

La «grève» du 14 juin interroge à bien des égards

L'invité

Christophe Reymond

Directeur
du Centre Patronal



On s'est beaucoup adressé au Centre Patronal ces derniers jours à propos de la «grève» du 14 juin, ce qui est très naturel. Une organisation économique a forcément un avis sur un mouvement dont l'objectif consiste en une cessation volontaire et collective de l'activité productive. On sait aussi que la manifestation vise particulièrement les employeurs, accusés de maintenir des discriminations de toutes sortes à l'encontre du personnel féminin. Alors, que pensent-ils de tout cela, ces représentants des entreprises?

D'abord l'apposition des guillemets au mot «grève» n'est pas fortuite. En Suisse, la licéité d'une grève suppose que plusieurs conditions soient réunies, ce qui n'est pas le cas. Le mouvement du 14 juin vise à dénoncer des discriminations générales, opérer une pression sur les autorités, sensibiliser le public. C'est la définition même de la grève politique, jugée illicite par le Tribunal fédéral.

La conséquence juridique consiste en ceci que les personnes qui souhaiteraient manifester devront demander un congé à leur employeur, qui le traitera comme toute autre demande de congé. C'est ainsi que pratiquera l'écrasante majorité des entreprises privées.

On a cru comprendre que dans certaines institutions publiques ou parapubliques, l'employeur avait pris les devants, par exemple en libérant spontanément les employées qui souhaitaient participer aux actions, avec parfois des conséquences non négligeables sur les administrés ou les clients. En raison d'une apprécia-

tion juridique différente ou par orientation idéologique?

S'agissant des revendications sur la base desquelles on se mobilisera le 14 juin, la lecture de la documentation syndicale interpelle. On y réclame pélemêle, en un sabir lourdingue, un salaire minimum, l'interdiction du travail sur appel, la réduction du temps de travail «à 30 heures hebdomadaires». Il n'est pas certain que toutes les manifestantes se reconnaissent dans ce galimatias déconnecté de la réalité.

«Les employeurs ont intérêt à engager des femmes autant que des hommes et à les rétribuer correctement»

Où tout le monde se retrouve en revanche, c'est pour fustiger les inégalités salariales qui subsistent. Comme il faut être précis, on rappellera que l'écart de 18,3% calculé par l'Office fédéral de la statistique constitue une indication globale qui induit en erreur. Si l'on élimine les différences de rémunération fondées sur des critères objectifs (formation, expérience, niveau hiérarchique), l'écart «inexpliqué» entre les salaires féminins et masculins tourne autour de 8%.

Il vaut donc encore la peine de répéter aux employeurs que l'objectif de non-discrimination est indiscutable. Qu'il est illégal de ne pas tenter de le réaliser. Que cela constitue en outre une erreur économique. Rien ne justifie en effet de mener une politique qui conduit au mécontentement et à la démotivation de son personnel.