Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 66 (1974)
Heft: 3

Artikel: Action concertée pour l'égalité de rémunération
Autor: [s.n.]
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-385728

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: 15.07.2025

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

Action concertée pour l'égalité de rémunération

A fin 1973, la Confédération internationale des syndicats libres (CISL) a mis au point un «Programme d'action concerté» pour la réalisation du principe de l'égalité de rémunération des hommes et des femmes pour un travail de valeur équivalente. La réalisation de ce postulat est rendue difficile par les discriminations que les femmes subissent encore, en matière de formation notamment.
On trouvera ici le programme de la CISL et la lettre que la Commission féminine de l'Union syndicale suisse a adressée à la CISL après sa publication.

Programme d'action concerté sur l'égalité des salaires

Préambule

1. Dans un monde où tout change à un rythme extrêmement rapide, la lenteur avec laquelle se réalise l'égalité des droits entre les hommes et les femmes est inadmissible. Tout doit être mis en œuvre pour que tous les travailleurs, qu'ils soient hommes ou femmes, soient traités de la même manière et aient des chances égales.

2. Pour réaliser l'égalité des salaires, il faut une évolution des mentalités en ce qui concerne le travail des femmes. Le salaire de la femme ne doit plus être considéré comme un salaire d'appoint. Le marché de l'emploi doit être ouvert à la femme dans des conditions d'égalité; la division arbitraire du travail entre tâches féminines et masculines doit disparaître. En conséquence, l'éducation et la préparation des filles et des garçons à l'emploi doivent se faire dans les mêmes conditions et dans des écoles mixtes. La formation doit être modernisée, diversifiée et rompre avec les stéréotypes hérités des siècles passés. Toute politique active de l'emploi doit donner aux hommes comme aux femmes des chances égales d'emploi et de promotion.

3. C'est dans ce contexte qu'il faut résoudre la question de l'égalité de rémunération; c'est l'unique manière de mettre fin à une situation qui a des effets défavorables non seulement sur les conditions de vie des femmes qui travaillent mais aussi sur celles de tous les travailleurs – à une situation dont seuls les employeurs profitent.

4. La réalisation de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale est un des objectifs prioritaires du mouvement syndical libre. En conséquence, il adopte le *programme d'action* suivant:

Sur le plan légal et administratif

Les syndicats mettront tout en œuvre:

5. pour que les Etats qui ne l'ont pas encore fait ratifient la Convention N° 100 (égalité de rémunération) et la Convention N° 111 (discrimination, emploi et profession) de l'Organisation internationale du travail et pour qu'elles soient appliquées effectivement;

6. pour que les Etats membres du Conseil de l'Europe ratifient la Charte sociale européenne et en appliquent notamment l'article 4, paragraphe 3, qui prévoit le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale;

7. pour que les Etats membres de la Communauté économique européenne remplissent les obligations formelles et directes qui leur sont imposées par la Résolution du 30 décembre 1961 précisant la portée de l'article 119 du Traité de Rome.

8. La Commission de la CEE devrait préparer un projet de nouvel instrument communautaire précisant les modalités qui faciliteraient la réalisation du principe de l'égalité salariale.

9. Dans tous les pays, les femmes qui s'estiment lésées doivent pouvoir faire valoir leurs droits devant les instances compétentes et être protégées contre toute sanction ou tout licenciement motivé par une telle action. Il faut aussi prévoir des sanctions efficaces pour les dérogations au principe de l'égalité salariale.

10. Les gouvernements, les organisations d'employeurs et les syndicats devraient renforcer le contrôle et l'action administrative au niveau des entreprises par des personnes compétentes en matière d'application de la législation du travail et veiller à ce que ce contrôle et cette action administrative soient conformes aux principes de la Convention N° 100 de l'OIT. Dans les pays où ce système est en vigueur, il ne doit pas être donné force obligatoire générale aux conventions collectives contenant des dispositions discriminatoires. Dans les pays où il est prescrit, le salaire minimum légal doit être suffisant en soi et applicable aussi bien aux femmes qu'aux hommes. Toute dérogation en cette matière doit être refusée, ces dérogations pouvant constituer un moyen de tourner le principe d'égalité.

Sur le plan des négociations collectives

11. Les syndicats élimineront les discriminations existantes et ne signeront plus de conventions collectives prévoyant de discriminations directes.

12. Ils s'efforceront d'inclure dans toutes les conventions collectives une clause sur les modalités pratiques d'application du prin-

cipe de l'égalité des salaires ainsi qu'une procédure de règlement des difficultés éventuelles, à laquelle les travailleuses devraient être associées.

13. Ils intensifieront leur action visant à relever les salaires minimaux réels.

14. Les représentantes des femmes qui travaillent doivent être associées le plus largement possible aux négociations et formées à cet effet.

15. Les systèmes de classification doivent être utilisés le plus objectivement possible en valorisant notamment certains critères tels que la dextérité, la vitesse, la précision, la résistance nerveuse, etc. La proportion des femmes admises dans les catégories supérieures doit être augmentée.

16. Les syndicats doivent réclamer, dans le cadre de la recherche scientifique concernant le travail, des études sur les critères déterminant les notions de travail léger et travail pénible.

17. Les syndicats doivent veiller tout spécialement, à l'intérieur des entreprises, à l'application correcte du principe de l'égalité des salaires tant conventionnels qu'effectifs. L'octroi du salaire conventionnel seulement aux femmes alors que les hommes de même catégorie reçoivent une rémunération effective plus élevée que le taux fixé par la convention doit être considéré comme une pratique discriminatoire contraire au principe de l'égalité de rémunération.

18. La CES poursuivra son action auprès de la Commission de la CEE, afin qu'elle élabore de nouvelles directives pour les Communautés.
La Commission doit poursuivre ses efforts en faveur d'un accord-cadre sur les mesures et modalités d'application de l'égalité des salaires dans les conventions collectives.

19. Les Secrétariats professionnels internationaux continueront leur action dans le secteur industriel ou professionnel qui leur est propre, en tenant compte en particulier des sociétés multinationales.

20. La CISL et ses organisations affiliées continueront leur action pour la ratification et l'application de la Convention N° 100 de l'OIT ainsi que pour la valorisation de l'emploi des femmes au sein de l'ONU et de ses organisations spécialisées. La CISL coordonnera et soutiendra toute action en faveur de l'égalité des salaires qui serait entreprise par plusieurs organisations nationales ou internationales afin de réaliser l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Appel

21. Tout sera mis en œuvre pour que des progrès sérieux soient accomplis en 1974 et des résultats effectifs atteints en 1975, Année internationale pour la lutte contre la discrimination des femmes.

22. Toutes les femmes qui travaillent sont instamment invitées à s'organiser, à militer et à assumer des responsabilités syndicales. C'est de cette manière qu'elles contribueront le plus efficacement à améliorer leurs conditions de travail et de rémunération.

Lettre de la Commission féminine de l'Union syndicale

Chers collègues,

Nous rappelons tout d'abord que l'Union syndicale suisse a été représentée à la Conférecne d'octobre 1972 de la CISL – au cours de laquelle ce programme a été discuté – par les collègues Maria Zaugg-Alt, présidente de la Commission féminine consultative de l'Union syndicale, et par Gilbert Tschumi, secrétaire central de la Fédération suisse des travailleurs de la métallurgie et de l'horlogerie. Le «programme d'action concerté» mis sur pied par la CISL est de nature à donner une nouvelle impulsion aux efforts que les syndicats déploient pour réaliser le principe: salaire égal pour un travail de valeur équivalente.
Il convient de relever ici que les fédérations membres de l'Union syndicale sont autonomes en matière de politique salariale; l'Union syndicale leur assure cependant son appui dans toute la mesure du possible.

Initiatives du mouvement syndical suisse

a) Fédérations

Nous vous renvoyons aux résultats des enquêtes que nous avons présentés lors de la Conférence de la CISL sur l'égalité de rémunération. Ce principe est inscrit dans quelques conventions collectives seulement, de sorte que les efforts visant à réduire les écarts entre les salaires masculins et féminins sont poursuivis. De nouvelles enquêtes officielles devant être effectuées en prévision de la Conférence internationale du travail de 1975, nous renonçons pour le moment, avant tout parce que nous affrontons un surcroît de travail, à de nouvelles investigations pour déceler les progrès réalisés ces derniers temps. Le problème continue cependant à nous préoccuper vivement; régulièrement des résolutions de congrès

syndicaux en soulignent l'importance. Il a fait l'objet d'importants exposés lors des congrès 1966 et 1969 de la Fédération suisse des travailleurs du commerce, des transports et de l'alimentation (FTCA).

b) Union syndicale

Convention internationale du travail N° 100: depuis 1953, les représentants de l'Union syndicale n'ont cessé d'intervenir au Parlement pour la ratification de cette convention, qui a enfin été acceptée en 1972. La convention est entrée en vigueur en octobre 1973. L'Union syndicale a attiré l'attention des fédérations sur les possibilités qu'elle ouvre.
En mars 1973, une nouvelle intervention syndicale a invité, avec un certain succès, le Conseil fédéral à inscrire le principe de l'égalité de rémunération dans la législation. Il a accepté ce postulat pour étude, tout en le qualifiant de prématuré. Il veut, avant d'agir, attendre les résultats de l'appel qu'il a adressé aux partenaires sociaux pour les engager à réaliser le principe affirmé par le convention. A ce moment, on ne pouvait guère attendre davantage du gouvernement. L'Union syndicale interviendra de nouveau au moment opportun. Notons également que le service de presse de l'Union syndicale a régulièrement commenté le problème de l'égalité de rémunération; il a diffusé une large information sur la conférence de la CISL.

Remarques générales

Comme nous l'avons relevé la politique salariale est l'affaire des diverses fédérations. Mais l'Union syndicale affirme les principes généraux qui doivent la dicter: égalité de rémunération, ajustement au renchérissement, à la productivité et à l'accroissement du revenu national. Il y a toujours étroite concertation entre les fédérations et l'Union syndicale; celle-ci est, de loin, la plus puissante des organisations syndicales du pays.