

Salaire au mérite, augmentation individuelle et discrimination

Madame Mahler est conseillère de vente dans un magasin de meubles. Sa rémunération se compose d'un montant fixe et d'une participation aux résultats de l'entreprise. Elle dénonce le fait que trois hommes travaillant dans la même entreprise et occupant la même fonction qu'elle gagnent jusqu'à 1000 francs de plus de salaire fixe et bénéficient aussi des taux de commission supérieurs. Le propriétaire du magasin explique que les hommes ont une meilleure formation et une expérience professionnelle plus longue, et qu'au surplus ils remplissent d'autres tâches, comme le remplacement du chef.

L'employée d'un restaurant touristique touche un salaire qui se compose d'un montant de base fixe et d'une participation sur la vente des consommations. Elle travaille surtout au tea-room, où les clients commandent de petites consommations. Par contre, la plupart de ses collègues travaillent dans la salle à manger, où sont donnés parfois des banquets ; ils vendent donc des consommations beaucoup plus chères durant le même laps de temps et réalisent par conséquent des recettes plus élevées. Le jour où cette collaboratrice demande à changer de local, son chef lui répond qu'il préfère employer des hommes pour ce service plus sélect.

Commentaire :

Certaines études montrent que les femmes sont discriminées quand les salaires sont versés en fonction des performances et les augmentations accordées individuellement. Les raisons ? Leur travail est moins bien considéré et jugé plus sévèrement ; on les croit moins capables que les hommes et on leur fixe par conséquent des objectifs plus faciles à atteindre en termes de prestations et de chiffres d'affaires ; on leur assigne un domaine de compétence plus restreint ou moins exigeant, qui rapporte moins d'argent sous forme de participation aux bénéfices.

La loi sur l'égalité s'applique à tout le salaire. En d'autres termes, pour un travail égal ou de valeur égale, les femmes et les hommes ne peuvent percevoir un salaire au mérite, une commission ou un bonus calculés différemment. Lorsqu'il s'agit d'apprécier une discrimination, toutes les composantes du salaire sont évaluées comme les parties d'un tout.

Bon à savoir : L'employeur doit pouvoir démontrer que des raisons impératives expliquent des différences dans les composantes du salaire des femmes et des hommes. Le principe du salaire égal pour un travail égal ou de valeur égale vaut pour toutes les composantes du salaire.

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.