

Lemo S.A. résiste jusqu'au bout : parcours d'une combattante pour l'égalité salariale

Autor(en): **Rosende, Magdalena**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **89 (2001)**

Heft 1450

PDF erstellt am: **19.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-282222>

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.

Lemo S.A. résiste jusqu'au bout

Parcours d'une combattante pour l'égalité salariale

Plusieurs articles¹ ont rapporté le cas de Malika Kurtovic, jeune femme de l'ex-Yougoslavie vivant dans le canton de Vaud, et qui depuis près de trois ans, lutte contre son employeur, Lemo S.A. Son combat: faire valoir le principe «à travail égal, salaire égal». Cette affaire mérite toute notre attention: c'est l'une des rares actions individuelles pour discrimination salariale dans le secteur privé sur la base de la Loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg)². Retour sur les événements.

Magdalena Rosende

Engagée en 1995 comme ouvrière non qualifiée (quand bien même elle bénéficiait d'une formation complète de tourneuse), dans une entreprise de l'Ouest lausannois qui fabrique des circuits électroniques, avec un salaire brut de 2 400 fr. pour 41 heures de travail hebdomadaire, Malika Kurtovic passe au bout de quelques mois sur un tour et exécute un travail qualifié. Comme son salaire demeure inchangé, elle demande à être payée comme ses collègues masculins qui travaillent sur le même tour. Les écarts de salaire s'élèvent en effet à plus de 30% (lire encadré). La direction refuse arguant qu'elle a un niveau de formation inférieur. Sur conseil du Bureau vaudois de l'égalité, la jeune femme sollicite et obtient la reconnaissance de son diplôme auprès du SECO (Office de la formation professionnelle et de la technologie), puis réclame une augmentation salariale auprès de la direction. La réponse de cette dernière ne tarde pas: l'ouvrière est licenciée. A la suite d'une requête en réintégration fondée sur la LEg, requête déposée devant le Tri-

bunal des Prud'hommes de Renens, elle obtient son «ré-engagement». Une année plus tard après des péripéties juridiques diverses, une expertise est requise. Réalisée par une ergonome et une sociologue de l'Institut universitaire romand de santé au travail, cette expertise conclut à l'existence de discrimination directe à l'encontre de l'ouvrière.

En raison de pressions nombreuses subies sur le lieu de travail, Malika Kurtovic va toutefois résilier son contrat en automne 1999, mais ne reste pas moins déterminée à se battre jusqu'au bout. Depuis, elle a retrouvé un emploi à de meilleures conditions dans la région.

L'égalité salariale: un droit contesté

Les audiences du Tribunal des Prud'hommes ont révélé combien la concrétisation de l'égalité entre femmes et hommes peut être longue et contestée, alors même que la LEg prévoit la mise en place de procédures simples et rapides pour trancher ce type de litiges.

Pour l'avocat de la plaignante, la lenteur de la procédure s'explique par les procédés dilatoires de l'entreprise qui a notamment remis en cause la compétence du Tribunal des Prud'hommes pour juger du litige. Elle trouve également son origine dans le fait que la justice ne connaît qu'un nombre limité de litiges engagés sur la base de la LEg et

qu'en conséquence, son expérience en la matière est limitée. C'est d'autant plus vrai que l'on a affaire ici à un cas relativement simple: le litige ne portait pas sur une probable valeur équivalente du travail, mais bien sur un travail identique entre Malika Kurtovic et ses collègues.

La «loi machin» créerait un carcan «insupportable»

Pour le représentant de l'entreprise, l'expertise est «partiale» car elle a été réalisée par des «prétendues spécialistes», formées et engagées par les responsables des bureaux de l'égalité. La plainte déposée par l'ex-employée serait en outre le fruit d'une «conspiration» fomentée par le Bureau vaudois de l'égalité avec le soutien, non seulement du syndicat FTMH, du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, mais également du SECO (qui aurait répondu avec une excessive rapidité à la demande de reconnaissance du diplôme). Une seconde expertise a été requise sans succès. Régulièrement invoquée dans le cas de plaintes pour discrimination sexuelle, la thèse d'un complot féministe témoigne des fortes réticences des employeurs à appliquer réellement l'égalité entre les sexes dans la vie professionnelle. Le refus d'une législation réglant sur cette question les rapports de travail renvoie au fait que l'employeur veut pouvoir res-

ter maître dans son entreprise. D'où la qualification par son avocat de la LEg comme étant une «loi machin». Selon ce dernier, il faudrait laisser jouer les lois du marché du travail et la LEg, de ce point de vue, crée un carcan insupportable. Non seulement des efforts sont déployés pour faire disparaître les protections des salariés-e-s en vigueur, mais tout est fait pour empêcher que celles qui ont été récemment votées soient réellement appliquées.

Les «avantages» d'une conciliation vs l'égalité salariale

Une autre preuve des résistances que rencontre la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes réside dans le fait que le Tribunal a insisté sur les «avantages» d'une conciliation, exprimant également par là ses hésitations à appliquer la loi. C'est dire combien la reconnaissance des droits égaux entre les sexes est un long chemin semé d'embûches. Malika Kurtovic est résolue à faire appliquer le principe de l'égalité salariale et à faire reconnaître ses droits, et attend maintenant le jugement du Tribunal. Dans des conditions de vie et de travail difficiles, elle a osé se battre jusqu'au bout. Son combat est un bel exemple à suivre et mérite qu'on salue ici son courage et sa détermination. Combien de femmes qui se taisent par crainte de représailles? ☞

¹ Voir les numéros de *Femmes en Suisse* de janvier, mars et novembre 1999 ainsi que celui de novembre 2000.

² Alors que l'épilogue de cette procédure avait été annoncé pour le début de l'année 2001, il faudra attendre fin février pour connaître le jugement du Tribunal des Prud'hommes de Renens.