3.2

Salaire égal pour un travail de valeur égale

Introduction

Le principe de l'égalité des salaires entre femmes et hommes est inscrit depuis 1981 à l'article 4 alinéa 2 de la Constitution fédérale : « L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale ». Quinze ans plus tard, la mise en œuvre juridique a été grandement facilitée par l'entrée en vigueur, le 1er juillet 1996, de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (loi sur l'égalité, LEg). Cela a duré longtemps jusqu'à ce que le droit à l'égalité des salaires devienne principe juridique. Mais nous sommes encore loin d'une égalité réelle en la matière.

Depuis que les femmes exercent une activité lucrative, elles ont toujours été désavantagées sur le plan salarial. La salaire féminin était considéré comme un salaire d'appoint à celui du mari ou comme un revenu complémentaire à celui des parents et, par là même, les prestations féminines étaient dévalorisées. D'autres arguments étaient encore avancés pour sous-estimer le travail des femmes. Outre qu'il était censé être moins exigeant physiquement et intellectuellement que celui des hommes, le travail de la femme était pour elle censé être moins vital puisqu'elle n'avait pas à entretenir une famille et qu'en plus, elle n'était pas interrompue par des périodes de service militaire. Une telle conception du travail féminin laissait la porte grande ouverte à la discrimination salariale : entre 1890 et 1914, les salaires féminins étaient en moyenne de 53 à 65% plus bas que les salaires masculins. Et durant plusieurs décennies, dans bon nombre d'entreprises, le salaire féminin le plus haut resta plus bas que le salaire masculin le plus bas. Ainsi en 1939 un ouvrier spécialisé de l'horlogerie gagnait 1.45 fr. par heure, un ouvrier non spécialisé 1.05 fr., et les ouvrières en moyenne 83 centimes.

Enquêtes et statistiques récentes montrent qu'aujourd'hui encore, les femmes gagnent en moyenne 20 à 30% de moins que les hommes. Il y a à cela plusieurs raisons, notamment le fait que les femmes, à cause de leur rôle familial, choisissent fréquemment des formations courtes, travaillent plus souvent à temps partiel ou interrompent leur activité, ce qui se traduit évidemment par une moindre expérience profession-

nelle. Mais ces facteurs, qui indirectement constituent des désavantages sur le marché du travail, ne sont pas seuls en cause pour expliquer l'écart entre les salaires masculins et féminins : dans bien des cas, les femmes continuent à gagner moins que les hommes pour un travail égal ou de valeur égale. Les discriminations salariales se manifestent aujourd'hui surtout entre des travaux comparables relevant de domaines typiquement masculins ou féminins.

Le droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale ne garantit nullement l'égalité des salaires entre femmes et hommes dans la vie réelle. Les femmes doivent conquérir l'égalité des salaires pas à pas au cours de longs procès, en particulier lorsqu'il s'agit de domaines dits « typiquement féminins » comme l'éducation préscolaire ou le secteur des soins. Depuis l'entrée en vigueur, en 1996, de la loi sur l'égalité entre femmes et hommes, de meilleurs instruments sont à disposition pour faire valoir l'égalité des salaires, entre autres la capacité pour agir des organisations. Mais pour vraiment réaliser l'égalité salariale, il faudra aussi à l'avenir utiliser et promouvoir des instruments d'évaluation non discriminatoires ou non sexistes du travail. L'égalité en général, et l'égalité des salaires en particulier, devront aussi faire partie intégrante et dès le départ des nouvelles formes et réorganisations du travail comme le New public management.

Chronologie

« A travail égal, salaire égal » est une revendication de longue date du mouvement socialiste ouvrier. Mais son attitude n'en reste pas moins ambiguë par rapport au travail féminin. Malgré l'augmentation du phénomène durant la deuxième moitié du XIXe siècle, le mouvement ouvrier est en principe contre le travail féminin et s'en tient à l'idéal bourgeois de la famille, autrement dit à l'image du père pourvoyeur et de la mère au foyer. La situation matérielle de l'époque contraint cependant le mouvement ouvrier à empoigner la question du travail féminin rémunéré et à s'engager en faveur de meilleures conditions de travail. D'une part, le travail de l'épouse est dans certains cas tout simplement indispensable à la survie de la famille. D'autre part, il s'agit d'empêcher que les bas salaires féminins ne viennent par trop concurrencer les emplois des hommes, d'où la revendication par le mouvement ouvrier de l'égalité des salaires entre femmes et hommes. Parallèlement, le mouvement s'engage en faveur de certains allégements du travail des femmes, comme l'interdiction du travail de nuit ou le samedi après-midi de congé, afin que les femmes puissent mieux concilier leur double rôle de salariées et de ménagères. Cela a pour effet de renforcer la division sexuelle du travail, autrement dit la séparation, sur le marché du travail, entre domaines dits masculins et féminins, et par là l'écart entre les salaires des hommes et ceux des femmes.

1873 Le premier congrès suisse des ouvriers adopte dans son programme la revendication de l'égalité des salaires entre hommes et femmes.

1889 A Paris, le congrès de l'Association internationale des ouvriers revendique, sur l'initiative de la socialiste allemande Clara Zetkin, l'égalité des salaires entre hommes et femmes.

1904 La revendication de l'égalité des salaires entre hommes et femmes ne fait pas partie du programme de travail ni de la plate-forme politique du Parti socialiste suisse.

1913 L'Union syndicale suisse qui, depuis sa création en 1880, a toujours inscrit dans ses programmes la revendication de l'égalité des salaires entre femmes et hommes, se prononce, lors d'un congrès de ses membres, en faveur d'un soutien particulier aux catégories dites « défavorisées » de travailleurs, c'est-à-dire les femmes. Il s'agissait en fait du seul moyen d'améliorer les conditions de l'ensemble des travailleurs. Toutes les associations membres signèrent, mais, dans la pratique, les conventions collectives de travail continuaient de prévoir des salaires différents pour les deux sexes, sous le prétexte principal que les femmes interrompaient plus souvent leur activité professionnelle.

1916 A la journée socialiste des femmes (aujourd'hui 8 mars), qui a eu lieu en Suisse pour la première fois en 1911, les associations d'ouvrières exigent entre autres l'égalité des salaires.

1919 Le droit à un salaire égal pour un travail égal figure comme l'un des principes fondamentaux de la nouvelle Organisation internationale du Travail (OIT).

Le Parlement adopte le projet de la loi fédérale régissant les rapports de travail. L'article 14 pose le principe du salaire égal pour un travail égal et exclut explicitement la discrimination fondée sur le sexe. L'année suivante, la loi est rejetée en votation populaire, à une très courte majorité.

1921 Le droit au travail de la femme, l'égalité des salaires et une meilleure formation professionnelle pour les femmes figurent parmi les principales revendications du 2e congrès des intérêts féminins, organisé par les associations féminines bourgeoises.

Avec l'intégration dans le mouvement ouvrier des associations d'ouvrières jusqu'alors indépendantes, les revendications spécifiquement féminines commencent, dans les années 1920, à passer à l'arrière-plan. Parallèlement, la crise économique qui suit la première guerre mondiale et la grande dépression des années 1930 donnent lieu à des attaques toujours plus nombreuses contre le travail salarié féminin, et tout particulièrement contre le travail qualifié de la femme mariée. Surtout dans l'industrie, saisie d'un élan de rationalisation, le travail féminin est considéré comme de moindre importance puisqu'il correspond à la (faible) « nature féminine », de même qu'il est considéré comme non qualifié et du coup, évidemment, mal rémunéré. Dans l'entre-deux-guerres, les socialistes et les syndicats se contentent d'une vague profession de foi sur l'égalité des femmes et plutôt que de se préoccuper de salaires féminins équitables, ils préfèrent revendiquer des salaires corrects pour les hommes « pourvoyeurs » : les pères de famille devraient gagner suffisamment, disent-ils, pour que la femme puisse se consacrer entièrement à son foyer. Même les associations féminines professionnelles se voient placées dans une position défensive par le renforcement de cette image conservatrice de la femme et n'osent pratiquement plus émettre de revendications professionnelles ou salariales. C'est l'adoption par les organisations internationales des grandes conventions sur l'égalité au travail qui obligera la Suisse, après la deuxième guerre, à remettre sur le tapis la question de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et celle d'un salaire égal pour un travail de valeur égale. Le Conseil fédéral et le Parlement n'en refusent pas moins de se lier les mains dans ces domaines (voir 1952/53 et 1961). On justifie les plus bas salaires féminins par le fait que les hommes gagnent un « salaire familial » et par le fait que la force de travail des femmes, de par leur profonde altérité, est à la fois moindre et plus chère pour l'employeur que celle des hommes. Ni l'augmentation du travail féminin, ni la situation des familles sans « pourvoyeur » masculin ne sont prises en considération. Et personne ne voit d'un bon œil l'activité lucrative des femmes mariées et des mères.

1948 L'Organisation des Nations Unies (ONU) déclare que le droit à un salaire égal pour un travail égal fait partie des droits de l'homme.

1951 L'Organisation internationale du Travail (OIT) élargit le principe de l'ONU dans la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, qui fixe le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale.

1952/53 Le Conseil fédéral recommande de ne pas signer la Convention n° 100 de l'OIT car, dit-il, un travail « de valeur égale » est très difficile à évaluer. Il est en outre malaisé, poursuit le Conseil fédéral, de faire appliquer ce principe dans l'économie privée étant donné que les salaires y sont fixés sur la base de contrats de droit privé. Contrairement aux Conseil des Etats (voir 1973), le Conseil national n'en décide pas moins de signer la Convention. Quant à l'Alliance de sociétés féminines suisses, elle avait publié sa position en faveur d'une inscription dans la loi du principe de l'égalité des salaires.

1961 La Suisse ratifie le 15 juin la Convention n° 111 de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession) de 1958, qui interdit toute discrimination dans les rapports de travail. La ratification de la Convention n° 100 de l'OIT avait été rejetée de justesse par le Parlement.

1973 La Suisse ratifie le 25 octobre la Convention n° 100 « Salaire égal pour un travail de valeur égale », adoptée en 1951 par l'OIT. Mais la Confédération n'est tenue d'appliquer le principe qu'à l'intérieur de l'administration fédérale. Elle ne peut que recommander aux administrations cantonales et à l'économie privée de faire de même.

Le nouveau mouvement féministe revendique l'inscription dans la loi du principe de l'égalité des salaires. De concert avec les associations féminines traditionnelles, le nouveau mouvement se bat pour que le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes soit inscrit dans la Constitution fédérale et pour combattre sur le plan légal toute discrimination à l'égard des femmes dans la vie professionnelle.

1976 L'initiative populaire « pour l'égalité des droits entre hommes et femmes » est déposée le 15 décembre. L'idée en avait d'abord été lancée lors du 4e congrès des femmes suisses tenu à Berne en 1975. L'initiative exige expressément un salaire égal pour un travail de valeur égale et interdit toute discrimination sexuelle dans l'éducation et le travail (voir 1981).

1977 Pour la première fois, le Tribunal fédéral est appelé à juger un cas d'inégalité salariale entre femmes et hommes. Une institutrice neuchâteloise avait fait un recours de droit public pour discrimination salariale. En se fondant sur l'article 4 alinéa 1 de la Constitution fédérale (« Tous les Suisses sont égaux devant la loi »), ainsi que sur les Conventions n° 100 et n° 111 de l'OIT ratifiées par la Suisse, le Tribunal fédéral a donné raison à la plaignante : aucun motif sérieux ne peut tenir contre le principe de l'égalité des salaires entre femmes et hommes.

1981 L'article 4 alinéa 2 de la Constitution fédérale sur l'égalité des droits entre hommes et femmes est adopté par le peuple le 14 juin avec 60% de oui (il s'agit en fait du contre-projet du Conseil fédéral à l'initiative populaire déposée en 1976). La troisième phrase du nouvel article constitutionnel se lit comme suit : « Les hommes et les femmes ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale ». Toutes les travailleuses – et tous les travailleurs – ont ainsi le droit de faire valoir le principe de l'égalité des salaires, y compris dans l'économie privée. Jusqu'à présent, en se fondant sur les Conventions n°s 100 et 111 de l'OIT ratifiées par la Suisse, seul le personnel de l'administration publique pouvait déposer plainte pour discrimination salariale fondée sur le sexe.

Le nouvel article constitutionnel a des effets directs sur la vie quotidienne : il ne garantit pas seulement l'égalité des salaires pour un même travail, mais aussi pour un travail de valeur égale et permet ainsi la comparaison entre des travaux de différentes natures. Il s'agit là d'un bon point de départ pour combattre les discriminations salariales qui frappent les professions typiquement féminines. Et très vite sont déposées, dans le domaine du droit public où les échelles de salaires offrent une certaine transparence, les premières plaintes relatives à la moindre évaluation des professions majoritairement exercées par des femmes. Soutenues dans leurs plaintes individuelles par leurs syndicats respectifs, les premières bénéficiaires du nouvel article constitutionnel sur l'égalité salariale sont les maîtresses d'économie domestique et de travaux manuels, les maîtresses d'école enfantine, les ergothérapeutes et les infirmières. Dans l'économie privée, la situation est plus difficile : contrats individuels de travail, travail à temps partiel, une assez maigre protection contre le licenciement et un gros risque de pressions sur le lieu de travail sont autant de facteurs qui découragent de porter plainte pour discrimination salariale. Les plaintes sont donc rares dans le secteur privé et ont le plus souvent lieu après que les rapports de travail ont été rompus. Mais beaucoup de conflits se terminent aussi par des arrangements à l'amiable. Jusqu'en 1996, on ne compte qu'une vingtaine de cas effectivement traités par les tribunaux pour discrimination salariale fondée sur le sexe, qu'il s'agisse du droit public ou du droit privé.

1982 Pour la première fois apparaît une plainte pour inégalité salariale entre une profession dite typiquement féminine et des professions dites typiquement masculines. En se fondant sur le nouvel article constitutionnel 4 alinéa 2, six infirmières de la Ville de Zurich portent plainte pour discrimination salariale et remettent en cause l'échelle des traitements qui régit le personnel de la Ville. Une infirmière diplômée gagnant moins qu'un magasinier non qualifié, les plaignantes demandent que leur profession soit reclassée à la hausse. La profession d'infirmière sera par la suite réévaluée au niveau de celle d'ambulancier (voir 1990).

1984 Une fonctionnaire du canton d'Obwald fait une requête pour que son poste soit réévalué à la hausse : malgré le même cahier des charges que son prédécesseur, elle avait été engagée dans une classe de traitement inférieure. Le gouvernement ayant refusé sa requête, la fonctionnaire est alors allée au tribunal administratif, lequel lui a donné raison en jugeant que seul le fait que la plaignante ait été une femme avait justifié un engagement dans une classe salariale plus basse.

1985 Pour la première fois depuis l'inscription en 1981 dans la Constitution fédérale du principe de l'égalité des sexes, une femme ayant porté plainte pour discrimination salariale dans l'économie privée gagne son procès. Le tribunal des prud'hommes de Saint-Gall donne raison à une ouvrière de St. Margrethen qui, malgré un travail de valeur égale à celui de ses collègues masculins, s'était vue placée dans une catégorie salariale plus basse de la convention collective de travail, et plus basse aussi que celle de son prédécesseur.

1987 Le Tribunal fédéral rejette la plainte pour discrimination salariale d'une actrice du canton de Vaud. La plaignante avait fait procès à son employeur parce que ses collègues masculins gagnaient nettement plus qu'elle pour un engagement théâtral similaire. Contrairement au tribunal vaudois, le Tribunal fédéral a estimé que la moindre paie de l'actrice se fondait sur des différences objectives.

1988 Le rapport final « Egalité des salaires entre hommes et femmes » publié vers la fin de l'année chiffre pour la première fois l'ampleur de la discrimination salariale en Suisse et montre entre autres que les instruments habituellement utilisés pour évaluer le travail auraient plutôt tendance à désavantager les femmes. Le rapport émanait d'un groupe de travail mandaté en 1985 par le Département fédéral de justice et police sur la base d'un postulat du Conseil national. Il propose une série de mesures d'ordre juridique et pratique pour concrétiser le principe de l'égalité des salaires et pose les fondements d'une future loi sur l'égalité.

Vingt cantons et tous les grands partis politiques se prononcent en faveur du projet du Département fédéral de justice et police d'une loi sur l'égalité, laquelle part en procédure de consultation en janvier 1991. Les association d'employeurs rejettent le projet de loi. Les associations féminines, de leur côté, réclament des mesures plus efficaces pour la mise en œuvre de l'égalité des salaires. C'est aussi l'époque où ont lieu les discussions sur l'entrée de la Suisse dans l'Espace économique européen (EEE), ce qui exerce une influence en faveur de l'adoption de la loi, compatible avec les directives de l'Union européenne de même qu'avec les principes régissant la Cour européenne des droits de l'homme. Mais dans les délibérations des commissions et des Chambres fédérales, diverses tentatives continuent d'être faites pour atténuer la portée de la loi.

1989 Les 34 femmes parlementaires fédérales demandent le 14 juin au Conseil fédéral qu'il formule des propositions pour mettre en œuvre l'égalité des salaires entre femmes et hommes.

•

Le Tribunal fédéral corrige le 14 décembre un jugement du tribunal administratif valaisan qui avait rejeté le recours déposé par deux femmes fonctionnaires au nom de la discrimination salariale. Les deux secrétaires du gouvernement avaient été placées en classe 10 alors que leur collègue masculin bénéficiait de la classe 16. Le Tribunal fédéral a ordonné au canton du Valais de payer rétroactivement un salaire égal.

1990 Dans le cadre du procès opposant les six infirmières de la Ville de Zurich à leur employeur (voir 1982), le Tribunal fédéral tranche en faveur des employées. Une expertise avait réévalué à la hausse le travail des infirmières, qu'il avait déclaré comparable à celui – mieux placé sur l'échelle salariale – des ambulanciers. La Ville de Zurich est tenue de payer rétroactivement les salaires réévalués et de reclasser la profession d'infirmière.

1990–1995 Pour la première – et jusqu'à présent unique – fois, un syndicat est traîné devant les tribunaux pour violation de l'article constitutionnel sur l'égalité entre hommes et femmes : 22 membres féminines du Syndicat du livre et du papier (SLP) exigent que soit déclarée nulle la convention collective de travail (CCT) de 1990, qui prévoit pour les ouvrières un salaire plus bas (2200 francs) que celui de leurs collègues masculins (2684 francs). En février 1991, le Tribunal de première instance du canton de Berne leur donne raison. Mais le Syndicat suisse des arts graphiques et l'Union (patronale) suisse de la reliure continuent d'appliquer la CCT malgré son inconstitutionnalité. Le SLP porte alors plainte contre le Syndicat des arts graphiques et l'Union suisse de la reliure. Dans son arrêt du 27 avril 1995, le Tribunal fédéral admet le droit (contesté) du SLP de porter plainte, invoquant également des motifs de concurrence déloyale. Le procès dure quatre ans et se termine le 30 novembre 1995 devant la Cour d'appel de Berne par un arrangement entre les parties : le Syndicat suisse des arts graphiques et l'Union suisse de la reliure reconnaissent le caractère inconstitutionnel de la CCT et s'engagent à exhorter leurs membres à ne plus faire figurer ni dans les CCT ni dans les contrats individuels de travail de telles clauses salariales anticonstitutionnelles.

1991 Dans le secteur commercial, les femmes gagnent encore pour un même travail jusqu'à 30% de moins que leurs collègues masculins. Les différences de salaires les plus manifestes se trouvent dans le commerce de détail et le commerce de gros et, d'une manière générale, dans les postes plus élevés. C'est ce que montre une enquête commanditée par la Société suisse des employés de commerce à l'Institut zurichois d'enquête et de recherche sociales (Ipso). Des enquêtes menées dans les administrations publiques aboutissent à des résultats similaires.

•

Le canton de Soleure fait un geste en faveur de la promotion de l'égalité des salaires dans l'économie privée. Le Grand Conseil décide en effet le 30 octobre de ne plus confier de mandats publics qu'à des entreprises qui rémunèrent les femmes et les hommes de façon égale. Toute entreprise faisant une offre est tenue d'expliquer comment elles remplit l'obligation d'égalité des salaires. Par la suite, d'autres cantons mettent en œuvre des pratiques similaires.

1993 Environ une convention collective de travail (CCT) sur six contient encore des catégories salariales qui discriminent les femmes. Parmi les grandes CCT, il y en a encore deux sur soixante-neuf. Il y a souvent aussi, plutôt que des discriminations directes, des discriminations dites indirectes, lorsque par exemple les catégories « hommes » et « femmes » sont remplacées par « travaux légers » et « travaux pénibles » (Baumann & Bauer 1995).

1991–1994 Le Tribunal fédéral (TF) rejette le 31 mai 1991 la plainte déposée pour discrimination salariale par des maîtresses de travaux manuels du canton de Berne, légitimant sa décision par le fait que la formation dans cette branche-là est plus courte et moins exigeante que pour le reste du corps enseignant du primaire. Le même jour, le TF donne cependant raison à 19 maîtresses d'école enfantine, d'économie domestique et aussi de travaux manuels qui en 1987 avaient déposé plainte pour discrimination salariale dans le canton de Bâle-Ville. Dans son arrêt, le TF compare l'évaluation du travail des trois catégories professionnelles des plaignantes avec l'évaluation du travail d'autres catégories du corps enseignant. Les 19 plaignantes se verront par la suite réévaluer de deux classes, avec effet rétroactif à novembre 1997. Dès le 1er mai 1994, la réévaluation est valable pour toutes les maîtresses d'école enfantine, d'économie domestique et de travaux manuels (environ 600 en tout) du canton de Bâle-Ville. Cette réévaluation sera inscrite en 1995 dans la révision de la loi sur les salaires, révision au demeurant entreprise à cause du procès des 19 enseignantes.

Par la suite, un certain nombre de femmes travaillant dans les secteurs social et pédagogique dépose plainte – ou s'apprête à le faire – contre la sous-évaluation de leur travail. C'est le cas dans les cantons de Bâle-Campagne, Berne. Fribourg, Soleure, Saint-Gall et Zurich. A côté de ces diverses tentatives de réaliser dans les faits le principe de l'égalité des salaires, des spécialistes des sciences du travail et de l'égalité élaborent des méthodes d'évaluation du travail qui ne favorisent pas l'un ou l'autre sexe et qui devraient donc permettre de mettre en place un système salarial non discriminatoire pour les femmes. Parmi ces nouvelles méthodes, deux instruments d'évaluation ont été élaborés en 1996 sur mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes : ABAKABA et VIWIF (voir bibliographie).

1996 Dans le cadre d'un projet pilote, la Direction des écoles de la Ville de Berne publie le 1er février des directives sur la reconnaissance salariale du travail familial. Il s'agit notamment d'un canevas d'évaluation qui permet de compter comme « années d'expérience (professionnelle) » les années passées au foyer et dans d'autres activités extraprofessionnelles.

•

Les syndicats placent la journée du 14 juin sous le slogan « transparence des salaires ». L'Union syndicale suisse veut ainsi fêter le 5e anniversaire de la grève nationale des femmes en faisant voler un tabou en éclats et en faisant un pas de plus vers l'égalité des salaires.

•

La loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg) entre en vigueur le 1er juillet. Le point central en est une interdiction généralisée de discriminer dans le domaine du travail. Autrement dit, personne ne peut, sur la base de son appartenance de sexe, être discriminé directement ou indirectement. L'interdiction vaut en particulier pour l'embauche, l'attribution des tâches, l'aménagement des conditions de travail, la rémunération, la formation et le perfectionnement professionnels, la promotion professionnelle et la résiliation des rapports de travail. Des mesures appropriées pour concrétiser l'égalité traduisent expressément l'interdiction de discriminer. Un article de la loi

cite nommément le harcèlement sexuel sur le lieu de travail comme l'un des comportements discriminatoires interdits. La LEg créée également de nouveaux instruments pour faciliter la mise en œuvre de l'égalité au travail. Elle donne notamment aux organisations qualité pour agir : associations professionnelles, syndicats et associations féminines peuvent ainsi en leur propre nom faire juridiquement constater une discrimination. La LEg prévoit aussi une protection contre le congé abusif ainsi qu'un allégement du fardeau de la preuve. Enfin la nouvelle loi prévoit encore des procédures de conciliation. Toutes ces innovations revêtent une grande importance pour la mise en œuvre juridique de l'égalité des salaires. Par exemple, les associations peuvent déposer plainte à la place des employées en cas de discrimination salariale et ce sont les associations qui font constater la discrimination. Mais si l'employeur ne réagit pas à la constatation de la discrimination, ce sera alors aux employées de faire valoir individuellement leurs revendications salariales.

•

Le jour de l'entrée en vigueur de la nouvelle loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg), 20 infirmières, 9 ergothérapeutes et 6 physiothérapeutes (toutes des femmes), ainsi que 12 enseignantes en soins infirmiers déposent 4 plaintes pour discrimination salariale. Toutes visent la révision de l'échelle des salaires du canton de Zurich, jugée discriminatoire. C'est la première fois que la qualité pour agir que confère la nouvelle loi aux associations professionnelles est utilisée.

•

Le Tribunal administratif de Zurich rend le premier jugement de droit public sur la base de la nouvelle loi sur l'égalité. Il admet en juillet la plainte pour discrimination salariale déposée par 16 maîtresses de travaux manuels et d'économie domestique et constate qu'en comparaison du reste du corps enseignant du degré primaire, elles sont classées trop bas. Le gouvernement du canton de Zurich fait recours au Tribunal fédéral, où le cas est encore pendant (avril 1998). Dans ce procès apparaît pour la première fois le principe du renversement du fardeau de la preuve, autrement dit, il suffit aux travailleuses (ou aux travailleurs) de montrer que la discrimination est vraisemblable, alors que les employeurs doivent de leur côté prouver qu'il n'y a effectivement pas de discrimination.

•

Au mois de juillet, la ville de Dübendorf (ZH) se voit contrainte par le tribunal administratif zurichois de payer 34 000 francs d'arriérés et 5% d'intérêts à une ancienne fonctionnaire. Cette juriste cheffe de bureau avait déposé une plainte individuelle pour discrimination salariale, argumentant que tout en bénéficiant de la même formation que son prédécesseur, elle gagnait nettement moins.

•

Une vendeuse d'un grand magasin de La Chaux-de-Fonds porte plainte pour discrimination salariale contre son employeur dans l'un des premiers procès de droit privé entrepris après l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité. Son successeur gagnait 1400 francs par mois de plus qu'elle. Donnant raison à la plaignante, le tribunal a estimé qu'une telle différence de salaire était injustifiable et a ordonné à l'employeur de payer des arriérés.

1997 Dans plusieurs communes du canton de Zurich, des syndicats et associations professionnelles déposent plainte pour discrimination de salaire envers les jardinières d'enfants.

1998 Le Tribunal fédéral admet le recours de droit public des jardinières d'enfants et maîtresses de couture et d'économie domestique bâloises et demande au canton de Bâle-Ville d'augmenter rétroactivement sur cinq ans le salaire des plaignantes.

•

Le Tribunal fédéral rejette la plainte des jardinières d'enfants soleuroises : certes, leur travail vaut celui du corps enseignant primaire, mais leur temps de travail est moindre, ce qui justifie un salaire moindre.

1999 Le Tribunal fédéral ne donne que partiellement raison aux jardinières d'enfants zurichoises dans leur recours de droit public : ce ne sont pas 25% mais 18% de différence de salaire avec le corps enseignant primaire qui sont justifiés car le temps de travail doit être intégré dans le calcul comme un des facteurs déterminants du salaire.

•

Le Tribunal fédéral donne partiellement raison à une journaliste saint-galloise. Pendant sept ans, elle avait touché 15 à 25% de moins que son collègue de rédaction occupant la même fonction. Certes, le Tribunal fédéral accepte le principe de l'argument – retenu auparavant par le tribunal cantonal – à savoir les meilleures prestations du collègue et la situation du marché du travail au moment de son engagement. Mais le Tribunal fédéral demande cependant que l'on fasse la preuve de la différence de prestations – ce qui n'avait pas été le cas – et qu'on rééquilibre peu à peu la différence de classification occasionnée par la situation du marché.

2000 Suite à l'échec du référendum lancé contre sa révision, la nouvelle loi sur le travail entre en vigueur le 1er janvier. Ainsi tombe l'interdiction fort débattue du travail de nuit des femmes dans l'industrie, qui servait à l'occasion de justification pour des salaires féminins plus bas. Les travailleurs et travailleuses de nuit reçoivent une prime de nuit de 10%.

•

Le Tribunal fédéral rejette la plainte d'une enseignante saint-galloise en soins psychiatriques qui demandait le même salaire que les maîtres et maîtresses d'apprentissage en école professionnelle. Le Tribunal estime que le plus haut salaire des maîtres d'apprentissage est rendu nécessaire par la situation du marché et qu'il est dès lors justifié. Ce jugement soulève l'indignation des milieux de l'égalité entre femmes et hommes qui attendent de la jurisprudence relative à l'article constitutionnel et à la loi sur l'égalité qu'elle corrige les tendances discriminatoires du marché du travail et non qu'elle les entretienne.

•

Une recherche mandatée par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et l'Office fédéral de la statistique constate que la différence de salaires entre les femmes et les hommes n'a que peu diminué au cours des dernières décennies et qu'elle tourne toujours autour de 30%. Les conditions différentes des hommes et des femmes (formation, taux d'occupation, position, etc.) ne comptent que pour 40% dans cette différence. Le 60% restant est dû à des comportements discriminatoires.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi sur l'égalité (LEg) le 1er juillet 1996, quelque 30 jugements ont été rendus par le Tribunal fédéral (état à fin 2000). Dans la plupart des cas, il s'agissait de l'évaluation de la classification salariale de professions typiquement féminines dans la fonction publique. Plusieurs cantons durent réviser la classification des jardinières d'enfants, maîtresses d'économie domestique ou infirmières. Grâce aux offices de conciliation obligatoirement institués de par la LEg, de nombreux conflits ont pu être résolus en dehors des voies juridiques par un accord. La LEg déploie en outre un effet préventif : pour ne pas se voir soudain contrevenir à la loi, les employeurs font plus attention à l'égalité sur le lieu de travail et sont donc plus attentifs à établir une échelle non discriminatoire des salaires.

Voir aussi : 3.1 Egalité des droits ;
1 Mouvement féministe

Bibliographie

- Albrecht Andreas C. :
  Der Begriff der gleichwertigen Arbeit im Sinne des Lohngleichheitssatzes « Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit » (Art. 4 Abs. 2 BV).
  Bâle 1998.

- Barben Marie-Louise et Ryter Elisabeth (sous la dir. de) :
  Verflixt und zugenäht !
  Frauenberufsbildung – Frauenerwerbsarbeit 1888–1988. Zurich 1988.

- Baumann Beat, Bauer Tobias et al. :
  Gesamtarbeitsverträge (k)eine Männersache.
  Vorschläge zur gleichstellungsgerechten Gestaltung der Sozialpartnerschaft. Coire; Zurich 1995.

- Bigler-Eggenberger Margrith et Kaufmann Claudia (sous la dir. de) :
  Kommentar zum Gleichstellungsgesetz.
  Bâle, Francfort s/ Main 1997.

- Bonjour Dorothe :
  Lohndiskriminierung in der Schweiz.
  Eine ökonometrische Untersuchung. Berne 1997 (Berner Beiträge zu Nationalökonomie, vol. 83).

- Boymond Martine :
  L'inégalité de traitement envers les femmes sur le marché suisse du travail.
  Mesures de la ségrégation professionnelle et de la discrimination salariale. Thèse de doctorat de l'Université de Genève. Faculté des sciences économiques et sociales. Genève 1993.

- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (sous la dir. de) :
  « Hommes et femmes ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale ».
  Directives concernant l'application du droit à l'égalité des salaires. Berne 1992.

- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (sous la dir. de) :
  L'égalité des salaires en pratique.
  Deux outils d'évaluation du travail non discriminatoires à l'égard des sexes.
  Rédigé par Christian Katz et Christof Baitsch. Genève 1996.

- Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et Office fédéral de la statistique (éd.) :
  Vers l'égalité des salaires ?
  Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur la base des enquêtes sur la structure des salaires (LSE) de 1994 et 1996. Résumé d'une étude d'Yves Flückiger et José Ramirez. Berne et Neuchâtel 2000.

- Class Edi et Mössinger Rainer :
  Die Rechte der Frau im Arbeitsverhältnis.
  Das Gleichstellungsgesetz, gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, sexuelle Belästigung, Schwangerschaft und Mutterschaft, Schutzvorschriften des Arbeitsgesetzes, Freizügigkeitsleistungen. Zurich 1996.

- Duft, Carmen :
  Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit.
  Beitrag zum Problem unterschiedlicher Entlöhnung männlicher und weiblicher Arbeit. Winterthur 1958.

- Département fédéral du justice et police (sous la dir. de) :
  Lohngleichheit für Mann und Frau.
  Schlussbericht der vom Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartement eingesetzten Arbeitsgruppe «Lohngleichheit». Berne 1988.

- Frei Annette :
  Rote Patriarchen.
  Arbeiterbewegung und Frauenemanzipation in der Schweiz um 1900. Zurich 1987.

- Joris Elisabeth et Witzig Heidi (sous la dir. de) :
  Frauengeschichte(n).
  Dokumente aus zwei Jahrhunderten zur Situation der Frauen in der Schweiz. Zurich 1986.

- Office fédéral de la statistique (sous la dir. de) :
  La situation des femmes et des hommes sur le marché du travail.
  Une analyse des données de l'enquête suisse sur la population active, 1991.
  Par Patricia Dumont et Christine Dellsperger. Berne 1994.

- Office fédéral de la statistique (sous la dir. de) :
  La structure des salaires en Suisse 1994.
  Berne 1996.

- Pesenti Yvonne :
  Beruf: Arbeiterin.
  Soziale Lage und gewerkschaftliche Organisation der erwerbstätigen Frauen aus der Unterschicht in der Schweiz, 1890–1914. Zurich 1988.

- Schär Moser Marianne, Baillod Jürg, Amiet Barbara :
  Chancen für die Chancengleichheit.
  Kursbuch zur Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben. Zurich 2000.

- Schwander Ivo, Schaffhauser René (sous la dir. de) :
  Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann.
  Saint-Gall 1996.

- Zingg Schrupkowski Tarja :
  Geschlechtsspezifische Lohndifferenzen.
  Eine kritische Analyse der Theorie und Empirie unter besonderer Berücksichtigung der Sozialisationseffekte. Winterthur 1994. (Schriftenreihe des Instituts für empirische Wirtschaftsforschung der Universität Zürich, vol. 31)

Illustration : Emilie Kempin-Spyri (1853–1901),
la première femme juriste de Suisse.
Photo : Gretler's Panoptikum.