Le long chemin du principe à la réalisation

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

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **78 (1986)**

Heft 5

PDF erstellt am: **25.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-386260

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

Le long chemin du principe à la réalisation

L'histoire du principe d'un salaire égal dû aux hommes et aux femmes qui accomplissent un travail de valeur égale remonte en Suisse à 1880, année de fondation de l'USS, qui inscrivit d'emblée ce droit à son programme d'activités.
Mais, pendant des décennies, cette revendication allait tout naturellement passer au second plan derrière celle du suffrage féminin, réclamé dès le début de ce siècle par la gauche politique. De fait, et malgré plusieurs consécrations internationales du principe de l'égalité des salaires (Traité de Versailles en 1918, Déclaration universelle des Droits de l'homme en 1948, Charte sociale européenne en 1961), la Suisse ne songeait pas à instituer cette égalité avant d'avoir établi celle qui s'imposait encore plus urgemment, entre citoyens et citoyennes. Ce qui fut enfin fait au plan fédéral en février 1971.
Depuis lors, le principe de l'égalité de rémunération a reçu un début de réalisation, et surtout son inscription dans notre charte fondamentale:

1973 (25.10)	Entrée en vigueur pour la Suisse de la Convention internationale n° 100, du 25 juin 1951, concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.
1976 (15.12)	Dépôt d'une initiative populaire «pour l'égalité des droits entre hommes et femmes», comportant le principe de l'égalité des salaires pour un travail égal ou de valeur égale. L'initiative préconise également l'égalité des chances, notamment pour la formation professionnelle et l'exercice d'une activité professionnelle.
1977 (12.10)	Par le fameux Arrêt Loup, le Tribunal fédéral reconnaît le droit des hommes et des femmes à une rémunération égale pour un travail de valeur équivalente. Cet Arrêt, qui ne concerne pas le secteur privé, va contribuer à la mise en pratique au moins partielle du principe de l'égalité des salaires dans la fonction publique, fédérale et cantonale d'abord.
1979 (04.11)	Le Conseil fédéral publie son Message aux Chambres à propos de l'initiative populaire précitée, à laquelle il oppose un contre-projet, dont la teneur est analogue en ce qui concerne l'égalité des salaires.
1980 (11.10)	Retrait de l'initiative, au profit du contre-projet des Chambres fédérales, donc seul soumis au souverain l'année suivante.
1981 (20.03)	La nouvelle Loi sur le travail à domicile introduit les

notions de «salaire comparable» et «d'activités équivalentes» (en allemand = travail de valeur égale).

1981 (14.06) Votation historique: l'article constitutionnel (4, al. 2) sur l'égalité des droits entre hommes et femmes est approuvé par 60,3% des citoyens et par 15½ cantons. Le principe de l'égalité des salaires est réputé directement applicable, sans qu'il y ait besoin d'une loi pour son application.

1982 (avril) Accord dans l'industrie chimique bâloise: les différences des salaires de base pour hommes et femmes doivent disparaître d'ici fin 1983.

1983 (01.01) Entrée en vigueur de la CCT Migros, qui prévoit expressément que les accords spéciaux sur les salaires doivent «tendre à la réalisation du principe ‹salaire égal pour un travail de valeur égale› pour les collaborateurs masculins et féminins».

1983 (01.01) Entrée en vigueur de la CCT COOP, prévoyant le même principe.

1983 (02.03) Le Tribunal administratif du canton de Zurich refuse d'entrer en matière sur la plainte déposée par six infirmières, qui s'estiment discriminées au niveau de leur traitement par rapport à leurs collègues masculins accomplissant un travail analogue.

1983 (13.06) Le Conseil fédéral propose aux Chambres de ratifier certains articles de la Charte sociale européenne, dont celui qui reconnaît «le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale».

1983 (11.11) Le Tribunal fédéral reconnaît la qualité pour ester en justice des «infirmières zurichoises», mais ne se prononce pas quant au fond, renvoyé au Tribunal administratif du canton concerné.

1984 (14.06) Dépôt d'une initiative parlementaire (Yvette Jaggi) tendant à faciliter les actions en matière de discriminations salariales: à cette fin, les organisations professionnelles (syndicats) devraient pouvoir agir elles-mêmes pour défendre leurs adhérent(e)s, tandis que des instances cantonales devraient surveiller l'application du principe de l'égalité des salaires.

1985 (04.06) Le Tribunal des prud'hommes de Sankt-Margarethen (Saint-Gall) reconnaît le droit d'une salariée au remboursement, depuis le 15 juin 1981, de la différence entre sa paye et celle d'un collègue masculin. A noter que la plaignante avait quitté son employeur au moment de l'actionner en réparation.

1985 (21.06) Le Tribunal administratif du canton d'Obwald décide

qu'une fonctionnaire doit être placée dans la même classe de salaire (supérieure) que le collègue masculin qu'elle a remplacé. La décision prend effet rétroactivement.

1985 (28.06) La Commission du Conseil national chargée de l'examen de l'initiative parlementaire déposée un an plus tôt décide de recommander au Conseil national de donner suite aux propositions formulées.

1985 (04.10) Par 89 voix contre 87, le Conseil national rejette l'initiative parlementaire d'Yvette Jaggi. Il accepte un postulat de la même parlementaire, demandant au Conseil fédéral de «se prononcer sur l'opportunité de légiférer en vue de permettre la réalisation du principe de l'égalité des salaires versés aux hommes et aux femmes pour un travail de valeur égale».

1985 (11.12) Le Tribunal administratif de Zurich décide que la différence de salaire entre infirmière et agent sanitaire, reposant sur deux évaluations des fonctions indépendantes, est justifiée. Les «infirmières de Zurich» décident de porter leur cas devant le Tribunal fédéral. Décision attendue début 1987.

1986 (01.06) La nouvelle convention collective de l'industrie horlogère prévoit la suppression de toute discrimination salariale.

1986 (23.06) La Commission de l'application des conventions et recommandations de la Conférence internationale du travail interroge le gouvernement suisse sur le degré de réalisation du principe d'égalité des salaires pour des travaux de valeur égale. Dans son rapport, elle «exprime l'espoir que le gouvernement utilisera tous les moyens à sa disposition pour encourager, améliorer et accélérer l'application du principe de l'égalité de rémunération conformément à la convention N° 100 et qu'il fournira des informations sur tous progrès réalisés à cet égard».

1986 (02.09) Le Tribunal cantonal du canton de Vaud donne gain de cause à une comédienne, engagée à un salaire inférieur à celui de ses collègues masculins. La différence de salaire doit lui être versée.