

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 45 (1953)
Heft: 2

Artikel: À travail égal, salaire égal
Autor: Möri, Jean
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384796>

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: 10.02.2026

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

REVUE SYNDICALE SUISSE

ORGANE MENSUEL DE L'UNION SYNDICALE SUISSE

Supplément trimestriel: «TRAVAIL ET SÉCURITÉ SOCIALE»

45^{me} année

Février 1953

N° 2

A travail égal, salaire égal

Par *Jean Möri*

Préambule

Cette très ancienne revendication ouvrière, « à travail égal, salaire égal », sombrait plus ou moins dans l'oubli. A peine si quelques orateurs audacieux se risquaient encore à la rappeler aux masses populaires à l'occasion de la manifestation du 1^{er} Mai ou dans certaines réunions où l'élément féminin était bien représenté. Rien ne dessert autant les formules, même frappantes, que le sentiment de ne pouvoir leur donner vie. Or, il faut bien convenir que la législation suisse, la Constitution en particulier, ne semble même pas avoir été influencée par le mordant de la formule au temps où elle faisait encore son effet dans les masses. Même dans les contrats collectifs de travail, cette revendication est passée sous jambe dans des clauses différencielles au détriment du deuxième sexe. Qu'on n'en déduise pas que les organisations syndicales, lors des pourparlers contractuels, se soient désintéressées du problème. L'imprimerie n'est sans doute pas l'unique branche professionnelle où les mandataires de l'organisation syndicale aient, à plusieurs reprises, essayé de procéder à cet ajustement, spécialement quand il s'agissait de compenser l'augmentation du coût de la vie en faveur des auxiliaires par des suppléments de salaire. Peut-être existe-t-il vraiment dans ces spécialités certaines différences de prestations qui justifient l'opposition des employeurs à une égalisation de traitement. De telles différences de prestation existent probablement aussi dans d'autres activités économiques. Mais si tel est le cas, la formule ne s'applique pas, sinon il n'eût pas été nécessaire de répéter le mot « égal » avec cette insistant prescience.

Ne serait-il pas opportun de reprendre officiellement et clairement cette revendication au moment où tant de cantons, en Suisse, entendent imiter l'exemple de Genève et consulter les femmes pour savoir si elles tiennent à l'égalité politique, par exemple sur le plan

communal pour commencer? Le moment est particulièrement choisi puisque, dans son rapport du 12 décembre 1952 à l'Assemblée fédérale sur la 34^e session de la Conférence internationale du travail, le Conseil fédéral conseille de ne pas ratifier la convention et la recommandation concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Même si la Suisse n'est pas membre de l'Organisation des Nations Unies, le fait que dans le préambule de la charte de cette organisation une soixantaine de nations proclament leur foi dans les différents droits fondamentaux de la personne, spécialement dans l'égalité des droits des hommes et des femmes, peut constituer un encouragement valable. D'autant plus que parmi les buts et principes fixés dans cette même charte figure en particulier celui-ci:

Réaliser la coopération internationale en résolvant les problèmes internationaux d'ordre économique, social, intellectuel ou humanitaire, en développant et en encourageant le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales pour tous *sans distinction* de race, de sexe, de langue ou de religion.

La Déclaration universelle des droits de l'homme proclame également au chiffre 2 de l'article 23: « Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal », après avoir rappelé la position des Nations Unies en faveur de l'« égalité des droits des hommes et des femmes ».

D'ailleurs, s'il faut aussi se référer à une des grandes institutions spécialisées de l'ONU, l'Organisation internationale du travail, dont la Suisse fait partie et est même représentée au conseil d'administration du B. I. T., signalons qu'au préambule de la Constitution on trouve l'affirmation du principe « à travail égal, salaire égal ». Et dans la déclaration de Philadelphie, d'avril-mai 1944, après avoir rappelé le principe constitutionnel d'après lequel « une paix durable ne peut être établie que sur la base de la justice sociale », la Conférence internationale du travail affirmait: « Tous les êtres humains, *quels que soient* leur race, leur croyance ou *leur sexe*, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales; la réalisation des conditions permettant d'aboutir à ce résultat doit constituer le but central de toute politique nationale et internationale. »

L'heure est venue de rappeler au Gouvernement suisse ce but central qui paraît avoir été singulièrement perdu de vue dans notre pays.

Voyons maintenant cette nouvelle législation de l'O. I. T.

I. La législation internationale sur l'égalité de rémunération

a) Convention

Par 105 voix contre 33 et 40 abstentions, la 34^e session de la Conférence internationale du travail votait le 29 juin 1951 la Convention N° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et féminine pour un travail de valeur égale. Un seul membre de la délégation suisse, le travailleur, votait en faveur de ce texte. Le délégué des employeurs votait contre et les deux gouvernementaux s'abstenaient.

Voici les obligations essentielles qui découlent de cet instrument international:

Article 2

1. Chaque membre devra, par des moyens adaptés aux méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, *encourager* et, dans la mesure où ceci est compatible avec les dites méthodes, assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

2. Ce principe pourra être appliqué au moyen:

- a) soit de la législation nationale;
- b) soit de tout système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la législation;
- c) soit de conventions collectives passées entre employeurs et travailleurs;
- d) soit d'une combinaison de ces divers moyens.

La convention recommande, si on le juge nécessaire, de prendre des mesures pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent, la fixation de taux de rémunération par les autorités ou par les parties contractantes de la convention, la collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées en vue de donner effet à ces dispositions.

Cette convention, on le voit, est extrêmement souple, puisqu'elle oblige simplement à « *encourager* » et, seulement si c'est compatible avec les méthodes en vigueur pour la fixation des salaires, à « assurer l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Elle est même si souple que le chiffre 3 de l'article 3 décrète de surcroît:

Les différences entre les taux de rémunération qui correspondent, sans considération de sexe, à des différences résultant d'une évaluation objective dans les travaux à effectuer ne devront pas être considérées comme contraires au principe de l'égalité de rémunération.

Cette convention, en vertu de la règle constitutionnelle, ne lie évidemment que les Etats dont la ratification aura été enregistrée par le directeur général du B.I.T.

b) Recommandation

Ce même 29 juin 1951, la 34^e session de la Conférence internationale du travail votait une recommandation sur le même objet par 146 voix contre 18 et 19 abstentions. Là encore le vote de la délégation suisse fut sans effet sur la décision finale, la voix favorable du délégué travailleur étant balancée par le non de l'employeur et les deux délégués gouvernementaux persévérant dans l'abstention.

Cette recommandation est destinée à « indiquer certaines modalités pour l'application progressive des principes établis par la convention ».

Elle engage notamment les Etats:

1^o A prendre des mesures appropriées afin:

- a) d'assurer l'application du principe posé par la convention à toutes les personnes employées dans les services et organismes de l'administration publique centrale;
- b) d'encourager l'application de ce principe dans les administrations des Etats constituants ou des provinces d'un Etat fédératif, ainsi que des administrations locales.

2^o A prendre également des mesures appropriées afin d'assurer aussi rapidement que possible l'application de ce principe dans les professions dans lesquelles les taux de rémunération sont soumis à une réglementation ou à un contrôle public et notamment:

- a) lors de la fixation des taux des salaires minima ou autres lorsque ces taux sont fixés par une autorité publique;
- b) dans les industries et entreprises de propriété publique ou soumises à un contrôle d'une autorité publique;
- c) là où cela sera approprié, pour les travaux exécutés en vertu de contrats passés par une autorité publique.

3^o A édicter, si les méthodes en vigueur le permettent, des dispositions légales afin d'assurer l'application de ce principe.

4^o S'il se révèle impossible d'appliquer immédiatement ce principe, de prendre ou de faire prendre des dispositions appropriées en vue d'en assurer l'application progressive.

Comme on sait, les recommandations constituent de simples directives aux autorités compétentes des Etats membres, dont ces derniers font ce qu'ils veulent. Ils ont cependant l'obligation consti-

tutionnelle de les soumettre aux autorités compétentes et de faire rapport au directeur général du B. I. T. en précisant dans quelle mesure on a donné suite à leurs dispositions.

II. Position de la Suisse

Dans sa réponse au questionnaire préliminaire du B. I. T., adressé à tous les Etats membres, le Gouvernement suisse déclinait déjà la forme d'une convention pour une réglementation internationale éventuelle: « Le gouvernement est opposé à une réglementation internationale sous la forme d'une convention, attendu qu'en Suisse *l'Etat n'intervient généralement pas dans la fixation des taux de salaires*. En outre, la *structure fédérative* de la Suisse n'autoriserait pas la Confédération à prescrire l'application du principe de l'égalité de rémunération aux employés des cantons et des communes. »

Et il présentait même de sérieuses réserves contre la forme d'une « recommandation » parfaitement inoffensive, comme nous l'avons vu: « *L'application des dispositions* énoncées dans le projet de la seule *recommandation* rencontreraient également de *grandes difficultés* en Suisse pour des motifs identiques à ceux qui ont été indiqués ci-dessus. Le gouvernement estime que si un pays envisage la mise en pratique du principe de l'égalité de rémunération, surtout s'il s'agit d'un pays fédératif, il ne saurait le faire que progressivement. »

Ce qui n'empêchait pas la Confédération de se prononcer naturellement pour la forme d'une « recommandation » se bornant « à émettre quelques principes très généraux et à tenir compte le plus possible des conditions propres aux divers pays et branches d'industrie ».

Sur la responsabilité des pouvoirs publics quant à l'application du principe de l'égalité de rémunération, la Confédération écrivait: « Les autorités suisses n'ont que des possibilités très limitées de fixer des taux de salaires. Le Gouvernement suisse ne pourrait donc pas assumer la responsabilité d'assurer l'application du principe à travail égal, à salaire égal. » Et le Gouvernement fédéral affirmait que sur le plan national « l'Administration centrale fédérale suisse connaît l'égalité de rémunération entre agents de sexes différents d'une même classe de traitement », en ajoutant d'ailleurs que « l'autorité centrale n'a pas le pouvoir d'agir dans ce sens auprès des autorités cantonales et communales, qui restent seules juges en la matière ». Cette égalité entre agents de la Confédération, quel que soit leur sexe, est d'ailleurs encore sujette à caution, car diverses dispositions réglementaires font encore des discriminations tant pour les fonctionnaires que pour les employées ou les ouvrières.

Après avoir rappelé que des dispositions légales fixent des taux minima seulement pour certaines catégories de travailleurs, les auto-

rités fédérales constataient: « Les gains ont dépassé dans la plupart des catégories l'augmentation du coût de la vie, et les ouvrières, notamment, ont vu leurs salaires augmenter généralement de façon plus sensible que ceux des ouvriers. »

Ce dernier fait est incontestable, mais ne constitue pas un argument contre la mise en pratique du principe de l'égalité de rémunération. Il démontre simplement que l'évolution naturelle va dans la direction de l'égalité de rémunération, ce que le Conseil fédéral constate lui-même.

La question de l'établissement, en collaboration avec les associations d'employeurs et de travailleurs, de critères précis et objectifs permettant d'évaluer la nature du travail fait dire au gouvernement: « De tels critères devraient être très soigneusement établis en collaboration étroite non seulement avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, mais aussi avec les institutions qui s'occupent de questions d'économie des entreprises, de l'étude des salaires et de politique sociale en général. Le Gouvernement suisse doute néanmoins qu'il soit possible d'en trouver qui puissent être utilisés dans des cas aussi nombreux que variés résultant des conditions particulières à chaque pays et, à l'intérieur de celui-ci, à chaque branche professionnelle. »

C'est sous-estimer manifestement les possibilités illimitées des partenaires contractuels et oublier que de tels critères pourraient être aussi variés que les normes de salaires dans les quelque 1400 conventions collectives passées en Suisse.

III. Rapport du Conseil fédéral à l'Assemblée fédérale

Lors de la discussion du rapport du directeur général du B.I.T. à la Conférence internationale du travail de 1949, M. Kaufmann, directeur de l'OFIAMT, exprimant l'avis du Gouvernement suisse, préconisait en séance plénière d'énoncer dans les conventions « des principes essentiels et fondamentaux et que, sur cette base, on laissât aux Etats la liberté de régler les questions de détail selon leurs besoins individuels et leurs usages ». On a vu que dans la réponse au questionnaire sur l'égalité de rémunération le Gouvernement suisse posait le même principe.

Dans son *Rapport à l'Assemblée fédérale sur la 34^e session de la Conférence internationale du travail de juin 1951*, le Conseil fédéral admet sans ambages que la convention sur l'égalité de rémunération est si souple que l'Etat peut remplir de différentes manières les obligations découlant de sa ratification. La convention laisse justement la liberté aux Etats membres de l'Organisation internationale du travail qui l'auront ratifiée de régler les questions de détail « selon leurs besoins et leurs usages », les obligeant seulement s'ils

la ratifient à « encourager » l'application du principe à tous les travailleurs. Ce qui n'empêche pas le Conseil fédéral de se dérober une fois de plus devant une ratification, sous prétexte que cette convention ouvre la voie à des disparités d'application et que ses dispositions sont trop élastiques. C'est là pour le moins un fâcheux paradoxe qui laisse l'impression que le Gouvernement fédéral entend simplement se replier encore une fois dans sa confortable tour d'ivoire.

Sans doute, la fixation des salaires, dans notre pays, est-elle le fait des associations professionnelles contractantes qui n'entendent pas renoncer à ce droit au bénéfice de l'Etat, même si ce dernier intervient avec leur accord, sur la base légale, quand la situation l'exige parce que les intéressés ne sont pas en mesure d'établir par leurs seuls moyens les conditions appropriées à leurs cas. Mais cette situation de fait et de droit ne saurait empêcher la Confédération de s'engager à recommander l'application du principe de l'égalité de rémunération aux associations professionnelles compétentes. Ce serait là déjà un pas sensible dans la voie de l'application d'un principe de moins en moins contesté, étant bien entendu qu'à l'égalité de rémunération doit naturellement correspondre l'égalité complète des prestations.

Nous ne nierons pas que l'idée fondamentale de la convention est d'obliger l'Etat à faire prévaloir à la longue le principe de l'égalité de rémunération, mais il n'en demeure pas moins que ce dernier n'est obligé par la convention que pour le personnel qu'il emploie et a possibilité formelle d'encourager simplement l'application du principe dans l'industrie privée et même dans les cantons et les communes.

Il est non moins vrai qu'une ratification de la convention éveillerait des espoirs que la Confédération ne serait pas en mesure de réaliser elle-même. Mais elle témoignerait ainsi de son approbation et de sa volonté de répandre un principe *qu'elle prétend respecter dans ses propres services* en recommandant aux associations professionnelles de le faire à sa place, là où elles sont compétentes.

Le Conseil fédéral dit bien, dans son rapport à l'Assemblée fédérale, que *l'évolution, en Suisse, s'oriente dans le sens d'une égalisation des salaires des hommes et des femmes*, ce qui ne l'empêche pas de s'opposer catégoriquement à une ratification « parce que les conditions de droit et de fait existant dans notre pays ne se concilient pas avec la conception de la convention selon laquelle l'Etat doit prendre une part décisive à la réalisation du principe de l'égalité de rémunération ». Et le Conseil fédéral se retranche derrière cette échappatoire: « Il incombe au premier chef aux organisations directement intéressées, qui reconnaissent le dit principe, d'encourager cette évolution naturelle par tous les moyens dont elles disposent. »

Il semble que le Conseil fédéral aurait pu montrer plus d'audace, compte tenu de la situation qu'il constate lui-même, et ratifier la convention pour accélérer une évolution naturelle.

IV. Effets d'une ratification éventuelle sur la législation nationale

La convention, nous l'avons vu déjà, donne le choix entre la possibilité d'« encourager » et « assurer » l'application du principe.

Comme les syndicats de travailleurs, aussi bien que les associations d'employeurs, ne sont pas disposés à transférer à l'Etat la possibilité de fixer les salaires minima ailleurs que dans des activités économiques particulières (travail à domicile, par exemple) ou dans ses propres services, le deuxième terme de l'alternative tombe en grande partie de lui-même. En ratifiant la convention, le Gouvernement suisse s'engagerait, d'une part, à *assurer* l'application du principe de l'égalité de rémunération dans ses propres services et dans les quelques branches économiques (travail à domicile, par exemple) où la Confédération fixe elle-même les salaires minima. Cela ne serait pas difficile, si l'on s'en réfère à la propre déclaration du Gouvernement suisse au B. I. T.: « L'Administration centrale suisse connaît l'égalité de rémunération entre agents de sexes différents d'une classe de traitement. »

D'autre part, par cette ratification éventuelle de la convention, le gouvernement s'engagerait à intervenir de toute son autorité afin d'*encourager* les organisations professionnelles à prévoir dans leurs contrats collectifs de travail ou autres accords le principe de l'égalité de rémunération. Voyons, en nous basant sur un préavis juridique, où cela pourrait mener le législateur helvétique.

Code des obligations

Le Code des obligations prévoit quatre moyens de fixation des salaires: le contrat collectif de travail, le contrat-type, le contrat individuel et l'usage. Un seul de ces moyens, le contrat-type de travail, peut fixer les salaires en vertu d'une décision officielle.

Les contrats-types de travail adoptés jusqu'ici par le Conseil fédéral sont en petit nombre; aucun d'entre eux ne contient de dispositions fixant une rémunération différente pour la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine. La ratification par la Suisse de la convention n'entraînera donc aucune modification des contrats-types fédéraux actuellement en vigueur.

Etant donné les termes de l'article 2 de la convention qui tend à respecter les méthodes en vigueur pour la fixation des taux de rémunération, il ne semble pas que cette ratification impose à la Confédération l'obligation de prescrire aux autorités cantonales com-

pétentes de ne pas instituer, lors de l'adoption de contrats-types de travail, une discrimination fondée sur le sexe en ce qui concerne la rémunération de la main-d'œuvre. Si une telle obligation n'existe pas, l'adoption d'une disposition législative interdisant toute différence de traitement quant à la rémunération entre les travailleurs des deux sexes serait cependant dans l'esprit de la convention. Il serait donc indiqué d'ajouter à l'article 324 du Code des obligations, à la suite de l'alinéa 1, la disposition suivante:

Les taux de rémunération fixés par les contrats-types de travail ne pourront comporter de discrimination fondée sur le sexe des employés pour des travaux de valeur égale.

Arrêté fédéral permettant de donner force obligatoire générale aux contrats collectifs de travail

Les contrats collectifs de travail tels qu'ils ont été institués par le Code des obligations sont conclus librement par des organisations professionnelles d'employeurs. La fixation des salaires par ces contrats ne serait donc pas affectée en principe par la ratification de la convention.

Cependant, en vertu de l'arrêté fédéral du 23 juin 1943, prorogé en dernier lieu par l'arrêté du 15 juin 1951, le Conseil fédéral — ou, pour les contrats dont le champ d'application ne dépasse pas le territoire d'un canton, le gouvernement cantonal, avec l'approbation du Conseil fédéral — peut, dans certaines conditions, accorder force obligatoire générale à des contrats collectifs, c'est-à-dire décréter qu'ils seront applicables à tous les employeurs et travailleurs de la profession visée par le contrat, même si ces derniers ne sont pas membres d'une organisation contractante et n'ont pas adhéré individuellement au contrat. Lorsque le Conseil fédéral est appelé à donner force obligatoire générale à un contrat collectif de travail, il doit examiner si les clauses de ce contrat qui doivent être étendues aux tiers remplissent les conditions prévues par la Constitution fédérale et par l'arrêté fédéral du 23 juin 1943. Il ne peut prononcer la force obligatoire générale que si les conditions constitutionnelles et légales sont réunies. Si la convention était ratifiée par la Suisse, le Conseil fédéral devrait examiner également si les clauses auxquelles il s'agit de donner force obligatoire générale ne comportent pas, quant à la fixation de la rémunération, de discrimination fondée sur le sexe.

Or, l'on peut remarquer que dans de nombreux contrats collectifs ayant reçu force obligatoire générale et actuellement en vigueur une telle discrimination a été prévue.

Une fois la convention ratifiée, des clauses discriminatoires ne pourraient plus recevoir force obligatoire générale, à moins que les

différences entre les taux de rémunération prévues par elles ne correspondent à des différences résultant d'une évaluation objective dans les travaux à effectuer.

Afin de clarifier à cet égard la situation, il y aurait lieu de compléter l'article 2, alinéa 1, de l'arrêté fédéral permettant de donner force obligatoire générale aux contrats collectifs de travail par une adjonction de ce genre:

Force obligatoire générale ne pourra être donnée aux clauses fixant des taux de rémunération si elles comportent une discrimination fondée sur le sexe des travailleurs pour des travaux de valeur égale.

Loi fédérale sur le travail à domicile

La loi fédérale du 12 décembre 1940 sur le travail à domicile permet au Conseil fédéral de fixer, dans cette branche, des salaires minima soit de sa propre autorité, soit en déclarant des contrats collectifs de travail et des tarifs de salaire obligatoires pour tous les membres du groupe professionnel.

En cas de ratification de la convention, le Conseil fédéral n'aura évidemment pas la faculté de fixer des salaires comportant des taux différents pour la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine. Il serait donc opportun de modifier dans ce sens l'article 12, alinéa 3, de la loi du 12 décembre 1940:

Les salaires ainsi fixés ne peuvent comporter de discrimination fondée sur le sexe des ouvriers pour des travaux de valeur égale; ils peuvent être gradués par régions; la durée de leur validité doit être limitée.

Adjudications

Nous avons vu jusqu'ici quand le pouvoir fédéral devrait, en cas de ratification de la convention, assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine. Cependant, l'article 2 de la convention prévoit que, dans le cas où cette application ne pourra être assurée, elle devra du moins être *encouragée* par l'Etat.

Or, l'un des moyens que possède l'Etat pour influencer les conditions du travail consiste dans les exigences qu'il peut poser à l'égard des entreprises avec lesquelles des contrats sont passés par l'autorité publique. L'arrêté du Conseil fédéral du 4 mars 1924 concernant les adjudications de travaux et de fournitures par l'Administration fédérale prévoit qu'en cas d'adjudication de fournitures ou de travaux par un service de l'Administration fédérale, l'administration adjudicatrice est autorisée à ne prendre en considération que les soumissionnaires qui respectent les conditions de

travail usuelles dans la localité, en particulier en ce qui concerne la durée du travail et les salaires. Il serait opportun, en cas de ratification de la convention, que le Conseil fédéral complétât cet arrêté en spécifiant que l'Administration adjudicatrice ne devra prendre en considération que les soumissionnaires qui s'engagent à rémunérer leurs ouvriers ou employés sans discrimination fondée sur le sexe pour des travaux de valeur égale.

V. Le principe de l'égalité de rémunération en d'autres pays

Toute une série d'Etats ont déjà inséré le principe de l'égalité de rémunération dans leur constitution nationale: France, Italie, Allemagne fédérale qui proclame l'égalité des hommes et des femmes devant la loi et n'admet pas les préjuges ou les traitements de faveur selon le sexe, Albanie, Birmanie, Brésil, Bulgarie, Cuba, Equateur, Guatemala, Panama, Roumanie, Tchécoslovaquie, U. R. S. S., Venezuela, Yougoslavie. Ce principe figure également dans le programme du Département du travail des Etats-Unis et est ancré dans la constitution de certains Etats de cette autre Confédération. Il est même réalisé en pratique dans les grandes industries, sans que l'économie en ait été le moins du monde amoindrie.

Mais les adversaires de cette législation internationale tireront peut-être argument du fait que les ratifications de la convention sont peu nombreuses:

Trois Etats, en effet, l'ont ratifiée à ce jour:

Yugoslavie	21 mai 1952
Belgique	23 mai 1952
Mexique	23 août 1952

Plusieurs Etats dont la constitution affirme le principe de l'égalité de rémunération n'ont donc pas encore ratifié la convention.

Mais il ne faut tout de même pas oublier que cette convention a été votée le 6 juin 1951 par la Conférence internationale du travail et qu'un délai d'un an à dix-huit mois est prescrit aux gouvernements pour faire des propositions à leur Parlement respectif. En Suisse, cette obligation constitutionnelle de l'O. I. T. sera vraisemblablement remplie à la session de mars prochain des Chambres fédérales.

Si bien que l'on peut considérer comme un succès le fait que trois Etats l'aient ratifiée avant même que les délais constitutionnels soient échus.

D'autres ratifications ne tarderont probablement pas à se manifester. On voudrait que celle de la Suisse vînt également sans trop se faire attendre.

VI. Position syndicale

Sans l'appui unanime des délégués ouvriers, ni la convention sur l'égalité de rémunération ni même la recommandation n'eussent trouvé grâce devant la Conférence internationale du travail. L'accord des délégués ouvriers impliquait naturellement celui des centrales syndicales nationales qu'ils représentaient.

Dans son programme de travail élaboré au congrès de fondation, à Londres, en 1949, la Confédération internationale des syndicats libres (C. I. S. L.) déclarait: « C'est pourquoi nous éliminons toute discrimination de race, de religion, de couleur, *de sexe*. Nous nous prononçons pour le principe *à travail égal, salaire égal* et proclamons le droit de tous les êtres humains de poursuivre leur bien-être moral et matériel dans la liberté et la dignité. » D'une enquête effectuée par cette même C. I. S. L. auprès de dix-huit de ses organisations affiliées et de la Confédération internationale des fédérations de fonctionnaires et du personnel des services publics *sur les pratiques discriminatoires entre sexes dans les services publics*, il résulte que ces pratiques reposent en grande partie sur des coutumes ou de simples préjugés. Les organisations consultées les désapprouvent et suggèrent des moyens d'y remédier, notamment par l'extension du recrutement des femmes par les syndicats ouvriers. Dans l'industrie privée, ces pratiques perdurent parce que la main-d'œuvre féminine est meilleur marché. Ce qui conduit les syndicats ouvriers à défendre l'égalité de rémunération pour éviter le rabaisianisme et la concurrence déloyale tout autant que par esprit de justice. Les expériences de la F. O. M. H. en notre pays, surtout dans l'horlogerie, en ce qui concerne par exemple l'égalité des allocations de vie chère ou même l'insertion d'une clause assurant la proportion des hommes et des femmes dans une convention collective, sont édifiantes. Max Arnold, en définissant la politique des salaires de la V. P. O. D. au dernier congrès, affirmait d'ailleurs catégoriquement: Le personnel masculin et féminin occupé dans les services publics doit être rétribué selon une même norme lorsqu'il y a égalité dans les prestations et la formation. C'est une opinion assez généralisée dans les syndicats suisses.

Pour sa part, l'Union syndicale suisse s'exprimait de façon tout à fait positive dans son préavis du 8 novembre 1950 adressé à l'OFIAMT. Elle se prononçait catégoriquement pour la forme d'une convention « du moment qu'aucune obligation concernant les salaires minima dans l'industrie privée ne serait à régler par le gouvernement ». L'Union syndicale allait même jusqu'à suggérer au gouvernement de demander au B. I. T. l'extension de la notion « égalité de rémunération » aussi bien à l'incorporation égale des travailleurs des deux sexes de valeur égale dans les différentes classes de salaires

qu'aux taux de cette rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe du travailleur.

Le Comité de l'Union syndicale suisse a chargé récemment une commission spéciale, dans laquelle le sexe féminin est pour une fois en majorité, d'étudier les voies et moyens de décider éventuellement les autorités fédérales à ratifier cette convention internationale. Cette commission féminine a siégé dimanche 1^{er} février, à Berne, sous la présidence du conseiller national Leuenberger. Elle a vivement déploré la position négative aussi bien du Conseil fédéral que de la commission du Conseil national et suggéré en conclusion au Comité syndical d'intervenir énergiquement auprès des autorités en faveur de la ratification ultérieure de la convention internationale. Ce vœu est facile à exaucer, car si la commission du Conseil national prit la même position que le Conseil fédéral, cela ne l'empêcha pas du moins d'adopter un postulat qui invite le Conseil fédéral à « réétudier d'après la documentation disponible, en vue de soumettre un rapport aux Chambres, la question de l'égalité de rémunération du travail masculin et du travail féminin, considérée quant à ses incidences sur l'économie suisse ». La prise en considération de ce postulat par les Chambres laisserait la porte ouverte à une meilleure solution ultérieure.

Les organisations syndicales ont donc le mérite d'avoir une position claire, bien que des objections contre une telle réforme peuvent aussi se manifester parmi les travailleurs.

Car il est bien évident que si la Confédération suisse se décidait en définitive à ratifier la convention, les difficultés seraient plus fortes pour les associations professionnelles que pour le législateur fédéral dont l'œuvre ne réclamerait que de modestes compléments. En revanche, les syndicats ouvriers, conscients du nouveau devoir qu'ils auraient assumé en préconisant la ratification de la convention seraient moralement tenus de tout mettre en œuvre pour extirper tout traitement différentiel au détriment des femmes dans les conventions collectives, même quand elles ne sont pas déclarées de force obligatoire.

Une telle innovation compliquerait plutôt les pourparlers pour la révision des conventions collectives, car les employeurs feront probablement une relation entre la suppression de tels différences et la rémunération des travailleurs du sexe masculin. Si bien que certains de ces derniers pourraient mordre à l'hameçon et croire leur propre situation compromise. On sait bien, en revanche, qu'en période de dépression économique, dans la situation actuelle, l'employeur renverra plutôt le travailleur qui lui coûtera le plus cher, à qualité égale, c'est-à-dire l'homme.

D'un autre côté, des femmes inquiètes verront un risque supplémentaire avec l'égalité de rémunération, car l'employeur aura alors tendance à engager, à qualifications égales, du personnel masculin.

On ne saurait écarter sans autres ces risques, surtout dans la période de transition où l'on passerait à la mise en pratique du principe. Mais la situation se stabilisera rapidement, car rien de tel que le temps galant homme et l'habitude pour faire digérer l'évolution.

Conclusions

Pour déterminer sa position, il s'agit de savoir si la convention internationale sur l'égalité de rémunération répond à l'équité, d'une part, si une ratification serait possible sans révolutionner le droit public ou les rapports contractuels, d'autre part.

Nous croyons que chacun admettra aujourd'hui qu'il s'agit vraiment d'une question de justice. Aucun argument sérieux ne saurait être opposé valablement contre une évolution en cours même dans notre pays si l'on s'en réfère au point de vue exprimé par le Gouvernement suisse. Etant toujours bien entendu que l'égalité de rémunération ne peut correspondre qu'à l'égalité complète de prestations.

D'autre part, on a vu précédemment qu'une ratification de la convention internationale sur l'égalité de rémunération n'entraînerait pas de bouleversement dans la législation. Il s'agirait de simples et modestes ajustements.

En revanche, le fait de suggérer aux autorités fédérales la ratification de la convention impliquerait de la part des syndicats la volonté d'extirper des contrats collectifs de travail toutes clauses différentielles de rémunération au détriment de la main-d'œuvre féminine. La conséquence d'une telle révision des systèmes de rémunération serait d'aller à la rencontre de difficultés nouvelles mais temporaires.

Les syndicats ont l'habitude d'affronter les difficultés et de les vaincre. En l'occurrence, l'évolution et le sentiment d'aller dans la voie de la justice sera pour eux un encouragement à s'engager franchement en faveur d'une ratification de la convention. L'Union syndicale allemande s'est bravement prononcée dans ce sens avec d'autres centrales nationales étrangères. L'Union syndicale suisse, donnant suite au vœu exprimé par sa commission spéciale, fera probablement de même.

Souhaitons en tout cas qu'au Parlement, lors de la discussion du rapport du Conseil fédéral sur la 34^e session de la Conférence internationale du travail, de nombreux députés intervienne pour la ratification de la convention internationale sur l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Le bon renom social et progressiste de la Suisse aurait tout à gagner d'une telle prise de position.