

Salaire égal pour un travail égal

Madame Berset travaille depuis 20 ans dans le même magasin, comme vendeuse. Comme les affaires marchent bien, le magasin est agrandi et un vendeur supplémentaire est embauché. Celui-ci accomplit le même travail mais touche un salaire de 600 francs plus élevé que Madame Berset. Le patron justifie cette différence de salaire par le fait que le jeune homme engagé est pressenti pour devenir un jour directeur de filiale et qu'il possède une meilleure formation.

Dans une entreprise de transport, une employée est responsable de la planification des interventions des différents véhicules. Elle gagne 1200 francs de moins qu'un de ses collègues qui planifie les interventions du personnel, et 500 francs de moins que le responsable des transports. L'employeur explique que l'entreprise ne connaît pas de système fixe de rémunération et que tous les membres du personnel perçoivent le salaire convenu au moment de leur engagement. Le responsable des interventions du personnel avait déjà touché un salaire comparable à son ancien poste de travail et avait exigé d'être payé autant avant d'accepter son nouveau poste.

Commentaire:

Ces exemples correspondent à des cas bien réels, qui ont été portés devant les tribunaux. Les plaignantes ont obtenu gain de cause, entièrement ou partiellement, et il a fallu adapter leurs salaires. Une future fonction supérieure dans l'entreprise, qui n'a pas été convenue par écrit et n'implique pas d'activités particulières, ne constitue pas une raison à une rémunération supérieure.

Bon à savoir : L'employeur doit pouvoir corroborer ses propos en produisant des arrangements écrits. Les jugements des tribunaux montrent que ces « projets d'avenir » sont souvent échafaudés après que des questions sur les salaires ont été posées, et sont souvent invoqués en même temps que des critiques visant les performances de la collaboratrice.

La formation plus poussée du collègue ne doit pas seulement pouvoir être prouvée, elle doit aussi avoir une incidence directe sur l'activité actuelle. Alors, mais alors seulement, elle justifie une différence de salaire.

Bon à savoir : La différence de salaire en raison d'une autre formation doit respecter le principe de proportionnalité. Les évaluations du travail donnent une clé pour la prise en considération des diverses composantes du salaire.

Pour faire la démonstration que le travail est égal, il faut souvent procéder à une analyse et à une comparaison des activités. Le deuxième exemple montre que ces démarches peuvent payer. Le tribunal a considéré que la plaignante devait être traitée sur le même pied que son collègue responsable des transports.

Bon à savoir : Il est aussi possible de procéder soi-même à une première comparaison croisée des activités lorsque l'entreprise établit des descriptifs de fonctions.

Une différence de salaire ne peut être justifiée sous prétexte qu'il n'existe pas de système de rémunération dans l'entreprise ou qu'un collaborateur gagnait plus à un ancien emploi et a réclamé le même salaire. La liberté contractuelle donne toute liberté à l'employeur de fixer les salaires à un niveau plus ou moins bas ou plus ou moins élevé, mais la loi sur l'égalité interdit de rémunérer différemment les hommes et les femmes à l'intérieur d'un système de salaire pour un travail égal ou de valeur égale.

Bon à savoir : Les jugements des tribunaux considèrent qu'un employeur doit rester objectif dans le calcul des salaires. Invoquer le maintien des droits acquis, parce qu'un collaborateur a auparavant gagné plus, est un argument dont la validité est provisoire. Un jugement du Tribunal fédéral exige l'élimination d'une telle injustice dans le délai d'un an.

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.