

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 70 (1978)  
**Heft:** 1

**Artikel:** Egalité de rémunération : la loi ne suffit pas  
**Autor:** [s.n.]  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-385907>

### **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>**

## **Egalité de rémunération: la loi ne suffit pas**

Deux ouvriers sur machine à coudre passent le même nombre d'heures à piquer des chemises d'homme et, pourtant, l'un d'eux est payé près de 40% de moins que l'autre. Pourquoi? Parce que l'un des deux est une femme alors que son camarade mieux rétribué est un homme.

A travail égal salaire égal, c'est là un principe reconnu dans la plus grande partie du monde, mais, en réalité, on n'acquiesce que du bout des lèvres, et la législation est souvent d'application difficile.

Ainsi, la loi sur l'égalité de rémunération entre hommes et femmes, introduite au Royaume-Uni en 1970, devait prendre force exécutoire en décembre 1975. Or les études conduites par le BIT dans le cadre du Programme mondial de l'emploi font état d'une diminution du nombre des travailleuses à plein temps en 1975-76, période qui correspond précisément à l'entrée en vigueur de cette loi. Ce pourrait être simple coïncidence, mais il n'est pas interdit de penser que les femmes travaillant à plein temps ont été remplacées par des travailleuses à temps partiel pour rendre plus malaisée la comparaison des tâches accomplies par des personnes de sexe différent, étant donné que très peu d'hommes travaillent à temps partiel...

Au surplus, il ressort de statistiques récemment publiées par le BIT que la discrimination en matière de salaires affecte encore d'une manière en quelque sorte endémique un nombre très important de femmes aussi bien dans les pays industrialisés que dans ceux qui sont en développement, et cela même si l'on tient compte des différences possibles entre les méthodes et les critères utilisés d'un pays à l'autre pour la compilation des données statistiques en ce domaine.

### **Selon le métier... et selon le pays**

A ce propos, il est intéressant de comparer les réponses adressées au BIT en 1976 par plus de cinquante pays en ce qui concerne notamment les professions suivantes: tisseurs, ouvriers sur machine à coudre dans des fabriques de chemises d'homme en coton, relieurs (reliure à la machine), vendeurs détaillants en épicerie, assistants de laboratoire dans l'industrie chimique et employés de banque utilisant des calculatrices. Pour ce qui est des trois premiers de ces emplois, les femmes sont comparativement mieux traitées dans les pays en développement, où elles sont plus nombreuses que dans les pays industrialisés à recevoir le même salaire que leurs homologues masculins. La situation est inverse en ce qui concerne les trois autres professions considérées.

L'égalité de salaire est cependant un mythe pour certaines ouvrières du textile dans des pays comme le Honduras, Maurice ou encore le Venezuela, où leur salaire horaire est inférieur d'un tiers à celui des hommes. En Italie, au Portugal et en Tchécoslovaquie, l'écart varie de 10 à 15%. En Algérie, à Hong-kong, en Nouvelle-Zélande, la différence n'est plus que de 5% et en Hongrie elle est aussi de 5%... mais dans l'autre sens! C'est également en Hongrie que les femmes employées à coudre des chemises d'homme à la machine gagnent 8% de plus à l'heure que leurs collègues masculins, tandis qu'à Hong-kong les mêmes ouvrières reçoivent 6% de plus que les hommes. Mais ce sont là des exceptions puisque douze autres pays signalent des taux de rémunération inférieurs pour les femmes.

### **L'égalité reste l'exception**

Une vendeuse dans une épicerie reçoit à la fin du mois la même paie qu'un vendeur dans 39 pays dont la République fédérale d'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Grèce, la Hongrie, l'Islande, l'Italie, les Pays-Bas, la Roumanie et le Royaume-Uni. En Nouvelle-Zélande, toutefois, son salaire sera de 2,5% inférieur à celui d'un homme et le fossé s'élargit considérablement au Canada, en Finlande, en Irlande, au Mali et en Malaisie. Il atteint même 30% et davantage à Chypre, au Maroc et au Venezuela.

La discrimination est en revanche moins marquée parmi les assistants de laboratoire dans l'industrie chimique et le personnel bancaire affecté aux calculatrices. En effet, dans la plupart des pays où des données sont disponibles, les salaires mensuels des hommes et des femmes employés dans l'une et l'autre de ces catégories sont sensiblement égaux. Pour la première, parmi 31 réponses de gouvernements, les seuls cas de discrimination sont au Pérou (7% de moins que les hommes), ainsi qu'en Norvège et au Venezuela, où la différence atteint 20%. Dans la seconde catégorie, l'égalité de salaire est réalisée dans 36 pays, tandis que la discrimination persiste dans moins de dix pays. Au nombre de ces derniers figurent l'Éthiopie, Haïti, Singapour et le Venezuela qui tous enregistrent des inégalités de plus de 20%. Il faut encore citer Hong-kong, où le salaire de début dans cette branche est le même pour les hommes et pour les femmes, mais accuse une différence de l'ordre de 30% au détriment de ces dernières en fin de carrière.

Il ressort de tous ces exemples que, malgré les efforts du législateur, les différences de fait en matière de salaires masculins et féminins sont encore très sensibles dans nombre de pays tout en variant de manière importante d'une profession à une autre.

(Informations OIT)