Zeitschrift: Domaine public
Herausgeber: Domaine public
Band: 31 (1994)
Heft: 1163

Rubrik: Égalité entre femmes et hommes

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: 12.07.2025

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

ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES

Le Conseil national a chipoté sur une protection minimum

Un projet de loi sur l'égalité entre femmes et hommes, qui ne concerne que les rapports de travail, est en discussion au parlement. Mais il ne suffira pas à réaliser l'égalité, même dans le domaine restreint sur lequel il est censé agir.

LES SALAIRES DES UNES ET DES AUTRES

Gains mensuels moyens en Suisse selon le sexe

homme: 4937 francs
femme: 3522 francs

Salaires mensuels moyens

des ouvriers: 4414 francs
des ouvrières: 2917 francs

des employés: 5838 francs
des employées: 4015 francs

La moitié de l'écart s'explique par des différences de formation, d'expérience personnelle, de santé; l'autre moitié est inexpliquée et imputable à une discrimination fondée sur le sexe.

Source: enquête de l'Ofiamt sur les salaires, in *Vie économique* 10/92. L'enquête ne tient compte que des personnes employées à plein temps.

Des différences importantes sont aussi constatées chez les cadres: de 15 300 francs par année pour le 4e échelon hiérarchique à 81 500 francs pour le 1er échelon (le salaire annuel des hommes étant respectivement de 94 300 francs et 216 000 francs).

(*pi*) Les écarts de salaire, on le sait, sont criants entre les femmes et les hommes. Même après correction, pour tenir compte de la formation, de l'expérience, de l'ancienneté, etc, il subsiste une différence de 15% qui ne trouve d'autre explication que le sexe. Les milieux patronaux, bien relayés au Conseil national, ont tout fait pour éviter que les possibilités d'action en justice ne soient trop nombreuses, selon eux pour éviter de pénaliser les petites et moyennes entreprises déjà touchées par la crise. Mais ce faisant, les députés protègent les patrons qui tirent avantage de pratiques discriminatoires au détriment de ceux qui œuvrent concrètement en faveur de l'égalité, ce que confirme une étude réalisée en 1991 sur ce sujet: selon ce document, les entreprises dont la rentabilité dépend des possibilités de discrimination subiront des coûts supplémentaires si l'égalité des salaires est pleinement réalisée; d'un point de vue macro-économique, l'effet est toutefois jugé positif, car des ressources seront libérées pour une meilleure affectation, ce qui élève la rentabilité globale de l'économie et améliore la compétitivité des entreprises suisses. Une fois de plus, les milieux patronaux et la droite se battent pour la défense à court terme d'intérêts économiques particuliers. Il est vrai que, sur ce dossier, les contradictions n'ont pas manqué.

Après leurs enfants, les femmes doivent s'occuper de leurs parents

Ainsi les Groupements patronaux vaudois par exemple, écrivent: *«Reconnaissons donc la valeur, la compétence et le savoir-faire de celles qui préfèrent s'épanouir dans une vie sociale et familiale déjà bien remplie»*. Mais ces mêmes messieurs contestent ensuite les écarts de salaire constatés entre femmes et hommes à cause de différences justifiées par des «motifs objectifs» comme l'ancienneté ou le niveau de formation. Mais où est la reconnaissance des tâches familiales et sociales si, lorsque la femme désire changer d'orientation, le temps passé à les accomplir a des conséquences négatives sur le salaire ? Ce sont bien les «critères objectifs» le plus souvent retenus par les entreprises qui sont discriminatoires, et pas seulement au détriment des femmes, mais à l'égard de toute personne qui interrompt son activité salariée ou qui la réduit pour se consacrer à des tâches sociales et familiales. Des tâches qui peuvent d'ailleurs durer au-delà de la quinzaine d'années pendant lesquelles les enfants nécessitent une présence difficilement compatible avec deux activités parentales à plein temps. Car une fois les enfants autonomes, vient pour nombre de femmes le temps de s'occuper de ses propres parents ou beaux-parents, voire de ses petits-enfants... pour permettre à sa fille de reprendre une activité. Ce phénomène est particulièrement développé en Amérique du Nord où un tiers des femmes qui travaillent à temps partiel passent plus de vingt heures par semaine à aider des personnes âgées (source: *International Herald Tribune*, cité par l'*Educateur* nº 2/94).

Protéger les «hors normes»

C'est pourquoi les nouvelles normes juridiques proposées par le projet de loi sur l'égalité entre femmes et hommes qui ont été discutées par le Conseil national font figure de standards minimaux. Limitées aux relations de travail, elles ne suffiront d'ailleurs pas, même dans ce seul domaine, à réaliser l'égalité. En fait, celle-ci semble hors de portée en ne recourant qu'à l'action législative fondée sur la lutte traditionnelle opposant hommes et femmes. Car une nouvelle répartition des tâches au sein de la famille, inscrite dans tous les programmes féministes, a pour conséquence d'élargir le champ des «victimes» aux hommes qui y participent. Et nous butons là une nouvelle fois sur la définition même de l'inégalité, qui prend en compte par exemple le taux d'activité rémunérée des femmes ou le nombre d'entre elles qui travaillent à temps partiel. Or le renoncement à un travail rémunéré ou à une activité à temps plein devrait pouvoir résulter d'un choix, aussi bien pour un homme que pour une femme. Et le temps ainsi libéré devrait pouvoir être consacré à ses enfants ou à ses parents, mais aussi à l'exercice d'une activité artistique ou d'un mandat public par exemple. Dans cette optique, il faut non seulement supprimer les discriminations qui existent entre hommes et femmes, il faut encore supprimer, pour les deux sexes, les désavantages résultant d'un travail à temps partiel ou temporaire par exemple (sécurité sociale, possibilités d'avancement, etc) ou de toute situation «hors normes».

●●●

Petite histoire de l'(in)égalité de salaire

1919 – Traité de Versailles. Proclamation pour la première fois du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale.

1946 – La constitution révisée de l'Organisation internationale du travail statue: *«Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal»*.

1951 – Convention internationale concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et féminine pour un travail de valeur égale (entrée en vigueur en Suisse le 25 octobre 1973). Souple dans ses exigences, elle aura pour seul effet en Suisse un appel du Département fédéral de l'économie publique aux gouvernements cantonaux et aux associations centrales de travailleurs et d'employeurs.

1957 – Le traité instituant la CEE oblige les Etats membres à appliquer *«le principe de l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour le même travail»*.

1958 – Convention internationale concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (entrée en vigueur en Suisse le 13 juillet 1962). Elle étend le champ d'application de l'égalité de traitement à l'accès à la formation, à l'emploi et à chaque profession, ainsi qu'aux conditions de travail.

1961 – Charte sociale européenne. Les parties contractantes s'obligent notamment *«à reconnaître le droit des travailleurs masculins et féminins à une rémunération égale pour un travail de valeur égale»*. La Suisse a signé ce document le 6 mai 1976, mais ne l'a jamais ratifié (une procédure de ratification devant les Chambres a échoué).

1966 – Pacte des Nations unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, par lequel les parties s'engagent notamment à reconnaître que *«les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail»*.

1975 – Directive de la Communauté européenne (CE) *concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins*.

1976 – Directive de la CE *relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail*. La Cour des Communautés européennes a estimé que ces directives impliquaient l'existence de sanctions, laissées à l'appréciation du législateur national, mais qui doivent être efficaces et dissuasives.

1978 et 1986 – Directives de la CE concernant l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale.

1981 – Peuple et cantons acceptent l'adjonction d'un alinéa à l'article 4 de la Constitution fédérale: *«L'homme et la femme sont égaux en droits. La loi pourvoit à l'égalité, en particulier dans les domaines de la famille, de l'instruction et du travail. Les hommes et les femmes ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale»*. Ce texte est celui du contre-projet opposé à l'initiative populaire «pour l'égalité des droits entre hommes et femmes», déposée en 1976. Principale différence entre initiative et contre-projet: la première prévoyait, dans une disposition transitoire, un délai de cinq ans pour l'adoption de lois propres à réaliser les objectifs fixés dans le nouvel article constitutionnel.

1986 – Directive de la CE sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi qu'en matière de protection de la maternité. ■

Sources: Message du Conseil fédéral du 14 novembre 1979 concernant l'initiative populaire «pour l'égalité des droits entre hommes et femmes»; Message du 24 février 1993 concernant la loi sur l'égalité entre femmes et hommes.

●●●

Dans le même ordre d'idée, et pour concrétiser le souhait patronal de reconnaissance des tâches effectuées dans le cadre de la vie sociale et familiale, il est nécessaire de mettre sur pied un vaste programme allant dans ce sens. Le projet d'assurance-maternité, s'il propose le maximum politiquement possible dans le contexte actuel, ne correspond évidemment pas à cette vision. C'est un congé parental qui est nécessaire, et celui-ci ne doit pas être limité aux personnes ayant une activité rémunérée, sans quoi une nouvelles discrimination est créée: entre femmes actives et femmes au foyer, le travail de la seconde n'étant pas reconnu.

Une fois votée la loi sur l'égalité — ou ce qu'il en restera — le parlement pensera avoir épuisé le sujet pour les dix ans à venir. S'il prenait cette matière au sérieux, il se mettrait sans tarder à travailler sur des programmes d'actions positives, avec des objectifs chiffrés, par exemple pour renforcer le réseau de prise en charge de la petite enfance, pour reconnaître concrètement le travail ménager ou d'éducation, etc. Des programmes qui ne nécessitent pas forcément de grandes modifications législatives, mais une réelle volonté d'atteindre le but que l'on s'est fixé. ■

EGALITÉ PAR LE BAS

Depuis l'adoption le 14 juin 1981 de l'article constitutionnel consacrant le principe de l'égalité entre femmes et hommes, celle-ci a progressé, très lentement. Et bien souvent au détriment des femmes.

Au nombre des mesures positives, le nouveau droit matrimonial, qui a mis les deux époux à égalité, ainsi que quelques dispositions du droit de succession qui ont amélioré le sort de la femme dont le mari décède. Quelques améliorations aussi sont prévues dans le cadre de la 10e révision de l'AVS, actuellement en cours.

Il est d'autres mesures en faveur de l'égalité où les femmes sont perdantes. Citons la législation sur la naturalisation où la femme étrangère a perdu l'obtention du passeport suisse par mariage; le projet de révision de la loi sur le travail qui autorise l'occupation des femmes la nuit; le projet d'élévation de l'âge de la retraite pour les femmes. Et, plus anecdotiques mais pas moins révélateurs d'un état d'esprit, les jugements ou décisions concernant les taxes non-pompier ou l'obligation de servir dans les corps de pompiers, en attendant des interventions semblables pour la protection civile ou l'armée.