

Le Tribunal fédéral critique une pratique discriminatoire de promotion professionnelle

(USSp) Une collaboratrice de la Télévision suisse italienne (RTSI) a porté plainte car elle gagnait nettement moins que ses collègues masculins ; contrairement à eux, elle n'avait pas connu de promotion durant des années. Le Tribunal fédéral a constaté qu'il y avait là une discrimination et exigé du Tribunal cantonal tessinois qu'il rejuge le cas. C'est une importante victoire d'étape contre la discrimination dans la promotion professionnelle et ses incidences salariales. Cette décision, touchant directement la SSR, grande entreprise du service public, aura des conséquences allant au-delà de cet établissement.

Madame A. travaille pour la RTSI depuis 1976. Comme elle est rédactrice depuis 1995 et depuis peu, réalisatrice, elle a demandé une nouvelle classification, car elle est restée dans la catégorie « rédactrice », alors que ses collègues masculins exerçant une activité comparable sont considérés comme des réalisateurs, avec une classe salariale supplémentaire. En 1997, une nouvelle grille salariale est entrée en vigueur, qui maintenait le classement de Madame A. dans une catégorie salariale inférieure à celle de ses collègues masculins. C'est en avril 1997 que Madame A. dépose plainte auprès de l'Office cantonal de conciliation. Cet office fait alors une proposition d'arrangement que l'employeur refuse, portant le cas devant un tribunal. En première instance, le verdict établit, en août 2003, une discrimination au sens de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes et attribue à la plaignante des indemnités de 147'785 francs, plus les intérêts. La Télévision tessinoise recourt alors contre cette décision.

En mars 2005, la deuxième instance juge qu'il n'y a pas de discrimination, estimant que la différence de classe salariale se justifie par des activités « objectivement » différentes. Le Tribunal fédéral est ensuite saisi. Il s'est prononcé en octobre 2005 (ATF 4C.138/2005), concluant qu'il existe bel et bien une discrimination salariale de la plaignante et renvoyant l'affaire devant le Tribunal tessinois qui devra la rejurer.

La « cage des salaires » n'est pas une excuse pour une promotion discriminatoire. Le jugement du Tribunal fédéral a une grande portée, puisqu'en plus de la question de la comparaison des activités, il traite aussi de la question des discriminations dans le cadre de la (non-) promotion professionnelle. L'instance fédérale critique la décision de la cour cantonale tessinoise, car elle s'appuie sur une comparaison des activités de la plaignante avec celles de ses collègues *après* leur promotion. Le Tribunal fédéral demande que la comparaison soit établie lors de l'engagement dans l'entreprise, lors de nouvelles répartitions des tâches et à l'occasion de promotions professionnelles. Sur cette base, il faut ensuite analyser de manière critique si un mécanisme de promotion particulier débouche sur la promotion des hommes seulement.

Dans le système salarial de la SSR, il existe, outre la promotion dans des classes de salaire supérieures prévue par la convention collective de travail, un genre de promotion extraordinaire pour les personnes dont les activités professionnelles sont « étendues ». C'est de cette possibilité que les cinq collègues masculins de la plaignante ont bénéficié. En revanche, la plaignante a été soumise au régime normal de promotion et de classification salariale, qui lui a refusé durant 14 ans une promotion, bien que son champ d'activités s'était aussi étendu et qu'elle travaillait comme journaliste et réalisatrice. Les juges cantonaux ont appelé cette situation une « cage salariale ». Une cage faite de définitions rigides des fonctions et qui n'avait laissé aucune marge de manoeuvre pour classer

adéquatement la plaignante. Pour ses collègues masculins, par contre, les promotions s'étaient faites en considérant l'extension de leurs activités.

Ce cas soulève trois problèmes:

- celui de la promotion professionnelle; la politique de promotion est une donnée centrale de la discrimination des femmes en matière de salaire. Les femmes sont discriminées non seulement lors de l'engagement mais aussi plus tard, lors de la promotion et de la reclassification qui en découle. D'où la nécessité d'examiner de près les politiques de promotion suivies par les entreprises;
- celui des voies rapides pour les hommes ; des clauses dérogatoires de la convention collective de travail, prévues au départ comme devant s'appliquer de manière souple au bénéfice de tous et toutes, finissent par fonctionner à l'avantage exclusif des hommes;
- celui des «cages salariales»; des salariées de longue date, non promues, sont menacées de surplace et de blocage dans leur ancienne classe salariale, même si elles assument de nouvelles tâches.

La balle est à nouveau dans le camp du Tribunal cantonal du Tessin. Il faut espérer qu'il prendra au sérieux le jugement du Tribunal fédéral et qu'il se prononcera enfin de façon non discriminatoire. Quoi qu'il en soit, la plaignante, avec l'appui du Syndicat suisse des mass media (SSM), a déjà obtenu une première victoire. Une décision qui, en cette année 2006 de l'égalité des salaires, doit encourager les autres femmes à agir pour obtenir un salaire équitable.

19 janvier 2006 Natalie Imboden