

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

Herausgeber: Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Band: 84 (1996)

Heft: 6

Artikel: D'égales à égaux

Autor: Krill, Marie-Jeanne

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-280985>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 04.05.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

D'ÉGALES À ÉGAUX



Après quinze ans d'attente, le principe de l'égalité trouve enfin sa concrétisation.

Entretien avec Patricia Schulz, Madame Egalité fédérale

Quinze ans. C'est le temps qu'il aura fallu pour que l'article constitutionnel sur l'égalité entre hommes et femmes adopté en 1981 se concrétise enfin par une loi. Celle-ci entrera en effet en vigueur le 1^{er} juillet et concerne pour l'essentiel le domaine de l'emploi. Si les femmes suisses ont dû attendre plus longtemps que leurs sœurs européennes, cette nouvelle législation tient en revanche très bien la comparaison par rapport à celles de nos voisins. Elle suscite du coup beaucoup d'espairs. Des espoirs tout à fait justifiés, estime Patricia Schulz, responsable du Bureau fédéral de l'égalité entre hommes et femmes. **Elle nous dit ce qu'elle en attend :**

Une aide efficace à la mise en œuvre de l'article constitutionnel sur l'égalité entre hommes et femmes, notamment dans le domaine des salaires. Les femmes pourront se prévaloir de ce nouveau droit pour agir devant les tribunaux et pour obtenir ainsi l'égalité.

Quels sont ses points les plus positifs ?

Tout d'abord sa simple existence. De manière générale, elle apporte aussi au moins trois améliorations substantielles. En cas de discrimination, le fardeau de la preuve sera allégé pour les femmes. Elles n'auront plus à prouver cette discrimination. Il suffira qu'elles la rendent vraisemblable. Et c'est à l'employeur qu'il appartiendra de prouver qu'il n'y en a pas.

Autre progrès important: les organisations auront le droit d'agir à la place des femmes concernées. C'est essentiel, car c'est une manière de les protéger, de ne pas les exposer à des mesures de rétorsion de la part des employeurs.

Enfin, la protection contre les licenciements sera renforcée. Les femmes qui entreprennent des démarches pour dénoncer des inégalités ne pourront pas être mises à la porte pendant toute la durée de la procédure, procédure qui pourra durer des années, s'il y a procès.

Cette nouvelle législation a-t-elle aussi des lacunes ?

Elles ne sont pas flagrantes. J'en citerais néanmoins deux: la modicité des sanctions, les employeurs coupables de discriminations seront simplement condamnés à verser des indemnités pouvant aller de 3 à 6 mois de salaire, ainsi que l'absence d'un organisme officiel et étatique pouvant agir à la place des femmes. En Grande-Bretagne, il existe une commission de l'égalité qui assume ce rôle.

Pratiquement, comment les femmes qui s'estiment victimes de discriminations salariales pourront-elles se défendre ?

Il faut d'abord qu'elles parlent à d'autres gens, qu'elles comparent les différents salaires au sein de leur entreprise. Nous avons publié à cet effet une brochure* qui donne quelques conseils sur la manière d'effec-

tuer ces comparaisons. Dans ce contexte, il ne faut pas que les femmes hésitent à interroger leurs collègues ou, le cas échéant, le service du personnel qui est tenu de leur répondre.

Si elles n'arrivent pas à obtenir gain de cause, il faut qu'elles s'adressent à un tribunal. Il est aussi important qu'elles soient bien renseignées et bénéficient du soutien d'organisations féminines, professionnelles ou syndicales.

La confidentialité des salaires en Suisse n'est-elle pas un gros handicap ?

Dans ce domaine, comme dans d'autres, la Suisse a effectivement tendance à cultiver le secret. Cette confidentialité est bien sûr un obstacle important à la bonne application de la loi. Il est en effet difficile de procéder aux vérifications et aux comparaisons nécessaires, sans disposer d'un minimum de transparence. Mais cette difficulté n'est pas insurmontable. La loi oblige en effet l'employeur à s'expliquer, à prouver qu'il n'y a pas discrimination.

Cette loi impose donc d'importantes obligations aux employeurs.

Oui. Ils seront d'ailleurs aussi tenus d'agir à titre préventif, pour empêcher tout cas de harcèlement. A défaut, ils pourront être condamnés au paiement d'indemnités pouvant atteindre six mois de salaire. Sans attendre l'entrée en vigueur de la loi,

certaines entreprises ont d'ailleurs déjà mis en place des services chargés de traquer les inégalités.

Les femmes pâtissent également du système d'évaluation du travail qui obéit à des critères essentiellement masculins. Comment changer les choses ?

Des qualités typiquement féminines comme l'empathie, la capacité à éviter les conflits sont complètement sous-estimées, par rapport à des atouts masculins comme la force physique ou la capacité de commander. Notre Bureau vient de publier une étude* qui devrait permettre de procéder à un rééquilibrage, dans la mesure où elle propose justement une méthode d'évaluation basée sur des critères qui tiennent mieux compte des aptitudes féminines.

Et l'expérience de vie?

N'est-ce pas aussi un critère important pour évaluer un salaire?

C'est particulièrement vrai pour les femmes qui souhaitent réintégrer le monde du travail, après des années passées au foyer. La tenue d'un ménage, l'éducation des enfants demandent des compétences dont on devrait aussi tenir compte. C'est ce que commence, par exemple, à faire l'administration fédérale.

Cette loi est une étape essentielle sur le chemin de l'égalité entre les sexes.

Mais suffira-t-elle à faire évoluer les mentalités?

C'est effectivement une étape très importante. Tout dépendra toutefois aussi de la pugnacité des femmes, de leur détermination. Il appartient

en effet aux personnes concernées d'agir.

Tout un ensemble d'autres actions et d'idées sont par ailleurs nécessaires, notamment dans le domaine de la scolarité et de la formation où les efforts sont encore insuffisants. Il y a aussi la situation économique actuelle qui n'est guère encourageante et qui peut constituer un frein dans cette évolution. Je reste néanmoins optimiste. L'entrée en vigueur de cette nouvelle loi suscite en effet un intérêt évident, dans de nombreux milieux.

Propos recueillis par
Marie-Jeanne Krill

* Pour les références, lire l'article d'Anne-Marie Ley ci-dessous.

BRÈVES

Défense de l'égalité des salaires: mode d'emploi

La loi fédérale sur l'égalité entre enfin en vigueur le 1^{er} juillet. Elle prévoit notamment que c'est à l'employeur de prouver qu'il n'exerce pas de discrimination salariale à l'encontre d'une employée, laquelle peut désormais se borner à rendre cette discrimination vraisemblable, ce qu'on appelle couramment l'allègement de la preuve. Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes vient de mettre à disposition de toutes les personnes qui entendent faire valoir leurs droits trois publications pour les assister efficacement. Une brochure tout public intitulée «Mon salaire à la loupe»; une méthode d'évaluation du travail (ABAKABA) et un instrument de dépistage des inégalités salariales (VIWIV) qui, sous l'étiquette commune de «Egalité des salaires en pratique»*, fournissent un mode d'emploi, indispensable à tous ceux qui devront se pencher sur la concrétisation de l'égalité des salaires entre femmes et hommes, personnes directement concernées, mais aussi services du personnel, commissions d'entreprises, syndicats et associations féminines, offi-

ces de conciliation et tribunaux. La brochure informe de leurs possibilités d'action les femmes qui pensent être l'objet d'une discrimination et les encourage à parler de leur salaire dans les entreprises. Un premier test décisif est la journée nationale du 14 juin sur la transparence des salaires. Il devrait marquer un premier pas vers la levée du tabou de la confidentialité, parfois imposée par l'entreprise elle-même. «Mon salaire à la loupe» peut être obtenu gratuitement sur demande au Bureau fédéral de l'égalité à Berne. Plus techniques, les deux outils d'évaluation du travail non discriminatoire à l'égard des sexes marqueront d'une pierre blanche la lutte des femmes pour des salaires équitables en fonction du travail accompli. Christof Baitsch et Christian Katz, deux spécialistes en science du travail, ont mis au



point, à la demande du Bureau fédéral de l'égalité, une méthode d'évaluation analytique qui prend en compte quatre critères - intellectuel, psychosocial, physique et responsabilité - destinés à cerner de plus près l'activité professionnelle, métier par métier, fonction par fonction. Ils ont innové en tenant compte dans une même mesure des caractéristiques spécifiquement féminines (couramment sous-évaluées) et masculines (généralement sur-évaluées) des tâches. A titre d'exemple, la prise en compte du critère psychosocial (empathie, aptitude à communiquer) et de celui de la responsabilité (capacité d'organisation) donnent un nombre de points

supplémentaires aux professions d'infirmières, travailleuses sociales et secrétaires de direction. Les deux experts ont testé leur méthode à la satisfaction de leurs interlocuteurs auprès de quatre organisations du secteur public et d'une entreprise privée. Un nom à retenir, celui d'ABAKABA, qui signifie «Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch».

La méthode d'évaluation se complète d'un instrument de dépistage, baptisé sous le vocable de VIWIV (Verdiene ich was ich verdiene?) ou «Est-ce que je gagne ce que je mérite?», dont le but devrait permettre aux associations féminines, aux syndicats et aux associations de personnel d'établir si la discrimination présumée est réelle, puis de la rendre vraisemblable lorsqu'une action en justice est introduite.

(aml)

* Cette double publication s'achète en librairie sous le titre de «L'égalité des salaires en pratique». Elle est éditée par Georg Editeur SA, Genève.