

## Perfectionnement professionnel et discrimination

*Une société d'informatique occupe à peu près autant d'hommes que de femmes. À la naissance de son enfant, une collaboratrice réduit son activité à 60 pour cent. Dans l'informatique, la rapidité de l'évolution exige de se perfectionner sans cesse, souvent avec l'aide de son employeur. Cependant, après avoir réduit son temps de travail, la collaboratrice en question n'est plus invitée aux stages de formation mis sur pied dans l'entreprise, et son employeur répond par la négative à ses deux demandes d'autorisation de suivre des cours de formation continue à l'extérieur. Interrogé, son supérieur hiérarchique lui explique que les directives internes prévoient et subventionnent uniquement des séminaires de perfectionnement pour le personnel à plein temps. La collaboratrice déboutée constate que tous les temps partiels sont des femmes et que la plupart ne suivent plus de cours de perfectionnement depuis des années.*

### Commentaire :

Se perfectionner est souvent la condition d'une promotion professionnelle et d'une augmentation de salaire. La loi interdit de traiter différemment les hommes et les femmes à cause de leur sexe, de leur état civil ou de leur situation familiale.

L'exemple illustre une discrimination indirecte typique. Le règlement relatif à la formation continue est certes rédigé en des termes neutres et prévoit des cours aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Et pourtant, ce sont uniquement des femmes qui sont tenues à l'écart du fait de l'admission du seul personnel à plein temps. En vertu de la loi, une telle discrimination réglementaire fondée sur le sexe doit être abolie. Il faut au minimum que l'entreprise paie les frais de cours et accorde du temps pour les suivre proportionnellement au taux d'occupation des collaboratrices et collaborateurs concernés. Une autre discrimination observée au quotidien consiste à exclure des catégories entières de fonctions des cours de perfectionnement payés donnés à l'extérieur de l'entreprise. Ce sont très souvent les classes de fonctions inférieures qui sont touchées, c'est-à-dire des classes où l'on trouve beaucoup de femmes. Il n'existe pas encore de jugements des tribunaux contre la discrimination en matière de perfectionnement professionnel.

**Bon à savoir :** Le droit du travail ne prévoit certes pas de droit à la formation continue, mais les règlements qui excluent principalement les femmes sont en infraction avec le principe de l'égalité des droits. Les règlements relatifs à la formation continue doivent être revus et corrigés pour en éliminer toute trace de discrimination.

### 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 règlemente-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.