

# Une méthode pour débusquer la discrimination salariale

Récemment, un employeur a été condamné pour avoir rémunéré une cadre supérieure de façon insuffisante. Une première rendue possible grâce à une approche systématique et transparente que le professeur Yves Flückiger a présentée au Salon du livre et de la presse 2004

Début février, le Tribunal fédéral (TF) a donné pour la première fois raison aux défenseurs de la femme en matière salariale. Dans un arrêt de principe, il a reconnu après huit ans de procédure, qu'une juriste et cadre supérieure d'une multinationale avait été victime de discrimination salariale, et a condamné son ancien employeur à lui verser le manque à gagner, à savoir 200'000 francs environ. Pour rendre son arrêt, le TF s'est basé sur une expertise réalisée par le professeur en économie politique à l'Université de Genève et directeur de l'Observatoire de l'emploi de Genève, Yves Flückiger. Son approche est une première du genre. «Jusqu'à aujourd'hui, pour juger si une femme était victime de discrimination, on cherchait un jumeau, une sorte d'alter ego dans l'entreprise, et on comparait les deux salaires, explique-t-il. Cela m'a frappé, car que fait-on si on ne trouve pas de jumeau? Il fallait tenter d'élaborer une méthode de comparaison claire et transparente.»

«Pour nous c'est une vraie victoire, estime pour sa part Maria Roth-Bernasconi, du Service pour la promotion de l'égalité à Genève. Enfin, le Tribunal fédéral nous a donné raison.» Il faut dire qu'en matière de salaire, la différence observée dans notre pays entre les femmes et les hommes est certainement le signe le plus patent de l'inégalité entre les sexes. En novembre 2003, l'Office fédéral de la statistique a publié des chiffres

fondés sur une vaste enquête effectuée auprès de plus de 500'000 personnes, démontrant que, pour l'ensemble de l'économie, les femmes gagnent 20,7% de moins que les hommes. Une disparité qui n'est pas uniquement due aux différences de qualification, puisqu'elle augmente encore dans les professions hautement qualifiées où les femmes de formation universitaire gagnent en moyenne 29,8% de moins que leurs collègues masculins. Et ce malgré l'entrée en vigueur de la Loi sur l'égalité (Leg) qui sanctionne les pratiques discriminatoires.

## Identifier les causes

Pour mettre au point sa méthode, Yves Flückiger s'est inspiré des procédures utilisées depuis longtemps aux Etats-Unis et a commencé par débusquer les origines des inégalités. Elles sont au nombre de trois. La première est liée aux différences individuelles en matière de formation, d'ancienneté ou d'expérience. Des critères apparemment objectifs, pouvant pourtant être dus à des discriminations antérieures sur le marché du travail. La deuxième cause est la répartition inégale des femmes et des hommes dans les différents secteurs, les femmes occupant souvent des postes à bas revenus. Et la troisième apparaît lorsque «toutes choses égales par ailleurs, les femmes sont traitées de manière systématiquement différente». C'est dans ce

dernier cas que l'on peut parler de discrimination salariale.

Dans l'affaire évoquée plus haut, le professeur a commencé par demander à l'entreprise les montants des salaires pour tout le personnel, ainsi que tous les critères utilisés pour la fixation de ceux-ci: ancienneté, temps de travail, formation, âge, sexe, expérience ou position hiérarchique. «En utilisant ces informations, je suis parvenu à expliquer le niveau des salaires obtenus par chaque employé en fonction de son profil, commente-t-il. Ce qui m'a permis de mettre en évidence les pratiques rémunératoires de l'entreprise.» Puis il a appliqué l'équation aux hommes occupés dans la société incriminée, avec un résultat très positif. Si certains salaires déviaient de la médiane obtenue, ce n'était que de quelques petits %. En revanche, lorsqu'il a appliqué son analyse aux femmes, et à la plaignante notamment, il a conclu pour celle-ci à une différence salariale de 25'000 francs entre la rémunération qu'elle aurait dû obtenir et celle qui lui a été attribuée: «Et là, nous étions dans l'ordre de la discrimination, pas d'une simple inégalité.»

## Forte demande

Cette méthode peut-elle s'appliquer partout et en tout temps? «Parfois, l'entreprise occupe trop peu de personnel pour qu'une telle analyse soit possible, auquel cas on essaie d'obtenir des données relatives au sec-

teur d'activité de l'entreprise dans la région concernée», argumente le professeur. Toutefois, faire accepter l'existence d'une telle méthode par le monde économique n'a pas été sans mal. Et certains ont crié au loup, à une procédure mangeuse de libertés contractuelles. Des craintes qu'Yves Flückiger réfute: «L'entreprise conserve son entière liberté contractuelle.

Mais cette méthode doit s'appliquer à tous de manière égale, aux hommes et aux femmes. Durant l'expertise, j'ai tenu compte de ces préoccupations, et cela a sans doute contribué à son acceptation par les instances judiciaires. Le caractère systématique de la méthode écartait toute crainte d'arbitraire.»

Aujourd'hui, il ne cesse de recevoir des demandes d'avocats et d'entreprises intéressées par son approche, à titre préventif, afin d'analyser leur propre politique salariale et de quêter les éventuelles injustices. «C'est une excellente nouvelle, relève Maria Roth-Bernasconi. Car nous sommes en faveur du dialogue, de la coopération avec les entreprises et de la prévention. De toute façon, combattre la discrimination est dans leur intérêt. Une femme mal payée sera moins motivée. Et puis, une réputation d'équité, c'est toujours bon pour l'image.» ■

Fabienne Bogadi



## Infos pratiques

► Présent au Salon du livre et de la presse 2004 à Palexpo du 28 avril au 2 mai, Yves Flückiger a exposé sa méthode au stand de l'Université de Genève. [www.unige.ch/livre](http://www.unige.ch/livre)

### ► Où se renseigner?

En cas de question ou préoccupation sur des questions liées à la discrimination, on peut s'adresser au Service pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes à Carouge, 022 301 37 00 ou [www.geneve.ch/egalite/](http://www.geneve.ch/egalite/) ou à la Délégation aux questions féminines de l'Université, 2 rue de-Candolle, Bâtiment Landolt, 5<sup>e</sup> étage. 022 379 72 90 ou 022 379 78 41, [www.unige.ch/rectorat/egalite](http://www.unige.ch/rectorat/egalite)

### ► Où trouver la méthode de calcul?

Yves Flückiger a publié un article sur sa méthode: «Approche économique des discriminations salariales et de l'évaluation des dommages subis», dans *Pratique juridique actuelle* (PJA), n° 11, 2001, pp. 1340-1346.

# Des étudiants à la barre pour une affaire de gènes

## CULTURE

### Un procès sur les planches

Eric Eigenmann et Chantal Siegenthaler mettent en scène *Portrait d'une femme* de Michel Vinaver. Ce spectacle, joué par l'Atelier-théâtre du Département de français, analyse la mise en œuvre de la justice dans le cas d'un procès d'assises. Michel Vinaver a puisé la matière de sa pièce dans les comptes rendus publiés par *Le Monde* à propos d'un procès jugé en 1953 à Paris. Les représentations auront lieu dans la salle de théâtre des Activités culturelles (S180, au sous-sol), Uni-Mail, 102 bd Carl-Vogt, du jeudi 29 avril au lundi 3 mai à 20h30. Celle du jeudi 6 mai se tiendra au Théâtre Am Stram Gram à 20h. Entrée libre.

### Rossini pour orchestre et guitare

L'Orchestre de l'Université joue Gioacchino Rossini. La direction est assurée par Gleb Skvortsov et Mauricio Carrasco est à la guitare. Le jeudi 13 mai à 20h, salle Frank-Martin (aula du Collège Calvin), rue de la Vallée. Entrée libre.

### Mozart en chœur

Le Chœur de l'Université et l'Orchestre de Chambre de Genève s'unissent pour entonner le Requiem de Mozart le mardi 15 juin au Victoria Hall à 20h30.

Renseignements: 022/379 77 05, [www.unige.ch/acultu/](http://www.unige.ch/acultu/), [activites-culturelles@unige.ch](mailto:activites-culturelles@unige.ch)

## SPORTS

### Balle de match

Le 12 mai, des joueurs de tennis des universités de Suisse romande viennent se mesurer au Tennis club universitaire de Genève, sis au 7 chemin Edouard-Tavan. Enjeu: la qualification au championnat universitaire suisse de tennis. Par ailleurs, les 7 courts du Tennis club universitaire sont ouverts tout le semestre d'été aux étudiants depuis le samedi 10 avril pour la somme de 90 francs.

### Mise en jambe

Avec les beaux jours, les jambes s'impatientent. Pour les amateurs de course à pied, il est possible de se joindre au jogging en groupe tous les mercredis, de 12h20 à 13h. Départ devant les vestiaires des activités culturelles, à Uni-Mail.

À l'occasion du Dies academicus 2004, l'Université de Genève organise un procès fictif grandeur nature sur le thème de la protection de la sphère privée face aux analyses génétiques. Présentation avant les plaidoiries

Les analyses du patrimoine génétique humain ont ouvert de nouvelles perspectives, du diagnostic médical à la prévention, en passant par la thérapie de maladies incurables. Mais ces avancées éveillent aussi des craintes et suscitent de sérieuses interrogations sur la protection des personnes. Cette réflexion est à l'origine d'une affaire judiciaire imaginée dans le cadre d'un procès fictif intitulé *une affaire de gènes, une affaire qui gêne*, qui se tiendra le 5 juin prochain au Palais de justice et sera ouvert au public. Le tribunal résonnera à cette occasion

répartis en deux équipes, accusation et défense, pour constituer le dossier d'instruction.

#### «Sortir de nos bouquins»

Le projet est ambitieux. «La nouveauté est d'avoir créé une procédure depuis le début, explique Jean-Luc Sudan, de la Passerelle Science-Cité. Il ne s'agit pas seulement de la reproduction d'un jugement final, mais de l'intégralité d'une affaire, depuis l'élaboration du scénario jusqu'au procès, en passant par le dépôt de plainte, les convocations, les interrogatoires...»

## «Nous touchons du doigt les problèmes réels auxquels nous serons confrontés dans notre vie professionnelle»

des plaidoiries sur l'utilité des analyses génétiques au regard des risques encourus. Ouvert aux étudiants de tous horizons, l'exercice a également pour but de créer un débat pluridisciplinaire sur le thème de la surveillance génétique appliquée à l'homme. La Passerelle Science-Cité, les Facultés de médecine et de droit, l'Ordre des avocats Genevois, le pouvoir judiciaire et le Centre de production audiovisuelle du Département de l'instruction public se sont réunis pour élaborer ce projet sur la base d'un cas inventé, mais réaliste et parfaitement crédible: un jeune homme voit sa vie basculer en apprenant, à la suite d'une analyse de dépistage d'une prédisposition au cancer du côlon (syndrome de Lynch), que son père n'est pas celui qu'il croit. A partir de ce scénario, les 89 étudiants inscrits ont été

«Tout fonctionne comme dans un vrai procès pénal, précise Julien Ramadoo, étudiant en 4<sup>e</sup> année de droit et membre de l'équipe de la défense. Le juge d'instruction a procédé à l'interrogation des témoins et experts. Nous discutons de la manière de défendre et dans un cadre plus large, des analyses génétiques à travers les questions médicales, sociologiques, psychologiques.»

«Chacun, par groupes de deux ou trois, a été amené à contacter un expert, à l'interroger et à établir un procès-verbal», détaille pour l'accusation Stéphanie Halfon, en 3<sup>e</sup> année de droit. Du dépôt de plainte aux plaidoiries finales qui précèdent le jugement, les étudiants peuvent ainsi se familiariser avec tous les aspects de la procédure. Spécialistes du droit et autres experts scientifiques des questions liées à la génétique sont également amenés à débattre, depuis

les phases préparatoires jusqu'au point d'orgue du 5 juin.

«C'est l'occasion de sortir de nos bouquins, s'enthousiasme Stéphanie Halfon. Il s'agit de plaider et de défendre une affaire complexe. Nous touchons du doigt les problèmes réels auxquels nous serons confrontés dans notre vie professionnelle.» Début avril, le concours de plaidoiries éliminatoire a permis de désigner les deux étudiants les plus habiles à la conduite des débats parmi les 22 inscrits. «L'expérience fut plutôt intimidante du fait de la présence de vrais magistrats», commente Julien Ramadoo.

#### Stimuler le débat

Mais il ne s'agit pas uniquement d'une bagarre judiciaire ou d'un exercice de rhétorique grandeur nature. L'élaboration de l'affaire passe aussi par la rencontre de nombreuses disciplines, pratique particulièrement encouragée par l'Université. Etudiants de tous horizons peuvent ainsi contribuer au débat via leurs centres d'intérêt respectifs. «Bien que la procédure soit conduite de la manière la plus réaliste possible, note Julien Ramadoo, l'objectif est de stimuler la discussion, de générer un débat d'ordre plus général.» C'est ainsi que les réunions

hebdomadaires de préparation se sont adressées à un public plus large, par le biais de conférences sur des thèmes liés à la manifestation. A l'issue du procès, la discussion se poursuivra d'ailleurs à l'Université à l'occasion d'un grand débat.

Pour les étudiants inscrits, mener de front les cours et l'investissement que requiert le procès fictif représente un vrai défi, avec un calendrier qui coïncide avec les échéances universitaires. Mais l'enthousiasme est de mise. «C'est une grande chance pour nous», affirme Julien Ramadoo. «Le procès fictif est une chose extraordinaire», ajoute Stéphanie Halfon.

«L'objectif du taux de participation a été largement atteint, mais celui du panachage de tous les étudiants a moyennement fonctionné, précise Jean-Luc Sudan. Les étudiants en médecine participent moins, peut-être en raison de leur programme déjà très chargé. Pourtant, le procès fictif soulève des questions importantes, par rapport au secret médical par exemple. Nous sommes néanmoins parvenus à créer le débat à l'interne. Reste à espérer qu'il aura l'écho souhaité auprès du public.»

Pierre Chambonnet

[www.proces-fictif.ch](http://www.proces-fictif.ch)

## SPORTS

### Finale de football

La phase finale du championnat inter-facultés de football se déroule en juin. Tous les matchs auront lieu au Stade de Vessy, terrains C, D et B. Les quarts de finale se jouent le mercredi 2, les demis le lundi 7 et la finale le mercredi 9 juin. En cas de temps douteux, 022/379 76 13, dès 14h

## EMPLOI

### Psychologie ou lettres: que faire après?

Deux conférences «emploi» sont programmées en mai par le Centre uni-emploi. Elles permettront d'entendre des professionnels évoquer leur parcours ou des employeurs présenter leurs besoins. «Que faire après des études en psychologie» aura lieu le mercredi 5 mai et «Que faire après les lettres» le mercredi 12 mai. Les deux conférences sont données à Uni-Mail, salle S150 à 18h15. Entrée libre.

### Développez votre réseau!

Comment se rendre visible sur le marché de l'emploi et tisser son propre réseau? Des ateliers organisés par le Centre uni-emploi durant le semestre d'été traitent de ce thème. A partir de jeux de rôle, ils permettent de se présenter efficacement, de faire le point sur son réseau et de préparer ses futurs entretiens. Les ateliers se déroulent dans la salle 019 au rez-de-chaussée du 5, rue St-Ours (Département d'espagnol) et durent une journée et demie.

Renseignements: 022/379 75 90, [emploi@unige.ch](mailto:emploi@unige.ch), [www.unige.ch/dase/cunie](http://www.unige.ch/dase/cunie)

## PROGRAMME DES COURS.

