

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 45 (1953)
Heft: 3

Artikel: "Une exigence de l'heure" : aujourd'hui et il y a trente-trois ans
Autor: Oettli, Mascha
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384803>

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>

« Une exigence de l'heure » — aujourd'hui et il y a trente-trois ans

Par Mascha Oettli

A propos du rapport du Conseil fédéral sur la convention et la recommandation de l'O.I.T. concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale

Ce rapport, qui sera soumis aux Chambres fédérales au cours de la session de printemps, touche un problème d'une importance essentielle pour les travailleurs, pour les femmes en particulier. Le Parlement doit décider s'il entend autoriser ou non le Conseil fédéral à ratifier la convention qui fixe le principe « à travail égal, salaire égal » adoptée par la Conférence internationale du travail en 1951.

Une courte analyse de la convention s'impose préalablement. L'article premier définit la notion d'égalité de rémunération, qu'elle assimile à des « taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe ».

La rédaction de l'article 2 est quelque peu compliquée, ce qui se comprend d'ailleurs, une convention internationale étant une sorte de contrat passé entre plusieurs Etats. En ratifiant une convention, un gouvernement s'engage à prendre certaines mesures. Cependant, les divers gouvernements n'ont pas tous les mêmes pouvoirs et les mêmes attributions, en particulier en matière de rétribution du travail. Tandis que, dans certains pays, ils fixent les salaires, ceux du secteur privé également, les taux de rémunération sont arrêtés ailleurs par des conventions passées librement entre les associations patronales et syndicales. La convention de Genève n'entend rien changer à cet état de choses. L'article 2 précise donc que « 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; ce principe pourra être appliqué au moyen: soit de la législation nationale; soit de tout système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la législation; soit de conventions collectives passées entre employeurs et travailleurs; soit d'une combinaison de ces divers moyens ». Ce texte, très souple, doit permettre de tenir compte de la diversité des méthodes et des conditions en vigueur dans les différents Etats.

L'article 3 traite de l'évaluation des emplois: « ... des mesures seront prises pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent. Les mesures à suivre pour cette évaluation pourront faire l'objet de décisions, soit de la part des autorités compétentes en ce qui concerne la fixation des taux de rémunération, soit, si ces taux sont fixés en vertu de conventions collectives, de la part des parties à ces conventions. »

L'article 4 invite les gouvernements à collaborer, de la manière qui conviendra, avec les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, en vue de donner effet aux dispositions de la convention.

Ces articles constituent l'essentiel de ce document. Les autres fixent les modalités usuelles de procédure qui complètent toutes les conventions internationales du travail.

La convention est complétée par une *recommandation* qui donne aux gouvernements des conseils au sujet des mesures propres à réaliser les fins de la convention; ces conseils portent sur la formation professionnelle, l'accès, sur un pied d'égalité, des hommes et des femmes aux diverses professions et fonctions, etc.

Les femmes syndiquées suisses ont suivi avec le plus grand intérêt, et aussi avec beaucoup plus d'espoir, les délibérations de la Conférence internationale du travail. En effet, bien que les salaires des femmes aient été relevés plus fortement que ceux des hommes pendant la guerre et les années qui ont suivi, on note encore, dans nombre d'activités, de fortes différences à rendement égal entre la rémunération des hommes et celle des femmes. En voici quelques exemples:

Le traitement des *employées de banque* les mieux qualifiées est inférieur de 32,5 % au maximum des employés de la seconde catégorie, c'est-à-dire qui ne satisfont pas aux exigences maximums.

Dans l'*horlogerie* (Suisse alémanique), une sentence arbitrale de mai 1949 fixe le salaire horaire pour le réglage Breguet (petites pièces) à 2 fr. 55 pour les hommes et à 1 fr. 85 pour les femmes.

Conformément aux directives établies en matière de salaires par l'Union Helvetia, le *cuisinier* capable de travailler seul touche de 450 à 650 fr., alors que le salaire d'une cuisinière de même qualification oscille entre 280 et 350 fr. seulement. Pour la cuisine de régime, les salaires s'établissent de 450 à 650 fr. et de 300 à 400 fr.

Dans une grande entreprise de l'industrie des machines, les mêmes machines sont réparties entre des hommes et des femmes. Tandis que les premiers ont un salaire horaire de 1 fr. 95, les secondes doivent se contenter de 1 fr. 40. Lorsque le nombre de pièces sur lequel ces salaires sont fondés est dépassé, l'entreprise verse des primes à la production. Cependant, ces primes, bien qu'obtenues en commun par un travail de même valeur, sont inégalement réparties: elles sont attribuées aux hommes à raison de 55 % et aux femmes à raison de 45 % seulement.

Le nouveau projet de *statut des fonctionnaires* de Bâle-Ville, élaboré en 1952, contient la disposition suivante:

«Sont attribués à la 1^{re} classe de traitement (classe inférieure):

- a) les employées;
- b) les jeunes employés masculins sans formation professionnelle.»

Tandis que les médecins scolaires sont affectés à la 22^e classe, leurs collègues féminins sont rangés en 19^e classe.

La discrimination dont sont victimes les femmes qui exécutent un travail de valeur égale constitue sans aucun doute un *danger pour les salaires masculins*, et cela d'autant plus que, en liaison avec le développement de la rationalisation et du machinisme, un nombre croissant de femmes ont accès aux activités qui étaient hier encore réservées aux hommes. Ainsi donc, le postulat salaire égal pour un travail de valeur égale intéresse les hommes à tout le moins aussi fortement que les femmes.

La position adoptée par le Conseil fédéral

Au cours des délibérations de la Conférence internationale du travail déjà, le Conseil fédéral a adopté d'emblée une attitude « très réservée ». On ne pouvait donc espérer qu'il présentât aux Chambres un rapport dithyrambique. Le gouvernement recommande la *non-ratification*. Ses arguments sont particulièrement décevants. Le rapport est superficiel; il ne fait qu'effleurer les problèmes.

Le Conseil fédéral constate qu'il n'est pas facile de définir la notion de « travail de valeur égale » et d'évaluer objectivement les emplois d'après les travaux qu'ils englobent. Il est probable que d'autres pays ont plus d'expérience que nous dans ce domaine. Chez nous, l'évaluation est plus traditionnelle qu'objective. Il suffit de songer, par exemple, au règlement des ouvriers de la Confédération qui affecte à la 8^e classe les ouvrières particulièrement qualifiées et expérimentées, mais range une catégorie au-dessus, en 7^e classe, les ouvriers sans expérience et qui n'ont pas fait d'apprentissage! La Confédération devrait, semble-t-il, donner l'exemple d'une évaluation objective. La documentation rassemblée et les expériences faites en liaison avec les perfectionnements de l'organisation du travail industriel fournissent certainement des bases d'évaluation suffisantes.

Au demeurant, constate le Conseil fédéral, la convention est si souple qu'« elle ne créera pas d'emblée de meilleures conditions de concurrence entre les Etats ». Il reconnaît que l'importance sociale de cet accord est moins grande sur le plan international que sur le plan national, où son application doit mettre fin à l'injuste discrimination dont les femmes sont victimes. Mais le rapport gouvernemental fait toute une série de réserves. « Du point de vue économique, nous appréhenderions de prendre des mesures en vue d'éga-

liser les salaires des hommes et des femmes. Dans certains cas, il est vrai, une mauvaise rétribution de la main-d'œuvre féminine peut être préjudiciable aux hommes quand intervient le jeu de la concurrence. Inversement, dans le cas d'une égalisation des salaires par l'Etat, au sens de la convention, il serait possible que les employeurs se laissent guider par des considérations traditionnelles et donnent la préférence à la main-d'œuvre masculine, au détriment des femmes. »

Les femmes syndiquées ne craignent pas ce danger. Tant que l'économie connaîtra un état de plein emploi, le patronat ne sera que trop heureux de pouvoir engager des femmes. En phase de crise (si les mesures de création de possibilités de travail ne se révélaient pas suffisamment efficaces), les femmes seraient victimes du chômage comme les hommes, que le principe « à travail égal, salaire égal » soit appliqué ou non, à moins que les employeurs, comme au cours des années trente, ne donnent la préférence aux femmes — moins bien payées — sur les hommes. Quoi qu'il en soit, nulle part nous n'avons constaté que dans les pays ou les activités où le principe de l'égalité de rémunération est appliqué, les femmes aient plus de peine que les hommes à trouver un emploi ou à le conserver. A Zurich, par exemple, où les membres du corps enseignant bénéficient de l'égalité de traitement, les institutrices ne sont victimes d'aucun ostracisme. Il est peu probable qu'un industriel remplace sa secrétaire par un homme, simplement parce qu'il doit la payer autant que lui. Les femmes déploient certaines qualités qui les rendent plus propres à certains emplois que les hommes. C'est une incontestable réalité.

Le Conseil fédéral relève aussi que « si l'Etat imposait plus ou moins une augmentation des salaires pour le travail féminin, de nombreuses branches de l'économie devraient supporter de lourdes charges et verraient leur capacité de concurrence s'affaiblir sur le marché mondial. Il pourrait en résulter des désavantages tant sociaux qu'économiques pour notre pays. » Il ajoute qu'en Suisse l'Etat, qui n'intervient pour ainsi dire pas dans le domaine des salaires, ne pourrait contribuer que très faiblement à faire prévaloir le principe affirmé par la convention. « Or, la ratification d'une convention internationale a, à nos yeux, une signification beaucoup trop élevée pour que nous engagions notre signature, alors que nous savons que nous ne pourrions remplir nos obligations avec l'efficacité souhaitée. » Nous rétorquerons que nous ne souhaitons nullement une ratification opérée à la légère. Cependant, la faible contribution que le Conseil fédéral pourrait apporter à la solution de ce problème en apposant sa signature au bas de la convention serait préférable à l'attitude passive qu'il adopte. Les Chambres, en se prononçant pour le principe de l'égalité de rémunération à travail égal favoriseraient l'application de ce principe dans le cadre des conventions collectives. Il est clair que le comportement adopté par

le Conseil fédéral sera préjudiciable à ce projet social. Si les Chambres se rallient aux conclusions gouvernementales, les employeurs justifieront alors leur opposition en rappelant que le Conseil fédéral a relevé, dans son rapport, que l'égalité de rémunération risque d'« affaiblir la capacité de concurrence ». Et nous ne parlons pas de l'amélioration de la situation matérielle des femmes occupées par la Confédération si cette dernière appliquait ce principe dans ses divers services et administrations. Une enquête faite par l'Alliance des sociétés féminines suisses parmi les fonctionnaires féminins de la Confédération en dit long à ce sujet.

En outre, aujourd'hui déjà, le Conseil fédéral peut exercer sur l'évolution des salaires une influence plus grande que celle qu'il s'attribue: il a notamment la compétence d'établir des contrats-types, de fixer des salaires minimums dans le travail à domicile, d'influencer les conditions de travail en liaison avec l'adjudication de travaux; il peut aussi déclarer d'applicabilité générale les salaires contractuels; de surcroît, les nouveaux articles économiques lui donnent la possibilité d'édicter des prescriptions sur la protection des travailleurs. Comme on voit, la Confédération, parallèlement à la réglementation des traitements du personnel fédéral — qui détermine largement les conditions de travail du personnel des cantons, des communes et de l'économie privée — a d'ores et déjà de larges possibilités de promouvoir l'application du principe de l'égalité de rémunération. Aucune des dispositions qui l'habilitent dès maintenant à intervenir dans la formation des salaires n'est incompatible avec une ratification de la convention. En effet, aucune d'elles ne stipule expressément que la rétribution des femmes doit être inférieure à celle des hommes. Toutefois, elles ne précisent pas non plus que cette rémunération doit être à tout le moins égale, de sorte que ces dispositions devraient être complétées, en particulier l'article 2 de l'arrêté fédéral qui permet de conférer force obligatoire générale aux conventions collectives. Il pourrait, par exemple, préciser que les clauses des contrats collectifs qui, pour un travail de valeur égale, ne fixent pas les mêmes salaires pour les femmes que pour les hommes ne peuvent être déclarées d'applicabilité générale. Une disposition analogue pourrait être inscrite dans d'autres lois.

Malheureusement, le Conseil fédéral néglige souverainement toutes ces possibilités, ce qui ne l'empêche cependant pas de déclarer emphatiquement: « Cette attitude n'affecte en rien notre estime pour le travail de la femme suisse, dont l'importance économique et les avantages extra-économiques sont hors de question. » Si flatteuse que soit cette appréciation, elle ne change rien à la situation. Des centaines de milliers de femmes restent victimes d'une injuste discrimination. Elles ressentent d'autant plus douloureusement ce que le comportement du Conseil fédéral a de réactionnaire que la convention limite l'égalité de rémunération à un travail égal ou de valeur égale.

Le Conseil fédéral, plutôt que de se confiner dans des appréciations théoriques, aurait été mieux inspiré de préciser les conséquences financières d'une application du principe de la convention dans le cadre de l'administration fédérale, ou encore les possibilités de faire bénéficier les femmes au service de la poste de la même formation professionnelle que les hommes; d'apprécier également les conséquences probables d'une ratification dans les secteurs où la Confédération est en mesure d'influencer l'évolution des salaires, de renseigner sur les expériences faites à l'étranger ou dans les activités où le principe de l'égalité de rémunération à travail égal est appliqué, etc. Ne peut-on pas penser aussi que la réalisation de ce principe aurait pour effet d'accroître la joie au travail des femmes et la productivité et de compenser ainsi, même au-delà, l'augmentation des charges de salaire?

Si le Conseil fédéral s'était donné la peine de préciser ces divers points, ou du moins de le tenter, son rapport aurait fourni aux Chambres une excellente base de discussion. Mais comme il a négligé de le faire, le Parlement devrait avoir le courage de *refuser l'entrée en matière* et d'inviter le gouvernement à remettre son ouvrage sur le métier, éventuellement de lui donner mandat de charger une *commission d'experts* (au sein de laquelle les femmes seraient équitablement représentées), d'étudier le problème dans son ensemble. La Norvège s'est engagée dans cette voie. En suivant cet exemple, la Suisse ne manifesterait-elle pas mieux que par un simple refus de ratifier la convention son attachement à l'Organisation internationale du travail? Le B. I. T. a pris connaissance avec satisfaction de la méthode adoptée par la Norvège. En Suisse, aucune disposition constitutionnelle ou légale ne s'oppose à une ratification; elle se heurte uniquement à la triste tradition des bas salaires féminins. Cette tradition peut être modifiée. Le meilleur moyen d'y parvenir consiste à ratifier la convention. Telle est la conclusion de la commission instituée par l'Union syndicale suisse pour l'étude de ce problème.

Nous ne nous faisons cependant aucune illusion. Les employeurs et les partis au sein desquels ils exercent une influence prépondérante s'opposeront à la ratification. Quant aux paysans, ils redoutent qu'un relèvement des salaires féminins n'accentue encore la désertion des campagnes. Mais peut-être l'attitude adoptée par le pape, qui s'est prononcé nettement en faveur de l'égalité de rémunération à travail égal, aura-t-elle quelque influence sur la discussion? En août 1945, il a déclaré, dans une allocation à une délégation d'ouvrières italiennes:

...Il n'est pas nécessaire de rappeler à des femmes qui ont une large expérience des choses sociales, que l'Eglise a toujours affirmé qu'à travail de valeur égale, les salaires des ouvrières doivent être établis selon les mêmes critères que ceux des hommes et qu'il est contraire au bien

commun d'exploiter sans scrupule le travail de la femme, simplement parce qu'il peut être obtenu à meilleur compte. Cet état de choses n'est pas préjudiciable à la femme seulement, mais à l'homme aussi, qu'il menace de chômage.

La commission du Conseil national chargée de se prononcer sur le rapport du Conseil fédéral recommande le rejet de la ratification. L'insuffisance du rapport gouvernemental ne lui a cependant pas échappé. La commission a entendu une délégation des associations féminines; elle a invité le Conseil fédéral à soumettre le problème de l'égalité de rémunération à une nouvelle étude, portant notamment sur les répercussions d'une application de ce principe sur l'économie suisse. Si les Chambres repoussent à la majorité la ratification, espérons à tout le moins qu'elles accepteront le postulat de la commission.

Rappelons en terminant qu'au lendemain de la première guerre mondiale le Conseil fédéral avait soumis aux Chambres un projet de loi fédérale portant réglementation des conditions de travail (réglementation du travail à domicile, applicabilité générale des conventions collectives, etc.). L'un de ses articles disposait:

Les salaires sont fixés compte tenu de toutes les circonstances et, autant que possible, en application du principe qu'à travail égal, il ne sera pas fait de différence entre les sexes.

Comment le Parlement a-t-il alors réagi? Le rapporteur de langue allemande, Sträuli, a déclaré:

Pour la première fois on précise qu'à travail de valeur égale les salaires doivent être les mêmes pour les hommes et pour les femmes. C'est une exigence de l'heure. On ne saurait s'opposer à ce que les salaires fussent égaux lorsque les prestations des uns et des autres sont de même valeur.

Leuba, le rapporteur de langue française confirme:

...C'est l'application du principe «à travail égal, salaire égal». Personnellement, je suis de ceux qui envisagent que ce principe ne se discute même pas.

Le Conseil national accepta cet article sans discussion. Malheureusement, le référendum ayant été lancé, le peuple repoussa la loi à une majorité de hasard de 256 000 contre 254 000 voix.

Trente-trois ans se sont écoulés depuis. A cette époque, le principe de l'égalité de rémunération à travail de valeur égale n'était pas contesté. Mais aujourd'hui? Les conseillers nationaux et les conseillers d'Etat feront-ils preuve de la même largeur de vue que leurs prédécesseurs? On le souhaite, encore que la décision de la majorité de la commission du Conseil national ne donne pas beaucoup d'espoir. Cependant, même si le Parlement adopte une attitude négative, le problème restera posé, et tout aussi nettement que celui du vote des femmes.