

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 47 (1955)
Heft: 6

Artikel: À travail égal, salaire égal
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-384912>

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: 22.01.2026

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

proposition qui n'a pas un caractère impératif; le Comité exécutif peut y renoncer si certains obstacles sont insurmontables et, en premier lieu, l'habitation.

*

Le congrès de Vienne fera certainement parler de lui encore longtemps.

Jamais semblable conférence n'a réuni autant de délégués représentant autant de pays divers. Aucune assise internationale n'est comparable au congrès de Vienne, qui, comme bien des orateurs l'ont souligné, est bien placé pour parler de fraternité entre les peuples de toutes les races et de toutes les couleurs, attirés par un idéal de justice sociale, de liberté et de démocratie. Cet amour universel de la liberté, cette volonté unanime de lutter contre toutes les dictatures représentent aussi le meilleur gage de paix.

A travail égal, salaire égal

Monde du Travail libre, *organe officiel de la C. I. S. L.*, donne les informations suivantes concernant l'action qu'elle a engagée en faveur du principe « à travail égal, salaire égal » :

La Section des Nations Unies pour le statut de la femme avait demandé d'être informée des méthodes jugées les plus utiles pour créer dans l'opinion publique un climat favorable à la nécessité d'une égale rétribution pour un travail égal. En vue de répondre à cette requête, la C. I. S. L. adressa une circulaire discutant du problème à ses organisations affiliées.

Quelques-unes des organisations syndicales consultées paraissent avoir adopté ce point de vue que le principe « à travail égal, salaire égal » ne constitue pas un problème dans leurs pays respectifs et que, par conséquent, il n'exige aucune action de leur part. Ainsi, la Confédération brésilienne des travailleurs commerciaux (Confederação nacional dos trabalhadores no comercio) exprima l'idée que, jusqu'au moment où le principe du salaire égal aura été inséré dans la loi brésilienne, la question ne saurait se poser au Brésil. La Confédération mexicaine des travailleurs (Confederacion de trabajadores de Mexico) envoya une réponse rédigée dans un sens identique.

Certains pays possèdent une législation interdisant toute discrimination à l'égard des femmes et ils prescrivent l'égalité du salaire à travail égal. D'autres pays ne disposent pas d'une législation de ce genre, la France, par exemple, quoiqu'un décret du 30 juin 1946 prévoit le salaire égal à travail égal et qu'il interdise toute discrimination féminine; en Suède, il n'existe, non plus, aucune législation de cet ordre.

De façon semblable, sur la base de certains principes, les organes législatifs de divers pays ont refusé de procéder à la ratification

formelle de la convention N° 100 de l'O.I.T. Par exemple, le Conseil national suisse s'est prononcé contre la ratification de la dite convention dans sa séance du 10 mars 1953.

Il est impossible de conclure d'emblée, par suite de la présence ou de l'absence d'une législation sur le principe du salaire égal dans un pays déterminé: ceci ne reflète souvent que la tradition du pays intéressé, plutôt que son attitude à l'égard du principe.

Il semble qu'il existe aujourd'hui une tendance généralisée à l'égalisation des salaires masculins et féminins, quoiqu'il soit difficile d'obtenir une documentation précise sur l'étendue des progrès réalisés dans ce sens. Quelques affiliés à la C.I.S.L. ont cependant signalé les estimations intéressantes qu'ils ont recueillies en ce domaine. La Fédération des syndicats ouvriers danois (De Samvirkende Fagforbund), par exemple, déclare que, tandis que les femmes ne recevaient, en 1905, que la moitié du salaire accordé aux hommes, en moyenne, les chiffres actuels indiquent que le salaire féminin équivaut à 70% du salaire masculin. De plus, suivant une enquête effectuée récemment dans ce pays, 2000 ouvrières exécutent un travail à la pièce similaire à celui de l'homme et bénéficient de son barème de salaire. L'Union syndicale autrichienne annonce que 70% des ouvrières touchent, en Autriche, un salaire identique à celui de l'homme.

En matière de paiement ou de bienfaits sociaux, on note une évolution similaire vers l'égalité. Ainsi, la Fédération norvégienne des syndicats ouvriers (Arbeidernas Faglige Landsorganisasjon) attire l'attention sur une « tendance fort nette à l'égalisation, en ce qui concerne le paiement des allocations sociales obtenues cette année par le renouvellement des conventions collectives ».

Si incomplets soient-ils, ces chiffres donnent déjà une idée de ce qui a été effectué et de ce qu'il reste à faire. Les réponses reçues des organisations affiliées contiennent aussi une documentation utile sur les méthodes adoptées pour permettre des progrès ultérieurs vers la réalisation du principe « à travail égal, salaire égal ».

La propagande et la publicité constituent évidemment des méthodes indispensables à la création d'un état d'opinion favorable au principe ci-dessus. Cette propagande peut prendre diverses formes. La Confédération suédoise des employés salariés (Tjänstemännens Centralorganisation — T. C. O.) se réfère, en l'occurrence, à des débats sur des problèmes-types, entrepris par des cercles d'étude et dans des brochures publiées par le T. C. O. Celui-ci considère également comme une de ses tâches d'attirer l'intérêt du gouvernement sur des mesures qui contribueront à faciliter l'emploi féminin. Ces mesures englobent, par exemple, la prévision de garderies diurnes pour enfants et une sécurité accrue en cas de maladie ou de grossesse.

La publication des résultats d'une enquête objective sur la dis-

crimination existant actuellement représente souvent l'une des méthodes les plus efficaces de réveiller l'opinion publique et de la rendre favorable à l'idée de l'égalité du salaire pour un travail égal. En 1944, une commission royale fut constituée en Grande-Bretagne « afin d'examiner la relation qui existe entre rémunérations masculine et féminine dans les services publics, dans l'industrie, ainsi qu'en divers autres domaines de l'emploi ». Le T. U. C. britannique fit une déposition en présence de la commission, dans le but de favoriser cet examen. Un membre du Conseil général du T. U. C., membre de la commission, signa le rapport de minorité, plus favorable que celui de la majorité, à la revendication du salaire égal. Des commissions semblables ont également fonctionné dans divers autres pays. Elles travaillèrent en collaboration avec les syndicats et furent utiles au but envisagé.

L'Unione italiana del lavoro (U. I. L.) souligne également l'importance de la publication d'études comparatives sur les conditions existant, à cet égard, en divers pays et dans différentes industries. De telles études contribuent à l'amélioration de la condition féminine dans les secteurs les moins évolués par l'exemple qui vient des pays industriels avancés. Plusieurs questions de principe restent à discuter. Quelques-unes exigeront des expertises.

Le Nederlands Verbond van Vakverenigingen (le syndicat néerlandais N. V. V.) attire l'attention sur la distinction qu'il convient d'établir entre ce qu'il désigne comme le « principe du travail à effectuer » (performance principle) et celui des nécessités fondamentales. Il se prononce en faveur du premier. Le second peut conduire à une interprétation suggérant des salaires plus bas pour les femmes. D'autre part, le principe du salaire égal se base sur l'argument que les gains doivent refléter la valeur du travail accompli.

Dans une résolution adoptée par son congrès de 1954, le D. G. B. allemand s'est prononcé, lui aussi, en faveur du principe du salaire égal et contre la discrimination arbitraire actuelle. Cette discrimination prend parfois la forme d'une séparation étanche entre travaux assignés aux hommes et aux femmes, ce qui rend impossible une comparaison entre ces deux catégories de travaux. La résolution du D. G. B. s'oppose à l'insertion dans les conventions collectives d'une subdivision du travail entre les deux sexes et sous cette forme. L'interchangeabilité accentuée du travail effectué par les hommes et les femmes rendra la question du sexe sans objet dans la répartition des travaux et facilitera l'application du principe du salaire égal.

Jamais on n'agitiera suffisamment l'opinion en faveur de cette égalisation des salaires, jusqu'au moment où les femmes qui travaillent se seront elles-mêmes organisées pour assurer la défense totale de leurs droits. Le T. U. C. britannique exprime l'idée que « la mise en vigueur du salaire égal dans la totalité de l'industrie

dépendra, pour une grande part et en général, de la force des syndicats et plus particulièrement de leur puissance parmi les ouvrières ».

Il est important non seulement que les femmes qui travaillent s'organisent, mais que leur représentation soit assurée dans les organes des échelons supérieurs et que l'on crée les moyens de leur accorder une plus vaste audience auprès de l'opinion publique. A ce propos, l'Union syndicale autrichienne rapporte que toutes les questions concernant les femmes qui travaillent sont traitées, en Autriche, par une commission de la section féminine (*Frauenabteilung*) ; celle-ci publie aussi des périodiques consacrés à ces problèmes. La Commission féminine cherche également à persuader les travailleurs d'élire des femmes dans les conseils d'entreprise. Elle multiplie ses efforts en vue de combattre les préjugés répandus contre le travail féminin dans les rangs ouvriers.

La Fédération des syndicats allemands (*Deutscher Gewerkschaftsbund* — D. G. B.) poursuit une œuvre publicitaire en faveur de la femme qui travaille ; son bulletin syndical intitulé *Frauen* (Femmes) mérite une mention spéciale. Cette publication, ainsi que diverses déclarations du D.G.B., sont largement diffusées ; elles sont envoyées aux rédactions de journaux, aux émetteurs de T.S.F., etc. Le D.G.B. publie aussi tout le matériel qu'exige la propagande en faveur du principe « à travail égal, salaire égal ». Le D. G. B. envisage au surplus d'accorder, en certains cas, une large diffusion aux décisions de la Cour suprême du travail, concernant les causes déposées devant ce tribunal par les organisations syndicales féminines. Ces cas englobent une interprétation de l'article 3 de la Constitution de la République fédérale allemande, interdisant toutes discriminations relatives au sexe, à la race, etc.

Dès qu'une opinion favorable aura été créée et que les femmes seront suffisamment organisées pour faire activer leurs revendications, il ne sera pas difficile de combler le fossé qui existe entre les salaires masculins et féminins. On pourrait obtenir un progrès dans cette direction en assurant l'introduction du salaire minimum égal pour les deux sexes. La Fédération des syndicats néozélandais signale le succès qu'elle a remporté « dans un certain nombre d'accords et de conventions d'industrie en faisant fixer un taux horaire minimum à la semaine des salaires payés pour un travail particulier, sans considération de celui, homme ou femme, qui l'exécute ».

La Confédération générale du travail de Grèce a particulièrement souligné la nécessité de fixer les salaires minima comme mesure de début vers une plus large égalité de paiement pour les deux sexes. D'une façon générale, on peut déclarer que l'effet égalitaire de la fixation des salaires minima sera plus grand, selon toute vraisemblance, dans les pays insuffisamment développés au point de vue économique.

Au surplus, ainsi que le remarque le syndicat danois De Samvir-kende Fagforbund, il est important de présenter la revendication du salaire égal dans les négociations engagées pour le renouvellement des conventions collectives et d'obtenir un accroissement comparativement plus élevé des salaires quand il s'agit de salaires féminins. On constate la même évolution dans les autres pays scandinaves.

Ainsi que nous l'avons constaté précédemment, il existe quelques divergences d'opinion au sujet du recours aux lois dans le schéma introductif du principe du salaire égal. Sans vouloir nous prononcer dans cette controverse, observons néanmoins que la mise en vigueur de ce principe par les gouvernements, à l'égard de leurs propres employés, sera de nature à stimuler le mouvement dans les autres industries.

L'inégalité des salaires entre hommes et femmes provient souvent de différences réelles ou fictives, dans l'estimation de la valeur du travail qu'ils accomplissent. Pour autant qu'il s'agit de différences réelles, il convient d'essayer de remédier aux handicaps dont souffre la femme, par exemple en lui accordant davantage l'occasion de suivre un apprentissage et d'acquérir des qualifications professionnelles. Lorsque ces différences sont imaginaires, mais qu'elles aboutissent à une inégalité visible, on s'efforcera de remédier à la situation par un effort publicitaire, par la propagande et par l'organisation, ainsi que nous l'avons souligné plus haut.

L'Union syndicale autrichienne et son rôle

La restauration de l'indépendance autrichienne a conféré à la République voisine une importance accrue dans le concert européen; cet événement aura certainement pour effet d'intensifier les relations entre la Suisse et l'Autriche.

*

Le mouvement syndical est puissant, unifié et discipliné. Le fait que, jusqu'à maintenant, les principaux centres industriels étaient situés en zone russe n'a porté nulle atteinte à son unité et à sa cohésion. Jusqu'en 1934, le syndicalisme autrichien était divisé entre plusieurs tendances; les organisations libres coexistaient à côté des syndicats chrétiens, nationaux et même semi-fascistes. Après l'écrasement du mouvement ouvrier, le régime Dollfuss a créé un syndicalisme corporatif sur le modèle italien; les syndicats libres ont été dissous et les organisations chrétiennes-sociales ont obtenu un délai de six mois pour s'intégrer dans le nouveau « mouvement » syndical. Ce dernier — à l'instar de tous les syndicats sous le régime de la dictature — avait bien plus pour rôle de placer les travailleurs sous le contrôle de l'Etat que de défendre leurs intérêts. On sait que,