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: 56 (1968)

Heft: 89

Artikel: Les salaires et la condition féminine : l'autobus de miss Brenda

Autor: Righini, Mariella

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-272082

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. 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. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

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. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

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. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 15.07.2025

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

CHEZ NOUS ET A L'ETRANGER

La rémunération des travailleurs et des travailleuses

Le Centre d'études juridiques européennes a publié récemment, sous la signature de Blaise Knapp, docteur en droit, un important et remarquable rapport sur « l'égalité de rémunération des travailleurs masculins et féminins dans la communauté économique européenne et en Suisse. Il étudie tour à tour les règles du Traité de Rome, la situation dans les Etats membres de la CEE (Communauté économique européenne ou Marché commun) et en Suisse, enfin, avant les conclusions générales, la Suisse et les règles de la CEE.

Dans l'introduction sont relevés les arguments des partisans et des adversaires de l'égalité de rémunération. Rappelons-les rapidement :

ARGUMENTS

DES PARTISANS	DES ADVERSAIRES
Sur le plan économique	
Un travail égal mérite un salaire égal ; il n'est pas juste que des différences de salaire frappent les femmes en raison de leur sexe.	Les femmes ne sont le plus souvent que des travailleuses temporaires qu'on ne peut pas rémunérer comme la main-d'œuvre de longue durée.
Sur le plan social	
Les salaires féminins inférieurs pourraient entraîner l'abaissement des salaires masculins et le chômage des travailleurs, main-d'œuvre plus coûteuse.	Le travail féminin est plus coûteux à la production que le travail masculin (rendement inférieur, absentéisme) et il jouit de certains privilèges. Il est normal dès lors de réduire le salaire des femmes.
Sur le plan philosophique	
Pénaliser les femmes parce qu'elles sont femmes est contraire aux Droits de l'Homme.	Le rôle de la femme est avant tout dans son foyer.

Notre propos n'est pas, aujourd'hui, de commenter ces divers arguments (nous l'avons d'ailleurs déjà souvent fait) mais de nous rendre compte que la notion « travail égal » n'est pas toujours très aisée à définir quand il s'agit de l'appliquer. Nous invitons donc nos lecteurs à prendre connaissance du chapitre

ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ET TRAVAIL ÉGAL

qui nous éclaire sur bien des points et qui nous permet aussi, avec un peu d'imagination, de découvrir les possibilités nombreuses qu'il existe de tourner la loi tout en restant dans la légalité et de maintenir les salaires féminins plus bas que ceux des hommes.

«Il paraît, à première vue, très aisé de réaliser, si l'on a surmonté les oppositions fondamentales qui viennent d'être rappelées, le respect du principe qu'à un travail égal doit correspondre un salaire égal.

Cependant, cette simplicité n'est qu'apparente. En effet, les termes mêmes sur lesquels le principe repose sont ambigus et doivent être définis avec autant de précision que possible pour que le principe cesse d'être un slogan et devienne une règle juridique applicable concrètement.

Ainsi, le travail égal peut consister soit en un travail au temps soit en un travail à la tâche ou aux pièces.

Dans la mesure où il s'agit d'un travail à la tâche ou aux pièces il est relativement facile de déterminer la pièce ou la tâche qui servira d'unité de mesure à la quantité de travail. Dans ce cas, le travail se définit selon un critère quantitatif applicable à toute personne, homme ou femme, qui l'accomplit. Pour une unité de travail donnée, le salaire sera le même. Cette simplicité n'exclut cependant pas le fait que l'on peut confier des travaux légèrement différents aux hommes et aux femmes et verser ainsi des salaires différents non pas selon l'unité de mesure, mais selon les personnes qui les exécutent.

Le travail au temps doit aussi être égal pour justifier un salaire égal. Un critère doit, à ce sujet, évidemment être d'emblée exclu : celui du temps travaillé. Il mènerait, en effet, en principe, au salaire unique pour tous les employés et ouvriers. Il faut donc faire intervenir d'autres éléments. On peut ainsi notamment se référer au niveau des responsabilités, à la somme des qualifications requises pour l'emploi, au rendement, à la qualité du travail fourni, à sa quantité. Bref, on est amené à prendre en considération les postes de travail égaux.

La notion de postes de travail égaux ne résoud cependant pas encore la difficulté, car il faut encore définir ce qu'ils sont.

Il peut tout d'abord s'agir de postes identiques dans une même entreprise. C'est l'hypothèse où une femme et un homme accomplissent dans la même usine exactement les mêmes travaux dans les mêmes conditions, avec le même rendement qualitatif et quantitatif et pendant le même temps. Ces fonctions sont appelées fonctions mixtes.

Il peut ensuite s'agir de postes de travail dans lesquels les travaux s'effectuent dans le même secteur industriel couvert par la même convention collective. Les critères déterminants ne sont cependant, dans cette deuxième hypothèse, que la durée du travail, les qualifications requises et le contenu technico-professionnel du travail fourni. L'élément rendement est éliminé.

Il peut encore s'agir de postes de travail présentant entre eux une très large analogie qui justifie une assimilation sans que les qualifications nécessaires et le contenu du travail ne soient forcément absolument identiques.

Enfin, il peut être tenu compte uniquement de la valeur du travail fourni. Ce critère suppose toutefois un degré très élevé de sociologie industrielle et l'établissement, par évaluation, d'une hiérarchie des fonctions n'ayant que peu de ressemblance entre elles, mais étant considérées comme de « valeur égale ».

En l'état actuel des choses en Europe, l'égalité du travail au temps est définie par l'une ou l'autre des trois premières méthodes décrites ci-dessus et l'on verra qu'en ce qui concerne l'article 119 du Traité de Rome, ces diverses méthodes ont été invoquées.

Si l'on parvient ainsi à déterminer *in abstracto* le sens du « travail égal », on constate que, très souvent, les conventions collectives recourent à l'ensemble des méthodes qui viennent d'être passées en revue pour définir les taux de salaires applicables, et que la pratique commence souvent par fixer les salaires (égaux ou différents selon les sexes avant de déterminer les travaux auxquels ils se rapportent.

Après avoir ainsi tenté de décrire brièvement la notion de « travail égal » et avant de passer à celle de « salaire égal », il convient encore de dire que les questions de la formation professionnelle des femmes, du travail des femmes ayant des responsabilités familiales, des chances de promotion professionnelles, etc., tout en étant très importantes, et nécessitant sans doute des améliorations, sont étrangères au problème de l'égalité de rémunération.

Le « salaire égal » doit, lui aussi, être défini. En effet, s'il est relativement aisé de déterminer le salaire de base, il est fort délicat de décider où l'on doit fixer les limites de la notion de « salaire ».

On admet, en général, qu'il inclut aussi les « avantages payés directement ou indirectement en espèces ou en nature ». Cette expression, elle aussi, soulève presque autant de problèmes qu'elle en résoud. Comment, en effet, comparer, par exemple, la situation d'un instituteur chargé de famille et logé par l'Etat, avec celle d'une institutrice du même niveau, et logée également par la communauté mais, comme il est normal, dans des locaux plus petits ? Comment ne pas tenir pour justifiées de telles différences de traitements ? Où fixer le point où le principe abstrait doit recevoir une limite de bon sens sans perdre cependant son sens ? Une réponse générale ne paraît pas possible à donner. Tout ce que l'on peut dire est que le principe de l'égalité de rémunération requiert que la différence de salaire ne soit pas uniquement et exclusivement due au sexe du travailleur. Cela signifie, par exemple, en l'espèce citée, que l'institutrice chargée de famille devrait être assimilée à l'instituteur précité et l'instituteur célibataire à l'institutrice dont il vient d'être question.

Enfin, il faut toujours se souvenir que si, parfois, l'égalité de rémunération est respectée pour un travail égal dans les textes de loi et, plus généralement, dans les conventions collectives, cela ne signifie pas qu'elle le soit dans les faits. En effet, les taux de salaires conventionnels sont, en général, des minima dépassés par une réalité qui, elle, est malaisément saisissable et comprend souvent des salaires réels discriminatoires ».

Nous examinerons, le mois prochain, toujours à la lueur de ce rapport, la situation en Suisse.

CAISSE CANTONALE D'ASSURANCE POPULAIRE - NEUCHATEL

Toutes combinaisons d'assurance sur la vie

Assurances mixtes à tarif réduit pour les personnes du sexe féminin. Combinaison spéciale pour les jeunes mariés.

Institution neuchâteloise de droit public, créée pour encourager l'assurance et la prévoyance dans le canton.

AGENCES GÉNÉRALES : 1, RUE DU MOLE, NEUCHATEL Tél. (038) 5 73 44
34, AV. L.-ROBERT, CHAUX-DE-FONDS (039) 2 69 95

A Jérusalem un centre pour les femmes arabes et leurs enfants

L'Organisation internationale de la WIZO a ouvert à Jérusalem, à Wadi Joz, un club et un centre d'éducation pour les femmes arabes. Jusqu'à présent, plus d'une centaine se sont inscrites, exprimant ainsi leur intérêt pour l'activité journalière de ce centre, qui leur donne la possibilité d'apprendre divers métiers et de se perfectionner dans les travaux manuels. Elles ont également la possibilité de vendre par l'entremise de ce centre les ouvrages et broderies effectuées à la maison. Leur diffusion se fait directement par le centre aux divers magasins et boutiques de souvenirs, dirigés par la WIZO.

Le centre de Wadi Joz s'inspire de l'expérience déjà acquise par le centre de couture de la WIZO à Abu Gosh, village arabe à l'entrée de Jérusalem.

La différence entre ces deux institutions consiste dans le fait que, à Wadi Joz s'ajoute un jardin d'enfants, permettant ainsi aux participantes de se vouer tranquillement à leur travail, tandis que leurs enfants passent leur temps dans un endroit approprié.

Le jardin d'enfants est doté de petites chaises et tables, de poupées ainsi que de beaucoup de jouets. Des jardinières d'enfants diplômées, parlant l'arabe, s'occupent des enfants, leur apprenant des chants et des danses et leur servant journellement un repas. Ouvert au mois d'avril de cette année, le club de la WIZO est déjà trop petit pour accueillir toutes les femmes arabes qui désirent s'y dendre.

INDE

Le mariage de Rajiv, le fils aîné de Mme Gandhi, avec une jeune Italienne, Mlle Sonia Maino, constitue l'une de ces « rencontres » entre l'Orient et l'Occident avec lesquelles l'Inde est encore assez peu familière.

Le public de New Delhi n'a pas eu droit cette fois-ci au spectacle traditionnel du jeune homme arrivant au domicile de sa belle-famille sur un cheval blanc richement décoré, accompagné d'une fanfare et le visage entièrement recouvert de fleurs, car, en principe du moins, sa fiancée ne doit jamais le voir avant que l'union ait été consacrée.

Le bungalow, relativement modeste que Mme Gandhi occupait déjà avant d'être premier ministre, n'était pas non plus illuminé par les milliers d'ampoules de couleur que les bonnes familles indiennes jugent indispensables pour proclamer leur importance et aussi pour manifester leur fortune à tous les yeux. Le jeune couple n'a pas non plus fait sept fois le tour d'un feu sacré, tandis qu'un pandit récite des formules sanscrites plusieurs fois séculaires. Le mariage du fils de Mme Gandhi a été tout simplement enregistré par un magistrat de la municipalité de New Delhi.

La couleur locale ne se retrouvait que dans les vêtements traditionnels revêtus par les jeunes époux.

Mariage avec une étrangère, mariage civil sont exceptionnels dans ce pays.

Mme Gandhi vient de donner un nouvel exemple d'émancipation.

Le mariage de Rajiv et de Sonia pourrait avoir un jour ou l'autre des répercussions politiques dans la mesure où il alimentera la campagne permanente et souvent très venimeuse que les traditionnalistes fanatiques mènent contre Mme Gandhi.

(Extrait du « Monde », nº du 28 février 1968.)

Les salaires et la condition féminine

L'autobus de miss Brenda

« Combien coûterait aux patrons britanniques l'alignement des salaires féminins sur les salaires masculins ? » (Ce qui revient à dire : **« Combien les patrons britanniques ont gagné jusqu'ici sur le dos des travailleuses ? »**). Le problème est embarrassant. Mais tôt ou tard il aurait bien fallu l'aborder, avec la perspective de l'entrée de la Grande-Bretagne dans le Marché commun, et l'application de l'article 119 du Traité de Rome, reprenant à son compte le vieux principe **« à travail égal, salaire égal »**.

Jusqu'à présent, on piétinait : estimations, évaluations, supputations... Le groupe d'études tripartite (gouvernement, syndicats, patronat) chargé de cette tâche, se perdait dans les méandres du calcul. Le réajustement viserait-il seulement les femmes qui font **le même travail** que les hommes (comme l'envisage le Traité de Rome); ou également celles qui font un travail de **valeur égale** à celui des hommes, selon les termes de l'Organisation internationale du travail Elles seraient trois millions dans le premier cas. Deux fois plus dans le second. Le revenu national augmenterait de 3 à 6 % dans la première hypothèse, de plus de 20 % dans la deuxième. Et ainsi de suite. On n'en voyait pas la fin. Réunis depuis l'automne dernier, les experts somnolaient sur leurs dossiers.

ENTRE DEUX PETITS FOURS

Une grève, et une menace de grève, l'une progressiste, l'autre réactionnaire, l'une féminine, l'autre masculine, viennent brusquement de réveiller en plein été, leurs travaux léthargiques.

La grève féminine, d'abord, Elle éclate chez Ford au milieu du mois de juin. Les 187 ouvrières « piqueuses » de l'atelier de Dagenham arrêtent le travail. Motif : une révision « abusive » des classifications professionnelles. Le procédé est classique : on surévalue les tâches qui demandent de la « force musculaire » et on sous-évalue celles qui font appel à la « dextérité ». Mais la grève se transforme rapidement en une protestation massive contre les bas salaires féminins. Près de 10 000 travailleurs arrêtent le travail et dénoncent publiquement l'ingéniosité déployée par Ford pour maintenir les femmes dans un état de sous-rémunération.

La direction télégraphie au Premier ministre Harold Wilson, le suppliant de résoudre de toute urgence ce qui est devenu **« un problème critique pour l'économie britannique tout entière »**. La production de 2200 voitures par jour est complètement arrêtée. Les commandes ne peuvent être honorées. Les exportations sont compromises. Sans parler des conséquences qu'entraînerait l'arrêt total des 40 000 travailleurs de Ford en Grande-Bretagne... Barbara Castle, ministre de l'Emploi et de la Productivité, prend la situation en main. « L'intérêt national » bien compris l'emporte, de son pont de vue, sur la solidarité féminine. Elle invite Vi, Rose, Madge, Olive, Joyce, Chris, Joan et Anne, huit déléguées grévistes, à prendre le thé à St-James's square et leur demande, entre deux petits fours, de reprendre le travail au plus vite. Elles ne le feront que lorsque Ford aura consenti à porter les salaires féminins à 92 % de ceux des hommes, alors qu'ils n'étaient auparavant que de 85 %.

DES INSULTES GRAVES

Un (timide) pas en avant chez Ford. Un pas en arrière, en revanche, dans une compagnie de transports de Great Yormouth, un paisible port de pêche du comté du Norfolk. Miss Brenda Armstrong, une petite jeune femme bouclée et rondelette, d'une trentaine d'années, s'apprête à s'asseoir au volant d'un autobus à impériale ; receveuse depuis 18 mois, elle vient de passer le brevet de chauffeur. « Pas si vite, ma mignonne », protestent les 40 chauffeurs hommes. « Faudrait d'abord qu'on soit d'accord. » Et ils votent une motion interdisant la conduite de « leurs » autobus aux chauffeurs du sexe opposé, menaçant même de se mettre en grève si la petite Brenda s'entête dans ses projets extravagants. Le délégué syndical du « Transport and General Workers » intervient alors : **« Une telle mesure,** dit-il **est contraire aux instructions et aux conseils donnés par le syndicat** (la pénurie aiguë de chauffeurs l'avait, en effet, contraint à prendre des postions « libérales » vis-à-vis de la main-d'œuvre féminine). « Ne comptez pas sur notre soutien si vous déclenchez une action quelconque. » Mais les chauffeurs n'ont pas besoin de se mettre en grève. Miss Armstrong envoie sa lettre de démission au département des Transports. Motif : « Elle a été gravement insultée par ses camarades ».

Ce double coup de fouet à des travaux qui s'éternisaient aura, en tous le scas, l'avantage de rappeler à ceux qui l'auraient oublié que :

1. **Dans les industries à prédominance féminine, l'écart des salaires entre hommes et femmes varie souvent du simple au double.**

2) **Dans les secteurs traditionnellement masculins, où les femmes auraient des chances d'être traitées en égales, les accès sont barrés.**

Miss Barbara Castle, pourtant, hésite à s'engager à fond. Elle a, certes déjà obtenu que le fameux rapport tripartite soit déposé avant la fin de l'année ; mais elle a laissé entendre aux Communes que l'ajustement des salaires féminins et masculins ne pourrait se faire que sur sept ans.

Encore sept années de gagnées pour le patronat britannique. Ce qui ne nous donne pas pour autant le droit de « moraliser » à propos de nos voisins. La France, dans ce domaine, connaissait il y a vingt ans, la situation la plus « saine » d'Europe, qui inscrivait dans le préambule de la constitution de 1946 (puis de celle de 1958) le principe de l'égalité des hommes et des femmes, qui en 1950 instaurait le principe du S.M.I.G, qui allait jusqu'à faire de l'introduction de l'article 119 sur l'égalité des salaires une condition de sa signature au bas du Traité de Rome, voit chaque année la disparité s'aggraver : **elle atteint 10 à 12 % aujourd'hui, le taux le plus élevé de l'Europe des Six. En dix ans, les patrons français sont passés maîtres dans l'art de tourner la loi.** Un exemple à méditer pour les patrons — et pour les ouvriers et les ouvrières — britanniques.

Mariella Righini,
dans l'« Observateur ».