

Zeitschrift: Domaine public
Herausgeber: Domaine public
Band: - (1985)
Heft: 759

Artikel: Égalités des salaires : un coup de main aux femmes
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1017472>

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: 29.01.2026

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

ÉGALITÉ DES SALAIRES

Un coup de main aux femmes

Egalité des droits entre hommes et femmes: le 14 juin 1981, vous en souvient-il, le peuple et les cantons en inscrivaient le principe dans la Constitution. Le nouvel article 4 (alinéa 2) reconnaissait même aux travailleurs et aux travailleuses un «droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale».

Il y a bientôt quatre ans de cela et force est de constater qu'aujourd'hui le niveau des salaires versés aux femmes demeure largement inférieur à celui des salaires versés aux hommes. Il faut du temps pour réajuster les barèmes sans perturber l'économie, dira-t-on... Certes! Mais la permanence des inégalités indique tout de même que le bât blesse plus profondément et que l'existence d'une disposition constitutionnelle nette et directement (sans loi ad hoc) invocable devant les tribunaux ne suffit pas à renverser la vapeur.

Il est vrai que la conjoncture économique, avec la menace de chômage, n'incite pas les travailleuses victimes d'une injustice salariale à aller revendiquer leurs droits, fussent-ils reconnus en toutes lettres dans la Constitution fédérale, devant le juge (un seul cas pendant actuellement, celui d'un groupe d'infirmières zurichoises qui ont dû perséverer jusqu'au Tribunal fédéral pour pouvoir seulement entrer en matière...). Pour ne rien dire de la faiblesse de leur position, en l'absence d'une protection légale efficace contre les licenciements. Bref, tout concourt à la permanence d'inégalités que la Suisse s'honore pourtant d'exclure dans sa Constitution.

LES CONDITIONS PRATIQUES DU PROGRÈS SOCIAL

Il fallait donc aller plus loin que l'acquis constitutionnel et créer les conditions d'un progrès social concret à ce chapitre crucial. C'est à quoi s'est atte-

lée la socialiste vaudoise Yvette Jaggi par le biais d'une initiative parlementaire (déposée au National) qui propose d'attaquer le problème sous deux angles bien précis:

1. Tout d'abord, fournir aux juges l'occasion de donner toute sa substance à la garantie constitutionnelle et faciliter en quelque sorte l'accès aux tribunaux sur ce sujet! C'est-à-dire mettre fin à cette situation qui veut que les personnes concernées ne puissent agir en justice que seules, au péril de leur emploi, sans l'appui d'organisations professionnelles ni d'institutions de surveillance. Soit, «reconnaître aux organisations professionnelles, d'employeurs ou de travailleurs, la qualité pour intenter notamment une action en constatation de la discrimination salariale et en cessation de l'inégalité de traitement entre hommes et femmes» (complément à l'article 343 du Code des obligations qui fixe justement la procédure à suivre par la juridiction civile compétente pour statuer sur les litiges relatifs au contrat de travail).

C'est toute la question controversée de la «qualité pour agir».

ÉPAULER LES TRAVAILLEUSES

La démonstration d'Yvette Jaggi: «La reconnaissance de la qualité pour agir des associations est, on le sait — et on l'admet aussi désormais — une condition pratiquement nécessaire pour l'assistance aux intéressés qui n'oseraient pas agir individuellement, soit pour faire valoir l'intérêt public (en matière de protection de la nature et du paysage, ou de l'environnement), soit pour ouvrir action dans leur propre intérêt. On l'a bien vu en matière de concurrence déloyale. Bien que la doctrine ait admis que les consommateurs individuels peuvent agir en leur qualité de «clients atteints dans leurs intérêts matériels par un acte de concurrence déloyale» (Loi sur la concurrence déloyale, art. 2, al. 2), aucune action n'a été intentée par eux en quarante ans. Et même la qualité pour agir attribuée par certains auteurs aux organisations de consommateurs par analogie avec celle reconnue par la

loi aux «associations professionnelles et économiques» n'a donné lieu à aucune jurisprudence. D'où la reconnaissance formelle faite au titre de la protection des consommateurs, par le nouvel article 31^{sexies} de la Constitution fédérale.»

A noter qu'en droit du travail, où cette question fait l'objet de toute une jurisprudence, il est admis que les organisations professionnelles doivent, parmi d'autres conditions, prévoir dans leurs statuts qu'elles peuvent se charger de défendre les intérêts matériels de leurs membres.

TÂCHES CANTONALES

2. Charger les cantons d'instituer des organismes de droit public investis d'une série de tâches tenant à favoriser l'application du principe de l'égalité des salaires entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale (des commissions ou instances existantes pourraient bien sûr être chargées de ces nouvelles tâches).

Ces organismes auraient une triple fonction:

— *de surveillance*: observer l'application du principe de l'égalité des salaires entre hommes et femmes dans les entreprises privées, ainsi que dans les administrations et les entreprises publiques; seul un organisme de droit public peut avoir la vue générale nécessaire à une appréciation des progrès dans l'application du principe, respectivement à une mise en évidence des discriminations apparentes et surtout cachées;

— *d'information*: communiquer les observations recueillies et les remarques qu'elles ont pu inspirer (des rapports sur l'évolution cantonale des salaires féminins compléteraient utilement les enquêtes annuelles de l'Ofiamt sur les salaires et traitements);

— *de saisine*: à titre subsidiaire, dans le cas où les organisations professionnelles ayant qualité pour agir ne l'auraient pas fait, l'organisme cantonal pourrait saisir les juridictions compétentes pour juger de litiges concernant des discriminations salariales entre hommes et femmes.