Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 78 (1986)
Heft: 5

Artikel: À travail égal, salaire égal : une tragédie?
Autor: Wullschleger, Ruedi
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-386258

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

Revue syndicale suisse

Organe de l'Union syndicale suisse
N° 5 – 1986 – 78e année

A travail égal, salaire égal – une tragédie?

*par Ruedi Wullschleger**

Le fil rouge de cette étude: huit constatations

1. En Suisse, les femmes gagnent en moyenne près d'un tiers de moins que les hommes. En d'autres termes: pour des activités comparables, un homme touche près de la moitié du salaire féminin en plus.
2. On constaterait certainement que le retard accusé par les salaires féminins est plus important encore si tous les paramètres étaient correctement pondérés, mais également si la statistique des salaires incluait les personnes occupées à temps partiel et saisissait la totalité des secteurs économiques.
3. Une part très importante de cet écart, bien que très difficile à chiffrer avec exactitude, relève de la discrimination salariale pure et simple ‹traditionnellement› pratiquée à l'égard des femmes. Dans bien des professions encore, même une formation équivalente, sanctionnée par des diplômes, examens, etc., ne vaut pas aux femmes un salaire égal pour un travail de valeur égale. En violation de la Constitution.
4. Le retard des salaires féminins tient aussi aux différences de structure d'âge entre salariés et salariées, souvent aussi aux inégalités de formation. La division traditionnelle des rôles, l'interruption ou l'arrêt de l'activité professionnelle suite à une maternité et aux tâches familiales jouent ici un rôle décisif.
5. Ouvrières et employées ont peur de porter plainte, faute de protection contre les licenciements, lorsque les salaires inférieurs ne sont pas adaptés alors que, de toute évidence, le travail est égal ou de valeur égale. Nous maintenons donc notre revendication d'un **droit de plainte pour les associations** en dépit de l'échec infligé – de peu – à l'initiative parlementaire Jaggi déposée à ce sujet; ce droit de plainte doit être complété par un renforcement de la protection contre les licenciements.

* Ruedi Wullschleger a été, jusqu'à sa retraite, collaborateur scientifique du SSP/VPOD (Syndicat suisse des services publics).

6. C'est justement dans les secteurs où les femmes sont les plus défavorisées que leur degré d'organisation est en général le plus faible (et inversément). L'action syndicale ‹classique› ne peut, à elle seule, briser ce cercle vicieux. Les fédérations doivent donc s'ouvrir à de nouvelles formes d'information, de mobilisation et de lutte.
7. La Constitution impose de réaliser l'égalité salariale pour un travail de valeur égale. On ne peut s'y soustraire en invoquant des arguments de coûts. Mais comme l'écart des salaires féminins n'est dû que pour une part à une discrimination salariale proprement dite, le coût de l'adaptation ne sera finalement pas tel qu'il mette sérieusement en danger les capacités concurrentielles de notre économie.
8. Les **origines sociales** de l'écart salarial que subissent les femmes ne pourront être que progressivement surmontées et l'action syndicale à elle seule n'y suffira pas. Les fédérations ont cependant un rôle décisif à jouer pour provoquer le **changement des mentalités et des consciences** qui s'impose.

A. Ce que révèle la statistique, ce qu'elle cache

1. Un début hésitant

Un peu plus de cinq ans se sont écoulés depuis l'adoption du nouvel article sur l'égalité (art. 4, al. 2 CF) qui fixe notamment dans la constitution le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale. Le moment est venu de dresser un bilan. Dans cet intervalle, les conventions collectives de travail (CCT) ont été adaptées partout. Cela bien entendu uniquement dans la mesure où de telles conventions existent, ce qui n'est que très partiellement le cas dans les secteurs économiques présentant précisément une forte proportion de salariées (p. ex. commerce de détail).
Dans la perspective de ces révisions contractuelles, il s'agissait d'abord, pour chaque syndicat et pour les permanents syndicaux – presque exclusivement des hommes – de prendre conscience de cette nouveauté. Bien qu'il figurât de longue date au rang des revendications syndicales, le postulat de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale sembla nouveau à une partie des syndicalistes. Vu le raidissement patronal opposé pratiquement à toutes les revendications syndicales, il apparut çà et là déplacé de devoir ajouter une ‹revendication supplémentaire› à la liste, phénomène accentué par le fait que dans les secteurs industriels tels que le textile, l'habillement, l'équipement, la chaussure, l'effectif des personnes occupées était bien constitué majoritairement de femmes, mais que, parmi les salariés syndiqués, ces dernières étaient minoritaires. Dans plusieurs secteurs, la résistance patronale fut si déterminée que d'emblée, la question de l'égalité de salaire ne put être discutée que dans l'optique d'une approche par étapes successives. Même dans l'industrie horlogère, caractérisée par une bonne implantation syndicale et où la

revendication de l'égalité de salaire fut présentée énergiquement à la première occasion qui s'offrit, l'égalité (formelle) de salaire ne fut obtenue que pour le 1er juin 1986. Ce succès ne se reflète donc pas encore dans les statistiques analysées pour cette étude.

2. La statistique lacunaire

Dans notre étude, nous ne partons pas des conventions réglementant des branches ou des entreprises, ni des données sur les salaires – de toute manière impossible à obtenir – fournies par les entreprises. Nous analysons les données livrées par la statistique officielle.
Quiconque voudrait cependant se faire une image précise de la situation salariale des 2,7 millions de salariés en Suisse sera déçu: une telle statistique n'existe pas[1].
Nous ne pouvons nous appuyer que sur *l'enquête d'octobre 1985 sur les salaires et traitements* menée par l'OFIAMT. Elle nous renseigne sur les conditions salariales de quelque 45% de tous les salariés. Elle est donc certes représentative, mais tout de même assez incomplète. Certains éléments indiquent qu'une minorité seulement des salaires exclus de l'échantillon appartiennent aux catégories relativement privilégiées. En d'autres termes, une statistique plus complète pourrait bien révéler un tableau encore moins favorable du rapport entre salaires masculins et féminins. A titre d'exemple, parmi les entreprises non recensées par cette enquête, citons entre autres celles qui ne sont pas affiliées à une association patronale; elles n'ont par conséquent pas signé de contrat collectif avec les syndicats de la branche. En règle générale, elles ne se distinguent pas par des conditions de travail particulièrement progressistes.
La statistique de l'OFIAMT n'englobe en outre ni la sylviculture, ni de larges secteurs des services (les employés des cantons et des communes, le personnel enseignant, celui de la santé, de la recherche, de l'assistance sociale, etc.) ni, enfin, le personnel de maison.
Les données ne sont pas relevées simultanément dans tous les secteurs, mais cela ne devrait guère affecter la valeur indicative de la statistique car l'enquête est effectuée, pour les mêmes données, le même mois de chaque année. En revanche, et cela pèse plus lourdement, les indications fournies ne se réfèrent pas au même contenu, d'une branche économique à l'autre. Certes, la méthode de calcul est, dans chaque cas, celle de la **somme des salaires.** Les employeurs n'indiquent donc **pas le salaire individuel** qu'ils versent à leurs salariés, mais la somme des salaires versés pour chaque catégorie (femmes, hommes, jeunes, qualifiés, semi- et non qualifiés, etc.), à partir de laquelle on calcule les **salaires moyens.** Cette méthode, même si elle fournit probablement une image précise pour l'ensemble des salariés d'une catégorie donnée, ne permet pas de déceler la marge d'écart d'un salaire individuel ou du salaire d'un groupe entier de ladite catégorie par rapport à la moyenne. Mais elle devient franchement problématique lorsqu'on sait que certaines compo-

santes du salaire sont tantôt prises en compte, tantôt ne le sont pas. **En principe,** l'enquête porte sur **les salaires et traitements bruts** conventionnels, y compris la compensation du renchérissement et la part au 13e mois ou à d'autres gratifications d'usage et, ce qui ne va pas de soi, les allocations familiales, de ménage et d'enfants. Il faut y ajouter les indemnités pour le travail aux pièces, les heures supplémentaires, le travail en équipe, de nuit ou le samedi, etc. Les prestations en nature, les éventuelles participations au chiffre d'affaires etc. sont également prises en compte. Ceci pour le principe.
Mais, par exemple, les données fournies par les entreprises membres de l'Association patronale suisse des constructeurs de machines et industriels en métallurgie **n'incluent pas** les *gratifications, allocations pour enfants et autres prestations éventuelles accordées indépendamment de l'emploi* tandis que les données fournies par des entreprises affiliées à la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse **incluent** les allocations de ménage et pour enfants. Dans certaines branches, les gratifications sont proportionnellement comprises dans les décomptes salariaux, dans d'autres pas. Le critère établissant la distinction entre les catégories qualifié, semi- et non-qualifié n'est pas toujours respecté. Et ainsi de suite. La base de comparaison des chiffres n'est donc pas des meilleures.
Ce n'est pas le lieu ici de discuter si les allocations pour enfants qui sont financées par des caisses de compensation constituent une part ‹réelle› du salaire – que la statistique doit prendre en compte – ou si les allocations de ménage ont encore leur raison d'être. Mais il faut être conscient que ce genre d'allocations – que la statistique en tienne compte ou non – sont avant tout versées aux hommes, comme d'ailleurs les indemnités pour travail de nuit et une grande partie de celles pour le travail en équipe. Le ‹rehaussement› des salaires masculins qui en découle (en comparaison des salaires féminins) ne devrait toutefois pas être excessif, même pour les branches qui intègrent ces suppléments dans leurs salaires moyens. En revanche, nous pouvions d'autant moins passer ces particularités sous silence qu'il s'agit de relever des bizarreries de la statistique qui font apparaître les salaires féminins – comparés aux salaires masculins – plus élevés qu'ils ne le sont en réalité.
On ne peut pas parler à ce propos de chiffres faussés ou mal calculés. En général, l'OFIAMT évite tout simplement d'indiquer les conséquences de tel ou tel aspect particulier de son système d'enquête.
Prenons par exemple le fait que la statistique n'englobe **que les salariés à plein temps.** En-dessous de 90% de l'horaire de l'entreprise, les salariés ne sont pas pris en compte. Cela tient à la méthode de calcul fondée sur la somme des salaires. Il ne s'agit pas ici de critique, mais d'une simple constatation. En revanche, il est alors indispensable d'en souligner certaines conséquences:
1. Les **temps partiels** sont incontestablement plus fréquents chez les femmes que chez les hommes. Selon les résultats définitifs du Recense-

ment fédéral de 1980[2], sur 1,1 million de personnes occupées de sexe féminin (indépendantes et salariées), pas moins de 362 000 femmes travaillent à temps partiel, soit 32,7%. Chez les hommes, cette proportion est de 85 600 sur 1,96 million, soit à peine 4,5%. Pas besoin de grandes démonstrations pour admettre qu'une différence aussi manifeste a une incidence sur les données statistiques. Le léger changement intervenu entre 1980 et 1985 ne porte probablement, en revanche, guère à conséquence.

2. On peut admettre pour certain que les **temps partiels** doivent très souvent accepter des conditions salariales et de travail moins bonnes que les salariés à plein temps. Comment expliquer autrement la résistance des employeurs à assujettir les temps partiels aux conventions collectives. Même si elle n'était pas intentionnelle, l'exclusion de cette grande catégorie de salariés a donc pour effet de fournir une image trop favorable de l'état des salaires, et notamment de rehausser le niveau des salaires féminins, quand bien même cette hausse serait proportionnellement peu importante. N'oublions pas ici que souvent, si les femmes précisément ne travaillent qu'à temps partiel – qu'elles qu'en soient les conditions – c'est parce que la double charge, mère et ménagère d'une part, travailleuse de l'autre, est manifestement trop lourde.

La **répartition géographique des emplois** joue aussi un rôle important, notamment pour le personnel de bureau. Selon la statistique de l'emploi du premier trimestre 1983[3], également établie par l'OFIAMT, pas moins de 43,1% des employées de bureau travaillaient dans le canton de Bâle-Ville et les villes de Zurich, Genève, Berne, Lausanne et St-Gall. Or, pour des raisons aisément compréhensibles, le niveau des salaires est notoirement plus élevé dans les agglomérations et les zones de concentration de l'industrie, de l'artisanat et des services que dans les régions fortement agricoles. La moyenne salariale des employés de bureau comporte certainement une forte ‹prime géographique›.

Par opposition, on ne s'étonnera pas que la part des ouvrières d'industrie soit presque toujours la plus forte dans les régions réputées pour le bas niveau de leurs salaires. Il est probablement difficile et inutile de vouloir distinguer ici la cause de l'effet. Cela ne provoque d'ailleurs guère de distorsion de la statistique.

3. Des comparaisons difficiles

En revanche, la comparaison des données sur une période de plusieurs années suscite de sérieuses réserves.

On ne peut qu'approuver en soi les efforts de l'OFIAMT pour relever des données qui couvrent **peu à peu** *si possible tout l'éventail des branches économiques.* C'est ainsi qu'en 1978, avec effet rétroactif pour 1977, les salaires de tout le personnel de l'administration fédérale (y compris des CFF, PTT et autres régies) ont été intégrés à la statistique. Cette raison à elle seule suffit déjà à montrer que toute comparaison de l'état des

salaires avant et après 1977 est très problématique, la somme globale des salaires inclus depuis cette date n'étant pas une bagatelle.
La pondération des branches économiques, déterminante pour le calcul de la moyenne générale, a également été modifiée en 1977, sur la base du recensement des entreprises en 1975. Il n'y a là rien à objecter. Mais on serait en droit d'attendre que la statistique soit enfin complète et réagisse aussi de manière plus souple et rapide aux modifications significatives de la structure économique; dans cette perspective, il conviendrait à tout le moins de procéder à des relevés intermédiaires représentatifs. Nous ne le disons pas par purisme statistique, d'ailleurs illusoire. Mais un nombre très élevé d'emplois féminins a ‹disparu› au cours des dernières années, principalement dans le textile, la confection et la lingerie ainsi que dans l'horlogerie. Certains de ces secteurs sont ‹typiques› pour le niveau particulièrement bas de leurs salaires et l'écart, supérieur à la moyenne, entre salaires masculins et féminins. Si ces industries sont proportionnellement surreprésentées dans la pondération d'ensemble (fondée sur la situation qui prévalait encore avant 1975), les données sur les salaires féminins seront globalement tirées vers le bas – ne serait-ce que très légèrement. Pour le personnel fédéral d'autre part, l'égalité salariale entre hommes et femmes est formellement acquise, bien qu'il ne faille se faire aucune illusion sur la classification et les possibilités d'avancement (voir page 152). L'intégration dans la statistique de cette importante catégorie a donc dû influer sur le rapport général entre salaires masculins et féminins.
Malgré ces réserves, et d'autres, sur la valeur des comparaisons, nous allons confronter, pour la compréhension de ce qui va suivre, quelques chiffres des années 1981, 1983 et 1985 à ceux de 1973:

Tableau 1 Salaires féminins en % (a)[4]

	1973	1981	1983	1985	Salaires relevés en 1985	en % de tous les salaires relevés dans la catégorie (b)
Ouvrières qualifiées	65,7	70,5	69,5	70,30	9 547	3,40
Ouvrières semi- et non qualifiées	70,5	70,9	69,9	70,30	99 980	23,99
Employées, total	64,7	67,1	67,3	67,72	190 357	36,07
dont: catégorie 1	70,1	73,3	73,3	73,00	36 660	19,88
catégorie 2	69,6	75,7	75,9	74,05	121 431	52,14
catégorie 3	70,7	74,0	74,9	76,72	17 238	43,12

(a) En prenant pour base 100 les salaires masculins de la catégorie (p. ex. l'ensemble des employés)
(b) femmes et hommes de la catégorie, ensemble = 100%

Considérons d'abord l'évolution de 1973 à 1981 et admettons que l'adoption de l'article sur l'égalité, le 14 juin 1981, ne pouvait avoir pratiquement aucun effet sur les données relevées entre juillet et octobre 1981. On constate que les ouvrières semi- et non qualifiées sont les plus défavorisées (non pas en pourcentage, mais en chiffre absolu, en francs et en centimes), celles qui n'ont connu **aucun progrès entre 1973 et 1981.** Des écarts de dixièmes de pour-cent dépendent souvent du seul hasard de la statistique. Ces chiffres exprimant des **moyennes,** comme pour toutes les autres catégories, cette stagnation globale indique que, dans certains secteurs de l'artisanat et de l'industrie, l'écart entre salaires masculins et féminins s'est plutôt accru qu'il n'a régressé. Cette conclusion s'impose d'autant plus qu'il faut prendre en compte, comme nous l'avons souligné, la modification des structures économiques et l'éventail plus large des branches économiques englobées par l'enquête.
L'adaptation un peu plus marquée des salaires des ouvrières qualifiées à ceux de leurs collègues masculins ne peut, pour plusieurs raisons, guère éclaircir ce tableau. Premièrement, le point de départ était notoirement plus bas; il n'y a donc eu, au mieux, qu'une correction d'une moyenne totalement inacceptable. Deuxièmement, le maintien d'un écart de 30 pour-cent des salaires féminins (par rapport aux salaires masculins) n'a rien de ‹normal›: il est tout simplement inadmissible. **Troisièmement et surtout, cette catégorie de salariées continue à ne représenter qu'une petite minorité des femmes salariées et rien ne permet de conclure que la répartition de la grande masse des femmes dans les catégories inférieures est due, dans tous les cas, à un manque de qualification.**
On ne peut guère parler, après 1981, d'une quelconque évolution des salaires féminins dans le secteur des ateliers; ou tout au plus dans le sens d'une péjoration.
L'évolution est tout aussi insatisfaisante chez les employées. Dans ce secteur, le processus d'adaptation des salaires n'a fait que de minimes progrès; et pourtant la situation du marché du travail était alors plus favorable et le niveau des salaires – dans l'ensemble – particulièrement bas. Or les différences de qualification entre hommes et femmes sont ici le plus souvent infimes, voire même inexistantes – pour autant qu'on donne la possibilité aux femmes d'utiliser leurs connaissances et de développer leur expérience.

Il faut encore conserver à l'esprit que, chez les employées notamment, la notion de **salaire moyen** n'a qu'une faible valeur indicative. En effet, les écarts par rapport à la moyenne – positifs ou négatifs – peuvent être considérables dans des cas particuliers. Ce facteur à lui seul n'influence évidemment guère le rapport général entre salaires masculins et féminins. Mais il faut néanmoins rappeler que des salaires très élevés (directeurs, gérants de magasins, fondés de pouvoir) n'entrent pas dans la statistique. Cela peut se justifier du point de vue de la méthode, mais la plupart

de ceux qui touchent ces super-salaires sont des hommes. Si leurs salaires étaient compris dans la statistique, la moyenne des salaires masculins serait légèrement plus élevée pour les employés, grossissant du même coup l'écart avec les salaires féminins. Les chiffres de l'OFIAMT en soi déjà décourageants donnent encore une image ‹embellie› de la situation.

4. Faire comme si

Les réserves exprimées jusqu'ici à l'endroit de la statistique n'impliquent pas nécessairement une critique de l'OFIAMT, et surtout pas du travail de ses fonctionnaires. En revanche, cet office accompagne les tableaux de commentaires qui ne sont pas au-dessus de tout soupçon. Certes, le tableau – prêtant à confusion – sur l'évolution des salaires à long terme n'est plus reproduit. Selon la lecture qu'en faisait l'OFIAMT, ce tableau permettait soi-disant de déduire que les salaires féminins se rapprochaient peu à peu des salaires masculins. Aujourd'hui, on ne parle plus – avec raison – que d'un *rapprochement relatif.* Il est exact que les salaires féminins augmentent *proportionnellement* un peu plus que les salaires masculins, mais le salaire de référence, à partir duquel on calcule le pourcentage de l'augmentation est de beaucoup inférieur au salaire masculin. Exprimée en francs et en centimes, cette différence entre les salaires féminins et les salaires masculins s'est accrue dans presque toutes les catégories d'emplois et de secteurs économiques. Ne serait-ce qu'entre 1981 et 1985, l'écart entre salaires masculins et féminins s'est accru pour les ouvriers(ères) qualifié(e)s, passant de 4,98 francs à 5,98 francs et de 4,22 à 5,09 francs pour les ouvriers(ères) semi- ou non qualifié(e)s. A la veille de la Seconde Guerre mondiale, ces salaires étaient respectivement 1,37 et 1,07 francs. (Quant au fait que durant l'avant-guerre, la situation des ouvrières avec les salaires de l'époque et le pouvoir d'achat qu'ils représentaient était vraisemblablement plus mauvaise encore, il n'excuse aucunement la situation présente.)

5. Servir et gagner

Avant d'examiner de plus près d'autres affirmations du commentaire de l'OFIAMT, considérons encore quelques données sur le *commerce de détail.* Ici, la disparité entre qualifications et échelle des catégories est particulièrement criante. Conseiller, servir et vendre passe incontestablement pour une profession «féminine» dans la conception (encore) traditionnelle de la division des rôles, qu'il serait pourtant urgent de dépasser. Cette conception veut que les femmes en général fassent preuve, dans ce domaine, de ‹dons naturels› (ou inculqués). Or, dans la vente aussi, les hommes sont nettement mieux placés que les femmes et rien n'indique que les choses soient en train de changer, alors qu'à l'évidence, l'adaptation des salaires reste totalement insuffisante.

Tableau 2 Vendeurs et vendeuses par catégories[5]

	1981		1983		1985	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Vendeurs						
catégorie 1 (a)	6 646	41,6	7 462	43,0	7 683	42,2
catégorie 2 (b)	9 346	58,4	9 883	57,0	10 515	57,8
Vendeuses						
catégorie 1 (a)	7 185	19,2	7 112	18,2	6 470	16,1
catégorie 2 (b)	30 165	80,8	32 051	81,8	33 706	83,9

(a) Indépendants avec certificat d'apprentissage; premiers vendeurs(euses), directeur/directrice de filiale, etc.
(b) tous les autres

Tableau 3 Salaires du personnel de vente par catégorie et par sexe

	1981		1983		1985	
	gain mens. en frs.	%	gain mens. en frs.	%	gain mens. en frs.	%
Vendeurs						
catégorie 1	3589	100	3875	100	4115	100
catégorie 2	2620	73,0	2923	75,4	3071	74,63
Vendeuses						
catégorie 1	2536	70,7	2783	71,8	3029	73,61
catégorie 2	1939	51,4	2168	55,9	2304	55,99

En prenant les gains mensuels en francs de l'année 1985, on constate que les vendeuses de la catégorie 1 gagnent 1086.– fr. de moins que les vendeurs de la catégorie 1 et que les vendeuses de la catégorie 2 gagnent 767.– fr. de moins que les vendeurs de la catégorie 2; cela signifie que les salaires féminins de chacune des catégories devraient être augmentés d'un tiers au moins pour atteindre le montant de celui des hommes. Cela sans tenir compte du fait que les femmes sont beaucoup plus nombreuses dans la catégorie inférieure que les hommes. Nous avons calculé une moyenne pondérée (selon le nombre de travailleurs par catégorie) des salaires des vendeurs et des vendeuses:

Salaire moyen des vendeurs*	3512.– fr.
Salaire moyen des vendeuses*	2421.– fr.
Différence	1091.– fr. = 45,06% des salaires féminins.

* toutes catégories confondues

Les salaires féminins devraient donc être augmentés de plus de 45% pour atteindre le niveau des salaires masculins. Ce chiffre est éloquent: quelques pour-cent de plus ou de moins n'y changent rien, ce qui serait probablement le cas dans l'hypothèse où la statistique engloberait tous les travailleurs de la vente.

6. L'ampleur de la discrimination

Le commentaire de l'OFIAMT poursuit en ces termes, au passage mentionné: *La différence statistique de 33% chez les employé(e)s enregistrée en octobre 1982 ne permet cependant pas de conclure à un degré correspondant de* ***discrimination des femmes en matière de rémunération.*** *La définition des catégories de travailleurs est en effet trop large pour qu'on puisse supposer un* ***travail égal.*** *En outre, des critères spécifiques pour chaque sexe déterminent une répartition différente des travailleurs par catégorie et il faut, enfin, aussi tenir compte d'autres facteurs...* (souligné par l'auteur).
C'est à la fois juste et faux. Ces *autres facteurs* – comme le formule l'OFIAMT – recouvrent des *caractéristiques individuelles pouvant influer sur les salaires, telles que l'âge, les années de service, l'état civil, etc.,* mais dont l'incidence ne pourrait être évaluée.
Il est donc exact qu'on ne peut pas rendre les employeurs en général responsables de toute l'ampleur des écarts salariaux et qu'on se trouve bien plus en face d'un **problème social d'ensemble.** Cette constatation est d'importance dans la mesure où elle s'applique également aux syndicats, par analogie. En effet, quand bien même ils seraient plus puissants, compteraient davantage de femmes dans leurs rangs, mettraient plus d'énergie à lutter pour l'égalité des salaires comme un axe central de leur action, les syndicats ne pourraient, à eux seuls, faire totalement disparaître l'écart salarial entre les femmes et les hommes.
Ce qui est incompréhensible, c'est que le commentaire de l'OFIAMT considère des facteurs aussi influents que l'âge et les années de service comme des caractéristiques **individuelles** et indépendantes du sexe. Comment expliquer la différence patente des pyramides d'âge entre travailleuses et travailleurs, si ce n'est par la **division traditionnelle** des rôles, la maternité et les tâches ménagères?! Le tableau suivant mérite qu'on s'y arrête:

Tableau 4 Population active, répartition en % selon l'âge et le sexe

Age	Hommes (total 1 973 757 actifs) A plein temps en % du total			A temps part. en % du total			Femmes (total 1 117 937 actives) A plein temps en % du total			A temps part. en % du total		
15–19	7,31	17,45		0,22	0,66		10,90	25,53		0,52	2,09	
20–24	10,14			0,44			14,63			1,57		
25–29	11,09	46,14		0,48	1,17		9,43	26,74		2,90	16,56	
30–34	12,63			0,32			6,68			4,22		
35–39	12,20			0,21			5,64			4,94		
40–44	10,22			0,16			4,99			4,50		
45–49	9,57	30,69		0,19	1,19		4,74	14,43		4,16	12,35	
50–54	8,49			0,23			4,36			3,57		
55–59	7,46			0,33			3,71			2,97		
60–64	5,17			0,44			1,62			1,65		
65–70	0,93	1,39		0,68	1,31		0,49	0,87		0,81	1,43	
70 et +	0,46			0,63			0,38			0,62		
	95,67	95,67	95,67	4,33	4,33	4,33	67,57	67,57	67,57	32,43	32,43	32,43
			4,33						32,43			
			100%						100%			

Ce tableau ne fait que confirmer des évidences:
56% des travailleurs à plein temps contre 31% des travailleuses se situent dans ce qu'on appelle les meilleures années (entre 25 et 49 ans). Par contre, plus du quart des travailleuses à plein temps se retrouvent dans la catégorie des jeunes (15 à 24 ans), tandis que cette proportion n'est que de 17,45% chez les hommes. Cette différence de la structure d'âge selon le sexe – à laquelle pourrait aussi correspondre celle des revenus – influence évidemment les salaires moyens. Il ne s'agit pas tant d'allocations pour années de services, de primes de fidélité ou d'autres primes analogues. Les femmes, on le sait, les touchent plus rarement, devant interrompre ou renoncer à leur activité professionnelle. D'ailleurs tant qu'il s'agit de prestations extraordinaires, elles ne sont en principe pas prises en compte dans la statistique. En revanche, les améliorations régulières du salaire de base proprement dit, correspondant à une extension du domaine de travail après de longues années dans la profession ou l'entreprise, pèsent ici d'un poids certain dans la statistique, même s'il est difficile d'en chiffrer la portée.
Le problème est donc, de toute évidence, **social.** Car si le niveau de salaire des femmes est bas, c'est dû pour une large part à leur engagement en tant que mères (à certains moments) et de ménagères. Les femmes interrompent ou même renoncent à leur ‹carrière›, soit peu après le mariage, soit surtout à la naissance du premier enfant. Parler de carrière vaut tout au plus lorsque des chances réelles d'avancement existent. Les

travailleuses auxiliaires quant à elles ont moins de difficulté à retrouver leur travail (mal payé) après un congé maternité. Les relations existant entre division des rôles, structure d'âge selon le sexe et catégorie où se retrouvent les femmes qui reprennent une activité lucrative après une longue interruption sont si évidentes qu'il n'est pas nécessaire de s'y attarder davantage. Ce qui ne signifie nullement qu'il faille accepter la situation actuelle. L'initiative pour une protection efficace de la maternité aurait, sur ce plan, ouvert la voie à un changement. Ses objectifs doivent être repris – **y compris** par des syndicats, évidemment, mais pas par eux seuls. Mais j'anticipe là.
Preuve est donc faite que l'essentiel de l'écart salarial entre hommes et femmes relève d'une **discrimination salariale des femmes** – quoi que veuille faire croire le commentaire de l'OFIAMT. Le manque de qualification de bien des femmes n'y change rien.

7. Salaire égal, chances égales – en théorie

Dans les services publics, le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale est théoriquement appliqué – même s'il a fallu l'obtenir dans certains cas en recourant au Tribunal fédéral. Cela pose évidemment, tout comme dans le secteur privé, des problèmes d'évaluation. Il faut y revenir. L'égalité des chances aussi est en principe acceptée (on trouve même

Tableau 5 Personnel fédéral selon la classe salariale et le sexe (état printemps 1986[7])*

	avec CFF			sans les CFF		
	Nombre	dont femmes	femmes en %	Nombre	dont femmes	femmes en %
Degrés hors classes	409	8	1,96	361	8	2,22
Classes 1a, 1, 2	2 683	44	1,64	2 489	43	1,73
Classes 3–5	8 308	287	3,45	7 496	283	3,78
Classes 6–9	14 519	580	3,99	9 937	563	5,67
Classes 10–12	13 498	962	7,13	9 737	841	8,63
Total partiel: classes supérieures	39 417	1 881	4,77	30 020	1 738	5,79
Classes 13–14	14 098	2 156	15,29	9 216	1 947	21,12
Classes 15–19	45 532	7 202	15,48	32 351	6 430	19,88
Classes 20–24	24 150	8 542	35,37	17 117	8 120	47,44 (!)
Total partiel: classes inférieures	84 780	17 900	21,11	58 684	16 497	28,11
Total général	124 197	19 781	15,93	88 704	18 235	20,56

* Seul le personnel intégré dans une classe de traitement.

quelques femmes dans les catégories ‹hors classe›). Mais quelle est la réalité pour la **femme moyenne,** du personnel fédéral par exemple?
Les chiffres parlent d'eux-mêmes, même si certains jugeront un peu schématique la division en douze classes supérieures (auxquelles s'ajoutent la classe 1a et les degrés hors classe) et douze classes inférieures (ouvrières/ouvriers; employées et employés de commerce): l'écart salarial entre les sexes est sensiblement moins grand dans l'administration fédérale – pour autant qu'elle soit recensée en tant que telle – que dans l'économie privée. Les chiffres publiés par l'OFIAMT dans l'enquête générale sur les salaires et traitements ne concernent cependant qu'une part relativement faible du personnel fédéral. Les ouvriers et employés des CFF et des PTT (à forte proportion féminine) figurent, par exemple, avec ceux du privé sous la rubrique «Transports et communications». Mais même ici, l'écart salarial entre les sexes est sensiblement moins grand qu'ailleurs. Il faut rappeler à ce propos que l'exclusion des cadres supérieurs (en majorité masculins) donne, pour les employées qualifiées, une image légèrement plus favorable qu'elle n'est en réalité.
Ajoutons que, dans l'administration et les entreprises des cantons et des communes, la répartition ‹masculine› dans les classes salariales supérieures et ‹féminine› dans les classes inférieures n'est, en règle générale, pas meilleure qu'à la Confédération. Les données manquent cependant à ce sujet et ce n'est pas seulement le cas de l'enquête de l'OFIAMT. Elles ne sont accessibles que dans quelques cas et ne sont même pas toujours recensées. La recherche des données nécessaires et leur publication (condition préalable à la prise de conscience) demeure donc dans pratiquement tous les secteurs d'activité une tâche urgente pour les associations de personnel.

B. Que peut-on faire?

1. La plaignante à la porte!

Nous l'avons démontré: une partie de la rémunération trop basse du travail féminin est contraire à la Constitution. Du point de vue formel, cette discrimination spécifique – soit la rémunération inégale pour des activités manifestement de valeur égale ou dont on ne peut guère nier qu'elles le soient – n'est en fait qu'une partie d'un tout infiniment plus vaste.
Inutile donc de s'étonner que la seule plainte connue portée par une ouvrière occupée dans le secteur privé ait été déposée après qu'elle eut donné sa démission, alors qu'elle avait tout à y gagner.
C'est pourquoi il importe de reconnaître aux organisations professionnelles la qualité pour agir. C'est d'ailleurs bien ce que demandait une initiative parlementaire déposée en juin 1984 par Yvette Jaggi, Conseillère nationale. Malheureusement, cette initiative a été repoussée de peu (89:87) par le Conseil national à sa session d'automne 1985, après un

débat long et passionné. En revanche, un postulat également déposé par notre collègue Yvette Jaggi fut accepté. En voici le libellé:
Le Conseil fédéral est prié de se prononcer sur l'opportunité de légiférer en vue de permettre la réalisation du principe de l'égalité des salaires versés aux hommes et aux femmes pour un travail de valeur égale. A cette fin, le législateur devrait notamment préciser les critères applicables pour la détermination de la valeur du travail, les personnes et organisations ayant qualité pour agir ainsi que les responsabilités pour l'administration des preuves. En clarifiant les différents points, la loi permettrait de réaliser le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale, inscrit depuis le 14 juin 1981 dans la Constitution, et dont l'application se heurte manifestement à de graves difficultés, particulièrement en raison des lacunes précitées.
Bien que le postulat aille au-delà de ce que demandait l'initiative, la nature même de cette intervention – elle n'est pas contraignante – constitue un handicap majeur. Madame Kopp, Conseillère fédérale, eut beau assurer *que son département traiterait le postulat Jaggi avec la plus grande attention,* comment négliger le fait que cette phrase était la dernière de l'intervention de Madame Kopp combattant l'initiative Jaggi (et non pas le postulat), et par laquelle elle parvint à gagner au camp des opposants les deux ou trois hésitants dont la voix fit pencher la balance et capoter l'initiative?
Au cours du débat, les représentants des milieux patronaux concédèrent certes à moultes reprises et du bout des lèvres le principe de l'égalité des salaires. Ils s'opposèrent néanmoins avec véhémence à l'octroi de la qualité pour agir aux associations et à tout autre moyen permettant la réalisation de ce même principe.
Monsieur Allenspach, Conseiller national et Directeur de l'Union centrale des associations patronales suisses alla même jusqu'à contester le fait que les femmes ne portent pas personnellement plainte par peur d'être licenciées. La jurisprudence du droit du travail prouverait clairement *que les femmes portent plainte comme les hommes, quand il y va de leurs droits contractuels, tels la rémunération des heures supplémentaires, les vacances, les gratifications, etc.* Il ne voyait donc pas *pourquoi le courage de porter plainte leur ferait défaut précisément quand le principe de l'égalité des droits est en jeu.* Comme si ces motifs étaient comparables! Comme si on pouvait mettre formellement et matériellement sur pied d'égalité le versement rétroactif d'une gratification ou la rémunération d'heures supplémentaires refusés à titre individuel, mais intéressant l'ensemble des personnes occupées dans l'entreprise qui y verraient un précédent, avec une **décision** dont l'effet serait permanent et s'appliquerait probablement à un groupe entier de personnes, qui présuppose que le travail égal ou de valeur égale a été prouvé; preuve qui pourrait bien égratigner au passage la fierté professionnelle et les préjugés des collègues masculins.
Si les principes qui fondent le postulat Jaggi devaient être fondus dans

une loi, on imagine aisément quelles seraient l'attitude et la stratégie du lobby patronal. Il utilisera – et avec lui probablement la majorité des Chambres – toutes les ficelles juridiques et politiques, fera mousser tous les préjugés pour faire voter un texte aussi inoffensif que possible: après quoi nous aurons droit à un référendum lancé par l'Union suisse des arts et métiers et la clique Blocher; c'est réglé comme du papier à musique. Pour éviter que toute cette procédure ne soit que de la poudre aux yeux, il convient donc d'agir aussi en-dehors du Parlement, de faire prendre conscience aux hommes et aux femmes que le changement est nécessaire. En cette matière, les syndicats se fieront aussi peu aux juges qu'aux parlementaires. (Les interventions dans les parlements cantonaux sont souhaitables, de même que la lutte syndicale pour une disposition contractuelle semblable à celle que la FTMH a imposée dans la nouvelle CCT de l'industrie horlogère: *L'employeur ne peut licencier une travailleuse qui fait valoir de bonne foi son droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale.* Est-il besoin de mentionner que la meilleure disposition contractuelle peut aussi s'ensabler si la pression sociale nécessaire fait défaut?

2. La difficulté de la preuve

Les femmes doivent donc même se battre pour obtenir l'égalité salariale pour un travail égal ou manifestement de valeur égale. La preuve de la valeur égale est encore plus difficile lorsque la comparaison porte sur des travaux **concrets** effectivement différents. On manque ici totalement de critères généraux. Et dans un monde du travail largement **masculin**, des critères comme la force ou lesdites **capacités de direction** (même dans le cadre le plus restreint) ont plus de poids que l'adresse, l'attention, la précision, etc. On comprend dès lors pourquoi les hommes sont bien plus convaincus que les femmes de la supériorité de leur travail – ou tout au moins qu'ils y sont plus portés.

Des études de physiologie et de psychologie du travail portant sur toute une catégorie professionnelle ou sur un poste de travail déterminé pourraient ici contribuer à plus de clarté. Mais on est loin de pouvoir s'y fier sans réserve, du moins tant que leurs bases théoriques seront presque exclusivement élaborées par des hommes (aux références majoritairement bourgeoises et de formation surtout technocratique) et tant que leur application pratique ne pourra pas être sérieusement contrôlée par les premières concernées, en l'occurence les femmes. Soit dit en passant, rien ne peut justifier, avec la bénédiction de la science ou de n'importe qui d'autre, des salaires à la limite ou même en-dessous du minimum vital, qu'on se le permette pour un homme ou pour une femme (célibataire ou marié).

Un code de critères devrait permettre de comparer le travail entre branches économiques et pour des travaux dissemblables, afin d'empêcher que le travail des femmes ne soit, comme jusqu'ici, majoritairement ou

totalement dévalorisé a priori, dans les catégories de travaux **simples**, **faciles** ou autres. Dans certains cas, la valeur ajoutée pourrait être adoptée comme critère supplémentaire, mais celui-là, déjà sujet à caution, ne peut de loin pas être généralisé à tous les cas. Peu importe par quel bout on empoigne le problème, la science à elle seule ne peut venir à bout d'un fléau social.

3. Inégalité de formation – inégalité des chances

Les proportions, respectivement très différentes selon le sexe, entre qualifiés et semi- ou non qualifiés sont, elles, proprement dramatiques. L'enquête sur les salaires 1985 de l'OFIAMT donne le tableau suivant:

Tableau 6 Qualification professionnelle: écart entre hommes et femmes

Ouvriers*	en %	Ouvrières*	en %
qualifiés	46,16	qualifiées	8,72
semi- et non qualifiés	53,84	semi- et non qualifiées	91,28
	100,00		100,00
Employés*	**en %**	**Employées***	**en %**
catégorie 1	52,40	catégorie 1	20,91
catégorie 2	39,84	catégorie 2	69,26
catégorie 3	8,06	catégorie 3	9,83
	100,00		100,00

* pour autant qu'ils/elles soient réparti(e)s en catégories.

Et, comme nous l'avons montré, l'enquête de l'OFIAMT n'est de loin pas complète. On peut cependant la considérer comme représentative, de sorte que les pourcentages de ce tableau ne devraient guère varier, même en élargissant la base de l'enquête. De plus, tous les semi- et non qualifiés ne sont pas réellement dépourvus de formation professionnelle. C'est le cas notamment des femmes (après une longue interruption) qui n'ont **tout simplement** pas trouvé de place dans la profession acquise, même lorsqu'elle exige des études, et ont donc fini par accepter une activité quelconque.

L'école porte une responsabilité majeure dans la perpétuation de la répartition traditionnelle des rôles entre l'homme et la femme. Dans bien des cantons, les travaux pratiques préparent encore les filles à leur rôle de petites mères de famille tandis qu'ils transmettent aux garçons les bases de métiers artisanaux et techniques. Aux responsables conservateurs de l'instruction publique, secrètement ou ouvertement soutenus par

des enseignants du même bord, il faut arracher le **droit à un enseignement égal pour filles et garçons.** Les syndicats ont sur ce plan un rôle important à jouer.
On objecte toutefois avec raison que les tâches qui exigent le moins de qualification – dans l'organisation et la structure actuelles des entreprises – et se situent par conséquent au plus bas échelon des salaires, sont surtout exécutées par des immigrées, sur la formation desquelles nous n'avons pas d'influence. Cela ne doit pas pour autant nous amener à capituler purement et simplement devant le problème. Nous devons au contraire nous efforcer de contraindre les patrons à prendre en charge une part essentielle du perfectionnement professionnel et de la formation générale de leur personnel. Des indemnités en temps – conventionnelles ou légales – pour des tâches particulièrement répétitives constitueraient par exemple un moyen dans ce sens (le salaire tient compte de la **simplicité** du travail, non de la fatigue accrue qu'il provoque). Il faudrait simultanément développer largement les **possibilités de perfectionnement professionnel durant le temps de travail.**
En mentionnant d'abord les immigrées, nous ne voulons naturellement pas dire que de telles mesures ne devraient être encouragées qu'en leur seule faveur. Signalons encore, par exemple, les cours de réinsertion professionnelle pour les femmes au foyer qui reprennent, partiellement ou totalement, une activité professionnelle, et, d'une manière plus générale, **la formation et le recyclage pour tous,** qui devraient être bien plus étendus que ce n'est le cas aujourd'hui. Au nom de quoi des cours de cadres (souvent très coûteux) sont-ils organisés et promus en masse alors que pratiquement rien n'est fait pour le perfectionnement professionnel des catégories ‹inférieures›; d'autant plus que l'on recommence à se plaindre du manque de personnel qualifié.

4. Formation égale – inégalités salariales

La situation des employés esquissée plus haut, notamment dans le commerce de détail, illustre de manière criante combien, pour beaucoup de femmes aujourd'hui, une bonne formation générale et une expérience professionnelle ne suffisent souvent pas à monter plus haut que le second ou le troisième échelon inférieur de la hiérarchie des salaires. Le simple argument de la meilleure formation de base des hommes ne peut en rien justifier, chez les vendeurs et vendeuses, la disproportion scandaleuse des catégories 1 et 2 selon le sexe, ni la honte d'écarts salariaux qui, même dans la catégorie ‹supérieure›, portent le revenu des femmes à presque Fr. 1100.– de moins que celui des hommes (soit 26,6%, chiffres de 1985).
Quelques autres exemples dans les professions à forte proportion féminine démontrent à l'évidence qu'on ne peut absolument pas se prévaloir, pour une part tout au moins, des différences de qualification pour justifier des écarts salariaux éhontés.

Tableau 7 Gains mensuels en francs

	1981	1985
Jardiniers de plantes en pots (a) (b)	2910.–	3206.–
Jardinières de plantes en pots (a)	2150.–	2399.–
Fleuristes (hommes) (a)	2600.–	2766.–
Fleuristes (femmes) (a)	1976.–	2283.–
Couture: ouvrier qualifié	2806.–	3328.–
Couture: ouvrière qualifiée	1827.–	2231.–
Opticien, optolaboriste (c)	3202.–	3701.–
Opticienne (d)	2673.–	3003.–
Photographe (homme) (e)	3092.–	3660.–
Photographe (femme) (e)	2150.–	2535.–
Pharmacien (f)	4839.–	5594.–
Pharmacienne (f)	4523.–	5106.–
Droguiste (homme) (g)	2986.–	3462.–
Droguiste (femme) (g)	2171.–	2504.–
Auxiliaires de pharmacie et droguerie		
Employé auxiliaire	2593.–	3162.–
Employée auxiliaire	1853.–	2309.–

(a) sans les auxiliaires
(b) on ne peut ici invoquer la force musculaire comme ‹signe de qualification› ce qui est probablement le cas pour des jardiniers/ères – paysagistes.
(c) avec apprentissage professionnel terminé
(d) et optolaboristes avec apprentissage terminé
(e) y compris employé(e)s de laboratoire photographique
(f) avec examen d'Etat
(g) ‹simples› vendeuses non comprises

On pourrait allonger la liste. Même si la plupart de ces professions sont faiblement syndiquées, une discrimination salariale des femmes aussi patente ne peut nous laisser indifférents. Des succès remportés dans des secteurs accessibles aux syndicats encourageraient d'ailleurs très certainement les femmes de branches ‹non-syndiquées› à se défendre et à agir, les rapprochant du même coup de l'action et de la politique syndicales.

5. Le comble du négatif

Les catégories et les rapports salariaux dans le commerce de détail offrent en quelque sorte l'exemple négatif par excellence. Dans ce secteur, comme dans bien d'autres à forte proportion féminine, l'influence syndicale est faible. La fédération concernée, la FCTA, n'a pourtant pas ménagé ses efforts, depuis des décennies, pour organiser en plus grand

nombre le personnel du commerce de détail, le mobiliser et avancer en son nom des revendications. Le degré d'organisation reste cependant toujours insuffisant pour forcer les chefs du personnel de grands magasins, par exemple, à négocier; et les vendeuses ne sont, le plus souvent, pas prêtes à se mobiliser pour des mesures de lutte. L'absence de succès n'accroît pas, en retour, l'attrait pour les syndicats. C'est un véritable cercle vicieux.

Nous devons admettre que l'adhésion syndicale se heurte, pour les femmes, à de gros obstacles: organisation de tradition masculine, portée par un appareil essentiellement masculin. Ceci vaut pour les ouvrières et plus encore pour les vendeuses. Il s'agit en majorité de femmes jeunes, qui considèrent encore leur activité professionnelle comme provisoire, de femmes qui cherchent un temps partiel (et ne veulent pas risquer de le mettre en cause), de femmes ‹réinsérées professionnellement› ou chargées des doubles tâches (ménagères et professionnelles), etc. Ce constat ne doit pas nous faire capituler devant l'obstacle. Quant il s'agit de convaincre et de mobiliser les femmes, nous devons justement faire preuve d'imagination, prendre des risques et oser sortir des sentiers battus.

On peut imaginer par exemple que des syndicalistes extérieurs à l'entreprise (soutenus si possible par des représentant(e)s d'associations de consommatrices ou d'autres organisations de femmes) pourraient attirer l'attention du public, devant les portes de n'importe quel grand magasin ou commerce spécialisé, en dénonçant par tracts, banderoles, panneaux, etc. le problème des salaires de misère pour qu'à la longue, la scandaleuse discrimination des vendeuses, en matière de salaires et d'évaluation de leurs fonctions, devienne l'objet d'une large discussion publique. Même en recourant aux finesses d'agences de relations publiques ou en fondant ou soutenant des syndicats ‹jaunes› maison, les patrons ne pourraient éviter de revoir leurs principes et changer leurs habitudes pour améliorer la situation des vendeuses (10). La signature d'un contrat avec les syndicats pourrait peut-être même devenir un jour un bon argument publicitaire. Ce n'est là qu'un exemple et il existe probablement de meilleures méthodes.

6. Réduire le temps de travail – ce n'est pas un thème ‹secondaire›

La lutte pour la **réduction du temps de travail** (journalier, hebdomadaire, annuel ou de la vie professionnelle) ne peut évidemment pas ‹remplacer› celle pour un salaire égal à travail de valeur égale, pour un relèvement général des bas salaires et une concentration de l'éventail des salaires et traitements. Mais comme les femmes et les hommes **profitent en principe tout autant** d'une réduction du temps de travail (une heure de travail de moins, même la plus mal payée, c'est toujours 60 minutes de temps libre en plus!), il faut souligner, dans ce contexte, l'extrême importance de cette revendication syndicale.

La diminution du temps de travail, avant tout journalier et hebdomadaire, ne vise finalement pas moins qu'à donner plus de temps aux femmes (et aux hommes) pour se retrouver, prendre conscience de leur situation, agir davantage sur le plan social (et syndical) et pouvoir se faire respecter[9]. Qu'il faille y ajouter d'autres conditions dans cette société à dominante masculine – syndicats compris – n'est pas une raison pour ne pas l'avancer.

Les nouveaux développements technologiques rendent encore plus actuelle la revendication de la diminution du temps de travail. Non seulement parce que l'introduction des ordinateurs et de la télématique diminue, en fin de compte, le nombre des postes de travail (l'objectif central du recours à ces nouvelles techniques est finalement de réduire les coûts salariaux), mais surtout parce que cette ‹nouvelle technique› crée d'un côté des professions hautement qualifiées et menacent de l'autre de simplifier jusqu'à l'abrutissement toute une série de tâches – traditionnellement attribuées de préférence aux femmes. Le risque d'une division qualitative accrue entre professions ‹masculines› et ‹féminines› ne doit en aucun cas être écarté d'un revers de main; en effet, il y a de fortes chances qu'on se batte âprement même pour avoir de ces emplois les plus monotones et (à moins d'un changement fondamental) les plus mal payés: le mur de la solidarité syndicale pourrait s'en trouver plus affaibli encore.

Il n'est pas possible, dans le cadre de cet article, d'aller au-delà de ces quelques indications rapides sur les conséquences probables des transformations en cours pour les emplois et les salaires féminins. Ce qui est certain, c'est que les syndicats doivent se préparer, minutieusement et **à l'avance,** à affronter ces problèmes sur le plan national et international et accorder aux femmes une place privilégiée dans les instances qui s'en chargeront.

7. La justice sociale n'est pas gratuite

L'abolition des inégalités salariales à l'égard des femmes exigera des efforts financiers considérables, même s'il ne s'agit pas simplement d'augmenter d'un jour à l'autre les salaires des travailleuses d'un tiers ou de la moitié, selon la branche ou la nature du travail. Dans la mesure où les écarts salariaux reposent effectivement sur des différences de qualification et/ou de durée de l'engagement dans l'entreprise, voire d'autres encore, il faut en combattre les causes par des mesures spécifiques et modifier également les critères d'évaluation. Ce travail est de longue haleine et pourrait d'ailleurs se révéler tout à fait positif du point de vue de l'économie en général.

La perte globale de salaire qui relève spécifiquement de la discrimination salariale à l'égard des femmes est très difficile à évaluer. Dans les cas particuliers, l'estimation quelque peu fondée présuppose une connaissance précise de la structure des salaires et du personnel dans l'entre-

prise. Or, les données correspondantes font encore presque totalement défaut. Mais globalement, le coût de l'abolition de cette inégalité la plus criante devrait se situer à un niveau **correspondant** aux coûts de l'AVS/AI. Correspondant, mais non identique. Correspondant non seulement en quantité, mais encore en qualité, car il s'agit de résorber une situation inacceptable qui exige de regarder bien au-delà de l'horizon borné de nos dépenses.

Restons-en pourtant à la mentalité comptable bien helvétique. Comme pour toute amélioration sociale, on opposera à la réalisation du principe constitutionnel du **salaire égal pour un travail de valeur égale** l'argument classique de la mise en cause de la capacité concurrentielle de notre économie et la menace, toujours corollaire, de la perte d'emplois.

Il ne fait aucun doute qu'une adaptation des salaires féminins, toutes autres conditions restant égales, provoquerait un certain renchérissement. Mais dans les principales industries d'exportation, la part des coûts directs est justement relativement restreinte: dans l'industrie des métaux et machines vu la faible proportion de femmes dans l'ensemble du personnel des **ateliers,** dans la chimie à cause du montant élevé de la valeur ajoutée par employé(e). Pour certains secteurs du textile et de la confection, de la lingerie et de l'équipement en revanche, une réduction importante de l'écart salarial manifestement fondé sur une discrimination entraînera des problèmes difficiles à résoudre. Ce n'est pourtant pas un prétexte pour permettre à ces branches et à ces entreprises de violer la Constitution et prolonger tout simplement ad vitam aeternam, sur le dos des femmes, l'indigne situation actuelle. Le mandat constitutionnel devrait au contraire stimuler les autorités et ‹l'économie› (qui ne se réduit pas aux seuls patrons) à chercher ensemble des solutions responsables dans ce domaine. On en viendra bien d'ailleurs à se demander quelle est l'utilité sociale et économique d'entreprises qui, pour exister, condamnent leur personnel, en majorité féminin (très souvent des frontalières), à être sous-payé. Et on est aussi en droit de se demander si l'agriculture doit nécessairement être le seul secteur à bénéficier de multiples mesures de soutien, provisoires ou durables.

8. Une tâche pour tous

Lorsque les femmes auront pleinement pris conscience des discriminations qu'elles subissent – et les syndicats doivent y contribuer avec plus d'engagement que jusqu'ici – elles ne se contenteront pas, à la longue, de banales évidences, du salaire égal pour un travail manifestement égal. Ni même du salaire égal pour un travail de valeur égale, sans compter que la notion de ‹travail de valeur égale› sera sans cesse contestée faute de critères généralement admis. L'enjeu est bien plus généreux que la simple question matérielle. **Il reste à conquérir l'égalité effective des sexes dans le monde du travail, la véritable égalité des chances**

dans la société. Cet objectif exige davantage que la seule lutte syndicale. C'est une œuvre de longue haleine qui nous attend: transformer les modes de pensée, les habitudes profondément enracinés dans les coutumes et traditions. Il faudra s'écarter des chemins battus de l'habitude: ils sont sans issue pour ceux qui veulent aller vers un monde meilleur.
Notre monde est pétri d'injustices beaucoup plus criantes, de ‹mal-développements› bien plus graves que les discriminations subies au sein de notre société ‹civilisée›. Certaines de ces erreurs peuvent du jour au lendemain déclencher une catastrophe à l'échelle mondiale. Il est nécessaire d'en parler, indispensable de s'y opposer. Mais où puiserons-nous la sagesse, la force et le courage tant que nous ne nous donnerons pas les moyens de veiller à ce que chez nous, plus personne ne puisse dire: ‹Et vous, au fond, que faites-vous?›

[1] On peut aisément comprendre qu'il ne serait pas judicieux de profiter du recensement fédéral pour poser ces questions. Dire en revanche qu'il serait vraiment impossible d'obtenir des renseignements statistiques utilisables et détaillés auprès des employeurs, qui doivent de toute manière annoncer aux autorités fiscales les salaires qu'ils versent à leur personnel, est un tout autre problème.

[2] Voir «La vie économique», fascicule 8/1984, page 588.

[3] Voir la «Statistique de l'emploi: données régionales et autres résultats, 1er trimestre 1984» (OFIAMT) dans «La vie économique», fascicule 6/1984 pages 367 sqq.

[4] Calculés d'après l'enquête annuelle de l'OFIAMT et régulièrement publiés dans le fascicule 6 de «La vie économique» de l'année suivante. Sauf autre indication, les chiffres cités se réfèrent au fascicule 6/1986 ou ont été calculés sur cette base.

[5] D'après l'«enquête d'octobre» de l'OFIAMT pour ces années. Le commerce de détail occupe naturellement bien plus de travailleurs. Mais on peut certainement admettre que le choix opéré par l'OFIAMT est assez représentatif.

[6] Calculé d'après le tableau «Personnes actives par âge en 1980» dans «Les résultats définitifs du recensement fédéral du 2 décembre 1980» (OFIAMT). «La vie économique», fascicule 8, août 1984, p. 588.

[7] Calculé d'après une statistique de l'Office du personnel fédéral.

[8] Des patrons malins ont déjà pris les devants. Comme ce propriétaire d'un grand magasin qui vient de passer ses vendeurs (à l'exception de quelques-uns, vraiment incompétents) au rang de chefs de groupe, de rayon ou de département; cela coûte beaucoup moins cher que d'adapter l'ensemble des salaires féminins – ce qui ne l'aurait pas ruiné pour autant. Il faut prévoir et prévenir de telles manœuvres.

[9] Voir, entre autre, à ce sujet la brochure du SSP/VPOD «Plus de temps libre – vivre mieux», Zurich 1982.