

Zeitschrift:	Les intérêts de nos régions : bulletin de l'Association pour la défense des intérêts jurassiens
Herausgeber:	Association pour la défense des intérêts jurassiens
Band:	64 (1993)
Heft:	4: Egalité entre femmes et hommes : un long chemin...
 Artikel:	Les femmes et le monde du travail : une véritable course d'obstacles
Autor:	Theurillat, Guite
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-824385

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: 14.01.2026

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

Une véritable course d'obstacles

*par Guite Theurillat,
Secrétaire générale de la Fédération
jurassienne des syndicats chrétiens*



Les inégalités dont les femmes sont les victimes dans le monde du travail se situent à quatre niveaux :

- la formation,
- l'accès à l'emploi,
- le perfectionnement professionnel,
- la promotion.

La formation

Pour des raisons qui touchent aux mentalités et à l'identité féminine, les jeunes filles choisissent de faire un apprentissage dans un éventail beaucoup plus restreint que les garçons. Par exemple, dans la République et Canton du Jura, en 1992, elles ont choisi une formation professionnelle dans un ensemble de 33 métiers, alors que les garçons l'ont fait dans 66 métiers. De plus, 69 % de ces jeunes filles se sont cantonnées dans trois branches : 48 % dans les professions de bureau, 15 % dans celles de la vente et 6 % dans la coiffure. Enfin, 5 % de filles sont entrées dans la vie active sans profession, contre 1,5 % de garçons.

Il est donc nécessaire d'œuvrer en faveur d'un changement de mentalités dans la famille et à l'école. Cela peut se faire en luttant contre les stéréotypes sexistes et en supprimant l'éducation différenciée entre filles et garçons, en rendant les filles attentives à l'importance du choix d'un métier, en les ouvrant aux métiers dits masculins et en leur présentant des exemples de femmes ayant choisi de tels métiers. Il faudrait également supprimer

tout exemple sexiste des manuels scolaires et introduire la mixité dans toutes les disciplines, mais aussi engager des maîtres des deux sexes pour toutes les branches enseignées. Une fille qui a affaire à une professeure de mathématique se sentira peut-être davantage concernée par cette matière que si cette dernière est toujours enseignée par un homme (possibilité d'identification).

L'accès à l'emploi

Dans le Jura, environ 37 % des personnes actives sont des femmes (39 % pour la moyenne suisse). Mais celles-ci sont touchées relativement plus que les hommes par le chômage : en août 1993, sur 2192 chômeurs jurassiens, il y avait 1069 femmes, soit 49 %. Presque la moitié proviennent des trois professions énumérées ci-après :

- la vente (145 chômeurs, dont 103 femmes) ;
- la coiffure (26 chômeuses, aucun homme)
- les professions de bureau (416 chômeurs, dont 334 femmes).

En plus d'une qualification peu diversifiée, les femmes cumulent d'autres handicaps, comme par exemple le fait qu'elles choisissent souvent de travailler à temps partiel pour concilier activité professionnelle et famille mais, surtout, le fait qu'elles soient simplement des femmes. A qualification égale, un patron préfère engager un homme ; ce dernier ne risque pas

d'être «enceint» et plus tard, absent lorsqu'un enfant est malade.

Pourtant, un homme qui accomplit son service militaire normal en tant que simple soldat est absent durant 49 semaines au cours de sa vie active, soit plus de 300 jours ouvrables. Avec la réforme «Armée 95», les absences dureront au minimum 45 semaines. Les officiers et sous-officiers, pour leur part, sont absents durant des périodes beaucoup plus longues, variables selon leur grade.

Seule une véritable politique familiale permettra aux femmes de prendre un emploi sereinement, en mettant sur pied :

- un congé maternité payé, de 16 semaines minimum, donnant l'assurance de retrouver son poste après la naissance de l'enfant ;
- un congé parental payé, à prendre par l'un ou l'autre des deux parents ;
- un congé en cas de maladie des enfants.

Il serait aussi opportun d'aménager le temps de travail des personnes actives (hommes et femmes), de manière à tenir compte de la réalité familiale de chacun, pour éviter que la double journée de travail soit uniquement assurée par la femme. A cet égard, les chiffres d'une enquête réalisée en France, concernant le temps consacré aux tâches ménagères et éducatives par l'homme et la femme dans une même famille, sont révélateurs (voir ci-dessous).

Temps consacré par jour en moyenne et en minutes :

	hommes	femmes
- cuisine/vaisselle	24	89
- ménage	7	41
- linge	1	27
- achats	17	26
- soins matériels aux enfants	6	42

Le perfectionnement professionnel

Aussi longtemps que le perfectionnement professionnel ne pourra se faire pendant les heures de travail, les femmes y auront très peu accès. Car actuellement, les cours de perfectionnement se donnent la plupart du temps en fin d'après-midi ou le samedi matin. Là encore, les horaires sont inconciliables avec la vie de famille.

On sait aussi que les employeurs ne subventionnent pas volontiers des cours de perfectionnement pour leurs employées, car ils pensent que les femmes cesseront tôt ou tard leur activité professionnelle et qu'il s'agit donc d'un investissement perdu pour l'entreprise. Enfin, pour beaucoup d'hommes, il semble inutile que leur femme se perfectionne, car ils estiment que sa carrière professionnelle n'est pas primordiale.

La première mesure qui permettrait de pallier à ces inconvénients serait d'organiser les cours de perfectionnement professionnel pendant les heures de travail. Ensuite, il faudrait mettre sur pied des mesures d'encouragement, par exemple en créant un fonds pour subventionner, au moins partiellement, des cours de recyclage. Le décret sur le perfectionnement professionnel du canton du Jura prévoit un tel fonds ; le problème réside dans son financement.

La promotion

Divers facteurs empêchent souvent les femmes d'accéder à des postes à responsabilité, en particulier :

- difficulté de concilier travail et famille ;
- horaires de travail trop chargés et nécessité quasi obligatoire de s'identifier totalement au travail et à l'entreprise ;
- obligation de faire mieux que les hommes, malgré des qualifications professionnelles identiques.

Seules les femmes qui établissent un véritable plan de carrière, avec un objectif professionnel et des délais précis parviennent à ces postes. Souvent, elles doivent renoncer à avoir des enfants.

Une meilleure promotion des femmes dans le monde du travail passe par une organisation différente de la société, qui permettrait aux hommes et aux femmes de concilier vie professionnelle et vie familiale. Elle devrait offrir la possibilité de partager des postes de travail «en duo», de travailler à temps partiel aussi dans le cadre de postes à responsabilité, de mettre sur pied des crèches et des cantines pour accueillir les enfants entre midi et 14 heures. Comment assumer un emploi, lorsque votre enfant va à l'école de 9 à 11 heures pendant une semaine et de 13.30 à 15.30 heures la semaine suivante (horaire parfois en vigueur dans les classes enfantines) ?

Les inégalités salariales

Ces différentes étapes de la vie de travail des femmes ont également une influence sur le salaire. Bien qu'en théorie le principe «A travail égal, salaire égal» soit respecté à peu près partout, il subsiste une inégalité salariale moyenne de 28 % entre femmes et hommes. Pourtant, on ne trouve plus ouvertement une femme moins payée qu'un homme pour un travail exactement identique. Cependant, c'est au niveau de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale que persistent les inégalités.

En effet, cette notion de «travail à valeur égale» a une signification plus étendue que celle de «travail égal» ; elle implique la comparaison entre des travaux de nature différente, d'où la nécessité des critères d'évaluation.

Cet aspect est primordial si l'on veut montrer que les emplois sont de valeur égale : la force physique, par exemple, fait souvent partie de ces critères et influence donc le salaire. En revanche, l'habileté et la dextérité ne sont pas reconnus comme des critères décisifs lors de l'évaluation d'un poste de travail ; ils ne sont donc pas rémunérés en conséquence. Or ces qualités sont souvent le fait des travailleuses (dans l'horlogerie, le textile, etc.)

Ceci constitue une des premières difficultés pour remédier aux inégalités. D'autres obstacles existent aussi, par exemple :

- dans les secteurs d'emplois exclusivement féminins, il n'est pas possible de comparer les salaires avec ceux de collègues masculins ;
- dans le secret qui entoure les salaires, secret imposé par les patrons, et qui empêche les comparaisons entre collègues. La Loi fédérale sur l'égalité, en voie de réalisation, donnera les outils nécessaires pour supprimer certaines inégalités et, surtout, permettra de faire évoluer les mentalités dans ce domaine (voir à ce sujet l'article de Monique Cossali).

Partager...

Une réelle égalité des droits entre femmes et hommes sur le marché du travail ne pourra pas être atteinte seulement par la réalisation de l'égalité des salaires résultant de l'application des lois. D'autres obstacles à la vie professionnelle subsistent.

Pour que le monde du travail devienne plus favorable aux femmes, il est nécessaire de mener une politique active d'égalité des droits dans tous les domaines. Malheureusement, c'est exactement à l'inverse que l'on assiste actuellement en Suisse. L'égalité à l'envers se réalise à peu près partout : proposition de faire passer l'âge de la retraite de 62 à 64 ans pour les femmes, suppression de l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pour les femmes, etc.

Le poids des mentalités concernant la place de la femme dans la société reste le facteur le plus difficile à changer. La revendication des femmes portant sur le droit au travail est un enjeu fondamental, si nous souhaitons que les rapports hommes/femmes se modifient réellement dans le sens de l'égalité, tant sur le plan économique que familial.

Aujourd'hui, la persistance des difficultés économiques nous place devant la nécessité de repenser notre société : partager le travail, le chômage, les tâches, les richesses, afin de parvenir à une réelle égalité entre femmes et hommes, jeunes et vieux, citoyens et citoyennes !

Saurons-nous saisir cette opportunité ?