

## Attribution discriminatoire des tâches

*Une employée travaillant dans les assurances constate qu'on ne lui attribue pas de tâches exigeantes, malgré les grandes responsabilités personnelles promises dans l'offre d'emploi. Tous les cas complexes, donc intéressants et instructifs, sont confiés à ses deux collègues masculins. Après l'entretien annuel de qualification, elle remarque que ses prestations ont été jugées « bonnes », alors que celles de ses deux collègues masculins, qui ont « dépassé les objectifs fixés », sont « très bonnes », parce qu'ils ont traité des dossiers plus complexes. Il n'est pas tenu compte du fait qu'elle n'a nullement accès à ce type de dossiers. Conséquence de cette procédure de qualification : les salaires de ses collègues augmentent respectivement de 50 et de 120 francs de plus que le sien.*

*Une dessinatrice en bâtiment travaille dans la même entreprise depuis 8 ans. Vu son expérience et la qualité de son travail, elle assume aussi des responsabilités importantes dans la direction de divers projets. Après la naissance de son premier enfant et ses 4 mois de congé de maternité, elle réduit son volume de travail à 3 jours par semaine. Comme la crèche n'ouvre qu'à 7h30, il ne lui est pas toujours possible de se trouver au bureau ou sur le chantier avant cette heure-là. C'est la raison pour laquelle son supérieur hiérarchique ne lui confie plus la direction des travaux et lui attribue uniquement des tâches de bureau.*

### Commentaire:

La loi sur l'égalité interdit de discriminer dans l'attribution des tâches les travailleurs ou travailleuses à raison du sexe, de l'état civil ou de la situation familiale. Le premier exemple pointe une discrimination directe dans l'attribution des tâches, une discrimination qui a aussi un effet sur le salaire.

En effet, seules des tâches plus complexes permettraient à l'employée de se distinguer par la qualité de son travail et d'obtenir de bons résultats lors de la procédure de qualification, donc un salaire plus élevé. Un travail plus exigeant augmente aussi les chances de promotion. En revanche, accomplir sans la moindre difficulté une besogne routinière est rarement considéré comme un exploit. Pour diverses raisons, les femmes sont affectées à des travaux de routine plus souvent que les hommes : parce que leurs aptitudes sont jugées différemment, parce qu'on s'attend à les voir réduire leur volume de travail pour des raisons familiales, parce qu'on espère qu'elles s'opposeront moins à l'attribution de tâches routinières, etc.

**Bon à savoir :** Ces discriminations doivent tout particulièrement être prises en considération et placées en point de mire lorsque l'on conseille et défend des travailleuses. L'employeur doit prouver que les raisons des différences dans l'attribution des tâches ne sont pas liées au sexe.

Le deuxième exemple indique que faire la preuve d'une discrimination n'est pas toujours aisé. La personne chargée de la direction des travaux doit-elle vraiment être joignable au bureau ou présente sur le chantier à partir de 7h30 pour accomplir correctement son travail, ou ne pourrait-on pas simplement s'organiser différemment ? Souvent, la contrainte des circonstances sert à justifier que certaines tâches ne sont plus possibles pour des personnes employées à temps partiel.

**Bon à savoir :** Il est des entreprises qui s'organisent de manière souple et permettent aux femmes et aux mères travaillant à temps partiel et ayant des horaires fixes d'accomplir les mêmes tâches et d'assumer les mêmes responsabilités que d'autres collaborateurs ou collaboratrices. Ces entreprises démontrent que les contraintes alléguées peuvent aussi être des prétextes pour ne pas devoir profiter des marges de manœuvre existantes.

**Que faire lorsqu'on soupçonne l'existence d'une discrimination ?**

- **Recueillir des informations et confirmer les soupçons**

  - Même pour les personnes qui ne sont pas des juristes, il vaut la peine de lire le [texte de la loi](#).
  - « [Mon salaire à la loupe](#) » est un petit guide qui permet de comparer rapidement son activité quotidienne à celle d'un ou de plusieurs collègues qui effectuent un travail comparable.
  - Que gagnent les autres hommes et femmes qui effectuent le même travail que moi ? Le calculateur de salaire [Fairpay](#) vous répondra.
  - Que pensent d'autres collègues femmes de ce qu'elles gagnent ? Pareil échange d'informations est important et utile. Peut-être que les chiffres du calculateur de salaire [Fairpay](#) pourraient animer la discussion ?
  - Dans votre entreprise, quelles réglementations régissent les salaires, les fonctions, la formation continue ? Y a-t-il une convention collective de travail (CCT) et, si oui, que réglemente-t-elle ? Pour en savoir plus : [Votre syndicat](#)
  
- **Demander un entretien au/à la responsable du personnel ou au/à la supérieur-e hiérarchique**

Il ne faut demander un entretien que si vous avez réuni suffisamment d'informations et connaissez bien la situation juridique, les règlements de l'entreprise et disposez éventuellement de données comparatives concernant vos collègues hommes et femmes. Selon la situation, l'entretien peut avoir lieu en présence de la représentante ou du représentant syndical. Dans les grandes entreprises, la commission du personnel ou une personne désignée à cet effet sert de point de contact en cas de discriminations. L'un-e et l'autre sont tenus au secret. Pour préparer cet entretien, vous trouverez [ici quelques conseils importants](#). Votre représentante ou représentant syndical peut aussi vous aider.
  
- **Préparer les entretiens d'évaluation**

L'évaluation des collaboratrices et des collaborateurs est importante, car elle peut influencer de manière déterminante l'augmentation de salaire qui vous sera accordée ainsi que l'attribution des tâches au sein de l'entreprise ou encore une éventuelle promotion professionnelle. C'est pourquoi vous devez être bien informée, vous être bien documentée et vous rendre bien préparée à l'entretien d'évaluation ! Comment fonctionnent les instruments d'évaluation et comment vous préparez à celle-ci ? Les réponses sont [ici](#).
  
- **Analyser les salaires et les postes de travail de l'entreprise**

L'équivalence de diverses activités peut être prouvées. À l'aide de procédures [d'évaluation du travail](#), il est possible d'examiner l'équivalence des activités de base, les responsabilités et les qualifications. À l'aide [d'analyse statistique des salaires](#), il est possible d'examiner la politique salariale d'un employeur. Le recours à ces deux méthodes nécessite l'accès aux données concernant le personnel et les salaires, des données qui ne sont parfois révélées par l'entreprise que sous la contrainte juridique, à la faveur d'une action intentée pour discrimination salariale. C'est surtout pour les spécialistes des syndicats et des centres de consultation qu'il est important d'être informé au sujet de ces deux méthodes. Si vous souhaitez comparer vous-mêmes diverses activités, il vous est possible de le faire sous une forme simplifiée à l'aide du questionnaire [« Mon salaire à la loupe »](#).
  
- **Engager une action en justice pour discrimination**

La loi sur l'égalité permet aussi bien aux personnes directement concernées qu'aux syndicats ou organisations de femmes d'intenter une [action en justice pour discrimination](#) en matière de salaire, de formation continue, de promotion ou d'attribution des tâches. De telles actions prennent du temps et demandent beaucoup de travail. C'est pourquoi il faudrait d'abord recourir à d'autres possibilités. S'il est

possible de prouver la discrimination, le taux de succès est toutefois relativement bon.

[L'office de conciliation](#) est la première adresse à contacter. Il existe des offices de conciliation suivant la loi sur l'égalité dans chaque canton. Dans certains cantons, il est obligatoire de s'adresser à eux avant d'actionner la justice. L'office de conciliation peut exiger la communication d'informations si l'employeur ou la personne de référence ne veut pas divulguer de documents relatifs aux qualifications (curriculum vitae et appréciations consignées en marge de l'entretien de qualification). Il peut aussi consulter les listes de participant-e-s aux cours internes de formation continue et les décomptes de prises en charge des frais.

Si le soupçon de discrimination au sein de votre entreprise ne concerne pas uniquement une employée, mais plusieurs, alors votre syndicat peut examiner l'opportunité d'une action intentée à titre collectif.

- **Améliorer les dispositions des conventions collectives (CCT)**

Les CCT sont importantes lorsqu'il s'agit de rendre impératives des dispositions favorisant l'égalité de salaire, à savoir : destinées à promouvoir, à l'intention des personnes occupées à temps partiel et à tous les niveaux hiérarchiques, des formations continues suivies pendant le temps de travail et conçues en fonction de la profession.

Les attributions inégalitaires de tâches sont souvent justifiées par le fait que les femmes travaillent « seulement » à temps partiel ou font preuve de moins de flexibilité à cause de leurs obligations familiales. À l'aide de [dispositions conventionnelles \(CCT\) favorisant l'égalité de salaire](#), il est possible de garantir les mêmes conditions de travail aux femmes occupées à temps partiel qu'à celles occupées à plein temps. [Votre syndicat](#) s'engage pour que cela devienne réalité.