

Salaire égal pour un travail de valeur égale

Dans une grande boulangerie, presque tout le personnel est semi-qualifié. La plupart des hommes travaillent sur de grosses machines à fabriquer la pâte et aux fours. Leur travail est physiquement pénible et ils sont soumis à de fortes chaleurs. Les femmes travaillent surtout à l'emballage et à la décoration. Des centaines de pâtisseries défilent devant les travailleuses. Pendant des heures, celles-ci doivent rester concentrées et placer proprement et avec précision la décoration en massepain sur chaque pièce, ce qui exige beaucoup de dextérité. Dans cette boulangerie, les hommes gagnent en moyenne 700 francs par mois de plus que les femmes. Cette différence est justifiée par la pénibilité du travail sur les grosses machines. Améliorer les salaires féminins ne serait pas possible non plus à cause de la situation financière délicate de l'entreprise.

La directrice administrative d'une entreprise du commerce de détail trouve un bordereau des salaires dans la photocopieuse. Elle y constate que ses collègues masculins qui sont chefs d'étage sont mieux payés qu'elle. Son supérieur hiérarchique lui explique que toutes ces fonctions sont classées au même niveau. Pour le reste, il la renvoie au chef du personnel. Celui-ci rejette sa demande d'augmentation de salaire. Elle se voit même infliger un blâme pour abus de confiance, au motif qu'elle a osé consulter le bordereau des salaires.

Commentaire

Le premier exemple dépeint une situation typique dans beaucoup d'entreprises : les femmes accomplissent d'autres travaux que les hommes. La discrimination indirecte est donnée parce qu'elles perçoivent des salaires moindres pour ce travail différent mais de valeur égale.

L'exemple suivant illustre une discrimination directe pour un travail de valeur égale. La responsable de l'administration est mise sur le même pied que les chefs d'étage quant à sa fonction, mais classée plus bas que ces derniers dans l'échelle des salaires. Selon la constitution et selon la loi, ces deux formes de discrimination sont interdites et peuvent en conséquence être attaquées en justice.

Prouver l'équivalence d'activités n'est pas si simple. Le faire nécessite souvent des expertises spécialisées dont le but est d'examiner l'équivalence fondamentale des activités de base, des responsabilités et des qualifications. Le questionnaire [« Mon salaire à la loupe »](#) permet de faire une première comparaison.

Il n'est généralement pas aisé pour une femme de s'opposer à une discrimination salariale. Les femmes doivent affronter les réactions négatives du milieu professionnel : on leur rappelle que le salaire est couvert par le secret, on leur promet une augmentation de salaire qui est sans cesse reportée, on les intimide et on menace de les licencier si elles vont chercher conseil à l'extérieur, on revient sur une promesse de promotion, etc.

Bon à savoir : Il n'existe pas de raison légale d'interdire la discussion sur les salaires.

Avant et pendant la procédure, la loi sur l'égalité prévoit une protection contre le licenciement : les plaignantes sont protégées contre un licenciement de rétorsion pendant toute la procédure et pendant les six mois qui suivent la clôture de la procédure.

Bon à savoir : Cette protection contre le licenciement n'est pas seulement applicable quand la salariée s'adresse à un office de conciliation ou à un tribunal, mais aussi quand elle élève une réclamation au sein de l'entreprise. Une telle réclamation devrait être déposée par écrit, afin de conserver une pièce justificative.

Dans le quotidien de l'entreprise, il arrive souvent que les femmes qui se sont plaintes d'une discrimination soient ensuite harcelées moralement (« mobbing ») : tout à coup, leur travail ne donne plus satisfaction ; elles se voient confier plus de travail ou des travaux moins intéressants ; elles sont épiées quand elles conversent avec des collègues, etc. C'est

pourquoi de nombreuses femmes donnent elles-mêmes leur congé ou entament une action seulement après avoir quitté l'entreprise.

Bon à savoir : Les créances salariales suivant la loi sur l'égalité sont valables pendant cinq ans à titre rétroactif.

L'entreprise ne peut justifier par la mauvaise situation économique les différences de salaires entre femmes et hommes accomplissant un travail de valeur égale. Un tel motif n'est pas reconnu en droit. Il n'est cependant pas rare que la crainte de perdre son emploi soit attisée par des allusions à la mauvaise situation du marché ou par la menace de déplacer l'entreprise à l'étranger.

Bon à savoir : Il est encore possible d'engager une action pour discrimination salariale pendant les cinq ans suivant la fermeture de l'entreprise.

Dans de nombreux cas, les actions engagées devant les offices de conciliation et les tribunaux ont montré qu'une amélioration de certains salaires féminins, ou même une amélioration de la classification de métiers féminins (les jardinières d'enfants, le personnel soignant, etc.), pouvait être obtenue. Mais l'appréciation varie d'un canton à l'autre, et le Tribunal fédéral lui-même n'a pas de jurisprudence cohérente.

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 prouvée. 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.