**Zeitschrift:** Domaine public
**Herausgeber:** Domaine public
**Band:** - (1981)
**Heft:** 590

**Artikel:** Droits de l'homme : égalité des sexes : passer aux actes!
**Autor:** [s.n.]
**DOI:** https://doi.org/10.5169/seals-1012045

**Nutzungsbedingungen**
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

**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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

**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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

**Download PDF:** 01.07.2025

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

DROITS DE L'HOMME

# Egalité des sexes: passer aux actes!

Au niveau moins contraignant des conventions internationales, le principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale est reconnu depuis longtemps: on en trouve mention dans le Traité de Versailles (1919), dans la Constitution révisée de l'Organisation internationale du travail (9.10.1946), dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (10.12.1948), dans le Traité de Rome (25.3.1957), dans la Charte sociale européenne (18.10.1961), dans le Pacte des Nations Unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (19.12.1966). Le tout est évidemment ancré dans la fameuse Convention internationale n° 100 du 29.6.1951 et confirmé par une jurisprudence internationale (arrêt de la Cour des Communautés européennes du 8.4.1976 en la cause Defrenne c. Sabena). Excusez du peu!

Dans notre pays, la reconnaissance de ce principe a été pour le moins laborieuse. En 1953, conformément au préavis du Conseil fédéral, les Chambres rejettent une première fois la «Convention n° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale». En 1960-62, la question de la ratification est à nouveau en discussion; après plusieurs allées et venues, le Conseil des Etats maintient son refus par 25 voix contre 13, juste deux jours après que le Conseil national ait dit oui par 82 voix contre 37. Treize ans plus tard, jour pour jour, l'Assemblée fédérale approuve enfin la Convention n° 100.

LE PRÉCÉDENT LOUP

On n'a pas tardé à s'apercevoir que cette Convention, entrée en vigueur pour la Suisse le 25 octobre 1973, n'offrait aucune garantie dans les faits, puisqu'il a fallu attendre l'arrêt rendu le 12 octobre 1977 par le Tribunal fédéral dans l'affaire Loup c. Conseil d'Etat de Neuchâtel. Depuis lors, l'égalité des salaires est obligatoirement applicable dans la fonction publique, ce qui a mis en évidence un nouvel écueil: celui de la classification. Certes, l'échelle des salaires est la même pour les hommes et les femmes, mais la classification permet en pratique une rémunération inégale.

DU PUBLIC AU PRIVÉ

En tout état de cause, la votation du 14 juin prochain sur l'égalité des droits entre hommes et femmes devrait permettre d'étendre aux entreprises du secteur privé l'obligation d'appliquer le principe d'une rémunération égale pour un travail de valeur égale. La formulation de ce principe, telle qu'elle figure dans le projet d'article constitutionnel qui va être soumis au peuple et aux cantons, a l'immense avantage de permettre à cet article de déployer un effet non seulement horizontal (entre particuliers, dans les rapports de droit privé) mais aussi direct (sans autre intervention du législateur).

Concrètement, cela signifie que toute femme s'estimant moins rémunérée que l'un de ses collègues masculins effectuant le même travail pourra dès le 16 juin aller devant le juge, lui faire constater les faits et obtenir reconnaissance de son droit à l'égalité de rémunération.

LE FARDEAU DE LA PREUVE

Selon la procédure juridique usuelle, il appartiendra à la plaignante d'apporter la preuve que son collègue masculin est mieux payé; si l'employeur fait objection, il lui incombera de trouver les «bonnes raisons» justifiant à ses yeux la discrimination de salaires établie.

Dès l'entrée en vigueur de l'article constitutionnel,

## Mieux vaut être alémanique et homme que romande

Selon un récent sondage effectué par l'institut Scope de Lucerne, les travailleurs d'outre-Sarine touchent des salaires de 14% supérieurs à ceux payés en Romandie.

Et de manière générale, les femmes reçoivent un salaire moyen de 39% inférieur à celui de leurs collègues masculins.

Non seulement les femmes sont moins rémunérées pour des travaux de valeur égale, mais elles ont en moyenne un moindre niveau de qualification, ce qui se reflète dans la structure des salaires:

| Revenu mensuel du travail | *Hommes* (en % des personnes interrogées) | | *Femmes* (en % des personnes interrogées) | |
|---|---|---|---|---|
| Fr. 5000.— et plus | 9.2 | 61.5 | 1.4 | 88.4 |
| Fr. 3000.— à 4999.— | 52.3 | | 10.2 | |
| Fr. 2000.— à 2999.— | 32.3 | | 39.1 | |
| Moins de Fr. 2000.— | 6.2 | | 49.3 | |

Source: «Bilanz», 3/1981.

le principe de l'égalité de salaires vaudra pour tous les nouveaux contrats de travail. Pour les contrats conclus antérieurement mais déployant leurs effets au-delà de la mise en vigueur de l'article constitutionnel, le nouveau droit fera autorité; cependant en l'absence d'une clause rétroactive, aucune plaignante ne pourra réclamer de compensation pour des inégalités constatées avant le 15 juin 1981...
Autre question importante, celle de la légitimation active. S'agissant d'inégalités de salaires résultant de contrats de travail individuels, seule la personne qui se sentirait lésée dans son droit à un salaire égal peut intenter action; il va de soi qu'elle peut le faire conjointement avec d'autres travailleuses se trouvant dans la même situation face au même employeur. Quant à la légitimation active des organisations professionnelles, elle apparaît impraticable, notamment en raison du faible degré de syndicalisation des femmes.

## LA FACTURE

L'application du principe «travail égal salaire égal» ne pose de loin pas que des problèmes juridiques. On peut faire confiance aux économistes et aux organisations patronales pour en faire ressortir les aspects matériels. Ils ne manqueront pas d'insister sur les difficultés prévisibles dans l'estimation de la valeur du travail, menaçant de la mesurer en termes de rendement et de généraliser la «rémunération en fonction des prestations effectives».
Cependant, ils se garderont de livrer les évaluations globales de la facture à payer pour l'obligation du droit au salaire égal, facture dont un rapport d'une Commission d'experts daté de 1956 affirmait déjà qu'elle serait moins élevée que redouté — ou escompté; les experts l'estimaient supportable pour l'économie.

Par rapport à la masse salariale totale (environ cent milliards), ce montant (audacieusement) avancé représente finalement le coût tout à fait raisonnable d'un immense progrès sur la voie de la justice sociale, dans le sens d'une meilleure défense des véritables intérêts de tous les travailleurs, hommes et femmes.

Approximativement le prix d'une semaine de vacances supplémentaires pour tous les salariés de ce pays.

En l'absence d'une statistique sur les revenus du travail, et faute de connaître l'effectif des femmes travaillant en dehors du secteur public, on ne peut pas calculer le prix de l'application générale du principe «travail égal salaire égal» dans l'économie privée. En partant des quelques données disponibles, on peut cependant estimer ce prix à moins de deux milliards par an — après une période d'adaptation qui risque de durer plusieurs années.

**INÉGALITÉS DE SALAIRES HOMMES-FEMMES EN 1979**

Les chiffres ci-dessous sont tirés de l'enquête annuelle de l'OFIAMT sur les salaires et les traitements, effectués en octobre 1979.

| | | *Hommes* Fr. | *Femmes* Fr. | *Inégalité* (femmes/hommes) en % |
|---|---|---|---|---|
| **Ouvriers et ouvrières** | | | | |
| Gains horaires | — toutes branches | 13.92 | 9.35 | 67.2 |
| | — industrie alimentaire | 13.85 | 9.30 | 67.1 |
| | — textiles | 13.35 | 9.06 | 67.9 |
| | — arts graphiques | 18.20 | 11.29 | 62.0 |
| | — horlogerie | 13.72 | 9.46 | 69.0 |
| **Employés et employées** | | | | |
| Traitements mensuels | — toutes catégories | 3523 | 2351 | 66.7 |
| | — 1. postes à responsab. | 4016 | 2927 | 72.9 |
| | — 2. avec certif. apprent. | 3039 | 2227 | 73.3 |
| | — 3. sans formation | 2654 | 1946 | 73.3 |
| | — industrie alimentaire | 3530 | 2093 | 59.3 |
| | — commerce de détail | 3090 | 1937 | 62.7 |
| | — banques, assurances | 3407 | 2627 | 77.1 |
| | — hôtels, restaurants | 2979 | 2074 | 69.6 |
| | — nettoyage de vêtements | 3056 | 1807 | 59.1 |

Source: «*La Vie économique*», 6/1980.