Egalité des sexes : au boulot !

Autor(en): **Cataldi, Lara / Buchs, Valérie**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **L'Émilie : magazine socio-culturelles**

Band (Jahr): **[93] (2005)**

Heft 1493

PDF erstellt am: **16.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-282873

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Egalité des sexes: au boulot!

Secrétaire syndicale au syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT) basé à Genève, Valérie Buchs s'engage depuis de nombreuses années pour l'égalité des sexes au travail. Elle anime également la commission femmes du SIT.

PROPOS RECUEILLIS PAR LARA CATALDI

L'émilie: Quels sont les problèmes qui préoccupent les femmes qui viennent prendre conseil au syndicat ?

Valérie Buchs: Comme les hommes, elles ont toutes sortes de questions liées au droit du travail. Les questions spécifiquement féminines portent principalement sur la grossesse, la maternité, la garde des enfants. Elles nous demandent si elles doivent annoncer qu'elles sont enceintes, si de ce fait elles risquent d'être licenciées. Souvent elles ne savent pas à combien de semaines de congé-maternité elles ont droit et quel sera leur revenu durant cette période. Elles se demandent si elles peuvent réclamer un aménagement particulier de leurs conditions de travail pendant la grossesse et pendant la période d'allaitement. Un certain nombre de femmes viennent aussi nous voir pour nous dire qu'elles ont été licenciées au retour de leur congé-maternité, d'autres désemparées ne savent pas comme faire pour s'occuper de leur enfant malade alors qu'elles doivent aller travailler ou ne savent plus comment jongler entre la garde des enfants et les exigences de leur employeur qui modifie constamment les plannings de travail. Il y a aussi les chômeuses qu'on a pénalisées parce qu'elles sont considérées inaptes au placement du fait qu'elles n'ont personne pour garder leur enfant, etc.

Encore aujourd'hui, le fait d'être femme, donc mère ou mère potentielle, pose de réels problèmes. Il est fréquent que l'employeur formule des questions d'ordre privé sur les enfants et les désirs de grossesse lors d'entretiens d'embauche. Il faut savoir que c'est un des rares cas où les femmes peuvent mentir car poser ces questions est discriminatoire. Pour autant qu'elles ne soient pas en période d'essai, les femmes sont protégées contre le licenciement durant la grossesse et les 16 semaines qui suivent l'accouchement. La loi sur le travail prévoit aussi des aménagements particuliers pour protéger la santé des femmes enceintes et des aménagements concernant l'allaitement. La loi donne 3 jours de congé pour s'occuper d'un enfant malade, mais la rémunération de ces «congés» est problématique si rien n'est spécifié dans le contrat. A noter que la loi ne dit pas que cette tâche incombe aux mères, mais ce sont très rarement les pères qui demandent ce type de congé !

Au-delà de ces questions, il y a aussi toute la problématique du harcèlement sexuel. Souvent les femmes viennent quand la situation est déjà très dégradée ou après avoir été licenciées. C'est un problème très délicat à traiter de par les souffrances vécues évidemment, mais aussi parce qu'il est très difficile de réunir les preuves du harcèlement et que les épreuves à endurer en justice sont très lourdes à vivre…

L'émilie: Au-delà des problèmes dont se plaignent directement les femmes, quelles sont les discriminations les plus flagrantes ?

V.B.: Les discriminations salariales. Les femmes sont surreprésentées dans les métiers à bas revenu. Les statistiques suisses montrent d'ailleurs que 11% des femmes qui travaillent à plein temps gagnent moins que Fr. 3000.- alors que seuls 2% des hommes subissent ce sort. De manière générale, le salaire des femmes est de 20% inférieur à celui des hommes. A ce sujet on remarque que souvent les femmes négocient moins bien leur salaire. Elles ont plus de répugnance à faire valoir leurs compétences, à valoriser leur savoir-faire, ce qui se traduit tant dans des salaires plus bas à l'embauche, que dans une plus grande difficulté à obtenir un bonus, une promotion, un poste à responsabilité etc. Cela provient aussi du manque de transparence des échelles de traitement ou de l'absence de la convention collectice de travail (CCT). Là où les mécanismes salariaux sont connus et automatiques, la discrimination salariale recule. Un salaire au mérite discrimine la valeur du travail féminin. Le fait de s'arrêter de travailler pour l'éducation des enfants engendre aussi souvent une perte de salaire…

Il y a aussi tous les aspects liés au « sexisme ordinaire », bien que certaines tâches ne soient pas plus dans le cahier des charges des uns que des unes, ce sont souvent aux femmes qu'échoient les tâches de rangement, classement, achalandage, etc. qui devraient revenir à tout le monde. Et puis il y a les questions liées à la rédaction au masculin des offres d'embauche. Encore récemment on a pu constater qu'un placeur avait négligé de proposer une cuisinière à des employeurs potentiels du simple fait que leur annonce était rédigée au masculin.

L'émilie: Une des grandes avancées ces dernières années c'est évidemment la loi sur l'égalité. Quel bilan peut-on faire après dix ans et que pourrait-on améliorer ?

V.B.: La loi sur l'égalité oblige les employeurs à prévenir les discriminations et permet de faire respecter l'égalité des droits. C'est aussi un outil fondamental de prévention car les employeurs ont peur que leur entreprise soit associée à une discrimination. De nombreux cas sont ainsi réglés à l'amiable.

Pourtant, elle ne règle pas tout, ce d'autant plus qu'il faut saisir les tribunaux pour faire valoir ses droits. Le législateur a volontairement écarté l'idée de donner à l'Etat (au Bureau de l'égalité ou à l'Office cantonal d'inspection du travail) le mandat

d'intervenir directement et préventivement dans les entreprises pour vérifier l'application de la loi et faire respecter l'égalité. Le deuxième problème, c'est qu'il n'y a pas de renversement du fardeau de la preuve en matière de harcèlement sexuel, ce qui rend très difficile pour les femmes de gagner sur ce terrain parce que les preuves sont souvent impossibles à réunir. D'autre part, au tribunal, les juges sont souvent des hommes. C'est la raison pour laquelle nous avons souhaité qu'une loi d'application cantonale prévoie à tous les stades de la procédure une composition mixte du tribunal. Nous avons aussi demandé que les juges soient spécifiquement formé-e-s sur les questions de discriminations. A ce stade, à Genève, nous avons pu introduire ce type de disposition en conciliation, mais pas au-delà, à savoir en première instance ou en chambre d'appel.

L'émilie: Au-delà de cette loi, quels sont les grands axes du travail syndical sur les questions d'égalité?

V.B.: Le premier axe de travail c'est l'information. Il s'agit d'expliquer les outils existants et d'encourager les femmes à les utiliser. Il faut être conscient-e qu'en période de chômage élevé, toute personne qui souhaite garder son emploi hésite beaucoup à faire valoir ses droits par crainte d'un licenciement. Dans cette perspective, nous attachons une grande importance à rendre publics les procès exemplaires de manière à montrer qu'il est possible de gagner en matière d'égalité.

Le deuxième axe consiste à pallier les problèmes mentionnés plus haut par le biais des conventions collectives de travail que nous négocions. Il s'agit par exemple d'y introduire les congés parentaux ou pour la garde d'enfants malades, de prévoir des congés maternité plus longs que le minimum légal et bien sûr, même si c'est redondant avec la loi, de rappeler les droits existants en matière de non-discrimination.

Par ailleurs nous travaillons à l'amélioration du dispositif légal. Je pense notamment au travail accompli en ce qui concerne la protection de la santé et de la sécurité des femmes enceintes dans la loi sur le travail, toute la bataille sur l'assurance-maternité, les questions liées à l'âge de la retraite des femmes, aux allocations familiales, etc.

Les chantiers sont très nombreux et la lutte contre les discriminations ne s'arrête pas au lieu de travail. Le partage des tâches domestiques et éducatives entre homme et femme est essentiel si on veut transformer les mentalités et permettre aux femmes de prendre une part active dans la vie professionnelle et publique. Une des revendications syndicales majeure est de baisser la durée du travail pour tout le monde. Aujourd'hui, c'est encore majoritairement à elles de concilier travail, ménage et éducation (les statistiques montrent que 80% des hommes travaillent à 100% contre 40% des femmes). Ça a évidemment des conséquences directes sur les salaires, mais aussi sur leur future retraite. Il y a aussi toute la question de l'accueil de la petite enfance. A Genève par exemple, il manque 4000 places dans les crèches et jardins d'enfants...

L'émilie: Et en matière de syndicalisation ?

V.B.: Une de nos priorités c'est évidemment d'investir les secteurs où les femmes sont majoritaires. De manière générale le syndicalisme s'est développé dans des secteurs comme l'industrie ou la construction à majorité masculine. A l'inverse, les métiers dits féminins sont restés pendant longtemps des déserts syndicaux. Au niveau suisse, l'Union syndicale suisse a un taux de syndicalisation féminine d'environ 20%. Pour ce qui est du SIT, nous avons 44% de femmes dans nos effectifs, ce qui est proportionnel à leur présence sur le marché du travail. On n'est pas arrivé là par hasard, nous avons voulu travailler dans les secteurs comme l'hôtellerie-restauration, la vente, la santé, le nettoyage, l'économie domestique où elles sont majoritaires. De manière générale, les femmes sont de plus en plus présentes dans les organisations syndicales. Elles s'investissent, revendiquent une place dans les instances et démontrent un réel intérêt pour la défense de leurs droits.

UNIVERSITÉ DE GENÈVE

La **FACULTE DE PSYCHOLOGIE ET DES SCIENCES DE L'EDUCATION** ouvre une inscription pour un poste de

MAÎTRE D'ENSEIGNEMENT ET DE RECHERCHE
à l'unité des technologies de formation et d'apprentissage (TECFA)

CHARGE : il s'agit d'une charge à temps partiel (70%), comprenant au moins 4 heures hebdomadaires d'enseignement dans le cadre du Master en Sciences et technologies de l'apprentissage et de la formation.
Le poste implique le développement de recherches dans le domaine de l'ingénierie cognitive et pédagogique des environnements informatisés d'apprentissage, ainsi que la direction de thèses de doctorat.
Les candidats-es devront justifier d'une expérience de recherche et d'enseignement dans le domaine des technologies de l'apprentissage et de la formation.

TITRE EXIGE : doctorat en Psychologie, Sciences de l'éducation, Sciences cognitives ou domaines connexes (Informatique, Sciences du langage, Sciences de l'information et de la communication).

ENTREE EN FONCTION : 1er octobre 2005 ou date à convenir.

Les dossiers de candidature doivent être adressés avant le 25 mai 2005 au Décanat de la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, Boulevard du Pont d'Arve 40, CH-1211 Genève 4.

Le cahier des charges détaillé ainsi que les conditions d'engagement peuvent être consultés à l'adresse « http://www.unige.ch/fapse ».

Dans une perspective de parité, l'Université encourage les candidatures féminines.