Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 45 (1953)
Heft: 4

Artikel: Préavis de l'Union syndicale suisse
Autor: Bratschi, Robert / Möri, Jean
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-384808

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: 13.07.2025

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

Charges grevant le produit du travail, comparées à celles de l'étranger

Contribuable marié, sans enfants

Produit du travail 1)	Suisse 2)		Londres	New-York	Ottawa	Amsterdam	Stockholm	Francfort
	1952	Budget 3)						
Fr.	Charge fiscale en %							
5 000	3,6	3,6	7,4	—	—	12,5	10,1	13,9
8 000	6,2	6,2	14,7	6,8	—	17,8	14,8	21,4
10 000	7,7	7,7	19,2	9,4	3,5	20,8	16,9	25,8
15 000	10,8	10,8	25,2	13,8	8,6	26,8	20,5	33,0
20 000	13,5	13,5	28,1	15,9	11,9	31,9	24,1	36,5
25 000	15,7	15,7	33,9	17,6	14,2	36,2	27,5	40,3
30 000	17,5	17,5	38,3	19,1	16,0	39,7	30,4	42,7
50 000	21,8	21,8	49,9	23,7	22,2	48,4	38,1	49,6
60 000	23,5	23,5	54,0	26,2	26,3	51,2	40,9	51,8
80 000	26,1	26,3	60,3	30,3	32,2	55,9	45,0	57,0
100 000	26,5	28,8	65,5	33,7	36,1	59,3	47,9	61,2
200 000	27,0	32,1	80,2	48,5	47,7	67,1	55,5	73,6

[1]) Revenu net avant les déductions sociales.
[2]) Impôts cantonaux et communaux, impôt pour la défense nationale. Charge moyenne de tous les chefs-lieux de cantons.
[3]) Malgré l'extension prévue du tarif de l'impôt pour la défense nationale, la charge grevant le produit du travail reste la plus basse par rapport à tous les pays comparés.
Cours de conversion employés : 1 £ = 10 fr.; 1 $ = 4 fr.; 1 Fl. ou 1 sKr. ou 1 DM = 1 fr.

des recettes provoquera encore de sérieux conflits. Sur le plan financier, de grandes tâches attendent encore l'Union syndicale, ses fédérations et les milieux avec lesquels elle collabore. Mais la lutte, pour être victorieuse, doit être entreprise sur la base du nouveau régime constitutionnel.

Préavis de l'Union syndicale suisse

Au Conseil fédéral
de la Confédération suisse
Berne

Berne, le 4 mars 1953.

Concerne: Convention internationale sur l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine

Monsieur le Président de la Confédération,
Messieurs les Conseillers fédéraux,

Nous avons pris connaissance avec intérêt du rapport que vous avez adressé le 12 décembre 1952 à l'Assemblée fédérale sur la 34e session de la Conférence internationale du travail. Dans ce document, vous proposez à l'Assemblée fédérale de ne ratifier ni la con-

vention concernant les méthodes de fixation des salaires minima dans l'agriculture ni la convention concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

Bien qu'il y aurait beaucoup à dire concernant la décision de ne pas ratifier la première de ces conventions, nous nous bornerons à nous exprimer dans cette lettre sur la seconde décision négative, à laquelle nous sommes davantage intéressés. Cela ne signifie pas que nous approuvons votre recommandation à l'Assemblée fédérale de ne pas ratifier la convention concernant les méthodes de fixation des salaires minima dans l'agriculture. Nous pensons au contraire qu'après avoir voté la loi fédérale sur l'amélioration de l'agriculture et le maintien de la population paysanne, une ratification de la convention internationale susmentionnée aurait pu être envisagée d'autant plus aisément que le titre sixième de la loi fait place au contrat-type de travail édicté par les cantons. Il eût été aisé, en effet, d'instituer par ce canal des méthodes permettant de fixer des salaires minima. Une ratification eût été d'autant plus appréciée des travailleurs agricoles qu'ils ne sont pas protégés par une association professionnelle puissante.

Nous avons chargé une commission spéciale, dans laquelle l'élément féminin était particulièrement représenté, d'étudier le problème de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et féminine pour un travail de valeur égale sur la base des textes internationaux, du rapport du Conseil fédéral sur la 34e session de la Conférence internationale du travail et de la décision similaire ultérieure de la commission du Conseil national. Le présent préavis est basé en grande partie sur les suggestions de cette commission spéciale.

Vous nous permettrez de rappeler tout d'abord la position antérieure de notre association quant à l'opportunité de légiférer sur le plan international en la matière.

I. L'Union syndicale suisse et les travaux préparatoires du B. I. T.

Dans un premier préavis du 22 novembre 1949 à l'Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail, l'Union syndicale répondait positivement en ces termes au questionnaire du Bureau international du travail concernant la cinquième question à l'ordre du jour:

> 1. Le temps est venu pour la Conférence internationale du travail d'adopter une réglementation concernant la mise en pratique du principe «à travail égal, salaire égal», sans discrimination entre les sexes. Le volume et la qualité du travail fourni doivent être les critères qui servent à déterminer le salaire des travailleurs et non pas leur sexe.

2. Cette réglementation devrait prendre, pour devenir effective, la forme d'une convention. Elle édicterait de façon claire et précise les principes, tandis qu'une recommandation prévoirait leur mise en pratique. En Suisse, il suffirait d'édicter cette règle générale de l'égalité de rémunération pour un travail égal dans la législation existante ou à venir pour la protection des travailleurs.

Le 8 novembre 1950, l'Union syndicale confirmait sa position à l'OFIAMT et insistait pour que le texte de la recommandation envisagée par le B. I. T. qui engageait les gouvernements d'appliquer le principe du salaire égal pour un travail égal à leur propre personnel soit repris dans la convention. Ce second préavis rappelait que le principe de l'égalité de rémunération pourrait être appliqué respectivement par la législation en ce qui concerne le personnel de la Confédération et par les conventions collectives passées entre associations d'employeurs et de travailleurs dans l'industrie privée. Et l'Union syndicale considérait très opportun d'encourager dans une telle convention la collaboration des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées en vue de donner effet aux dispositions de la convention.

Le conseiller technique ouvrier qui participa aux travaux de la commission spéciale des 33e et 34e sessions de la Conférence internationale du travail, en 1950 et 1951, Mlle Mascha Oettli, observa ces directives de l'Union syndicale. Et le délégué ouvrier également quand il vota en faveur de la convention et de la recommandation à la session de 1951. Nous tenons d'ailleurs à insister sur le fait que tous les délégués ouvriers à la 34e session de la Conférence internationale du travail votèrent aussi bien en faveur de la convention que de la recommandation. C'est assez normal puisque la Confédération internationale des syndicats libres a inscrit le principe « à travail égal, salaire égal » dans son programme de travail.

II. Attitude de la Suisse

« La convention est si souple que l'Etat peut remplir de différentes manières les obligations découlant de sa ratification », reconnaît le Conseil fédéral dans son rapport. Ce qui ne l'empêche pas de rechercher la difficulté à propos de l'*évaluation objective des emplois* d'après les travaux qu'ils englobent. Mais le chiffre 3 de l'article 3 de la convention écarte sans conteste cette difficulté par son extrême souplesse:

3. Les différences entre les taux de rémunération qui correspondent, sans considération de sexe, à des différences résultant d'une telle évaluation objective dans les travaux à effectuer ne devront pas être considérées comme contraires au principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

C'est là une attitude d'autant plus contradictoire que lors de la discussion du rapport du directeur général du B. I. T. à la Conférence internationale du travail, en 1949, M. le directeur Kaufmann, exprimant l'avis du Gouvernement suisse, préconisait en séance plénière d'énoncer dans les conventions « des principes essentiels et fondamentaux et que, sur cette base, on laissât aux Etats la liberté de régler les questions de détail selon leurs besoins individuels et leurs usages ». En l'occurrence, la convention édicte des « principes essentiels et fondamentaux », et la Confédération a la possibilité qu'elle réclamait de régler les questions de détail selon « ses besoins et ses usages ». L'Union syndicale d'ailleurs, nous le répétons à ce propos, n'entend pas transférer à l'Etat le pouvoir de fixer les salaires des travailleurs. C'est un droit qu'elle prétend réserver aux partenaires patronaux et ouvriers dans la convention collective. Vous ne contesterez pas que la diversité des réglementations de salaires est aussi vaste dans notre pays que les conventions collectives sont nombreuses et diverses. Nous ne voyons par conséquent aucune difficulté « d'évaluer objectivement les emplois d'après les travaux qu'ils englobent », puisque cette évaluation pourra se faire dans les conventions collectives multiples et diverses, selon les besoins des différents métiers, par accord entre associations d'employeurs et de travailleurs. La Confédération, comme nous le verrons tout à l'heure, pourra se borner à l'application de la convention là où elle est compétente et encourager de tout le poids de son autorité les associations professionnelles contractantes, ainsi que les cantons là où ils sont compétents, à mettre le principe de l'égalité de rémunération en pratique. Cette modeste exigence ne saurait sérieusement faire reculer un Etat progressiste devant une ratification de la convention, d'autant moins qu'il admettait lui-même que l'« Administration centrale fédérale connaît l'égalité de rémunération entre agents de sexes différents d'une même classe de traitement » et que dans son rapport le Conseil fédéral reconnaît que « l'évolution en Suisse s'oriente dans le sens d'une égalisation des salaires des hommes et des femmes ». On ne demande aux autorités fédérales que d'encourager cette évolution et non pas de l'enrayer par une neutralité qui semble la condamner.

Si l'on admet la thèse du Conseil fédéral selon laquelle la convention « ouvre ainsi la voie à des disparités d'application » et ne satisfait pas « à l'exigence importante selon laquelle les réglementations établies à propos de problèmes sociaux devraient contribuer en même temps à égaliser les conditions de concurrence entre Etats », il faut reconnaître, d'autre part, en toute honnêteté que le fait de ne pas vouloir ratifier la convention pourrait tout autant être interprété comme un handicap économique par nos voisins qui ont inscrit le principe de l'égalité de rémunération dans leur constitution, l'appliquent même déjà depuis quelques années pour cer-

tains d'entre eux et s'apprêtent même à ratifier la convention quand ce n'est déjà fait.

L'argument économique invoqué par le Conseil fédéral mérite d'ailleurs d'être étudié de plus près. Le postulat accepté par la commission du Conseil national chargée d'examiner le rapport sur la 34e session de la Conférence internationale du travail invite le Conseil fédéral « à réétudier d'après la documentation disponible, en vue de soumettre un rapport aux Chambres, la question de l'égalité de rémunération du travail masculin et du travail féminin, considérée quant à ses incidences sur l'économie suisse ». Si ce postulat était admis également par les Chambres fédérales, cela pourrait contribuer à clarifier le problème. C'est pourquoi nous nous permettons d'exprimer le vœu qu'une telle étude soit entreprise le plus rapidement possible. Cependant, il nous paraîtraît erroné qu'une telle étude néglige les possibilités d'amélioration économique qui pourraient se révéler *après* la ratification du principe de l'égalité de rémunération, c'est-à-dire dès sa mise en application. Nous ne sommes pas les seuls à penser que l'émancipation de la femme, sur le plan économique, dissiperait le complexe d'infériorité dont elle serait accablée à l'usine et à l'atelier, si l'on en croit de nombreux observateurs patronaux, accroîtrait immédiatement son intérêt au travail ainsi que sa productivité par répercussion. Si bien qu'il y aurait bénéfice pour la collectivité à tenter l'expérience. Mais nous n'anticiperons pas sur les travaux ultérieurs d'une commission d'experts dans laquelle le mouvement ouvrier devrait être représenté.

Nous constatons encore que le Conseil fédéral lui-même admet qu'« une mauvaise rétribution de la main-d'œuvre féminine peut être préjudiciable aux hommes quand intervient le jeu de la concurrence ». C'est un des motifs, outre le principe qui ressortit de la simple équité, pour lesquels les syndicats ouvriers ont sans cesse proclamé « à travail égal, salaire égal ». Cette concurrence d'une main-d'œuvre meilleur marché a même conduit la Fédération suisse des ouvriers sur métaux et horlogers à exiger l'insertion de la clause protectrice suivante de la main-d'œuvre masculine dans la convention qu'elle a passée, le 12 novembre 1947, avec les Fabriques de Balanciers Réunies S. A.: « En cas de réduction du travail, le chômage ne pourra être plus grand pour les hommes que pour les femmes, et la proportion de ces dernières, par rapport aux hommes, ne sera pas augmentée. Les fabriques de balanciers éviteront, dans la mesure du possible, de congédier du personnel et diminueront la durée du travail dans chaque partie atteinte. » Lors du conflit avec l'Association suisse des fabricants de cadrans métal, à la fin de décembre 1946, cette même F. O. M. H., dans une lettre adressée au président du tribunal arbitral, subordonna l'acceptation d'un nouveau tarif à diverses conditions, entre autres celle-ci: « Les proportions actuelles, dans chaque partie, d'hommes et de femmes, seront maintenues.

(En cas de rejet de cette condition, les femmes et les hommes accomplissant le même travail devraient recevoir un salaire identique.) » Dans les remarques qui précèdent le jugement du 20 décembre 1946, le tribunal considère que le maintien ou non de la proportion actuelle d'hommes et de femmes dans l'industrie du cadran n'est pas de sa compétence. Mais, s'il lui paraît impossible en ce moment de rémunérer hommes et femmes aux mêmes taux, « il juge équitable d'élever les salaires des femmes au-delà des taux qu'avait prévus l'Office de conciliation ». En définitive, l'augmentation fut la même pour les hommes et pour les femmes.

C'était là une façon de s'engager *progressivement* vers l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et féminine pour un travail de valeur égale. Cette application progressive est envisagée dans la recommandation N° 90 sur l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et féminine. Dans son rapport de décembre 1951, le comité d'experts sur le travail féminin, réuni par le B. I. T., constatait que la convention prévoyait diverses méthodes d'application du principe. Ce rapport envisageait également une application progressive du principe de l'égalité de rémunération.

Si le rapport du Conseil fédéral admet que la disparité actuelle de traitement entre les hommes et les femmes peut être préjudiciable aux hommes, il évoque aussi l'autre éventualité, en cas d'une égalisation de la rémunération sans distinction de sexe: « ... que les employeurs se laissent guider par des considérations traditionnelles et donnent la préférence à la main-d'œuvre masculine au détriment des femmes. » C'est en effet un risque à courir, mais qui ne saurait être que temporaire, car les employeurs finissent toujours par renoncer aux représailles quand leur intérêt finit par en souffrir. Or, il est avéré que certaines industries et activités professionnelles sont plutôt l'apanage des femmes que des hommes, qu'elles y déploient une activité aussi efficace sinon plus. Le contraire, dans l'état actuel, était évidemment plus souvent le cas. Ni les femmes conscientes de leurs droits, ni les syndiqués disposés à s'engager dans la voie de la justice ne se laisseront arrêter par une spéculation de l'esprit qui, si elle se réalisait, constituerait un nouveau témoignage très fâcheux contre des employeurs assez bornés pour mettre leur intérêt personnel égoïste, plus apparent que réel d'ailleurs, avant la justice et l'intérêt collectif.

Sans doute possible « l'idée fondamentale de la convention est d'obliger l'Etat à utiliser tous les moyens juridiques et toutes les ressources pratiques dont il dispose pour faire prévaloir le principe de l'égalité de rémunération et en assumer l'application ». Mais si modeste que puisse être la réponse de la Confédération à cette exigence, limitée, nous l'avons vu, par la législation et l'état de fait d'associations d'employeurs et de travailleurs qui entendent continuer à fixer elles-mêmes les salaires minima ou moyens dans les

conventions collectives, cette réponse, par sa portée morale, pourra avoir un effet déterminant pour une évolution rapide et volontaire vers l'égalité de rémunération dans les rapports de droit privé. Ce ne serait pas à la Confédération de réaliser les espoirs qu'une telle ratification aurait fait naître, mais aux associations professionnelles, spécialement aux syndicats ouvriers et à l'Union syndicale suisse qui auraient engagé le Conseil fédéral à reviser son attitude et à ratifier la convention internationale N° 100 sur l'égalité de rémunération.

III. Conséquences d'une ratification éventuelle sur la législation fédérale

La convention internationale demande à chaque membre de l'Organisation internationale du travail qui l'aura ratifiée, d'*encourager* l'application à tous les travailleurs du principe de l'égalité de rémunération et, dans la mesure où cela est compatible avec les méthodes en vigueur, d'assurer cette application dans ses propres services ou dans les activités qui dépendent de lui pour la fixation de salaires.

Ces obligations seront faciles à assumer par la Confédération du moment que « l'Administration centrale fédérale connaît l'égalité de rémunération entre agents de sexes différents d'une classe de traitement ».

Pour *encourager* l'application du principe de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine, dans le cas où cette application ne saurait être assurée par l'Etat, il serait aussi opportun — en cas de ratification de la convention — de compléter l'arrêté du Conseil fédéral du 4 mars 1924 concernant les adjudications de fournitures ou de travaux en invitant l'Administration fédérale à prendre en considération seulement les soumissionnaires qui s'engagent à rémunérer leurs ouvriers ou employés sans discrimination fondée sur le sexe pour des travaux de valeur égale.

Un *appel pressant* aux grandes associations économiques centrales et aux fédérations professionnelles patronales et ouvrières suffirait au surplus pour compléter cet *encouragement* de façon valable.

En revanche, les associations professionnelles contractantes auraient ensuite à faire en sorte que le principe trouve son application dans les conventions collectives de travail. Il est douteux que les associations d'employeurs témoignent d'un grand empressement pour donner vie de cette manière au principe « à travail égal, salaire égal ». Mais les syndicats ouvriers, forts de la *recommandation* des autorités fédérales, conscients de la responsabilité qu'ils ont assumée en préconisant la ratification de la convention internationale, seraient moralement tenus de tout mettre en œuvre pour

extirper progressivement des conventions collectives toute discrimination entre la main-d'œuvre masculine et féminine pour un travail de valeur égale.

IV. Conclusions

Dans sa dernière séance du 4 mars dernier, le Comité de l'Union syndicale suisse, après avoir étudié très sérieusement le rapport de la commission spéciale chargée d'étudier le problème de l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et féminine pour un travail de valeur égale, a déterminé ainsi sa position:

1. Pour des raisons d'ordres économique, social et moral, l'Union syndicale suisse considère qu'il y a utilité pour la Suisse également à ratifier la convention internationale concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et féminine pour un travail de valeur égale.
2. Une telle ratification n'impliquerait pas d'immixtion de la Confédération dans la politique des salaires de l'industrie privée qui resterait l'apanage des fédérations professionnelles patronales et ouvrières.
   La Confédération devrait simplement *encourager* de façon pressante les associations professionnelles patronales et ouvrières à mettre en pratique ce principe dans les conventions collectives qu'elles passent librement.
3. L'Union syndicale suisse déplore dans ces conditions que dans son rapport du 12 décembre 1952 à l'Assemblée fédérale sur la 34e session de la Conférence internationale du travail, le Conseil fédéral ait cru devoir recommander de ne pas ratifier la convention susmentionnée.
4. Elle regrette également que la commission du Conseil national ait abouti à la même décision. Elle constate cependant que cette dernière a adopté un postulat qui invite le Conseil fédéral « à réétudier d'après la documentation disponible, en vue de soumettre un rapport aux Chambres, la question de l'égalité de rémunération du travail masculin et du travail féminin, considérée quant à ses incidences sur l'économie suisse ».
5. L'Union syndicale suisse espère que les Chambres accepteront du moins le postulat présenté par la commission du Conseil national, ce qui permettrait de réétudier l'ensemble du problème, spécialement quant à ses aspects économiques.
6. A son avis, une telle étude ne devrait pas se borner à l'état actuel, mais se préoccuper aussi de l'émulation que créerait immanquablement la mise en pratique du principe de l'égalité de rémunération à égalité de prestations et de qualification parmi la main-d'œuvre féminine.

Dans l'espoir que vous accorderez à notre mémoire l'attention qu'il mérite, nous vous présentons, Monsieur le Président de la Confédération et Messieurs les Conseillers fédéraux, l'assurance de notre haute considération.

Union syndicale suisse

Le président: (sig.) *Robert Bratschi.*

Le secrétaire: (sig.) *Jean Möri.*

Une opinion sur la maxime: «A travail égal, salaire égal»

Par *Ch.-A. Dubois,*
secrétaire de l'Association suisse des constructeurs de machines

Est-ce une maxime? Peut-être, mais il s'agit avant tout d'un slogan. Et c'est probablement la raison pour laquelle les discussions ne sont pas toujours très harmonieuses à ce sujet. On me fait l'honneur de me demander d'exposer ma pensée dans cette revue et je ne saurais la travestir si peu soit-il pour les besoins de la cause.

On en avait déjà causé amplement il y a deux ou trois ans, puis ce fut une éclipse. Et tout à coup la question rebondit. En effet, les commissions des Chambres ont dû s'occuper de ce sujet pour savoir si la Suisse était à même de ratifier la convention et la recommandation adoptées par la Conférence internationale du travail de 1951. Les sociétés féminines suisses furent entendues par ces commissions et, ces dernières semaines, après un débat qui n'a pas passé inaperçu, le Conseil national, puis le Conseil des Etats, ont décidé de ne pas ratifier la convention internationale concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale.

On a déjà beaucoup écrit sur ce thème. Il y a des partisans farouches comme des adversaires décidés. Et si l'on prend la peine de considérer objectivement et sans passion le sujet, on remarque que l'on ne se bat pas pour des questions de principe et que les esprits sont plutôt artificiellement excités, car dans le fond le désaccord n'est pas si profond et total.

Pour ma part, ma position a été très nette dès le début et j'ai l'impression qu'il eût été das l'intérêt du problème que chacun prît une attitude nette et non ambiguë. On se serait rencontré beaucoup plus facilement, surtout en Suisse où les slogans et leur application ne conviennent pas à notre nature et à notre tempérament. A mon sens, le problème n'existe pas chez nous comme on voudrait le poser et comme il a été traité sur le plan international. Tout d'abord, il ne fait aucun doute qu'il ne s'agit pas en l'occur-