

Promotion et discrimination

Madame Maillard travaille depuis 10 ans environ dans le même grand magasin, où elle a commencé comme vendeuse avant de gravir tous les échelons et de devenir cheffe de rayon. Lors des entretiens de qualification qui ont lieu toutes les années, elle est toujours bien notée. Elle suit aussi tous les cours de perfectionnement proposés par son entreprise. Durant ses loisirs, elle s'est mise aux langues étrangères et a suivi des cours pratiques d'informatique. Pourtant, pour la troisième fois, sa candidature n'a pas été retenue lorsqu'il s'est agi de repourvoir un poste de cheffe ou chef de département. À chaque fois, c'est un homme qui a été promu. Madame Maillard demande les raisons de ce choix à son chef. Celui-ci lui explique que le nouveau chef de département est père de famille et a besoin d'un poste mieux payé. Il écarte les accusations de sexisme et console sa subordonnée en lui promettant que son tour viendra.

Une employée d'une compagnie d'assurance travaille à 70 pour cent. Au bénéfice d'excellentes qualifications en matière de formation initiale et continue et de 12 ans d'expérience professionnelle, elle postule en interne pour un poste de cheffe ou chef d'équipe. Connaissant l'organisation du travail de l'entreprise, elle avance aussi des propositions concrètes de réorganisation du poste à plein temps mis au concours, afin de pouvoir elle-même continuer de travailler à 70 pour cent. Le responsable hiérarchique persiste à exiger une présence continue, sans laquelle la supervision des agents d'assurance présents au bureau ne serait pas assurée. Pour occuper la place vacante, il nomme finalement un homme qui a beaucoup moins d'expérience du métier que Madame Maillard.

Commentaire :

La discrimination fondée sur le sexe, l'état civil ou la situation familiale est interdite quand il s'agit de promotion du personnel. À l'aide de certificats de travail et de qualifications, il est possible de démontrer qu'une femme est aussi qualifiée ou mieux qualifiée qu'un homme et doit donc être prise en considération par l'entreprise en cas de promotion. Si cette femme est écartée malgré des qualifications identiques, l'employeur doit le justifier par une raison impérative.

Le premier présente une situation fréquente dans le quotidien des entreprises : en dépit de qualifications et d'une expérience professionnelle comparables, les femmes montent moins vite et moins haut les échelons de la carrière et les degrés de l'échelle des salaires que les hommes. Elles se heurtent au fameux « plafond de verre », transparent mais infranchissable. Cela s'explique par de nombreuses raisons : les femmes qui n'obtiennent pas de promotion en chercheront de préférence les causes en elles-mêmes ; les femmes jugent la situation de manière plus objective et ont moins tendance à passer à l'attaque pour se faire valoir ; elles disposent d'autres réseaux que les hommes et ne les utilisent souvent pas directement pour obtenir une promotion.

Bon à savoir : Du point de vue juridique, il est possible que l'entreprise soit tenue de promouvoir une femme à la prochaine occasion, lorsqu'un poste approprié se libérera, ou de lui verser une indemnité en guise de dédommagement.

La majorité des femmes exerçant une profession travaillent à temps partiel, il arrive fréquemment que la réduction de leur temps de travail fasse obstacle à leur carrière parce que les cadres doivent être totalement disponibles, même en dehors de leurs horaires de travail. Or, le quotidien des entreprises montre que le travail à temps partiel est parfaitement possible grâce à une bonne organisation du travail, aux dispositions sur le remplacement et au partage de poste (« job sharing »). Le temps partiel ne représente souvent pas le moindre problème pour les cadres supérieurs dont les absences – pour cause de service militaire ou de mandats extraprofessionnels dans la politique ou l'économie - sont fréquentes. Pour éliminer l'obstacle que constitue l'horaire réduit pour la carrière des femmes, il faut instaurer de nouveaux modèles d'organisation et de partage du travail à tous les niveaux. Dans un

arrêt, le Tribunal fédéral a considéré que la référence au critère du travail à temps partiel pour verser des salaires différents était une discrimination fondée sur le sexe. Il en va de même de la promotion.

Bon à savoir : Lorsqu'on examine des cas de non-promotion discriminatoire, il importe de tenir compte du lien avec le travail à temps partiel. Il existe quelques entreprises qui emploient du personnel à temps partiel jusque parmi leurs cadres supérieurs. Elles apportent la preuve que l'occupation d'un poste à responsabilités ne dépend pas de l'horaire de travail.

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.