Unia secrétariat central
Communication et campagnes

Weltpoststrasse 20
CH-3000 Bern 15
T +41 31 350 21 11
F +41 31 350 22 11
http://www.unia.ch

Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.

Conférence de presse du syndicat Unia
«La plainte pour discrimination salariale : une longue et difficile procédure»
Berne, le 29 janvier 2015

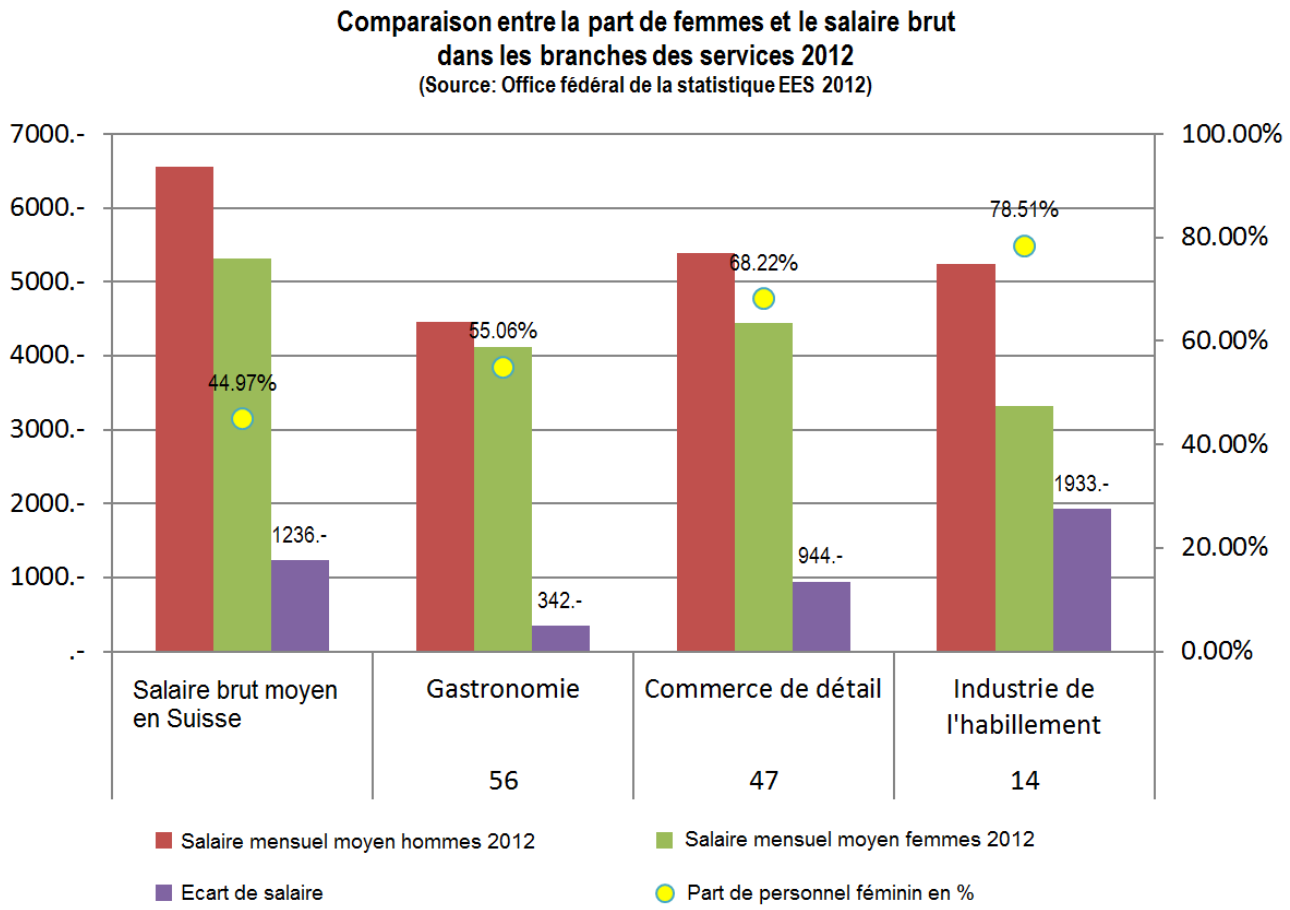
Les actions en justice pour discrimination salariale constituent un moyen important pour lutter contre les inégalités salariales hommes-femmes. Cependant, la procédure comporte trop d'obstacles

Christine Michel, membre de la Direction du secteur tertiaire d'Unia et secrétaire à l'égalité

La discrimination salariale est étroitement liée à la sous-évaluation des «activités féminines» et des «métiers de femmes». L'action en justice gagnée par le personnel soignant zurichois en 2003 l'illustre bien. Une expertise scientifique du travail a abouti à reconsidérer la profession d'«infirmière», désormais jugée équivalente à l'activité de fonctionnaire de police, avec à la clé d'importants versements de salaire rétroactifs. Il convient de mentionner encore l'action en justice d'une ex-vendeuse de Migros Neuchâtel, payée 300 francs de moins que son collègue masculin. Les deux s'occupaient du rangement de la marchandise durant la majeure partie de la journée. A ceci près que trois fois par semaine, il déchargeait comme magasinier les marchandises livrées tôt le matin, alors qu'elle travaillait à la caisse suite à l'extension des horaires d'ouverture du magasin. L'activité à l'air libre du vendeur justifiait-elle cette différence de 300 francs? La plaignante soutenue par Unia, faisant valoir une dévalorisation typique des activités des vendeuses et des caissières, préconisait une expertise scientifique sur l'équivalence de ces activités. Or la procédure dure depuis cinq ans, et l'expertise n'a toujours pas été réalisée.

Salaires plus bas et tendance à l'accroissement des écarts dans les branches où la main-d'œuvre est fortement féminisée
Le graphique ci-après montre clairement que dans toutes les branches économiques, les femmes gagnent moins que les hommes. En particulier, les salaires sont généralement bas et les écarts marqués dans les branches des services où les femmes sont les plus nombreuses. Par exemple, la situation d'une couturière pour dames, employée dans l'atelier de couture d'un grand magasin, se situe à mi-chemin entre les branches du commerce de détail et de l'industrie de l'habillement. Dans le commerce de détail, les femmes gagnent en moyenne 944 francs de moins que leurs collègues de sexe masculin, l'écart se creusant à 1933 francs dans l'industrie de l'habillement, qui emploie presque 80% de femmes.

Subterfuges pour empêcher le bon déroulement des procédures
Malgré les soupçons de discrimination systématique des femmes dans toutes les branches, il faut à chaque fois apporter les preuves via des actions en justice. Or comme l'a clairement montré le témoignage de Madame P., les femmes lésées doivent en pareil cas faire preuve de courage et de ténacité, et avoir la peau dure. D'où l'importance de mener de telles procédures avec professionnalisme et compétence. Les expertises destinées à démontrer l'équivalence d'activités spécifiques de femmes ou d'hommes, en l'occurrence le caractère fallacieux des différences invoquées par l'employeur, s'avèrent centrales dans ce contexte.



La plaignante P. a proposé que le tribunal ordonne une expertise scientifique pour juger de l'équivalence du travail des couturières pour dames avec celui de leurs collègues masculins. Sur cette base, le tribunal devra déterminer dans quelle mesure les salaires plus bas des couturières étaient discriminatoires et les indemniser rétroactivement sur cinq années. De son côté, l'employeur exige actuellement que la procédure judiciaire soit suspendue jusqu'à l'aboutissement de la procédure d'attribution du label privé «equal salary». On voit d'emblée qu'il s'agit d'une pure manœuvre dilatoire de l'entreprise et de ses avocats. En effet, les expertises juridiques sont très différentes des procédures d'obtention d'un label. Ces dernières ne livrent qu'un sommaire aperçu de la situation, et encore seulement au niveau de l'entreprise tout entière.

Il est inacceptable, et contraire à toutes les règles de déontologie, de suspendre une procédure judiciaire jusqu'à l'obtention d'un label privé. Le syndicat Unia exige qu'une expertise juridique indépendante soit ordonnée sans délai à la prochaine audience, prévue le 2 février.