



## INTERPELLATION

### demandant au Conseil d'Etat de mettre enfin un terme à son attentisme en matière de discriminations salariales envers les femmes

**Contexte légal.** La réalisation de l'égalité entre femmes et hommes est une exigence posée tant au plan fédéral que cantonal. Entrée en vigueur en 1996, la Loi fédérale sur l'égalité (LEg) a pour but de promouvoir dans les faits l'égalité entre femmes et hommes dans la vie professionnelle et interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe. Toutefois depuis maintenant plus de 10 ans, l'adoption de ces principes ne parvient pas à réduire la ségrégation sexuelle sur le marché du travail qui reste omniprésente dans de nombreux domaines (cf. nombreux rapports relatifs à l'évaluation de la LEg). A l'heure actuelle, aucune solution n'est apportée aux femmes face aux barrières structurelles de la culture d'entreprise telles que les limites d'âge pour l'accès à des postes supérieurs, l'impossibilité d'interrompre ou de réduire temporairement son activité, la grande disponibilité exigée pour les cadres supposant des obligations familiales réduites, etc. Ces discriminations ne sont pas les restes d'une société patriarcale en voie d'extinction. Elles se construisent et se renforcent à l'ombre des mutations technologiques et des nouvelles formes d'emploi. Le modèle nordique démontre que pour une réalisation effective de l'égalité, il est absolument indispensable de prendre des mesures positives visant à promouvoir l'égalité dans le monde du travail, dans le domaine du droit social et de la famille. Toute l'évolution du droit suédois révèle que ce ne sont pas tant les lois luttant contre les discriminations que les politiques globales positives instituées en faveur de l'égalité, sur le plan matériel, qui contribuent à l'intégration des femmes dans la vie active. Seules des démarches concrètes, actives et volontaristes peuvent permettre une amélioration des conditions de travail des femmes.

**Contexte social.** Les nouveaux chiffres délivrés par la dernière Enquête suisse sur la structure des salaires publiée en novembre 2009 révèle que pour la première fois depuis 1996, la différence de salaire entre hommes et femmes a non seulement pas diminué mais augmenté (contexte économique hors crise). Toutes branches économiques confondues, les femmes ont touché en 2008 un salaire mensuel de 5040 francs (salaire médian), soit 19,3% de moins que leurs collègues masculins dont le salaire mensuel s'est élevé à 6248 francs. Il y a encore deux ans, cette différence n'était encore que de 18,9%. Par ailleurs et comme le relève l'USS, il importe de relever que l'actuelle crise économique semblait toucher un nombre supérieur à la moyenne d'emplois masculins dans l'industrie. En septembre 2009 toutefois, le taux de chômage des femmes avait déjà dépassé celui des hommes (femmes : 4 %, hommes : 3,9 %). Si l'on compare les données du 2ème trimestre 2009 avec la statistique de l'emploi de l'automne 2008 (3ème trimestre) – i.e. avant l'éclatement de la crise –, on constate clairement que, dans l'industrie aussi, les femmes ont été en pour-cent plus touchées par des suppressions d'emplois que les hommes (femmes : -3,8 %, hommes : -3 %). En outre, les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes à indiquer que, sous-employées, elles aimeraient bien travailler plus. L'ensemble de ce contexte signifie clairement que l'inégalité de salaire entre femmes et hommes ne va pas disparaître d'elle-même.

**Dépasser l'étape de la dénonciation.** En décembre 2006, la députée Fabienne Freymond Cantone avait déposé une motion intitulée « Pour mieux faire respecter l'égalité salariale entre les hommes et les femmes » demandant entre autre que l'Etat teste son adéquation au principe d'égalité salariale en utilisant le logiciel Logib et demandait une politique incitative pour l'utilisation de ce logiciel pour les entreprises du canton. Cette motion avait été acceptée à l'automne 2007 par le Grand Conseil. Malgré un rapport intermédiaire, aucune suite réelle n'a pour l'heure été donnée à cette intervention par le Conseil d'Etat. Un peu plus tard, une interpellation de la députée Stéphanie Apothéloz du 11 mars 2009 interpellait également le Conseil d'Etat sur sa politique salariale à l'égard des femmes. Ici encore, le Conseil d'Etat n'a daigné délivrer aucune explication à ces demandes pour le moins fondées compte tenu du contexte.

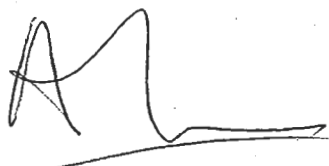
Par ailleurs, il importe de relever que certaines collectivités et institutions publiques ou privées telles que la Ville de Fribourg, les services industriels de Genève (SIG) ou encore les montres CORUM ont obtenu un autre label de certification et qui devrait être mis à l'étude à Lausanne.<sup>1</sup> Il existe en effet sur le marché un outil fiable, développé en collaboration avec l'Observatoire universitaire de l'emploi (OUE) de l'Université de Genève et qui a obtenu le soutien financier de la Confédération. Les entreprises qui pratiquent une politique salariale respectant l'égalité entre femmes et hommes ont désormais cette certification à disposition qui leur donne la possibilité de le prouver. Cet outil est un instrument statistique simple et fiable qui permet de valider, améliorer et mettre en valeur les efforts consentis en matière d'une politique salariale équitable. A l'interne, cette mesure permet de renforcer la confiance et la motivation du personnel. A l'externe, c'est un outil intéressant de recrutement pour permet d'attirer les candidatures féminines. Cet instrument est basé sur une méthode de régression, qui permet de déterminer s'il y a une discrimination salariale. Une équation des salaires est déterminée à partir de plusieurs données telles que la formation, l'expérience et l'ancienneté. S'il reste une différence non expliquée alors même que toutes les variables ont été prises en compte, la discrimination salariale liée au sexe est mise en évidence. L'anonymat des données est garanti.

Par conséquent, le groupe socialiste pose les questions suivantes :

- 1) Que fait concrètement le Conseil d'Etat en matière d'égalité pour lutter contre l'une des discriminations les plus scandaleuses dont sont victimes les femmes sur le marché du travail, à savoir les inégalités salariales ?
- 2) Faudra-t-il encore attendre le prochain millénaire pour que le Conseil d'Etat se décide à donner suite aux interventions des députées Freymond Cantone et Apothéloz ? Pourquoi l'Etat n'utilise-t-il pas les instruments proposés dans ces interventions et qui sont aisément applicables ?
- 3) Le Conseil d'Etat projette-t-il d'entreprendre des démarches en vue d'obtenir un label de certification d'égalité salariale entre femmes et hommes tel que celui développé par l'OUE ?
- 4) Comment le Conseil d'Etat analyse-t-il la situation des femmes au travail dans le contexte de crise actuel ? A-t-il conscience de la péjoration actuelle de la situation des femmes sur le marché du travail ? Des mesures spécifiques au contexte d'instabilité vont-elles être enfin prises et mises en oeuvre ?

Nous remercions le Conseil d'Etat pour ses réponses rapides...

Lausanne, le 8 mars 2010



Cesla Amarelle

NB : Développement souhaité

---

<sup>1</sup> Cf. en ce sens Postulat Florence Germond du 8 mars 2010 pour une certification d'égalité salariale entre femmes et hommes de la Ville de Lausanne déposé au Conseil communal de Lausanne.