Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 45 (1953)
Heft: 4

Artikel: Une opinion sur la maxime : "À travail égal, salaire égal"
Autor: Dubois, C.-A.
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-384809

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: 13.07.2025

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

Dans l'espoir que vous accorderez à notre mémoire l'attention qu'il mérite, nous vous présentons, Monsieur le Président de la Confédération et Messieurs les Conseillers fédéraux, l'assurance de notre haute considération.

Union syndicale suisse

Le président: (sig.) *Robert Bratschi.*

Le secrétaire: (sig.) *Jean Möri.*

Une opinion sur la maxime: «A travail égal, salaire égal»

Par *Ch.-A. Dubois,*
secrétaire de l'Association suisse des constructeurs de machines

Est-ce une maxime? Peut-être, mais il s'agit avant tout d'un slogan. Et c'est probablement la raison pour laquelle les discussions ne sont pas toujours très harmonieuses à ce sujet. On me fait l'honneur de me demander d'exposer ma pensée dans cette revue et je ne saurais la travestir si peu soit-il pour les besoins de la cause.

On en avait déjà causé amplement il y a deux ou trois ans, puis ce fut une éclipse. Et tout à coup la question rebondit. En effet, les commissions des Chambres ont dû s'occuper de ce sujet pour savoir si la Suisse était à même de ratifier la convention et la recommandation adoptées par la Conférence internationale du travail de 1951. Les sociétés féminines suisses furent entendues par ces commissions et, ces dernières semaines, après un débat qui n'a pas passé inaperçu, le Conseil national, puis le Conseil des Etats, ont décidé de ne pas ratifier la convention internationale concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

On a déjà beaucoup écrit sur ce thème. Il y a des partisans farouches comme des adversaires décidés. Et si l'on prend la peine de considérer objectivement et sans passion le sujet, on remarque que l'on ne se bat pas pour des questions de principe et que les esprits sont plutôt artificiellement excités, car dans le fond le désaccord n'est pas si profond et total.

Pour ma part, ma position a été très nette dès le début et j'ai l'impression qu'il eût été das l'intérêt du problème que chacun prît une attitude nette et non ambiguë. On se serait rencontré beaucoup plus facilement, surtout en Suisse où les slogans et leur application ne conviennent pas à notre nature et à notre tempérament. A mon sens, le problème n'existe pas chez nous comme on voudrait le poser et comme il a été traité sur le plan international. Tout d'abord, il ne fait aucun doute qu'il ne s'agit pas en l'occur-

rence de la valeur et de la dignité du travail féminin. Il n'est pas question de rabaisser le rôle de la femme qui travaille dans les usines. Elle doit justement avoir notre respect et notre considération. Mais là n'est pas la question. Il s'agit avant tout de savoir si le travail de la femme est comparable sous tous les aspects à celui de l'homme dans une branche déterminée. C'est très rare que l'on puisse répondre par l'affirmative. Mais, s'il arrive des cas où l'on peut en toute confiance et après une étude minutieuse affirmer que le travail de la femme pour une branche ou une spécialité quelconque est absolument égal à celui de l'homme, il n'y a pas lieu de ne pas l'apprécier à sa juste valeur.

Et j'estime qu'il est regrettable que le problème ait été posé au moyen d'un slogan. Ces maximes à l'emporte-pièce sont valables pour la publicité, la propagande. Elles restent dangereuses dans l'action sociale. Naturellement, le titre « à travail égal, salaire égal » frappe les imaginations et, vu sa brièveté, donne l'impression qu'il s'agit d'une question claire, nette, et surtout simple à résoudre. Or, on se trouve devant un problème très complexe, délicat, puisqu'il touche la dignité des travailleurs, et une solution idéale ne me paraît guère être du domaine de la possibilité. Le slogan simplifie par trop et induit en erreur. En fait, personne ne saurait prétendre qu'une femme ne doit pas recevoir le salaire auquel elle a droit de par ses qualités. Et si je suis un adversaire modéré du slogan qui fait le titre de cet article, cela ne signifie aucunement que je ne veuille pas reconnaître comme il se doit le travail de la femme.

On ne pense jamais suffisamment qu'il est excessivement rare que les conditions de travail pour une femme soient exactement les mêmes que celles d'un homme. Même en admettant l'égalité sociale absolue de la femme et de l'homme, on ne pourra malgré tout jamais identifier complètement la femme et l'homme, sinon on se trouverait déjà à l'âge des robots. Qu'on le veuille ou non, il subsistera toujours des différences sur le plan physique, biologique, social. Par exemple, du point de vue de la rémunération du travail, il n'existe pas une différence fondamentale et très importante entre l'homme célibataire et l'homme marié. A moins que l'on donne à fond dans les théories du salaire social et familial, la différence ne sera toujours qu'assez minime et d'ordre strictement matériel, puisque nous avons encore en Suisse dans nos usines le salaire de rendement, c'est-à-dire le salaire qui dépend des qualités professionnelles avant tout. En revanche, du point de vue travail et situation sociale et morale, il existe une beaucoup plus grande différence entre la femme célibataire et la travailleuse mère de famille. Je n'ai pas à faire ici de la philosophie et à entrer dans les détails, mais chacun peut s'imaginer facilement ces différences. Comment dès lors jauger sur une base absolument commune le travail de l'homme et de la femme? Que chacun essaie de se représenter

toutes les questions difficiles qui se posent pour un tel jugement et on aura vite vu que le slogan si simple cache derrière lui un problème qui ne l'est pas. L'existence, le déroulement de la vie chez un homme, seront toujours différents du chemin que parcourt une femme, ce qui ne veut pas dire que le chemin de la femme soit inférieur. Du point de vue familial, il faut s'incliner avec respect devant le rôle éminemment supérieur tenu par la femme.

Les différences pratiques

Si l'on veut se placer sur le plan pratique, ce qui est absolument nécessaire puisqu'il s'agit d'un salaire répondant à la présentation d'un travail, le salaire de ce travail doit être apprécié du point de vue de la production. Je ne crois pas que je me heurte à des conceptions fondamentales en disant cela, puisque dans tous les pays du monde, avec des régimes sociaux et économiques divers, on apprécie le travail selon la production. Si on ne le faisait pas, la crise, la déroute économique seraient vite à la porte. Si l'on veut donc, pour un même travail, rémunérer d'une façon identique la femme et l'homme, il faut tout d'abord que le travail soit égal en quantité et en qualité et qu'il soit effectué dans des conditions absolument identiques. De plus, si l'on veut déterminer équitablement une rémunération égale, il est tout à fait indispensable de tenir compte de *tous* les éléments qui interviennent dans le coût de la production.

En partant de cette base, il est nécessaire de prendre en considération toutes les charges supplémentaires qui augmentent le coût de la production lorsqu'une main-d'œuvre féminine est employée à la place d'une main-d'œuvre masculine. Pour ce faire, il y a lieu de tenir compte des facteurs suivants:

1. *Capacités physiques.* Dans bien des métiers, les capacités physiques d'une femme sont inférieures à celles d'un homme. Il arrive donc fréquemment qu'on doive faire appel à de la main-d'œuvre masculine pour compléter un certain travail féminin, alors que les hommes auraient pu effectuer ce travail dans son intégralité.

2. *Heures de travail.* Dans presque toutes les législations sociales des pays industriels, on a fort justement limité légalement les heures de travail des femmes, par exemple en Suisse par l'interdiction du travail de nuit et du dimanche. Il est naturel, et l'on ne pourrait concevoir autre chose, que la femme doit jouir de certaines protections supplémentaires en la matière, ceci sans parler encore des cas des femmes qui vont devenir mères. Mais ces protections spéciales diminuent dans l'ensemble la valeur économique de leur travail.

3. *Durée moyenne de la vie industrielle.* Le roulement est plus rapide pour la main-d'œuvre féminine, parce que la moyenne de la

vie industrielle de la femme est moins élevée que celle de l'homme. Cet état de fait entraîne plus de dépenses en matière de recrutement et de la formation, tandis qu'on constate un certain abaissement du niveau moyen de formation professionnelle.

4. *Outillage et équipement.* Il s'avère parfois nécessaire de prévoir un outillage ou un équipement différent ou supplémentaire pour la femme afin d'obtenir d'elle un rendement équivalent à celui de l'homme.

5. *Absentéisme.* C'est ici l'un des points principaux. En raison de son état de santé, de ses obligations ménagères et maternelles, la femme a des absences plus fréquentes ou plus prolongées que l'homme. Toutes les statistiques des pays industriels prouvent que l'absentéisme est passablement plus important chez la femme que chez l'homme, d'où troubles dans la production, utilisation insuffisante de l'outillage, etc.

6. *Interchangeabilité.* C'est aussi l'évidence que les capacités physiques, généralement plus réduites chez la femme, ainsi que sa formation professionnelle, sont dans la majeure partie des cas inférieures à l'homme, la rendent moins interchangeable d'un poste à un autre, ce qui est important dans les cas d'urgence. Là aussi, ce n'est pas une critique du travail féminin, mais une constatation normale.

Comme on le voit, ce sont des éléments qui comptent si l'on veut juger de l'égalité de rémunération. Ces éléments justifient une différence de salaire entre l'homme et la femme, sans pour autant placer la femme à un niveau inférieur au sens de la position sociale.

Une enquête intéressante

Il y a environ une année, une enquête a été faite sur ce point dans l'industrie suisse des machines et des métaux. Sans vouloir donner aux résultats de cette enquête une valeur exceptionnelle et en tirer des conclusions générales pour toutes les branches de l'économie, il est néanmoins fort intéressant d'en connaître les résultats. Et pour garantir l'objectivité nécessaire à une telle enquête, on s'est basé sur un questionnaire établi par la Fédération des sociétés féminines suisses. Cette enquête a été faite auprès de cinquante usines de la métallurgie suisse chez lesquelles le travail féminin revêt une certaine importance et permet de se faire une idée déjà générale. Pour être absolument équitable, il faut observer d'emblée que, dans la branche des machines et des métaux, le travail féminin joue, par rapport à l'ensemble, un rôle malgré tout secondaire. Certes, il y a des exceptions, mais elles ne font que confirmer la règle. De plus, dans cette branche, il y a très peu de métiers qui peuvent être exercés indifféremment par un homme ou par une femme. En fait, les

femmes ont le plus souvent un rôle d'ouvrières spécialisées ou d'ouvrières non qualifiées beaucoup plus que d'ouvrières professionnelles. Nous allons donc voir ce qu'il est résulté des questions qui ont été posées.

1. *Est-ce que des femmes sont employées pour les mêmes travaux que des hommes?* — Les trois cinquièmes des usines consultées déclarent que les femmes ne sont pas employées pour les mêmes travaux que les hommes. Quant aux deux cinquièmes restants, une partie a déclaré qu'il y avait travail égal d'une façon partielle ou sporadique et une autre partie qu'il y avait absolument travail égal.

2. *Est-ce que les mêmes taux de salaires sont appliqués pour les femmes qui exécutent les mêmes travaux que les hommes (travaux à l'accord ou salaires horaires, différence entre le salaire féminin et le salaire masculin)?* — A l'exception de deux ou trois, les entreprises ont déclaré qu'elles appliquaient des salaires différentiels, c'est-à-dire que les femmes ont des taux de salaires inférieurs à ceux des hommes. Il va sans dire que cela intéresse un petit nombre d'entreprises et que le salaire différentiel est motivé par tous les facteurs indiqués ci-dessus. En général, le salaire féminin correspond au 70% à 80% du salaire masculin. Il va sans dire que ces pourcentages sont des moyennes et que la comparaison s'effectue avec les salaires masculins d'ouvriers non professionnels.

3. *Arrive-t-il que des hommes soient remplacés par des femmes ou vice versa et, dans ce cas, comment la question salaire est-elle réglée?* — La grande partie des entreprises ont répondu qu'il n'arrivait presque jamais que des hommes soient remplacés par des femmes ou vice versa. Il faut naturellement réserver les situations exceptionnelles.

4. *Qui a le plus d'absences, les hommes ou les femmes, et quelles en sont les raisons?* — Sur ce point, les réponses ont été très nettes et confirment la grande majorité de toutes les statistiques nationales ou internationales. La presque unanimité des entreprises déclarent catégoriquement que les femmes ont plus d'absences que les hommes. Les motifs des absences féminines sont à peu près tous les mêmes, à savoir des raisons personnelles de santé, des raisons de maladie dans la famille et l'exécution de travaux ménagers. Ces trois raisons revêtent une égale importance dans l'absentéisme féminin. D'une façon toute secondaire, on a indiqué quelques autres raisons, comme par exemple une plus grande indifférence au travail chez les femmes, les incompatibilités d'humeur qui se traduisent plus spécialement chez les femmes mariées ayant dépassé l'âge de 40 ans. Mais ces dernières raisons ne jouent pas un rôle déterminant.

5. *Est-ce que l'entreprise a besoin d'installations spéciales et d'installations hygiéniques particulières parce qu'elle emploie des femmes?* — Il faut naturellement mettre de côté d'emblée la ques-

tion des toilettes et des vestiaires séparés qui sont d'ailleurs imposés par l'autorité. Il serait injuste d'en tenir compte pour donner une réponse affirmative. D'une façon générale, il ne semble pas que cette question puisse être très importante. Au point de vue des œuvres sociales, il existe naturellement quelques entreprises qui ont des fonds qui touchent particulièrement les femmes, mais on ne peut guère en faire état, car il y a aussi d'autres œuvres sociales dont les hommes profitent plus spécialement. Il est très difficile de tirer une conclusion en la matière.

6. *Est-ce que les femmes témoignent de plus ou de moins d'intérêt professionnel que les hommes, ceci en général ou pour des travaux déterminés?* — A partir de cette question, on entre sur le terrain non plus des faits, mais des interprétations. En prenant la question sous son angle général, on peut dire que, dans l'ensemble, il semble que les femmes ont moins d'intérêt professionnel que les hommes. Mais il n'y a pas unanimité sur ce point, car une minorité assez importante affirme que l'intérêt est égal. De plus, il faut faire certaines distinctions et il ressort assez nettement des réponses que l'intérêt professionnel chez la femme est moins développé avant l'âge de 30 ans, tandis qu'on constate une amélioration après cette limite.

Si l'on pose la même question, non pas en général, mais pour des travaux déterminés, la réponse sera différente. Dans tous les cas, on ne peut pas dire que la femme ait, pour ces travaux, moins d'intérêt que l'homme et il semble que, dans le domaine de la profession, il y ait plus ou moins l'égalité à ce sujet. Cela s'explique également par la logique, parce que la femme est tout naturellement moins intéressée par l'aspect général du travail que par la spécialité qui l'occupe.

7. *Est-ce que les femmes possèdent plus ou moins que les hommes le sens de la responsabilité au travail?* — Question importante, mais à laquelle il est fort difficile de répondre. Les appréciations varient et dépendent beaucoup du genre de la production et de la situation de l'entreprise, de la région même. Dans une telle question, la personne, considérée individuellement, joue un rôle très marqué. Les avis sont donc partagés. Cependant, une légère majorité est de l'opinion que ce sens des responsabilités est égal chez l'homme et chez la femme. La minorité estime que ce sens est un peu moins développé chez la femme. En revanche, si l'on détaille davantage, on constate l'unanimité pour faire observer que le sens des responsabilités est inférieur chez la femme dans les jeunes catégories d'âge, tandis que pour les catégories d'âge plus avancé ce sens paraît se développer et parfois dépasser celui de l'homme. C'est la raison pour laquelle, en mettant le tout sur la balance, la majorité a pu répondre qu'il y avait égalité.

8. *Est-ce qu'il est possible de déplacer plus facilement ou non les femmes que les hommes, d'un travail à un autre, ou d'un départe-*

ment à un autre? — A ce sujet, plus matériel, les réponses sont également plus nettes. S'il s'agit d'un déplacement d'un travail à un autre, la grande majorité des expériences faites démontrent que c'est plus difficile de déplacer la femme que l'homme. Naturellement, tout dépend de la nature du travail à exécuter et dans une branche telle que l'industrie des machines et des métaux, il va de soi qu'il est plus difficile de déplacer une femme qu'un homme, vu qu'une femme ne peut pas, déjà pour des raisons physiques, exécuter une grande partie des travaux de cette branche. Et la situation est pareille en ce qui concerne le déplacement d'un département à un autre. En tout cas, pour une branche comme celle dont nous parlons, il y a là une supériorité d'emploi de l'homme qui est très nette.

9. *Est-ce que les femmes ont besoin d'un temps d'adaptation plus long ou plus court que les hommes, ceci dans l'entreprise ou pour des travaux déterminés?* — Lorsqu'on parle de l'adaptation dans l'entreprise en général, la majorité incontestable des réponses est que ça revient au même et que le tout dépend surtout des capacités individuelles. Quant à la minorité, elle se partage, soit en faveur, soit en défaveur, du temps d'adaptation de la femme. On voit donc par là combien les capacités individuelles jouent le rôle déterminant. En revanche, lorsqu'on parle de travaux déterminés, si une bonne partie reste d'avis qu'il y a égalité, nous trouvons déjà une fraction importante déclarant que le temps d'adaptation d'une femme est plus court que celui d'un homme. Ici ou là, on entend un avis contraire, mais ce sont les cas particuliers, inhérents à une entreprise. Mais il faut insister encore une fois sur le fait que cela dépend surtout de la nature du travail à exécuter.

10. *Est-ce que des femmes sont occupées en qualité de chefs ou de supérieures et quelles sont les expériences à ce sujet?* — Dans l'ensemble de la branche les femmes-chefs (chefs d'ateliers, chefs de groupes, etc.) sont assez rares et leur nombre est trop restreint pour que les expériences faites puissent provoquer une opinion générale. Il faudrait une plus grande quantité de femmes-chefs pour faire des déductions qui ne sont plus influencées ici ou là par des cas particuliers.

Une légère majorité des entreprises occupant des femmes en qualité de chefs estiment que, dans l'ensemble, les résultats sont bons et il y a assez peu de cas où les expériences furent négatives. Mais il s'agit ici de s'entendre et de faire des distinctions. Si, dans l'ensemble, les expériences furent assez satisfaisantes, cela concerne le point de vue travail; on ne saurait autant en dire du point de vue chef, c'est-à-dire commandement. Cela vaut surtout lorsque des femmes sont à la tête de départements féminins. Il s'avère que les femmes sont moins faciles à mener par une autre femme que par un homme et on a pu constater de façon assez marquée que la femme-

chef témoigne plus facilement de moins d'objectivité que l'homme-chef. Ceci s'explique par le fait que la question sentiments joue un rôle plus important chez la femme.

11. *Est-ce que les entreprises continueraient à employer des femmes pour des travaux déterminés si le principe de « travail égal, salaire égal » était appliqué? Pour quels travaux, pour quelles raisons?* — On peut dire que l'immense majorité des réponses déclarent sans ambages que si ce principe était appliqué, on continuerait malgré tout à employer des femmes, mais on précise très nettement que ce ne serait que pour des travaux déterminés. Quels sont ces travaux? Particulièrement des travaux de séries, de petits montages, des travaux typiquement féminins, de finesse, de routine, des travaux monotones, de contrôle, de presse, de nettoyage, d'empaquetage, d'habileté, etc. Les raisons sont que la femme est plus habile dans certains travaux manuels, plus apte aux travaux monotones, en étant aussi plus rapide et persévérante pour ces travaux, parce que les hommes portent moins d'intérêt à certains travaux de séries pour lesquels la femme produit un travail plus régulier.

Mais il existe une minorité déclarant que le travail féminin serait supprimé si le principe rigide de l'égalité de traitement entre hommes et femmes devait être appliqué. Il est intéressant aussi d'en connaître les raisons. Pour certaines entreprises, la nature de leur travail est telle que les hommes arriveraient à produire un aussi bon travail que les femmes et, dans ces conditions, ce serait un devoir social d'engager avant tout les hommes. Pour d'autres, le salaire égal aurait pour conséquence que les produits fabriqués (produits de séries ayant une marge de bénéfices très restreinte) coûteraient trop chers et ne trouveraient ainsi plus les marchés nécessaires. Il faut remarquer que, du point de vue économique, certaines entreprises seraient dans l'obligation de diminuer leur production si elles devaient renoncer au travail féminin. Ces arguments sont importants et on voit par là combien l'application d'un principe partant d'un slogan pourrait entraîner des conséquences incalculables dont les premières victimes seraient sans aucun doute les personnes qu'on a voulu avantager avec ce principe.

*

On constate que cette enquête n'était pas inutile et qu'elle apporte bien des éléments intéressants. Ce n'est pas encore suffisant pour prendre une position définitive et générale valable pour toute l'économie. Mais tout de même, on peut remarquer par ce que nous venons d'exposer le manque de sérieux du slogan qui affirme catégoriquement, sans tenir compte des facteurs particuliers. Pour l'exécution de travaux fins, de séries ou de travaux monotones, on occupe souvent des femmes qui, en revanche, présentent l'inconvénient de s'absenter plus fréquemment. Si les hommes se prêtent moins bien

aux travaux de ce genre, cela est dû au fait bien compréhensible qu'ils portent un plus grand intérêt à leur profession parce qu'ils doivent, eux, rester toute leur vie au travail d'usine, ce que n'espère jamais une femme, et qu'il a besoin d'essayer d'avancer et de se perfectionner. N'oublions pas qu'une bonne partie des ouvrières, spécialement lorsqu'elles sont mariées, ne considèrent le travail à l'usine que sous un angle purement matériel d'aide au budget familial. Il y en a même une bonne partie qui ne travaillent pas d'une façon continue. Il va sans dire que pour ces catégories de femmes, l'intérêt au travail n'est de loin pas le même que pour l'homme qui doit gagner sa vie et celle de sa famille et qui a intérêt à s'améliorer et à se faire valoir afin d'obtenir des postes supérieurs qui seront mieux payés.

Mon but n'est pas d'arriver à une conclusion nette, parce que, je le répète, il n'existe pas à mon sens de conclusion nette. Ce que je voulais faire ressortir avant tout, c'est la vanité du slogan « à travail égal, salaire égal » et toutes les complexités qu'il cache. Mon but n'est pas de prendre parti, parce que si l'on m'obligeait à me prononcer pour ou contre, je crois que je ne pourrais répondre qu'une chose: « Je suis pour le bon travail, de qualité, exécuté consciencieusement, peu importe s'il est ou doit être exécuté par une femme ou un homme. Si la femme accomplit un travail de haute précision, je ne vois pas pourquoi elle aurait un salaire seulement égal à l'homme, mais pas plutôt supérieur. D'ailleurs, cela se voit, et je pense à certaines spécialités dans l'horlogerie. »

En concluant, je voudrais surtout souhaiter qu'on ne fasse pas de ce slogan un cheval de bataille, car si on le prenait tel quel et si on l'appliquait comme on a trop tendance à le penser, je suis persuadé qu'on commettrait encore beaucoup plus d'injustices flagrantes qu'il n'en existe à l'heure actuelle. Cela ne signifie pas que le travail féminin ne doive pas être honoré et rémunéré à sa juste valeur, mais, comme on peut bien le penser, il est tellement rare de pouvoir mettre sur le même pied, à tous les points de vue, un homme et une femme. Il faut donc avant tout se garder d'en faire une question de prestige ou une question de lutte sociale, car les premiers intéressés courraient vraisemblablement le danger d'être aussi les premiers lésés par l'injustice d'un slogan.