

Egalité des salaires : l'exemple anglais

Autor(en): **Jaccottet Tissot, Catherine**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses**

Band (Jahr): **77 (1989)**

Heft 11

PDF erstellt am: **27.04.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-279179>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Egalité des salaires : l'exemple anglais

Les travailleuses anglaises disposent depuis 1975 d'un instrument législatif pour faire respecter leurs droits.

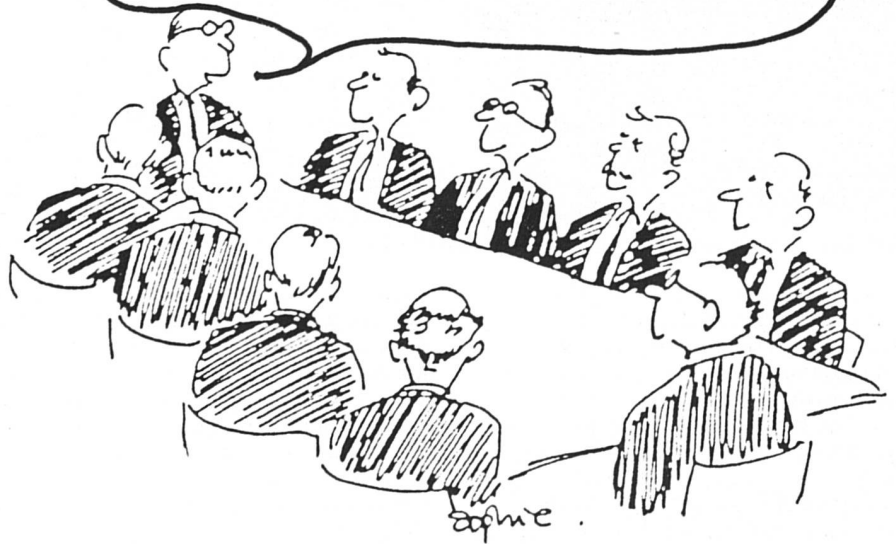
En Suisse, le Conseil fédéral vient d'ouvrir une procédure de consultation concernant l'élaboration d'une législation d'application sur l'égalité des salaires. C'est le moment de se pencher sur l'expérience anglaise, qui a débuté en 1970, date de l'adoption, par le Parlement, de l'Equal Pay Act (EPA).

L'Equal Pay Act est entré en vigueur en 1975, à l'échéance de la période de cinq ans laissée aux employeurs pour adapter leur pratique salariale aux exigences de la loi.

contrats d'engagement temporaires et employé de la même agence responsable des contrats permanents.

Une femme peut également se prévaloir de l'EPA, alors même que son travail est différent de celui de l'homme qu'elle prend comme point de comparaison, lorsqu'une étude d'évaluation des postes (Job Evaluation Study, JES) a attribué une valeur égale aux deux emplois considérés. La loi exige que l'évaluation ait été effectuée selon la méthode analytique, soit au moyen de di-

Je crois que nous pouvons nous féliciter de la manière dont fonctionne notre politique de l'égalité des chances à tous les niveaux de la compagnie.



Celle-ci donne aux femmes le droit de réclamer un salaire égal :

— pour un même travail » (for a like work) : sommelières et sommeliers servant des repas dans le même restaurant, caissières et caissiers au même guichet d'une banque ;

— pour un travail presque semblable » (for a broadly similar work) : vendeuses et vendeurs auxiliaires à différents rayons d'un même grand magasin, employée d'une agence de placement responsable des

vers critères préétablis (effort physique, qualifications, niveau d'habileté requis, degré de responsabilité, conditions de travail, etc.) qui permettent de caractériser les emplois considérés.

De plus, pour adapter sa législation au droit communautaire, la Grande Bretagne a introduit en 1984 l'Equal Value Claim, qui permet à une femme — au moyen, il est vrai, d'une procédure complexe — de prétendre à un salaire égal à celui d'un collègue masculin qui effectue un travail exigeant

de lui le même type de prestations et d'efforts.

Le « mâle de référence »

L'Equal Opportunities Commission (Commission de l'égalité des chances, EOC, cf. FS août/septembre 1989) a publié des conseils pratiques relatifs au choix du (des) collègue(s) masculin(s) dont le salaire constitue la référence la plus adéquate (the best male comparator). Ces conseils illustrent à quel point, quelle que soit la loi d'application ou la procédure adoptée, les actions en égalité de salaire sont semées d'embûches pour qui les intente. Au-delà des obstacles psychologiques et financiers qui, bien souvent, découragent une employée d'ouvrir action contre son propre employeur, il y a le contenu de l'action, qui fait appel à des connaissances techniques sur l'évaluation des postes et leur « comparabilité » ainsi que sur les éventuelles discriminations comprises dans les échelles salariales existantes.

L'EOC recommande* :

1) d'établir la liste des emplois mieux rémunérés par le même employeur à des postes de travail similaires,

2) de déterminer le nombre d'hommes et de femmes les occupant,

3) de retenir les emplois mieux rémunérés occupés par des hommes,

4) parmi ceux-ci, de sélectionner ceux qui se rapprochent le plus du travail de la « plaignante », en établissant la liste des similitudes :

— soulever de temps à autre de lourdes charges/soulever fréquemment des charges légères ;

— repérer des défauts mécaniques et décider des mesures à prendre/lire et résumer des rapports écrits et décider des mesures à prendre ;

— interrompre ses activités pour une livraison hebdomadaire/activités quotidiennement interrompues par des appels téléphoniques de l'extérieur et des points de divergence ;

— conduire un véhicule utilitaire/examiner les réclamations de la clientèle ; nettoyer l'atelier/choisir de nouveaux modèles,

5) si une étude d'évaluation des postes de référence finalement retenu, que l'employeur ne puisse invoquer de différence matérielle justifiant la différence de salaire (la « plaignante » est en période d'essai ou en période de formation alors que le « male comparator » ne l'est pas),

6) si une étude d'évaluation des postes a été effectuée, de décider si l'on veut en accepter ou en contester les conclusions. Selon la jurisprudence, une étude d'évaluation des postes doit être « impartiale dans son application, complète et prendre en considération tous les facteurs importants ». Elle peut donc être contestée si elle omet un aspect d'une activité considérée. Elle sera hautement suspecte si elle a été établie sans aucune participation des fem-

mes de l'entreprise. Elle doit avoir été effectuée de manière cohérente (et non pas par plusieurs personnes non qualifiées à des époques différentes), être relativement récente et ne pas être dépassée par des progrès technologiques introduits ultérieurement. Elle est considérée comme discriminatoire si elle attribue des valeurs différentes à des travaux exigeant le même type d'efforts et de prestations, selon qu'ils sont effectués par des hommes ou des femmes.

Chapeau bas !

Il faut une bonne dose de courage pour intenter une Equal Value Claim, malgré le soutien logistique et juridique de l'EOC dans les cas difficiles. Plus encore que les obstacles formels, c'est le contenu même de l'action qui est problématique : il s'agit d'ébranler le système de valeurs sur lequel reposent la plupart des échelles salariales actuelles qui sous-évaluent régulièrement les emplois requérant des qualités traditionnellement attribuées aux femmes, comme la faculté de concentration ou l'habileté manuelle, par rapport à d'autres emplois qui eux requièrent des qualités traditionnellement attribuées aux hommes, comme la force physique ou l'aptitude au commandement.

On ne peut donc qu'admirer les nombreuses femmes qui se sont embarquées dans de tels procès. La jurisprudence qui s'est développée grâce à elles est un pas vers une plus grande équité dans la fixation des salaires féminins.

L'expérience anglaise ne peut pas mieux illustrer à quel point les actions judiciaires individuelles et tout spécialement les actions en égalité de salaire ne jouent qu'un rôle marginal dans la marche vers l'égalité. Les discriminations salariales sont bien souvent la résultante d'autres formes de discriminations, sur le plan de la formation, de la sélection à l'emploi et à des cours de formation, etc. L'Equal Opportunities Commission regrette le fait que la politique de l'égalité en Angleterre repose sur deux lois distinctes (l'Equal Pay Act et le Sex Discrimination Act) et souhaiterait l'adoption d'un seul texte législatif, englobant tous les aspects de la lutte contre les discriminations fondées sur le sexe.

Il faut souhaiter que la Suisse sache tirer profit des expériences étrangères et fasse preuve du courage politique nécessaire à l'élaboration d'une loi générale sur l'égalité, qui dépasse la question salariale. Une telle perspective a déjà provoqué une violente levée de boucliers du côté patronal mais provoquera aussi, il faut l'espérer, un engagement actif et déterminé du côté des femmes.

Catherine Jaccottet Tissot

* Robin Allen, « How to prepare your case for an Industrial Tribunal, Equal Opportunities Commission, 2nd edition, 1987.

Equal Opportunities Commission, « Equal Pay for works of equal value », a guide to the amended Equal Pay Act.

La main tendue des Israéliennes

Un groupe de femmes israéliennes s'engage pour défendre les prisonnières politiques palestiniennes.

Dans notre numéro de mars dernier, une femme juive de Suisse nous faisait part de son voyage dans les territoires occupés par Israël (Gaza et Cisjordanie) et de sa révolte face aux sévices dont est l'objet leur population arabe. Aujourd'hui, c'est l'appel direct d'un groupe de femmes israéliennes que nous vous transmettons, appel à la solidarité des femmes face à la violence dont sont victimes les femmes palestiniennes.

quent, en défendant les plus vulnérables, à un Etat monolithique.

Elles aident les familles à localiser les femmes disparues. Elles visitent régulièrement les prisons et les centres de détention. Elles ont engagé une avocate palestinienne, ce qui rend le dialogue plus facile avec les prisonnières, surtout quand il s'agit du sujet tabou des sévices sexuels. Elles s'occupent aussi de la santé des détenues et veillent à ce qu'elles obtiennent les soins de base. Le groupe fait pression sur les auto-



Yael Oren en visite dans une famille palestinienne.

Nous avons rencontré Yael Oren à Genève. Elle a décidé de sortir de son pays pour alerter l'opinion internationale : une conspiration du silence continue autour des actes de violence infligés par l'armée et la police israélienne aux populations arabes des territoires occupés. « Il faut parler de racisme » nous dit-elle. Ce terme qu'aucun étranger n'ose lancer à l'encontre de l'état juif, elle l'emploie. Elle explique l'effort de destruction systématique de la vie des populations palestiniennes. Le groupe qu'elle présentait à Genève a décidé d'agir, en réaction contre la passivité des Israéliens et la complicité des media locaux en prenant la défense des femmes palestiniennes menacées, arrêtées, détenues, torturées... L'Organisation des femmes pour les prisonnières politiques, en anglais WOPP, a été créée il y a dix-huit mois à Tel Aviv. Elle comprend une cinquantaine d'activistes et plus de 300 engagées. Ces femmes prennent de grands risques car elles s'atta-

rités des prisons et de la justice pour qu'elles respectent les règles légales. Il s'occupe aussi du sort des enfants de ces femmes, par exemple en obtenant que les bébés allaités ne soient pas enlevés à leur mère. De quoi sont accusées ces femmes, plus d'une quarantaine en septembre dernier ? D'avoir jeté des pierres sur les soldats, d'avoir fait partie de comités palestiniens, d'être enseignantes...

Le groupe travaille en marge de la société israélienne qui, selon les mots de Yael, « est de plus en plus agressive et orientée vers des formes d'humiliation sexuelle des femmes ».

WOPP publie un bulletin informant des différents cas dont elle s'occupe. Elle offre aussi la possibilité de parrainer des enfants de détenues. Elle cherche un soutien indispensable à l'étranger. En Suisse, contacter Clotilde Aleinick 65, ch. des Ambys, 1247 Anières.

Odile Gordon-Lennox