occupant la même position de cadre.

Qui doit gagner davantage?

Selon l'enquête sur la structure des salaires, **la physicienne devrait gagner davantage**, car l'âge et les années de service sont considérées comme de l'«expérience professionnelle», peu importe que la profession ait été exercée activement ou non. Comme elles viennent d'être embauchées, les deux personnes n'ont pas accumulé d'années de service, si bien que l'âge plus avancé de la physicienne justifie un salaire plus élevé. Sinon, l'ESS constaterait ici une discrimination salariale.

Cet exemple à lui seul montre les lacunes de l'outil d'analyse utilisé actuellement pour constater une discrimination salariale. La valeur permettant de conclure à une discrimination salariale devrait être plus faible pour la simple raison que les interruptions de l'activité professionnelle n'ont pas été prises en considération jusqu'ici – un phénomène qui touche plus fréquemment les femmes que les hommes selon l'étude de la Confédération déjà évoquée. C'est pourquoi on peut douter à juste titre que la part «discriminatoire» d'au total 9,4 pour cent (état 2008) résiste à une analyse plus fine.

POSITION, REVENDICATIONS ET ARGUMENTS DE L'UPS

La méthodologie permettant de constater une discrimination salariale entre femmes et hommes doit être améliorée.

Les faits montrent que les ambiguïtés et incohérences sont nombreuses. L'Union patronale suisse demande par conséquent l'instauration d'une transparence totale sur la méthode utilisée pour établir une discrimination, ainsi qu'une interprétation uniforme de la notion de «discrimination salariale».

L'égalité entre hommes et femmes est un objectif prioritaire pour une société moderne fonctionnant de manière satisfaisante. Cela dit, il serait faux de saper, sous couvert d'égalité des salaires, les principes essentiels d'une économie libérale, comme la conduite des négociations salariales en fonction de la compétitivité des entreprises et la rémunération en fonction des compétences individuelles. Pour optimiser les performances au sein de l'entreprise, il est en effet essentiel d'utiliser à bon escient ces pratiques reconnues et avérées. Faute de quoi les entreprises risquent de ne plus être compétitives face à la concurrence internationale.

L'économie est disposée à apporter sa contribution à l'égalité des salaires, à condition que les mesures envisagées soient adéquates et atteignent leur objectif.

Pour éviter les lenteurs bureaucratiques, il est nécessaire, dans un premier temps, de dresser un état des lieux détaillé de la situation actuelle. Deux postulats, que le Conseil fédéral a approuvés, permettraient de créer les bases nécessaires.

Donner suite aux postulats Häberli-Koller (14.3079) et Noser (14.3388)

Les postulats Häberli-Koller, 14.3079 [«Egalité salariale. Redonner une chance aux mesures volontaires»](#), et Noser, 14.3388 [«Egalité salariale. Améliorer la pertinence des statistiques»](#), visent à clarifier les choses en matière de discrimination salariale. Le postulat Noser demande une plus grande transparence et une actualisation de la méthodologie utilisée actuellement pour établir une discrimination salariale. Le postulat Häberli-Koller vise quant à lui à déterminer les causes de l'échec du Dialogue sur l'égalité des salaires. Selon l'Union patronale suisse, cet insuccès est notamment imputable à l'inadéquation de l'outil de contrôle.

Prise en compte d'autres systèmes de contrôle des salaires

Les autres outils d'autocontrôle utilisés dans les entreprises parallèlement au logiciel Logib de la Confédération sont exclus du discours politique et ne sont pas reconnus par l'administration. Les modèles basés sur une comparaison des fonctions ne sont pas pris en considération. Les systèmes de contrôle mieux adaptés à une branche donnée et permettant de contrôler également les performances des collaborateurs doivent aussi être admis en tant que système officiel de contrôle des salaires. Un état des lieux détaillé est tout aussi nécessaire dans ce domaine. Il s'agit de montrer quels instruments de contrôle des salaires existent et quels sont leurs avantages et leurs inconvénients respectifs. Il convient d'examiner en particulier l'introduction de nouveaux systèmes de contrôle des salaires dans le domaine des marchés publics.

Zurich, le 5 mars 2015

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Daniella Lützel Schwab
UNION PATRONALE SUISSE
Membre de la direction
Responsable du secteur Marché du travail et Droit du travail
Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich
Tél. : +41 (0)44 421 17 17
luetzel Schwab@arbeitgeber.ch