Zeitschrift: Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Herausgeber: Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Band: 68 (1980)

Heft: [10]

Artikel: A propos de quelques inégalités de droit

Autor: Languin, Noëlle

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-276167

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

A propos de quelques inégalités de droit

L'égalité des droits entre hommes et femmes n'est pas encore partout acquise, et c'est actuellement un sujet que l'on aborde beaucoup. L'initiative populaire pour l'égalité des droits entre hommes et femmes, déposée en 1976 à la Chancellerie fédérale, a notamment donné lieu à de nombreux débats, tant au sein du Parlement qu'en dehors de celui-ci ; et finalement, le Conseil fédéral a décidé de recommander aux Chambres de rejeter l'initiative et de lui préférer un contre-projet. Celui-ci se distingue de l'initiative en plusieurs points : il charge le législateur de pourvoir à l'égalité entre hommes et femmes alors que l'initiative conçoit les droits concernés comme des droits individuels ; il ne fixe pas de délai pour la promulgation des dispositions d'exécution et ne stipule pas expressément que le principe de la « rémunération égale pour un travail égal ou de valeur égale » déploierait également ses effets dans les relations entre particuliers.

Les inégalités de fait, tout le monde maintenant les connait : elles ont été relevées à maintes occasions. Mais qu'en est-il des inégalités de droit ? Un inventaire systématique vient de les recenser[1]. Notre objet n'est point ici de donner au lecteur une liste exhaustive de ces inégalités, mais de prendre un point précis — le statut du personnel fédéral — et de voir comment l'égalité de droit est ou n'est pas réalisée.

L'Administration fédérale est un très gros employeur et se doit — ou se devrait — de jouer le rôle de **leader** dans l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Et ce d'autant plus que la Convention No. 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main d'œuvre féminine et la main d'œuvre masculine pour un travail de valeur égale est entrée en vigueur en Suisse le 25 octobre 1973. Il est d'ailleurs spécifié clairement en première page du bulletin des places vacantes de la Confédération que « dans la mesure où les conditions sont remplies, tous les emplois sont ouverts, par principe, aux deux sexes ». Il reste néanmoins des zones d'ombre, puisqu'hommes et femmes sont traités de manière discriminatoire à différents égards.

En voici quelques exemples :

— La nomination d'un fonctionnaire peut être subordonnée à la possession d'un grade dans l'armée suisse : or, l'art. 18 de la Constitution fédérale déclare que tout Suisse, mais aucune Suissesse, est tenu au service militaire. Certaines fonctions au sein du Département militaire notamment, et dans le corps des gardes-frontière, ne sont donc pas accessibles aux femmes. Il s'agit-là d'une véritable inégalité de droit.

— Les dispositions légales ne dressent aucun obstacle à une pratique égalitaire en ce qui concerne l'**avancement.** Toutefois, les femmes sont en réalité moins souvent promues que leurs collègues masculins. Dans l'ensemble de l'administration fédérale, les femmes représentent (1979) 15,26 % du personnel. Or, la plupart de ces femmes sont rangées dans les classes de traitement inférieures, puisqu'on ne trouve dans les 14 classes supérieures et dans les degrés hors classe qu'une faible proportion de femmes : 5,75 %. Ce fait peut manifestement être mis en relation avec la situation suisse en matière de formation. A titre d'exemple, notons que ce n'est que depuis quelques années que les écoles d'administration et des transports (qui sont les voies d'accès vers les formations des employés de classes moyennes, CFF, PTT, Douanes, Swissair, Radio suisse) se sont ouvertes aux femmes.

— En principe, le Conseil fédéral est tenu de ranger à conditions égales les fonctions dans toutes les branches de l'administration dans la même classe de traitement (il en existe 25, plus 7 degrés hors classe). Mais le degré inférieur — donc au-dessous de la classe 25 — est maintenu pour les employées sans formation et sans expérience de service.

— Lorsque la fonctionnaire ou l'employée quitte le service de la Confédération pour se marier, elle peut recevoir ses cotisations à la caisse de pension sous la forme d'un versement en espèces, ce qui anéantit les efforts de la femme pour se constituer une prévoyance professionnelle individuelle. Par contre, les cotisations payées par un membre masculin ne peuvent être remboursées : elles constituent une créance envers une institution de prévoyance professionnelle.

Gageons, néanmoins, que ces inégalités vont tendre à disparaître et surtout que la Convention No. 100 concernant l'égalité de rémunération sera de mieux en mieux appliquée dans les relations entre employeurs et employées.

Noëlle Languin

[1] Source : La situation de la femme en Suisse - Troisième partie : Droit / Rapport de la Commission fédérale pour les questions féminines. On peut obtenir ce rapport auprès de l'Office central des imprimés et du matériel (OCFIM), 3000 Berne. Prix : Fr. 6.50.

Quelques inégalités de droit pouvant avoir une répercussion sur la vie professionnelle de la femme

— Code civil art. 167, al. 1 et 2

La femme ne peut exercer une profession ou une industrie qu'avec le consentement de son mari ; si celui-ci refuse son consentement, la femme peut être autorisée par le juge à exercer une profession lorsque celle-ci est commandée par l'intérêt de la famille.

L'application de cet article n'est probablement — en tous cas souhaitons-le — pas très souvent exigée. Il n'en demeure pas moins qu'il existe !

— Code des obligations art. 945, al. 2

Les femmes mariées qui sont seules à la tête d'une maison doivent, dans la raison de commerce, ajouter à leur nom de famille la mention « Madame » ou au moins un prénom en toutes lettres.

Pourquoi la femme devrait-elle être moins libre que l'homme dans le choix du nom de sa raison sociale ?

— Constitution fédérale art. 41 ter

Cet article consacre le principe de l'imposition globale de la famille. Les éléments imposables de la femme mariée sont ajoutés à ceux du mari quel que soit le régime matrimonial et le salaire de la femme, même modeste, peut faire basculer le revenu global du couple dans une catégorie d'imposition supérieure.

Cette inégalité pèse lourdement sur le budget des ménages où les deux conjoints travaillent et nombre de pays voisins ou plus lointains ont admis ou cherchent à introduire l'imposition séparée.