



# Salaires: l'incitation n'a pas fonctionné

**ÉGALITÉ • La loi sur l'égalité fête ses 20 ans. Karin Lempen, professeure de droit à l'université de Genève, dresse un bilan sans concession de cette norme qui peine à être appliquée.**

**MOHAMED MUSADAK**

Cette année, la loi sur l'égalité entre femmes et hommes fête ses 20 ans. L'occasion pour en tirer un bilan complet à l'Université de Neuchâtel, qui organisait un vaste colloque la semaine dernière.

Juristes et scientifiques sont parvenus à des conclusions mitigées. Car si l'écart salarial moyen a diminué d'environ dix points en vingt ans, les différences en la matière entre femmes et hommes demeurent importantes. On estime cet écart salarial à environ 20 % et, sur ce nombre, 40 % des différences s'expliqueraient par des discriminations. Reste que des progrès ont pu être accomplis et que les vertus préventives de la loi sont saluées.

Karin Lempen, professeure de droit à l'Université de Genève et spécialiste des relations de travail entre femmes et hommes, explique les mécanismes de cette loi au *Courrier*.

**Comment se fait-il que, malgré cette loi, si peu de cas de discrimination salariale finissent devant les tribunaux?**

**Karin Lempen:** Plusieurs facteurs expliquent la difficulté à saisir la justice. Tout d'abord, l'employée ne sait souvent pas combien gagnent ses collègues. Il faut pouvoir démontrer qu'une discrimination est vraisemblable, et pour cela il vaut mieux avoir des chiffres. Ensuite, il n'est jamais aisé d'attaquer son propre employeur. En général, on ne pourra plus travailler dans l'entreprise, cela demande beaucoup de détermination.

**Pourtant en matière d'apport de preuves, la loi ne prévoit-elle pas un allègement?**

Oui, c'est une des particularités de cette loi. Si l'employée apporte des indices tangibles de discrimination tels qu'une différence de salaire avec un collègue qui occupe le même poste, alors le fardeau de la preuve s'inverse. C'est donc à l'entreprise de fournir les preuves qu'elle ne fait pas de discrimination.

**A partir de quel écart estime-t-on qu'il y a discrimination?**

La jurisprudence estime qu'un écart de 15% suffit à rendre la discrimination vraisemblable. Mais la loi ne fixe pas d'écart plancher. Théoriquement, à partir de 1 % ou 2 % d'écart salarial il



Chaque année, l'«Equal Pay Day» permet de sensibiliser la population aux problèmes liés aux écarts salariaux. KEYSTONE



**«La loi est utile, mais elle ne suffit pas»**

KARINE LEMPEN

peut y avoir une discrimination. Il sera simplement plus difficile de le prouver. Les cas qui finissent au tribunal sont souvent plus évidents, comme en août 2011 où le Tribunal fédéral a dû statuer sur le sort d'une conseillère en placement. Elle avait découvert dans un e-mail qui ne lui était pas destiné qu'elle gagnait 50 % de moins que son homologue masculin qui effectuait les mêmes tâches...

**Malgré vingt ans d'application, les différences salariales demeurent importantes. Cette loi est-elle inefficace?**

Je crois qu'il ne faut pas être trop sévère. Ce texte a une valeur préven-

tive. Les entreprises font plus attention, notamment dans le domaine de la prévention du harcèlement sexuel. Tant que ce sera à l'individu d'agir, à ses risques et périls, on ne pourra pas s'attendre à un changement social. Il faut œuvrer au niveau du système et obtenir une plus grande transparence salariale.

**Mais tout un pan de cette loi est dédié aux discriminations indirectes. De quoi s'agit-il?**

De nos jours, un grand nombre de discriminations sont indirectes. Elles ont par exemple lieu lorsqu'une règle, d'apparence neutre, a pour effet de désavantager une part prépondérante de personnes d'un sexe par rapport à l'autre et que cette différence de traitement n'est pas justifiée. Le cas qui vient immédiatement à l'esprit est

celui du travail à temps partiel: en Suisse, les femmes sont majoritairement concernées. Si une entreprise décide, par exemple, de n'offrir des formations continues qu'aux personnes travaillant à 100%, elle pourra être accusée de discriminer indirectement son personnel féminin.

**Il y a également discrimination indirecte dans le secteur public lorsqu'une profession «typiquement féminine» est moins bien rémunérée qu'une profession neutre ou masculine. Comment décide-t-on ce qu'est un métier «typiquement féminin»?**

Lorsque 70 % ou plus des personnes qui exercent un métier sont des femmes, le Tribunal fédéral qualifie en général la profession de «typiquement féminine». Si une différence de rémunération est constatée avec une profession, neutre ou masculine, de valeur équivalente, et que la collectivité publique n'est pas en mesure de

justifier la différence de traitement, alors les salaires de la profession lésée doivent être augmentés.

Les cantons ont dû revoir leur échelle de traitement dans plusieurs cas, suite à une action pour discrimination salariale fondée sur la loi sur l'égalité. Par exemple, le canton d'Argovie a récemment dû augmenter la rémunération des jardiniers et jardinières d'enfants pour adapter leur salaire à celui du personnel enseignant à l'école primaire. Cette affaire montre que les actions basées sur la loi sur l'égalité peuvent avoir des conséquences financières très importantes.

**Une révision de la loi est actuellement en consultation à Berne. Elle obligerait les entreprises de plus de 50 employés à analyser leurs salaires tous les quatre ans. Une bonne nouvelle?**

C'est un projet qui va dans le bon sens. Il faut améliorer la transparence, mais le projet va-t-il assez loin? Les entreprises qui ne se conforment pas à leur obligation ne seront pas sanctionnées. Une des variantes prévoit de publier sur une liste noire le nom des entreprises qui ne respectent pas la loi, mais elle a peu de chances de se réaliser.

**Que faudrait-il pour qu'il y ait un vrai changement? Des allègements fiscaux pour les bons élèves?**

Je ne suis pas sûre qu'un système de récompense fonctionne mieux. Et pourquoi faudrait-il récompenser les entreprises qui ne font que de respecter la constitution et la loi? C'est comme si on récompensait les conducteurs automobiles qui ne boivent pas au volant.

**En tant que femme et professeure de droit, quel bilan tirez-vous après 20 ans d'application de cette loi?**

La loi est utile mais elle ne suffit pas à supprimer les inégalités entre femmes et hommes. Si on regarde les faits, on se rend compte que les mesures incitatives n'ont pas fait leurs preuves. Je crois aux vertus de la patience mais, après 20 ans, il faut arrêter d'espérer un changement sur une base uniquement volontaire. Il est désormais temps de privilégier des mesures plus incisives. I

## CONTRACEPTION

### Seize décès liés à la pilule depuis 1990

Entre 1990 et fin 2015, l'Institut suisse des produits thérapeutiques Swissmedic a reçu 16 annonces d'embolies pulmonaires mortelles qui pouvaient être liées à des contraceptifs hormonaux. Le dernier cas remonte à septembre 2015.

Ces femmes étaient âgées de 17 à 49 ans. Neuf d'entre elles présentaient au moins un facteur de risque de thrombose veineuse (TEV), tels que le surpoids, les antécédents familiaux, les vols longs courriers ou les trajets prolongés en voiture.

Depuis 1990, Swissmedic a reçu au total 3299 annonces spontanées en provenance de Suisse se rapportant à des contraceptifs hormonaux. Ce sont surtout les cas liés à la pilule Yasmin qui ont défrayé la chronique dans les médias.

En 2008, une adolescente zurichoise de 16 ans s'était vu prescrire cette pilule. Deux mois plus tard, elle avait été victime

d'une embolie pulmonaire et avait subi des lésions cérébrales. La jeune femme est aujourd'hui lourdement handicapée.

Les pilules contraceptives telles que Yasmin, Belara ou Daylette sont aussi appréciées – malgré les risques – pour leurs possibles effets positifs contre l'acné. C'est pourquoi Swissmedic a décidé, en novembre, de supprimer les indications sur les avantages de ces produits contraceptifs en matière d'acné. Swissmedic souligne: «Pour le traitement de l'acné, il existe des moyens thérapeutiques qui ne présentent pas ce risque élevé». Les avantages mis en avant ne justifient pas le danger potentiel.

**L'Institut suisse** des produits thérapeutiques est convaincu de l'efficacité des mesures prises. Il appartient maintenant à Swissmedic, aux spécialistes et aux utilisatrices de les appliquer. «Cela relève de la responsabilité de chacun». ATS

## CHICAGO

### Elle porte le hijab et doit quitter sa faculté évangélique

**Une professeure** d'une université américaine évangélique a dû quitter son poste après avoir porté le hijab en solidarité avec les musulmans, a annoncé l'établissement lundi. Son geste avait provoqué une vaste polémique.

La professeure de l'université protestante privée de Wheaton, dans l'Illinois, a été mise en congé administratif en décembre après qu'elle a publié sur Facebook une photographie d'elle portant le hijab, un foulard couvrant la tête des femmes musulmanes. Elle avait expliqué sur le réseau social qu'elle exprimait ainsi «sa solidarité religieuse avec les musulmans, car ce sont aussi, comme moi chrétienne, des gens du livre», en référence à la bible.

Les musulmans aux Etats-Unis sont devenus la cible d'attaques plus fréquentes depuis les attentats djihadistes de Paris le 13 novembre et de San

Bernardino, en Californie, le 2 décembre.

Après sa mise en congé, l'université a été accusée d'intolérance et de restreindre la liberté d'enseigner. Les responsables de l'institution, située dans la banlieue de Chicago, ont expliqué que le problème n'était pas qu'elle porte le hijab, mais qu'elle ait écrit «et comme le pape l'a dit (...) nous prions le même dieu».

**L'idée que chrétiens** et musulmans croient au même dieu contredit la profession de foi du collège qui stipule que le salut ne vient que du christ, ont expliqué ces responsables.

Or le personnel de l'université est tenu «d'accepter et de montrer l'exemple» de cette profession de foi avec «intégrité, compassion et clarté théologiques», a soutenu l'université dans un communiqué. LDT

## EN BREF

### DUBAÏ

#### Nouvelle «ministre du bonheur»

Une ministre du bonheur, une de la tolérance et une troisième de la jeunesse ont été nommées mercredi aux Emirats arabes unis. Le pays a profité d'un remaniement gouvernemental pour créer ces postes. Huit nouveaux ministres entrent au gouvernement, dont cinq femmes. La moyenne d'âge des 29 ministres est de 38 ans et le cabinet compte désormais huit femmes. «Le bonheur n'est pas seulement un vœu pieux dans notre pays. Cela fera partie du travail de tous les ministères», a affirmé le premier ministre sur Twitter. ATS

### AGRESSIONS SEXUELLES

#### Hausse des plaintes au Carnaval de Cologne

Les plaintes pour motifs sexuels ont presque quadruplé cette année lors du carnaval de Cologne, en Allemagne, a annoncé mercredi la police. Au final, 66 plaintes pour insultes et agressions sexuelles ont été déposées, contre 18 l'an dernier, selon un communiqué de la police. L'ampleur de l'augmentation a toutefois été relativisée. Les autorités locales avaient appelé toute victime à porter plainte ou à se rendre dans un poste de police. La police avait déployé d'importants moyens pour assurer la sécurité du carnaval. La ville avait été marquée par des violences commises lors du réveillon du Nouvel An. Ce soir-là, des femmes avaient été agressées par des jeunes migrants, éméchés et présentés par la police comme principalement d'origine nord-africaine. ATS