

Zeitschrift: Domaine public
Herausgeber: Domaine public
Band: - (1984)
Heft: 755

Artikel: Hommes - femmes : les horlogers respecteront la Constitution
Autor: [s.n.]
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1017244>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 29.03.2025

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

Les horlogers respecteront la Constitution

Egalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale: un beau principe gravé dans le marbre de l'article 4 alinéa 2 (troisième phrase), inséré dans la Constitution fédérale après votation populaire le 14 juin 1981. Un beau principe, mais qui n'est de loin pas encore entré dans les faits: par crainte de représailles, du licenciement toujours possible, il ne s'est, depuis trois ans, pas trouvé de travailleuse du secteur privé pour porter sa fiche de paie devant un tribunal...

D'un côté, un droit, de l'autre, aucune procédure concrète pour en assurer le respect. Un défi à la raison qui a conduit Yvette Jaggi à déposer une initiative parlementaire au Conseil national pour demander une législation d'application.

TROIS ANS DE NÉGOCIATIONS

Les syndicats, pour leur part, ont trouvé dans la Constitution une nouvelle légitimité pour une ancienne revendication. C'est ainsi que la convention collective de l'horlogerie en vigueur jusqu'à fin 1985 prévoyait à sa signature, en 1980, l'obligation de reprendre des négociations sur cette question en cas de succès le 14 juin 1981. Trois ans plus tard, un accord sur l'égalité de rémunération est en passe d'être signé entre la Convention patronale de l'horlogerie et la FTMH; il fera partie intégrante de la convention collective de la branche, surtout présente en Suisse romande.

Trois ans de négociations ardues pour en arriver à un progrès majeur: la possibilité effective de sanctionner une inégalité de rémunération, au prix d'une concession sur le principe: alors que l'article constitutionnel s'applique dès 1981, l'accord de l'horlogerie prévoit une période transitoire, dès le

1^{er} janvier 1986, durant laquelle une inégalité de 5% au plus pourra être tolérée (c'est de toute façon bien moins que certaines différences actuelles); mais toute inégalité de rémunération devra être éliminée pour le 15 mai 1987, jour du cinquantième anniversaire de la convention collective de l'horlogerie!

Au fil des navettes entre les assemblées des délégués de la Convention patronale et des horlogers de la FTMH, les négociateurs de l'accord ont défini les critères qui permettront l'évaluation et la comparaison de la valeur du travail (et qui sont donc sans référence aucune au sexe ou à la situation familiale du travailleur). De la sorte, et sans qu'il soit nécessaire qu'un homme effectue un travail *identique* à celui d'une femme moins payée que lui, il sera possible de déterminer si la variation de salaire entre eux correspond strictement à la différence de valeur entre leurs emplois ou non.

Précisons tout de même que tout cela n'ajoute rien à l'article constitutionnel, qui contient déjà l'idée d'une égalité de valeur et non d'une égalité littérale. Ce qui est nouveau, c'est la possibilité pour le syndicat d'intervenir, en lieu et place des intéressés, et de manière collective le cas échéant. Et c'est le recours aux instruments conventionnels de résolution des conflits de travail: évocation de la question entre secrétaires syndical et patronal, d'abord sur le plan local, puis au besoin sur le plan natio-

ÉGALITÉ

Ce n'est qu'un début...

Le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes est ancré dans la Constitution fédérale depuis 1981. Sa concrétisation se fait attendre. La Confédération n'a toujours pas fait connaître son programme de révisions législatives et n'hésite pas

à prendre des décisions contraires à l'égalité — prévoyance professionnelle et AVS notamment. Quant aux cantons, ils traînent les pieds. Trois d'entre eux — Fribourg, Zurich et Lucerne — sont présentement mis en accusation devant le Tribunal fédéral pour pratiques discriminatoires dans le cadre de l'enseignement obligatoire.

UN EXEMPLE

De la belle ouvrage pour les négociateurs (côté syndical, présence efficace de l'avocate genevoise Christiane Brunner, par ailleurs présidente du Syndicat des services publics), qui donne aux travailleurs un moyen d'agir et aux employeurs une image de marque de patrons modernes. Un exemple qui devrait faire école rapidement dans d'autres branches, après ratification de cet accord par l'assemblée des délégués de la Convention patronale, prévue pour février 1985.

On n'aura pas pour autant fini de parler de l'égalité entre hommes et femmes dans l'horlogerie: le principe l'accès égal (des femmes aux emplois traditionnellement masculins, des hommes aux emplois traditionnellement féminins), lui aussi contenu dans l'article constitutionnel et lui aussi lettre morte, ne figure pas dans l'accord mais fait partie des revendications de la FTMH pour le renouvellement de la convention collective.

Parfois, la discrimination n'ose pas dire son nom. Ainsi dans une commune zurichoise: une élève du