

Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 65 (1973)
Heft: 6-7

Anhang: Travail et sécurité sociale

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: 30.03.2025

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

Travail et sécurité sociale

23e année
Juin 1973
No 3

Chronique de jurisprudence et de législation
Supplément trimestriel de la «Revue syndicale»

Effets juridiques de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération

Par Claude Voegeli, Berne

En octobre 1972, les Chambres ont autorisé le Conseil fédéral à ratifier la convention (n°100) de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et féminins. Conformément à la pratique de cette organisation, la convention portera effet en Suisse un an après l'enregistrement de la ratification, c'est-à-dire dès le 25 octobre 1973. C'est pourquoi il nous a paru opportun d'en décrire brièvement le contenu et d'en déterminer les effets juridiques dans notre pays.

1. Contenu de la convention

Le principe du «salaire égal sans distinction de sexe pour un travail de valeur égale» figure déjà dans le préambule de la Constitution de l'OIT. En outre, plusieurs instruments adoptés par la Conférence internationale du travail ou par des conférences régionales se réfèrent expressément à l'égalité de rémunération (par exemple, la recommandation n° 30 complétant la convention n° 26 sur les méthodes de fixation des salaires minimums). C'est en 1951 que fut adoptée la convention n° 100, spécialement consacrée à cette question.

Son article 2 pose le principe que tout Etat a les obligations suivantes:

1° *assurer* l'application du principe de l'égalité de rémunération «dans la mesure où cela est compatible avec les méthodes en vigueur dans chaque pays pour la fixation des taux de rémunération», c'est-à-dire dans les domaines où l'Etat intervient directement dans cette fixation;

2° *encourager* l'application dudit principe dans les autres domaines. Dans un rapport de 1956, le Bureau international du travail (BIT) a précisé que cette dernière obligation confère à la convention un caractère dynamique. En effet, partout où il n'intervient pas directement dans la fixation des taux de salaire, l'Etat a l'obligation

d'introduire *progressivement* l'application du principe de l'égalité de rémunération, ce qui permet d'en atténuer l'incidence sur l'économie.

L'application du principe peut être réalisée par la voie de la législation, des conventions collectives ou d'une combinaison des deux systèmes. L'article 3 de la convention dispose que les Etats encourageront les méthodes d'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent. Il est aussi prévu que les gouvernements et les organisations professionnelles collaboreront en vue de donner effet à la convention.

Celle-ci a été ratifiée par un nombre appréciable de pays (environ 70), bien que son application se heurte à certaines difficultés. L'une d'elles consiste à déterminer si certains travaux sont de valeur égale, notamment pour des tâches qui ne sont pas effectuées indistinctement par des femmes et des hommes, des femmes étant employées presque exclusivement à certaines occupations. Cette difficulté est accrue lorsqu'il n'existe pas de système d'évaluation objective des emplois.

2. Effets juridiques de la convention

En ratifiant la convention n° 100, la Confédération s'est engagée, comme indiqué plus haut, à la mettre en œuvre en assurant l'application du principe de l'égalité de rémunération partout où elle intervient directement dans la fixation des taux de salaire et à encourager l'application dudit principe dans les autres domaines.

a) Obligation d'assurer l'application du principe

La Confédération intervient directement lorsqu'elle régleme la rémunération de son propre personnel et, le cas échéant, lorsqu'elle établit des salaires minimums pour le travail à domicile. De plus, elle peut être amenée à assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération lors de l'extension d'une convention collective de travail et lors de la confection d'un contrat-type de travail fédéral. En ce qui concerne le *personnel fédéral*, il conviendra donc de prendre toutes les mesures nécessaires pour que le principe soit appliqué de manière systématique.

Une loi de 1941 autorise la Confédération à fixer des salaires minimums pour le *travail à domicile*. L'idée du législateur était que, pour des motifs sociaux, les salaires extrêmement bas payés dans ce secteur justifiaient l'intervention de l'Etat, en dérogation au principe, inhérent à notre économie, selon lequel la formation des salaires est laissée au libre jeu des accords contractuels. Bien que cette possibilité ne soit plus utilisée depuis environ trois ans, il reste que le Conseil fédéral devrait respecter le principe inscrit dans la

convention n° 100 s'il devait à nouveau fixer des salaires minimums pour le travail à domicile.

On sait qu'un grand nombre de salaires sont déterminés par des *conventions collectives*. Celles-ci sont des contrats passés entre les partenaires sociaux et ne lient, en principe, que les membres des associations signataires. Or, il est loisible aux parties à une convention collective de demander à l'Etat qu'il en étende le champ d'application aux employeurs et aux travailleurs non membres. Selon les cas, la requête est adressée au gouvernement cantonal ou au Conseil fédéral. Ce dernier est en outre appelé à approuver les décisions cantonales d'extension. Bien entendu, la procédure ne peut aboutir que si la convention collective à étendre remplit certaines conditions. L'une d'elles exige qu'aucune clause ne contredise la loi et, partant, les traités internationaux obligatoires pour la Suisse. En conséquence, le Conseil fédéral ne pourra pas prendre une décision d'extension ou approuver une telle décision prise par un canton si la convention collective stipule, pour des travaux de valeur égale, des salaires différents pour les hommes et les femmes. Au demeurant, cette pratique existe déjà depuis 1958, en application de la convention (n° 111) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, ratifiée par la Suisse. Il convient toutefois de relever que, même étendue, une convention collective établit des normes relativement impératives, c'est-à-dire une réglementation minimum. Les contrats individuels de travail peuvent donc stipuler des salaires plus élevés que ceux qu'elle prévoit. On voit que, par le biais de tels accords, il serait facile de discriminer les femmes, alors même que la convention collective prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égale. Aussi serait-il souhaitable que les conventions collectives à étendre contiennent une clause interdisant expressément les accords individuels contraires au principe d'égalité de rémunération. Les salaires peuvent aussi être fixés par *contrats-types de travail*. Il s'agit de règlements édictés par la Confédération ou les cantons et régissant les rapports de travail dans certaines professions, notamment celles où les travailleurs ne sont presque pas organisés. C'est uniquement lors de l'élaboration des contrats-types fédéraux que la Confédération devrait assurer l'application du principe de l'égalité de rémunération. Notons cependant que l'importance des contrats-types est singulièrement affaiblie par le fait que tout accord, même oral, peut y déroger au détriment du travailleur.

b) Obligation d'encourager l'application du principe

Les domaines où la Confédération n'intervient pas directement dans la fixation des taux de rémunération sont, d'abord, le vaste et important secteur de l'économie privée (sauf le travail à domicile) et, ensuite, le personnel des autorités cantonales ainsi que les contrats-types cantonaux.

Dans l'économie privée, les salaires sont établis par contrats individuels et conventions collectives – ces dernières n'étant pas nécessairement étendues par l'Etat. La rémunération du personnel des autorités cantonales est réglementée par la législation cantonale. Quant aux contrats-types édictés par les cantons, ils n'ont pas besoin d'être approuvés par le Conseil fédéral pour être valables. En outre, il n'est pas inutile de rappeler le caractère purement dispositif des contrats-types. On observera que les rapports de travail dans l'important secteur de l'agriculture sont régis non seulement par les dispositions du code des obligations applicables à tous les contrats de travail, mais aussi par des contrats-types que les cantons sont obligés d'édicter.

Dans les domaines susmentionnés, la Confédération n'est pas tenue d'*assurer* l'application du principe de l'égalité de rémunération et peut se borner à l'*encourager*. Pour ce faire, elle pourra notamment adresser une circulaire aux gouvernements cantonaux et aux centrales des associations professionnelles. Dans l'économie privée, en particulier, les partenaires sociaux devront donc s'efforcer d'introduire le principe de l'égalité de rémunération, ce qu'ils peuvent d'ailleurs faire progressivement, comme indiqué plus haut.

La mise en œuvre de la convention n° 100 par notre pays n'échappera pas au contrôle exercé par le BIT, conformément à la Constitution de l'OIT. Les rapports que le Conseil fédéral sera appelé à fournir sur ce sujet seront, en effet, soumis à la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et, le cas échéant, à la Commission de l'application des conventions et recommandations de la Conférence internationale du travail.