

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 casse-tête aux multiples facettes

Autor: Bugnion-Secrétan, Perle

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-277125>

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: 25.11.2024

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

La jurisprudence introuvable

Cette année, l'article constitutionnel sur l'égalité des droits entre hommes et femmes fêtera ses trois ans d'existence. Mais la bataille juridique pour son application ne fait que commencer.

Un casse-tête aux multiples facettes

Un long article paru récemment dans la *Nouvelle Gazette de Zurich*, signé d'un nom connu, tendait à prouver que l'article 4 al. 2 de la Constitution fédérale ne faisait que créer des illusions : l'égalité de salaire suppose qu'un homme et une femme font le même travail dans le même lieu et la même entreprise ; le cas est rare, et aucune femme n'osera revendiquer ses droits, qu'elle ne connaît en général pas. Et d'un ! Quant à l'égalité de valeur, elle ne peut être définie ni par le législateur ni par le juge. Et de deux ! Deux coups de marteau pour anéantir la victoire du 14 juin 1981.

On aurait pu attendre de l'auteur qu'il tînt compte des Conventions 100 et 111, signées par la Suisse, et de la Recommandation 90 de l'Organisation Internationale du Travail, ou des Directives des Communautés européennes. Ses conclusions auraient été différentes.

Il est vrai que le Conseil fédéral n'a pas pratiqué la « politique nationale » active prévue par l'OIT. Il n'a pas créé la base légale qui aurait permis d'établir une méthode d'évaluation des fonctions et par conséquent de les comparer. En cela la Suisse a pris du retard sur les Etats-Unis et les pays de la CEE (voir page internationale), et la Confédération sur les cantons, dont bon nombre ont déjà pour leur personnel une échelle permettant une évaluation objective des fonctions.

Comment évaluer les emplois ?

Actuellement, la femme discriminée peut invoquer l'alinéa 2 de l'article 4, mais il est vrai qu'elle hésitera à le faire pour ne pas perdre son emploi, surtout en période de crise, et les tribunaux manquent de base pour juger du fond. Paradoxalement, depuis le 14 juin 1981, des seuls jugements rendus par le Tribunal fédéral sur la base de l'art. 4 al. 2, l'un concerne les écolières vaudoises, un autre a été rendu au bénéfice d'un homme, et le troisième, celui des infirmières zurichoises (cf. FS de janvier)

ne s'est pas prononcé sur le fond. Ce n'est donc pas encore une jurisprudence qui aide beaucoup.

La Commission fédérale pour les questions féminines aurait la possibilité d'agir au plan fédéral, en raison du mandat que lui a fixé la motion de la commission du Conseil National adoptée par les deux Chambres, afin qu'on prenne des mesures pour établir une méthode d'évaluation des emplois. Cette action devrait être soutenue par les syndicats, elle pourrait prendre la forme d'une motion parlementaire. (cf. encadré)

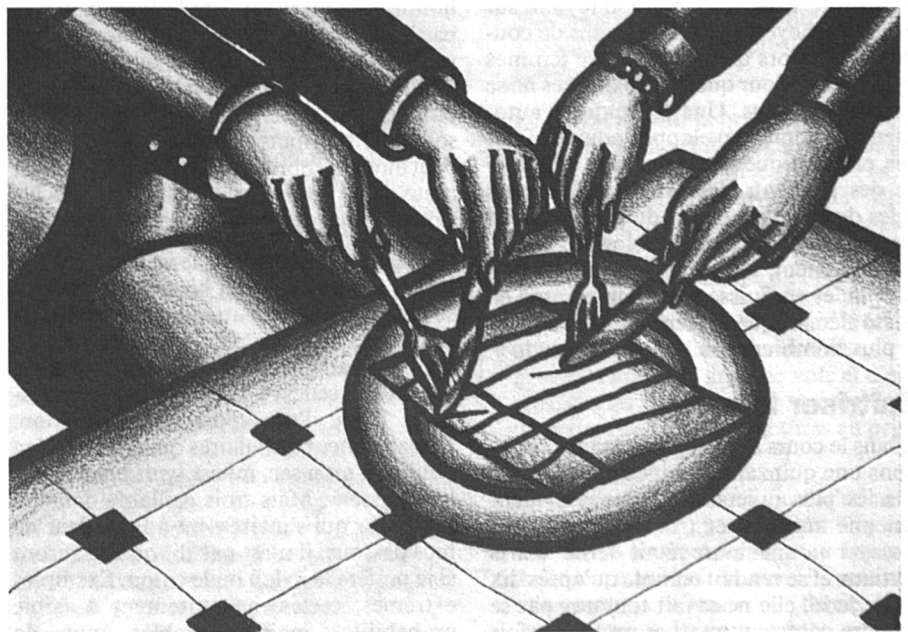
Une méthode d'évaluation des emplois servirait aussi bien pour l'établissement des contrats collectifs de travail que pour les actions en justice.

Une brochure

Si l'auteur de la NZZ est mal informé, on peut craindre que les juges ne le soient pas mieux. Ni les femmes non plus.

Il faut se féliciter que la section féminine de la *Société Suisse des Employés de Commerce*, qui sous l'impulsion de Mme Alice Moneda s'est engagée si activement et généreusement pour l'initiative sur l'égalité des droits, ait entrepris l'action d'information qui s'impose. Elle vient de publier en allemand et en français une brochure simple et complète sur tous les aspects de l'égalité de salaire ; elle en a confié la rédaction à une juriste greffier au tribunal du travail du canton d'Argovie*. Simple, elle veut renseigner les travailleuses sur leurs droits. Complète, elle donne en d'abondantes notes les références nécessaires à la doctrine et à la jurisprudence.

Reste le problème personnel de la femme discriminée, prise dans un dilemme : si elle dépose une plainte pour obtenir l'égalité de salaire, son employeur considérera la chose comme un manque de confiance, alors que le contrat de travail implique une confiance réciproque, et elle sera congédiée. Il est probable qu'elle renoncera à fai-



Se partager l'assiette... pas si facile que ça !

Ms. juin 1973

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)