Mieux vaut être alémanique et homme que romande

Autor(en): **[s.n.]**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Domaine public**

Band (Jahr): **- (1981)**

Heft 590

PDF erstellt am: **24.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-1012046

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://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.