

Zeitschrift: Les intérêts de nos régions : bulletin de l'Association pour la défense des intérêts jurassiens
Herausgeber: Association pour la défense des intérêts jurassiens
Band: 64 (1993)
Heft: 4: Egalité entre femmes et hommes : un long chemin...

Artikel: Egalité des sexes sur le lieu du travail : le cas de l'horlogerie
Autor: Weid, Nicolas von der
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-824384>

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: 05.05.2025

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

Le cas de l'horlogerie

par **Nicolas von der Weid**,
**Secrétaire général de l'Association
cantonale bernoise des fabricants d'horlogerie**



L'horlogerie sert souvent d'exutoire ou de souffre-douleur à l'économie suisse. C'est un secteur essentiellement romand ; il est constitué, à part une ou deux exceptions, de petites et moyennes entreprises et n'a pas la force de frappe qu'ont d'autres branches pour riposter. Pourtant c'est une industrie passionnante. Le produit est beau, le travail agréable. Malheureusement le slogan : «l'horlogerie, secteur en crise» lui a collé trop longtemps à la peau. Il montre que nous avons une évolution ou révolution d'avance sur les autres.

En matière d'égalité entre les sexes, l'horlogerie n'a pas à se gêner. La première égalité, presque parfaite, est la proportion d'hommes et de femmes qui y travaillent. La deuxième est d'avoir inscrit très tôt ce principe dans sa convention collective de travail (CCT). La CCT du 6 décembre 1980, en son article 2.5 de la «Réglementation générale», stipulait :

«Rémunération hommes et femmes : vu la convention no 100 OIT et afin de resserrer les différences éventuelles de rémunération entre hommes et femmes, au même poste de travail et pour une prestation de valeur égale, il est recommandé de réaliser par étapes et par entreprises l'égalité de rémunération au niveau des salaires d'engagement.

Les contestations sur des cas particuliers sont examinées par les secrétaires FTMH et patronal compétents.

Dès l'entrée en vigueur de l'art. 4bis, al. 2 de la CF, les dispositions qui précèdent sur l'égalité des salaires devront être révisées.»

Longues négociations

En août 1981, peu après la votation du 14 juin 1981, une demande fut adressée à la Convention patronale pour réviser et adapter l'article de la Convention collective de travail. La même année, un groupe de travail préparait les bases d'un accord. En 1984, les délégations chargées des négociations soumièrent un projet aux organes partenaires. Mais en 1985, la Convention patronale n'obtint pas une majorité suffisante pour faire ratifier cet accord ; il fallut attendre le 1^{er} juin 1986, lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle CCT.

La Constitution précise bien que l'égalité est applicable «pour un travail de valeur égale». Juger de cette égalité sous-entend une appréciation du travail accompli. L'application du principe de l'égalité du salaire est ainsi fonction d'une comparaison du travail, orientée de façon dynamique sur le rendement et la prestation fournie. Pour bien appliquer ce principe, il faut en tout premier lieu fixer les paramètres, puis les méthodes d'évaluation et la procédure. Ce sont ces éléments qui, après de longues négociations, furent finalement acceptés en 1984, puis ratifiés en 1986. Le principe est simple, mais tant que les critères d'évaluation n'ont pas été définis avec précision, toute comparaison s'avère hasardeuse, voire impossible. L'accord horloger s'articule donc en trois paragraphes : les principes, l'évaluation et la procédure. Les principes stipulent qu'un même travail à un poste de travail iden-

tique ou un travail différent mais de valeur égale a droit au même salaire.

Les critères d'évaluation

L'évaluation et la comparaison de la valeur du travail précisent certains facteurs. Les critères d'évaluation doivent être les mêmes dans tous les cas. Les entreprises qui utilisent un système de qualification des emplois et de la notation personnelle doivent utiliser des valeurs de point identiques pour les femmes et les hommes. Les critères se répartissent en deux catégories : ceux relatifs au travail à accomplir et ceux relatifs à la personne qui travaille.

Les premiers concernent notamment les connaissances, la formation professionnelle et l'expérience requises, l'effort physique et mental nécessaire, la responsabilité inhérente au travail, l'autonomie dans l'exécution du travail, l'environnement du poste de travail (hygiène, risque, etc.).

Les critères relatifs à la travailleuse ou au travailleur peuvent concerner en particulier les connaissances et aptitudes spéciales (polyvalence), la qualité du travail, la quantité du travail, l'âge et l'ancienneté dans l'entreprise, le comportement au travail, le taux d'absentéisme.

La comparaison s'effectue dans le cadre de l'entreprise.

En cas de difficultés, la procédure fixe comme premier principe que les entreprises s'efforcent de régler les cas litigieux de manière interne. A défaut, les secrétaires des organisations patronales et syndicales examinent les cas individuels donnant lieu à contestation. Ils peuvent faire appel, avec l'accord des intéressés, à une personne compétente en matière d'évaluation du travail. S'ils ne parviennent pas à régler le litige avec les personnes concernées, ils peuvent transmettre le dossier à leurs centrales respectives. Ces dernières peuvent également solliciter une expertise et, si elles ne réussissent pas à trouver un accord, l'affaire peut être soumise au Tribunal arbitral à la requête de l'une des parties.

Cet accord protège la travailleuse contre un licenciement abusif. L'arbitrage par pa-

lier, bien connu dans l'horlogerie, permet de régler la plupart des cas sur place, grâce à l'intervention de gens qui connaissent les particularités locales, sans avoir recours à des instances supérieures.

Lors de la dernière révision de la CCT, certains articles ont été aménagés pour éviter tout problème, à savoir les allocations de ménage, ainsi que le droit à la participation patronale pour les frais d'assurance maladie de la femme et des enfants. L'allocation de ménage est une particularité de la branche horlogère. Elle était versée traditionnellement «au chef de famille». La femme n'y avait droit que d'une manière limitative. Ceci a été supprimé. Maintenant, chacun y a droit ; seul le cumul est interdit.

Manque de contestation

Comment ces règles, qui existent depuis plus de douze ans, ont-elles été utilisées ? Depuis 1986, voire 1984, les critères d'appréciation existent ; la requérante n'a dès lors pas à craindre les foudres de son employeur. Pourtant, aucun cas n'a été porté à la connaissance des partenaires sociaux. Seul, un cas connu s'est réglé à satisfaction au niveau de l'entreprise. A titre personnel, je regrette que cet accord n'ait pas fait l'objet de plus de contestations. Nous aurions mieux pu l'éprouver, voire l'améliorer ; toute une jurisprudence se serait élaborée. Nous aurions aussi de meilleurs exemples pour répondre aux accusations portées de manière arbitraire.

Les salaires des hommes et des femmes présentent de grandes différences. C'est un fait indéniable. Mais les moyennes sont souvent nébuleuses. Certains facteurs proviennent de notre système de saisie des statistiques. Les allocations familiales, les primes d'équipe ou le travail de nuit sont considérés comme éléments du salaire. Ceux-ci chargent beaucoup plus la moyenne masculine que la moyenne féminine et creusent arbitrairement l'écart. Pour résoudre ce problème, le canton du Jura a décidé de payer les allocations familiales à chacun des époux en fonction de sa part de travail. Voilà qui facilite la lecture des statistiques, mais à

quel prix ! On augmente ainsi le poids de l'administration, donc de nos impôts. Est-ce le but recherché ?

Le salaire moyen horloger ne se situe pas trop mal en comparaison des autres branches de l'industrie. La catégorie des ouvrières tient la deuxième place depuis près de dix ans. Pour les employées, notre secteur se trouve en sixième position.

Le problème de l'égalité des salaires n'est qu'accessoirement une question économique. C'est avant tout une question de culture et de société. Sa base se trouve dans la formation et dans l'éducation. Tant que la mère de famille prendra à coeur (ou sera contrainte) d'élever ses enfants, il existera des différences dans le déroulement des carrières professionnelles. Nous en avons eu l'exemple au Centre de formation de l'horlogerie (CFH), où nous devions engager deux nouveaux cadres. Nous cherchions avant tout des candidates. Plusieurs répondaient aux exigences demandées. Malheureusement, dès que nous leur avons présenté l'horaire des séminaires, qui avaient lieu souvent le soir ou le samedi, leurs réponses furent négatives. Pourtant, l'horlogerie est loin d'être un secteur macho. Quelques grands noms, comme Betty Fiechter aux Montres Rayville ou Mme Sandoz chez Bulova, furent des symboles qui marquèrent la branche. Aujourd'hui encore, nous pouvons nous enorgueillir de quelques belles réussites, par exemple chez Raymond Weil (Mme Bédard) ou à la SMH (Flo-

rence Ollivier). D'autres femmes font de brillantes carrières chez Gay Frères, Tag-Heuer, CTL, Rolex, Ebel, G.P., etc. ETA compte aujourd'hui parmi ses cadres 10 % de femmes. Ce taux reste faible, mais en comparaison des chiffres des années précédentes, l'augmentation est encourageante.

Le métier d'horloger convient très bien à l'habileté féminine. Pourtant, il est difficile de trouver des candidates pour nos places d'apprentissage. Tout ceci demande du temps, et il faut laisser au temps le temps. Les habitudes ne se perdent pas en quelques jours. L'éducation et la formation restent déterminantes.

La syndique de Lausanne, co-initiatrice de «*PACTES - DES PAROLES AUX ACTES*», déclarait récemment que «l'augmentation du nombre de femmes qualifiées arrivant sur le marché du travail est plus forte que celle des hommes». Elle reconnaissait aussi que «le défi à relever est d'importance. Le monde du travail change à une allure vertigineuse, des entreprises même bien établies disparaissent, des métiers se modifient jusqu'à être méconnaissables. Il faut être prêt à devoir changer de profession plusieurs fois au cours de son existence».

L'horlogerie participe d'une manière très active à cette évolution, qu'elle entend également favoriser. Elle a de plus en plus besoin de personnel qualifié et pense pouvoir trouver, parmi les femmes, les collaboratrices qui lui permettront de faire la montre de demain.

Association pour la défense des intérêts jurassiens

Co-présidents :
André Marchand, Delémont
Jean-Claude Crevoisier, Moutier

Secrétaire général
et rédacteur responsable :
Jean-Paul Bovée, Moutier

Administration de l'ADIJ et rédaction des «Intérêts de nos régions»

Rue du Château 2, case postale 57, 2740 Moutier 1, tél. 032 93 41 51, fax 032 93 41 39