

Discours 1^{er} mai interjurassien 2018, Reconvilier – Mélanie Brulhart

Mesdames et Messieurs, Chers camarades,

« L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale ». Ce n'est pas un slogan syndicaliste ou politique, mais l'art. 8 du Chapitre Droits fondamentaux de la Constitution suisse. Et pourtant :

- Les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes. De 20% dans le secteur privé et de 16% dans le secteur public.
- La part de différence salariale inexplicable est de 40 %.
- C'est en moyenne près de 500.- par mois qu'une femme gagne moins qu'un homme à qualifications, responsabilités et charges de travail semblables.

Autres observations tout aussi préoccupantes :

- Il y a plus de bas salaires inférieurs à 4000.- chez les femmes
- Les femmes sont moins présentes dans les fonctions dirigeantes, que ce soit en politique, dans le privé et dans le public.

Voilà la réalité des femmes aujourd'hui, 37 ans après l'entrée en vigueur de l'article constitutionnel sur l'égalité salariale.

Cette réalité est prouvée par plusieurs études indépendantes et notamment par l'enquête sur la structure des salaires de la Confédération. Cette réalité doit être combattue avec vigueur.

Preuves apportées, l'Egalité salariale est en marche...

D'aucun pense qu'il n'est pas nécessaire de légiférer un monde économique qui n'a pas la volonté affichée de payer les femmes moins bien que les hommes. En effet, il est rare de trouver un patron ou une patronne, un directeur ou une directrice qui affirme qu'il ou elle trouve les inégalités normales. Certains sont d'avis qu'il faut laisser la liberté et le temps aux entreprises d'atteindre l'égalité salariale, même si cela prend encore 2 siècles.

Malgré toute la bonne volonté du monde, nous constatons que les employeurs ne semblent pas tous disposés à veiller eux-mêmes au respect de l'égalité salariale dans leur entreprise, des mesures étatiques supplémentaires sont donc nécessaires.

Un projet lancé par les partenaires sociaux en 2009 avec le soutien de la confédération et qui se nommait « Dialogue sur l'égalité des salaires » a été effectué sur une base volontaire. Ce projet n'a pas porté ses fruits.

Au départ 90% des entreprises contactées ont opposé un refus ou n'ont pas répondu. Il a fallu un courrier signé par le Conseil fédéral pour atteindre seulement 51 entreprises participantes, dont la moitié paraétatique ou proche de l'Etat. L'évaluation a permis de constater qu'un dialogue sur une base volontaire n'était pas un outil suffisant pour réaliser l'égalité salariale.

Il ne doit plus revenir aux salariées de prouver une discrimination en raison de leur sexe, mais aux entreprises de démontrer que, s'il existe un écart de salaire, le genre n'y a aucune part.

Le bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes met maintenant à disposition des entreprises des logiciels faciles d'utilisation. Ces logiciels gratuits permettent de passer au crible la masse salariale et de détecter des différences salariales basées sur le genre.

La charge administrative de ce type d'exercice est minime et quand bien même cela prendrait 1 journée, les femmes le valent bien !

Il existe des administrations et entreprises qui ont analysé leur masse salariale et ont détecté des différences qui n'auraient pas été visibles sans effectuer cet exercice.

Dans le Jura, lors de l'analyse de fonction, il est apparu que des agents administratifs hommes et des secrétaires femmes, pour le même travail, étaient payés différemment. Il est également apparu que, les personnes au bénéfice d'une licence universitaire, par exemple en sciences sociales ou en psychologie, traditionnellement plus suivies par des femmes, avaient un salaire plus bas que les employés travaillant par exemple dans le domaine financier, traditionnellement plus masculin, ceci, parce que la pondération de la responsabilité psychosociale n'étaient pas la même que celle financière.

Même si avons le malheur de constater que la majeure partie de nos élus de droite à Berne ferment les yeux et sont fortement opposés à prendre des mesures pour établir cette égalité, l'Egalité salariale est en marche.

Nous avons la chance de vivre dans deux cantons, Berne et Jura, qui ont la volonté de mettre en place une législation exigeant mais aussi contrôlant l'égalité salariale et sanctionnant les abus.

Nos deux cantons ont analysé leur masse salariale avec le logiciel Logib, ce qui montre une volonté de changement. Les résultats jurassiens ont montré une différence de salaire entre femmes et hommes non statistiquement significative, grâce à l'analyse de fonction préalable. Quant au Canton de Berne, il en est déjà à sa deuxième analyse Logib, 10 ans après la première, et les résultats sont attendus pour dans quelques jours.

Dans le canton de Berne, à partir du 1er janvier 2017, les entreprises qui demandent une subvention cantonale devront confirmer dans une déclaration qu'elles garantissent l'égalité. Le Bureau cantonal bernois de l'égalité vérifie la déclaration. Des mesures sont prévues en cas d'entorse à la loi.

De son côté, le Parlement jurassien a accepté à une écrasante majorité une motion socialiste demandant une révision des dispositions légales afin d'y inscrire le respect de l'égalité salariale entre femmes et hommes dans les entreprises et institutions mandatées, ainsi que celles subventionnées par le Canton du Jura. Des contrôles seront effectués par le Service de l'économie et de l'emploi et des sanctions seront appliquées, comme par exemple une amende administrative, le refus de la subvention ou l'exclusion de toute procédure d'appel d'offre pendant une période définie.

Mesdames, Messieurs, **l'Égalité salariale est en marche**, mais l'égalité salariale à elle seule ne peut pas tout régler.

L'égalité salariale est un symptôme de la volonté, parfois inconsciente de soumettre la femme à l'homme.

Comme l'explique la sociologue Eva Illouz, la relation de pouvoir entre femmes et hommes est confuse parce qu'elle s'immisce dans une relation sociale qui fait que in fine les hommes deviennent dépendants de celles qu'ils dominent.

En effet, les mêmes qui cherchent à définir les femmes comme inférieures dans le monde du travail la considère comme maître et responsable de l'organisation familiale, de l'éducation des enfants et du bon fonctionnement du ménage.

Pour changer les rapports dominant-dominé entre les sexes, il faut changer la structure fondamentale du pouvoir et œuvrer pour une égalité comme droit fondamental.

Car nous, femmes et hommes, sommes tous responsables de combattre cette inégalité.

Mesdames, chères camarades, faites de l'égalité salariale votre affaire.

Lors d'un entretien d'embauche, ne vous comparer pas à la candidate idéale, mais simplement à celui ou celle qui vous précède.

Mesdames, ne vous gêner plus de demander la façon dont sont calculés les salaires et d'exiger le même salaire que vos collègues masculins.

Je ne suis pas surprise de constater, que des organisations paternelles se constituent pour défendre le droit des pères lors de séparation. Un père seul doit sans cesse prouver qu'il est un bon papa. Cela est un effet collatéral de la discrimination des femmes, ancrée dans notre société, puisqu'on sous-entend que les femmes sont meilleures que les hommes dans les tâches familiales.

Messieurs, chers camarades, prenez votre place dans l'organisation familiale, exigez d'être reconnus comme aptes à effectuer, bien que différemment de vos compagne, mais avec la même valeur, les tâches de soins et d'éducation des enfants.

Demandez à figurer en tête de liste des personnes à appeler en cas de maladie ou d'accident à la crèche ou à l'école. Les CCT permettent de prendre congé pour rester au chevet des enfants malades : faites valoir ce droit et demandez aussi à votre patron ces congés lorsque nécessaire.

Messieurs vous qui êtes grand-père, demandez à garder vos petits-enfants lorsque vos filles travaillent, c'est ainsi que les jeunes générations baignerons dans une égalité des tâches.

On cessera alors de penser qu'une femme est meilleure qu'un homme auprès des enfants et qu'un homme est indispensable au travail alors que sa femme non. Faisons-nous de la place à l'un et à l'autre.

L'égalité entre les sexes deviendra réalité et l'égalité salariale sera une évidence.

On lit régulièrement dans les journaux syndicalistes que les patrons volent des milliards de franc en ne payant pas les femmes comme ils paieraient un homme.

C'est vrai. Mais notre société nous appartient. Sans la valeur de notre travail, il n'y a pas de société, pas d'entreprise qui tournent, pas de patronnât.

Chers camarades, il est de notre devoir de changer les choses, de devenir décideurs.

Mesdames, Messieurs, je vous invite à intégrer les commissions de personnel, à les créer si elles n'existent pas encore, à intégrer les conseils d'administration, ou de fondation. Posons les bonnes questions au sujet de l'égalité, exigeons des réponses quant à la manière de fixer les salaires.

L'égalité salariale, l'égalité dans les rapports hommes-femmes et l'égalité dans la famille c'est maintenant et elle dépend de nous.

L'égalité est en marche, alors allons-y, exigeons-là, travaillons-là, établissons-là, pour tous, sans privilège !

