

# Loi sur l'égalité

Autor(en): **Chaponnière, Martine**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **86 (1998)**

Heft 1421-1422

PDF erstellt am: **19.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-284786>

## **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.

# LOI SUR L'ÉGALITÉ

## Deux procès dans le secteur privé

Voilà trois ans que la loi sur l'égalité (LEg) entre femmes et hommes est entrée en vigueur et les procès engagés sur cette base ont, jusqu'à présent, surtout concerné des plaintes de discrimination salariale dans l'administration publique.

Grâce aux offices de conciliation prévus par la LEg, un certain nombre de conflits entre employés et employeurs ont trouvé des solutions à l'amiable. Mais maintenant, les premiers procès dans le secteur privé commencent à arriver.

### Appuyer sur le champignon

Le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT) est le premier syndicat en Suisse à avoir utilisé la disposition de la LEg lui permettant d'agir au nom des travailleuses discriminées. C'est contre l'entreprise Champignons Parmentier et Cie à Genève que le SIT a porté plainte, en novembre 1996, pour discrimination des ouvrières, notamment en matière de salaires, d'horaires et de gratifications. Un premier jugement a été rendu par le Tribunal des prud'hommes en octobre 1997. Satisfait sur un certain nombre de points, mais pas sur tous, le SIT a décidé de saisir la Chambre d'appel. Ce deuxième round est encore en cours.

### Qualité pour agir

Le procès est exemplaire à plusieurs égards. Tout d'abord, l'entreprise Champignons Parmentier qui, comme son nom l'indique, récolte des champignons, a contesté au SIT la qualité pour agir. Rappelons qu'une des nouveautés prévues par la LEg est qu'un syndicat peut aller lui-même devant le Tribunal pour faire constater des discriminations, «lorsqu'il paraît vraisemblable que l'issue du procès affectera un nombre considérable de rapports de travail». Cette disposition avait été introduite dans la loi afin d'éviter que les femmes ne renoncent à agir de peur d'être licenciées. Le Tribunal des prud'hommes de Genève a donné tort

à Champignons Parmentier, estimant que les problèmes soulevés étaient susceptibles d'arriver dans n'importe quelle branche professionnelle et de concerner toutes les travailleuses qui exerçaient une activité comparable.

### Des pratiques discriminatoires

Une fois réglée cette question de procédure, le Tribunal a constaté que l'entreprise Champignons Parmentier exerçait bel et bien une discrimination à l'égard de ses employées, et cela à plusieurs niveaux. Tout d'abord, la durée de travail imposée était différente pour les femmes (49 heures) et pour les hommes (44 heures). Ensuite, l'entreprise ne rémunérait pas les heures supplémentaires du personnel féminin, contrairement aux hommes qui recevaient une indemnité de salaire de 25%. Enfin, M. Parmentier ne versait de prime d'ancienneté qu'aux seuls collaborateurs masculins. Sur tous ces points, le Tribunal a donné raison au SIT. Mais celui-ci, dans sa requête, allait plus loin. Par exemple, tous les hommes de l'entreprise sont mensualisés, mais pas les femmes. En outre le montant des gratifications est plus élevé pour le personnel masculin. Enfin, le salaire moyen des hommes est supérieur à celui des femmes pour un travail en partie identique et en partie différent, mais que le SIT estime de valeur égale. Sur les deux premiers points (mensualisation et gratifications), le Tribunal des prud'hommes ne s'est pas prononcé. Sur le troisième, il a donné tort au SIT, considérant que le travail des hommes différait beaucoup de celui des femmes, en étant plus exigeant physiquement, plus pénible, plus polyvalent et demandant plus de responsabilités, ce qui, de l'avis du Tribunal, justifiait les différences de salaires.

Le SIT a décidé de faire appel sur ces trois points. Une première audience a eu lieu le 2 juin à la Chambre d'appel de Genève. Il sera extrêmement intéressant d'entendre la suite des débats. En effet, c'est toute la question d'une évaluation non sexiste des salaires qui est en jeu. Le SIT avait fait une

demande d'expertise par des personnes indépendantes et spécialement formées par le Bureau fédéral de l'égalité, demande refusée par le Tribunal des prud'hommes.

On se demande de quoi a peur le Tribunal. Que l'expertise révèle qu'il y ait effectivement discrimination salariale pour un travail «de valeur égale», auquel cas c'est le rôle de la justice de constater qu'il y a discrimination, ou, au contraire, que l'expertise révèle qu'il n'y a pas de discrimination, auquel cas elle conforterait tout simplement le Tribunal dans le bien-fondé de sa décision.

### Licenciement abusif

Un deuxième procès est en cours dans le secteur privé, et c'est le syndicat FTMH, cette fois, qui est aux premières loges. Une jeune tourneuse de l'entreprise de circuits intégrés LEMO SA à Ecublens, gagne en moyenne un tiers de moins que les autres tourneurs (tous des hommes) de l'usine. Se fondant sur la LEg, elle demande donc à son patron, en février de cette année, de revoir son salaire à la hausse. Une déléguée du bureau cantonal de l'égalité et un inspecteur du travail viennent même sur les lieux et informent l'employeur de ses obligations. Résultat des courses: l'ouvrière est licenciée le

A G O R A Ì

Cannage  
Antiquités  
Bijoux ethniques  
Restauration d'objets d'art

Manuela MOZZANICO LECKIE  
9, rue Saint-Joseph - 1227 Carouge  
Tél. 022/ 301 30 60

25 février pour la fin avril. Le 6 avril, une séance de conciliation tourne court: le licenciement est maintenu. Or la LEg prévoit que la résiliation du contrat de travail est annulable si le licenciement découle d'une demande en matière d'égalité. C'est d'ailleurs ce qu'a décidé le Tribunal des prud'hommes de Renens, qui a demandé à LEMO SA de réengager son employée, laquelle travaille donc toujours dans la même usine. Une telle décision est très importante, et c'est à notre connaissance une première en Suisse. Reste maintenant le fait à l'origine de toute l'affaire: la différence de salaires. Des tentatives de conciliation ont bien eu lieu, mais elles ont échoué. C'est la raison pour laquelle la FTMH a décidé en juin de rendre l'affaire publique en signalant qu'une requête avait été déposée devant le Tribunal des prud'hommes de Renens pour lui faire constater la discrimination et ordonner le salaire dû avec versement rétroactif. Pour l'instant, on en est là.

### Des guides pratiques

S'ils savent l'allemand, les deux patrons de Parmentier Champignons et LEMO auraient intérêt à lire la brochure que vient de publier l'Union patronale suisse en vue d'éviter aux entreprises des procès de ce genre. Il s'agit d'un guide pratique intitulé «Garantir l'égalité» qui s'adresse justement tout particulièrement aux chefs d'entreprise. Le guide offre d'abord une liste de contrôle qui permet à l'entreprise de se situer approximativement par rapport à la problématique générale de la discrimination. A partir de différents critères, l'entreprise est alors à même de juger s'il existe en son sein des éléments structurels ou culturels susceptibles de déboucher sur des discriminations ou des plaintes. Sur la base d'exemples concrets, le guide énumère plusieurs cas possibles de discrimination et les moyens de les éliminer. La dernière partie présente des sources de discrimination sous le titre «comportement discriminatoire».

Pour celles et ceux qui ne lisent pas l'allemand, rappelons que l'Union patronale suisse avait déjà publié un guide de la LEg pour les employeurs et que le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes a quant à lui publié plusieurs ouvrages et brochures sur l'évaluation non sexiste des salaires.

Martine Chaponnière

## Il faut former les juges



Valérie Buchs

**Secrétaire générale adjointe du Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT) à Genève.**

**FS: Avec M<sup>e</sup> Jean-Bernard Waeber, vous vous occupez du procès Parmentier (voir ci-contre). En écoutant les débats, j'avais le sentiment que les juges étaient un peu perdus face à la loi sur l'égalité.**

**Valérie Buchs:** La loi sur l'égalité est entrée en vigueur en juillet 1995 et il n'existe à ce jour que très peu de jurisprudence. Nous constatons en effet une certaine difficulté des juges prud'hommes à utiliser la loi sur l'égalité (LEg). C'est la raison pour laquelle les syndicats ont formulé une demande particulière dans le cadre de la révision de la juridiction des prud'hommes. Vous savez sans doute que les prud'hommes fonctionnent par groupes, c'est-à-dire par regroupement selon les professions. Lorsque par exemple, il y a un conflit de harcèlement sexuel entre une secrétaire et un patron, le groupe qui aura à traiter l'affaire sera celui du bâtiment si le patron est dans le bâtiment, ou le commerce s'il est dans le commerce. Or le conflit, dans ce cas, n'a rien à voir avec la branche, mais bien plutôt avec la loi sur l'égalité. Nous demandons donc que pour toutes les questions de discrimination entre femmes et hommes, on constitue un groupe ad hoc mixte – j'insiste sur cet aspect car selon les branches, ce ne sont souvent que des hommes – avec des personnes formées sur les questions d'égalité.

Nous demandons également que soit constitué un organe de conciliation dans le cadre de la LEg, chargé de concilier les parties, qu'on soit dans un rapport de droit privé ou de droit public. A noter, d'ailleurs, que le Grand Conseil vient tout juste (juin 1998) d'adopter la loi cantonale d'application de la LEg, qui reprend grosso modo les demandes syndicales, notamment celle de la création d'un office de conciliation.

**FS: Comment voyez-vous l'évolution de l'affaire des Champignons Parmentier?**

**VB:** Dans l'état actuel des choses, c'est difficile de faire des pronostics. Ce qui est intéressant, c'est qu'avec ce procès, une jurisprudence est en train de se constituer et l'affaire dépasse largement ce cas précis. Les employeurs ont intérêt à avoir une jurisprudence la plus étroite possible, raison pour laquelle, par exemple, ils contestent au SIT la qualité pour agir. Or celle-ci est capitale pour les syndicats, et maintenant plus que jamais étant donné la peur légitime des femmes de porter plainte face au risque de licenciement.

Les discriminations que nous voulons faire constater chez Champignons Parmentier et qui concernent les horaires, les gratifications, la mensualisation sont des exemples de discrimination qui ne concernent pas seulement une entreprise en particulier. Tous ces points intéressent l'ensemble du monde professionnel.

(mc)

### ABONNEZ-VOUS

Fr. 65.-\*

pour recevoir



- chez vous pendant une année
- ou si vous hésitez, optez pour le recevoir 3 mois à l'essai gratuitement

Nom

Prénom

Adresse

N° postal et lieu

\* (AVS, chômage Fr. 52.-, abonnement de soutien: Fr. 80.- ou plus, étranger Fr. 70.-)

A renvoyer à: Femmes suisses, case postale 1345, 1227 Carouge - GE