



## LA DISCRIMINATION SALARIALE

### > DE QUOI PARLE-T-ON ?

Il y a discrimination salariale à raison du sexe lorsque femmes et hommes touchent une rémunération différente pour un **travail égal ou de valeur égale**. Deux fonctions sont de valeur égale lorsque les activités, les conditions de travail, les exigences et le niveau de responsabilité sont comparables. Cette comparaison peut se faire entre des fonctions similaires mais également entre des activités de nature différente. Ainsi, dans un arrêt de 2009, le Tribunal fédéral a considéré comme étant de valeur égale les activités d'infirmière ou de physiothérapeute à celles de sauveteur ou de policier.

### > QUELQUES CHIFFRES?

Ecart salarial ne signifie pas systématiquement discrimination salariale. En effet, l'écart salarial peut s'expliquer par des critères objectifs tels que la formation, la qualification, l'expérience professionnelle, les risques encourus dans sa fonction et l'ancienneté.

En 2012, l'écart salarial entre femmes et hommes s'élevait à 18.4%, soit 1'176 francs chaque mois. **Environ 40% de cet écart est lié au sexe et est discriminatoire**. La discrimination salariale est contrastée selon les branches. Elle est particulièrement élevée dans la branche transports et entreposage, dans l'industrie chimique et surtout dans le secteur des services, au niveau des cadres supérieur.e.s.

### > QUE FAIRE EN CAS DE DISCRIMINATION SALARIALE ?

Lorsque l'on pense être victime d'une telle discrimination, il faut dans un premier temps s'entretenir avec son employeur, c'est-à-dire d'abord avec son ou sa supérieur hiérarchique direct.e puis avec le service des ressources humaines et enfin avec la direction.

Si l'employeur n'entre pas en matière ou si aucun accord ne peut être trouvé, il est nécessaire de saisir la justice.

### > COMMENT DOIT-ON S'Y PRENDRE ?

Avant toute démarche en justice, il est nécessaire de **constituer un dossier**. Pour cela, il faut essayer d'obtenir le contrat de travail de la personne de l'autre sexe avec qui l'on compare sa situation salariale, ses fiches de salaire et tout autre document utile à la comparaison. Il faut également se procurer :

- l'organigramme de l'entreprise
- l'échelle des salaires
- tout autre document montrant la politique salariale de l'entreprise
- le contrat de travail et le cahier des charges
- les fiches de salaire
- les évaluations annuelles
- les attestations de formation, certificats de travail, etc.

La procédure judiciaire est gratuite. Elle commence en principe par une tentative de conciliation (non obligatoire) devant la [Commission cantonale](#) de conciliation

pour les litiges relevant de la loi fédérale sur l'égalité. Pour ouvrir une procédure en conciliation, il faut déposer une requête auprès de la Commission. Si l'employé.e renonce à la conciliation ou si aucun accord n'est trouvé, il ou elle doit adresser sa demande directement au tribunal du travail. La demanderesse doit apporter le plus d'éléments possibles pour rendre vraisemblable la discrimination. C'est ensuite à l'employeur de prouver que la différence de traitement repose sur des facteurs objectifs et non sur le sexe.

Pour le personnel de l'Etat du Valais, si aucun accord n'est trouvé l'employé.e d'état doit former un recours interne à l'administration. C'est uniquement après une décision du Conseil d'Etat qu'un recours du Tribunal cantonal est possible.

Pour le personnel des communes et établissements publics, la procédure dépend du contrat de travail et du statut applicable. Dans la plupart des cas, les juridictions ordinaires de droit du travail sont compétentes.

Durant toute la durée de la procédure de conciliation et la procédure judiciaire, de même que pendant le semestre qui suit la clôture de la procédure, l'employé.e est protégé.e contre le congé.

#### > QUELQUES CONSEILS PRATIQUES

Avant d'entreprendre toutes démarches, il faut s'interroger sur la nature potentielle de l'écart salarial constaté. Il faut donc se poser la question si cet écart peut reposer sur des **motifs objectifs justifiés** (formation, qualification, expérience professionnelle, risques encourus, ancienneté, etc.). Dans un tel cas, il n'y a pas de discrimination.

Lorsque l'on pense être victime d'une discrimination à raison du sexe, il vaut la peine de se faire conseiller avant d'entreprendre des démarches judiciaires. Le Service de protection des travailleurs et des relations du travail ainsi que le Secrétariat à l'égalité et à la famille se tiennent à disposition et offrent gratuitement des renseignements généraux sur le droit de l'égalité et une première orientation pour les personnes qui se sentent discriminées. Les syndicats, les associations professionnelles ou féminines et les permanences juridiques sont également à disposition.

*Pour plus d'informations, une brochure valaisanne concernant la loi sur l'égalité entre femmes et homme peut être obtenue gratuitement auprès du Secrétariat à l'égalité et à la famille ou sur son site internet : [www.vs.ch/egalite](http://www.vs.ch/egalite) > documentation > égalité*

*Le formulaire de requête de conciliation devant la Commission cantonale de conciliation pour les litiges relevant de la loi fédérale sur l'égalité est disponible sur le site de l'Etat du Valais. Lien direct : [ici](#).*

*Le formulaire de demande auprès du Tribunal de travail (= formulaire de plainte) est également disponible sur le site de l'Etat du Valais. Lien direct : [ici](#).*

Coordonnées :

Secrétariat à l'égalité et à la famille, Av. de la Gare 33, CP 478, 1950 Sion ; Tél : 027 606 21 20 ; E-mail : [SEF-SGF@admin.vs.ch](mailto:SEF-SGF@admin.vs.ch)

Service de protection des travailleurs et des relations du travail, Rue des Cèdres 5, 1950 Sion ; Tél : 027 606 74 00 ; E-mail : [spt@admin.vs.ch](mailto:spt@admin.vs.ch)

