

Zeitschrift: D'égal à égale!
Band: 11 (2011)

Artikel: La discrimination salariale face à la loi
Autor: Bossart Steulet, Carmen
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-352726>

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: 04.10.2024

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

La discrimination salariale face à la loi

Carmen Bossart Steulet

Juge de première instance et Présidente de l'Office de conciliation LEg
Interviewée par Laure Chiquet



Quelles sont les bases légales relatives aux inégalités de salaires?

Le 1^{er} juillet 2011, cela fera 15 ans qu'entraîne en vigueur la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, adoptée le 24 mars 1995 (Loi sur l'égalité, LEg). L'origine de cette loi réside dans le constat que le principe de l'égalité, tel qu'inscrit dans l'article 8 de la Constitution suisse depuis le 14 juin 1981, n'était pas suffisamment concrétisé dans les faits. La LEg a ainsi pour objectif principal de fournir un cadre légal pour lutter contre les discriminations à raison du sexe dans le monde du travail et notamment contre les inégalités salariales entre femmes et hommes.

Comment dénoncer des discriminations salariales liées au sexe?

La personne discriminée au niveau du salaire peut dénoncer sa situation auprès d'une instance judiciaire au regard de la LEg. Selon l'article 7 de cette même loi, une organisation de promotion de l'égalité entre femmes et hommes ou de défense des intérêts des travailleuses et travailleurs peut également agir en justice afin de faire constater une discrimination.

Depuis le 1^{er} janvier 2011 et l'entrée en vigueur du nouveau Code de procédure civile, harmonisé au niveau fédéral, il existe deux possibilités pour faire reconnaître une discrimination salariale: entamer une conciliation ou tenter un procès à l'employeur ou l'employeuse mis en cause. Auparavant, la procédure de conciliation était un prérequis à l'action en justice; elle est désormais facultative dans les litiges relevant de la LEg. On peut y renoncer pour éviter une confrontation avec son employeur ou employeuse ou pour des questions de rapidité.

Quelle est la procédure en matière de conciliation?

Pour les affaires relevant de la loi sur l'égalité (LEg), la conciliation s'effectue auprès de l'Office de conciliation. Celui-ci est composé, dans le canton du Jura, de la ou du Président·e du Conseil de Prud'hommes rattaché au Tribunal de première instance – j'occupe actuellement cette fonction – ainsi que de deux juges assesseuses et assesseurs représentant de manière doublement paritaire les employeurs et employeuses et les employé·e·s, ainsi que les femmes et les hommes. La mission de l'Office de conciliation est de trouver un accord entre

les parties et d'éviter ainsi une procédure judiciaire qui peut être longue et coûteuse. Dans la plupart des conflits de travail, une conciliation permet de trouver un accord. Elle est plus difficile dans les situations de discrimination salariale ou dans les litiges relevant de discrimination salariale. La preuve de la discrimination est rarement évidente, mais elle découle d'un ensemble de faits dont il faut rechercher les preuves.

Faut-il être représenté-e par un-e avocat-e durant la conciliation?

La représentation en procédure de conciliation n'est pas obligatoire. Un-e avocat-e peut agir pour une personne. Depuis le 1^{er} janvier 2011, une personne de confiance (conjoint-e, ami-e, parent, etc.) peut également assister une partie. Cela permet d'aborder le problème avec plus de distance et peut rassurer les personnes qui entament l'action. La pratique permettra d'évaluer les effets de cette nouveauté.

Par ailleurs, la confidentialité des procédures de conciliation est totale. Aucun procès-verbal, aucune note ne sont rédigés lors de la séance de conciliation afin de conserver, s'il y a procès, la liberté aux parties et l'indépendance de la-du juge.

Combien coûte une procédure de conciliation?

La procédure de conciliation LEg est en principe gratuite. Il arrive souvent qu'une telle affaire devant le-la président-e du Conseil de Prud'hommes touche également à d'autres dispositions (par exemple au Code des obligations) que celles relevant de la loi sur l'égalité. Pour ces autres points, la procédure est également gratuite au stade de la conciliation jusqu'à une valeur litigieuse de CHF 30 000.-. Au-delà, l'autorité peut percevoir des émoluments selon certaines hypothèses soulevées par la loi.

Comment effectuer une demande de conciliation?

La demande de conciliation peut se faire par oral ou par écrit, c'est-à-dire en remplissant la formule qui se trouve sur Internet, en téléphonant au Conseil de

Prud'hommes, en passant au greffe de ce dernier ou en lui adressant un courrier. Dans tous les cas, la requête doit comprendre certains éléments: la désignation des parties, l'objet du litige (salaire), ce qui est réclamé (montant), ainsi que des moyens de preuve (contrat de travail, etc.).

Combien de cas ont-ils été traités depuis l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité?

Depuis 15 ans, il n'y a pas eu plus de dix litiges relevant de la LEg traités en conciliation dans le canton du Jura. Ces affaires portaient presque exclusivement sur la discrimination salariale. Deux cas ont ensuite été menés en justice. D'une manière générale, dans les litiges de droit privé, comme en droit du travail par exemple, plus de 80% des affaires trouvent un accord en conciliation. Il faut rappeler que le canton du Jura a une longue pratique de la conciliation judiciaire, héritage du droit bernois, ce qui n'est pas le cas d'autres cantons suisses.

Les nouveautés introduites depuis janvier 2011 vont-elles faciliter l'action en justice contre des discriminations salariales?

Les nouvelles procédures ne vont probablement pas augmenter les litiges relevant de la LEg et traités par la justice, mais elles permettront d'avoir des statistiques plus précises, car distinctes de celles des Prud'hommes.

Comparativement à la situation statistique, très peu de femmes font le pas de dénoncer les inégalités de salaires dont elles sont victimes. Quelles en sont les raisons?

Le salaire est encore un tabou. Les femmes ne savent pas nécessairement qu'elles gagnent moins que leurs collègues masculins pour un même poste. De plus, elles sont souvent gênées de demander à leur patron de régler la situation, mais surtout elles sont dans la crainte de représailles de licenciement si cette démarche devait être entamée. Il convient de préciser que dans toutes les affaires traitées par les Prud'hommes, les contrats de travail étaient déjà résiliés, ce qui met en exergue la difficulté de régler la question de l'égalité salariale hors d'un conflit.

On reproche souvent à la loi sur l'égalité d'être peu applicable. Est-elle mal faite?

Non, mais la discrimination est difficile à prouver, car plusieurs critères complexes entrent en jeu pour la déterminer. Toutefois, on va peut être devoir arriver à la question des contrôles étatiques plus stricts en matière d'égalité salariale. Je ne pensais pas cela autrefois, mais depuis 15 ans d'existence de cette loi, les résultats se font attendre, voire les écarts de salaires se creusent entre les femmes et les hommes comme le montrent les dernières tendances. Il conviendrait donc de réfléchir à une mise en place de contrôles, mais également de sanctions.

On peut regretter que la possibilité offerte aux organisations de promotion de l'égalité, par exemple, d'intenter anonymement une action en justice envers une entreprise, sans qu'aucune personne ne soit impliquée, soit si peu utilisée. Mais je suis consciente que l'anonymat de la personne qui «dénonce une inégalité salariale liée au sexe», par exemple, n'est pas garanti par le fonctionnement des entreprises; cela va vite se savoir.

Sur le plan judiciaire, j'estime que dans la conciliation tout est mis en place au mieux pour mettre les gens en confiance dans leur démarche: l'administration de la preuve est inversée; il est possible d'être représenté-e par un-e avocat-e ou d'être assisté-e par une personne de confiance; l'assistance judiciaire peut être demandée pour régler les honoraires d'avocat-e si la personne souhaite se faire représenter; la confidentialité est garantie et la procédure est en principe gratuite.

Références utiles:

www.leg.ch (site conçu par la Conférence romande de l'égalité – egalite.ch – afin de faire connaître le droit de l'égalité, la jurisprudence et la doctrine en la matière ainsi que la procédure à suivre en cas de litige)

Quand le juge fixe le salaire, Sophie Paschoud, Etudes & enquêtes, Centre Patronal, Lausanne, 2004.