

**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:** 72 (1984)

**Heft:** [2]

  

**Artikel:** Un postulat au Conseil National

**Autor:** [s.n.]

**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-277127>

### **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:** 13.01.2026

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

re valoir ses droits. Et pourtant, il serait nécessaire qu'une jurisprudence s'établisse chez nous aussi, comme aux Etats-Unis ou dans les pays de la CEE et à la Cour de justice de Bruxelles.

## Un bon cas bien clair

La seule réponse me paraît être que les syndicats ou les organisations professionnelles ou féminines appuient pratiquement, par exemple en lui trouvant un autre emploi, la travailleuse qui aurait un bon cas bien clair d'inégalité de salaire à défendre devant les tribunaux. On se souvient que l'important arrêt Loup (TF 12.10.1977) rendu sur la base de l'art. 4 ancien, avait été rendu possible par l'aide

de l'Alliance de Sociétés Féminines à la plaignante.

La voie législative et la voie judiciaire sont complémentaires. Toutes deux devraient être examinées et, espérons-le, exploitées par la Commission fédérale pour les questions féminines, les organisations professionnelles et féminines et les syndicats, chacun dans son domaine, pour faire une réalité du principe de l'égalité de salaire pour un travail égal ou de valeur égale. Pour cela, « l'instrument essentiel » est l'évaluation des emplois (Recommandation 90 de l'OIT, 1975).

Perle Bugnion-Secretan

\* Isabel Mahrer, docteur en droit : *L'égalité de salaire pour un travail de valeur égale*, éd. SKV, CP 6390, 8023 Zurich.



Weltwoche, 6 mai 1981

**Papa, si les hommes gagnent plus d'argent que les femmes, est-ce qu'ils doivent aussi tout payer plus cher dans les magasins ?**

## L'exemple européen

La précieuse revue *Femmes d'Europe*\* publie un numéro spécial de 100 pages consacré à l'application de l'art. 119 du Traité de Rome, dont le premier alinéa stipule :

« Chaque Etat membre assure... l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail ».

Une Directive du 10.2.1975 précise que le principe de l'égalité de rémunération signifie que :

« Pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale... est exigée... l'élimination... de toute discrimination fondée sur le sexe ».

FE donne une analyse des bases légales, puis des mesures prises par les 10 pays de la Communauté pour la mise en œuvre de la Directive de 1975. Deux exemples parmi d'autres sur la question si importante de la définition de la valeur égale : RFA (loi du 21.8.1980) :

« Des travaux sont considérés comme équivalents lorsque deux personnes n'effectuent pas un travail identique mais que,



Dessin de couverture de *Femmes d'Europe*, 15 septembre/15 novembre 1983

d'un point de vue général, compte tenu de la formation, de la responsabilité, des conditions de travail et des efforts, il n'y a pas de différences pertinentes entre les deux activités ».

Pays-Bas (loi du 20.3.1975) :

« La valeur du travail est évaluée au moyen d'un système valable d'évaluation des tâches ».

FE donne enfin un résumé de la jurisprudence de la Cour de Bruxelles. Un seul exemple, toujours sur la question de l'égalité de valeur : l'Angleterre a été condamnée dans un litige particulier parce que la plaignante n'avait pas pu se référer à une évaluation de sa fonction. L'Angleterre est en train de réviser sa loi sur l'égalité des salaires pour remédier à de semblables lacunes.

Ce numéro spécial de FE est une vraie « bible » pour qui veut approfondir non seulement la question de l'égalité de valeur, mais tous les aspects de l'égalité de rémunération et de traitement, y compris les mandats des autorités chargées de la mise en œuvre. — (pbs)

\* Bureau de la CEE à Genève

## Proverbe oriental

**Si tu es  
quelque part  
où il n'y a pas  
d'homme,  
c'est à toi  
de devenir  
un homme !**

## Un postulat au Conseil national

Yvette Jaggi (soc. VD) a déposé lors de la session de décembre un postulat, cosigné par une quarantaine de ses collègues de différents partis, 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.

D'après le développement de ce postulat, il s'agirait essentiellement de clarifier les trois points suivants : quels sont les critères permettant de déterminer la valeur du tra-

vail ? Quelles sont les personnes et les organisations (on pense bien sûr aux associations syndicales et féminines) qui sont légitimées à agir ? Comment doit être réparti le fardeau de la preuve ? (Au cas où la légitimation active des organisations concernées ne serait pas reconnue, il serait nécessaire, affirme l'auteur du postulat, que la responsabilité de la preuve de l'équité du traitement incombe à l'employeur).

Ce postulat est destiné à préparer une motion (plus contraignante) qu'Yvette Jaggi se propose de présenter à la session de printemps, en liaison avec l'USS. (sl)