

Egalité salariale: une opportunité pour l'économie

En 2018, la loi sur l'égalité entre hommes et femmes a été révisée par les Chambres fédérales. Cette révision a déclenché une lutte serrée. L'introduction d'une mesure destinée à analyser l'égalité salariale dans les entreprises de plus de 100 employés a mis vent debout tout ce que le Parlement comptait de défenseurs de l'économie. Sans qu'ils ne parviennent à y faire barrage. Reste un sentiment de confusion et d'interrogation. Pourquoi une partie du Parlement et une partie de nos acteurs économiques se sont-ils sentis menacés par cette révision pourtant judiciaire?

C'était un match serré. Comme la Berne fédérale en a parfois le secret. Tout commence en 2017, lorsque le Conseil fédéral propose de réviser la loi sur l'égalité. Son intention est de progresser sur le chemin de l'égalité salariale, alors que les chiffres de l'Office fédéral de la statistique (OFS) démontrent qu'en 2014, dans l'ensemble du secteur privé, les femmes ont gagné en moyenne 19,5% de moins que leurs collègues masculins. Parmi ces inégalités salariales, près de 40% restaient inexplicables, n'étant dues ni à une différence de compétences, ni à une différence de temps de travail.

L'idée phare de la révision est de créer un système d'analyse de l'égalité salariale pour les employeurs, publics ou privés. Le Conseil fédéral vise alors tous les employeurs occupant 50 personnes et plus. Les entreprises dont les bonnes pratiques auraient été constatées seraient ensuite dispensées d'une analyse supplémentaire. Seules celles où une inégalité salariale inexplicable aura été découverte seraient tenues de répéter l'analyse, au maximum trois fois sur une période de douze ans. Le personnel et les actionnaires des entreprises seraient informés par écrit des résultats. Le projet de révision est toutefois dénué de toute mesure punitive. Début 2018, la Commission de la science, de l'éducation et de la culture (CSEC) du Conseil des Etats entre en matière sur la révision, tout en décidant de réduire le champ d'action de l'analyse aux employeurs occupant 100 personnes et plus. Elle ne touchera donc



«LES PME N'ONT RIEN À SE REPROCHER EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ SALARIALE. ELLES SERAIENT MÊME PLUTÔT DES EXEMPLES À SUIVRE!»

CHRISTINE BULLIARD-MARBACH*

que 0,85% des entreprises et 45% des employés de notre pays. En août 2018, la CSEC du Conseil national, que je préside, est saisie de l'objet. Je découvre alors que même la proposition du Conseil des Etats, somme toute raisonnable, ne convainc que d'extrême justesse au sein de la commission. Cette dernière ne soutient la révision que par ma voix prépondérante de présidente.

La révision arrive en plénum au Conseil des Etats, qui valide le projet développé par sa commission. Le Conseil national en débat les 24 et 25 septembre 2018. Emmenée par les représentants de l'économie, la majorité tente à ce moment d'édulcorer l'obligation d'analyse d'égalité salariale, déjà restreinte, et réussit. Le Conseil national décide que seules les entreprises publiques et privées de 100 équivalents-plein-temps et plus seraient astreintes à une obligation d'analyse salariale, et non celles de 100 employés et plus. La volonté d'édulcorer encore davantage, en restreignant l'obligation d'analyse aux seules entreprises employant plus de 250 personnes, échoue d'un cheveu. Un amendement voulant lier la révision de loi sur l'égalité à

un relèvement de l'âge de la retraite pour les femmes, visant en réalité à saboter la révision, échoue également. La balle revient ensuite dans le camp des sénateurs.

Lors de la session d'hiver, ils renversent la vapeur, en revenant à la version «100 employés et plus», élargissant à nouveau le nombre de personnes protégées. Revenue enfin au Conseil national le 3 décembre 2018, cette version est finalement approuvée par 99 voix contre 88 et 4 abstentions, puis adoptée en vote final le 14 décembre 2018. Je me réjouis du succès final de la révision. Mais comme femme bourgeoise, je reste aujourd'hui dubitative. Pourquoi autant de résistances contre une révision pourtant judiciaire et marquée du sceau du compromis? Politiquement, les représentants de l'économie ont commis une erreur stratégique. Car en refusant même les régulations raisonnables et limitées dans le temps, sur un sujet où l'inégalité de traitement est injustifiable, ils ouvrent la porte à leurs adversaires. En effet, la gauche rêverait de profiter de cet enjeu important pour concrétiser sa vision d'une économie dirigée, dotée de contrôles excessifs et punitifs, qui iraient jusqu'à pénaliser les PME.

Les PME n'ont rien à se reprocher en matière d'égalité salariale dans leur grande majorité, elles seraient même plutôt des exemples à suivre. Selon l'OFS, c'est dans les entreprises de 1000 employés et plus que l'on retrouve 30% des cas inexplicables d'inégalité salariale. Et ce sont ces entités-là, et non les PME, que vise l'analyse préconisée par le Conseil fédéral. Progresser sur la voie d'une plus juste rémunération des femmes dans notre pays ne fragilise en aucune manière notre économie. Cette dernière bénéficierait au contraire d'une plus juste reconnaissance de ses ressources humaines féminines. Notre tissu économique et ses représentants peuvent en toute quiétude accompagner et encourager ce mouvement positif. Saisissons cette opportunité.

*Conseillère nationale (PDC/FR), présidente CSEC-N

Les opinions exprimées dans cette rubrique n'engagent que l'auteur.

ANNONCE

Le Journal des arts et métiers
est aussi sur internet

www.arts-et-metiers.ch

sage

MOINS DE PAPERASSE PLUS D'AFFAIRES!

DES LOGICIELS DE GESTION POUR LES FACTURES, LA TVA, LES FINANCES ET LES SALAIRES, AINSI QUE POUR LA COLLABORATION NUMÉRIQUE AVEC VOTRE FIDUCIAIRE.

BE SAGE. BUILD ON.
www.sage.com/ch