

Fonctionnaire : nom généralement masculin

Autor(en): **Roh, Christiane**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses**

Band (Jahr): **79 (1991)**

Heft 1

PDF erstellt am: **22.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-279593>

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.

Fonctionnaire : nom généralement masculin

Dans l'administration communale lausannoise, les femmes sont encore peu nombreuses et hiérarchiquement mal placées.

Ca bouge dans le secteur public où plusieurs rapports font le point sur la situation des femmes fonctionnaires. Après la Ville de Zurich, et l'Etat du Valais, mais plus discrètement, l'administration communale lausannoise a procédé à son examen de conscience. Les données analysées datent de septembre 1988; elles permettent de dresser le portrait type du fonctionnaire municipal et de comparer conditions salariales et chances de promotion respectives des hommes et des femmes.

Le fonctionnaire moyen est un homme de 43 ans, totalisant environ quatorze années de service et titulaire d'un certificat fédéral de capacité, dans un domaine manuel ou technique. Moins nombreuses, les femmes ne représentent que 22%, (701 sur 3227). Agées de 39 ans en moyenne, elles sont quatre ans plus jeunes et six ans moins anciennes que leurs collègues masculins; elles jouissent par contre d'un niveau de formation nettement plus élevé: seules

15% n'ont pas de formation, contre 27% des hommes, inversement 6,8% d'entre elles font valoir un diplôme universitaire contre 4,5% des hommes.

Comme dans d'autres administrations, les femmes entrant au service de la Ville de Lausanne doivent s'insérer dans un milieu de travail très masculin, non seulement en raison de la surreprésentation numérique des hommes, mais aussi à cause de la prépondérance de métiers typiquement masculins, et de l'existence de certains corps fonctionnant selon le modèle hiérarchique militaire (Travaux, Services industriels, Police).

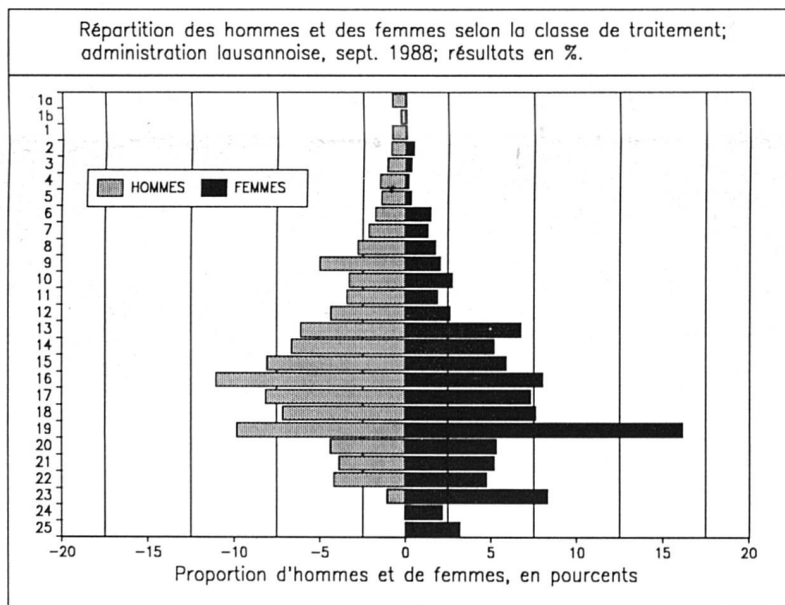
Si l'on retranche encore les finances, «une affaire d'hommes», il ne reste que trois directions plus «accueillantes»: celles des Ecoles, de la Sécurité sociale et de l'Administration générale.

Pas de femmes dans les classes supérieures

Dans ce contexte fortement marqué par les valeurs masculines, plus on monte dans la hiérarchie, moins on trouve de femmes. Traduisant cette réalité, le graphique de la

L'analyse part de l'hypothèse qu'à formation et à expérience égale les chances d'avancement et par conséquent les salaires devraient être égaux. Son principe est simple: chaque fonctionnaire communale sait qu'elle gagnera au moins le minimum garanti par l'échelle des traitements; à cette constante, il faut ajouter d'autres compléments, proportionnels au niveau de formation et à l'expérience (c'est-à-dire âge, ancienneté); enfin, une dernière somme relève des hasards de la vie (la chance d'être brillante et appréciée, la mise au concours d'un poste intéressant au bon moment, etc.). Grâce à la théorie des probabilités et à l'ordinateur, on peut estimer l'augmentation salariale correspondant à chaque échelon de formation supplémentaire gravi et à chaque année d'expérience accumulée. Cette augmentation varie en fonction du sexe.

La confrontation des deux modèles conduit aux résultats suivants: 1) théoriquement, le salaire minimum est identique pour les deux sexes; en réalité il s'avère plus bas pour les femmes, ce qui correspond à l'absence d'hommes dans les classes de traitement les plus basses; 2) un bon niveau de formation déploie moins d'effets positifs sur le salaire et la carrière des femmes; 3) le facteur de l'expérience ne les favorise pas non plus: leur âge est multiplié par un coefficient plus faible, et si l'on rétribue mieux leur ancienneté, elles en profitent peu, étant nettement moins anciennes que leurs collègues; 4) l'analyse met en évidence le rôle d'un autre facteur, l'état civil, mais uniquement chez les hommes, légèrement pénalisés lorsqu'ils restent célibataires; pour les femmes, au contraire, l'état civil n'intervient pas, ce qui semble indiquer que le handicap des épouses ou des mères de familles pèse également sur les femmes célibataires.



répartition selon les classes de traitement (cf. ci-dessus), se compose de deux moitiés décalées, comprenant seulement des femmes dans les deux classes les plus basses, mais aucune dans les trois classes supérieures. Au plus haut niveau, celui des chefs de service, on dénombre même autant de Martin que de femmes: 4 sur 48 en 1990.

L'interprétation de ce diagramme reste cependant difficile; il met en évidence des disparités, mais sans permettre d'en mesurer l'ampleur, car les situations sont différentes: bien que mieux formées, les femmes possèdent moins d'expérience. Grâce à des techniques statistiques plus sophistiquées, le rapport tente de pousser l'analyse plus loin, présentant deux modèles explicatifs des salaires communaux, un pour chaque sexe.

deux sexes; en réalité il s'avère plus bas pour les femmes, ce qui correspond à l'absence d'hommes dans les classes de traitement les plus basses; 2) un bon niveau de formation déploie moins d'effets positifs sur le salaire et la carrière des femmes; 3) le facteur de l'expérience ne les favorise pas non plus: leur âge est multiplié par un coefficient plus faible, et si l'on rétribue mieux leur ancienneté, elles en profitent peu, étant nettement moins anciennes que leurs collègues; 4) l'analyse met en évidence le rôle d'un autre facteur, l'état civil, mais uniquement chez les hommes, légèrement pénalisés lorsqu'ils restent célibataires; pour les femmes, au contraire, l'état civil n'intervient pas, ce qui semble indiquer que le handicap des épouses ou des mères de familles pèse également sur les femmes célibataires.

Le rapport formation/discrimination

Les deux modèles définis servent à estimer les salaires d'un homme et d'une femme ayant des qualifications et une expérience égales. Dans le tableau ci-contre, pour chaque niveau de formation considéré on a retenu l'âge et l'ancienneté correspondant à la situation moyenne des femmes dans cette catégorie; on mesure ainsi une « discrimination moyenne ».

Le calcul confirme ce que l'on a déjà vu: plus les femmes ont investi de temps et d'efforts dans leur formation, plus l'écart se creuse, devenant presque spectaculaire au niveau universitaire, là où leurs collègues masculins peuvent espérer arriver très haut.

Adoptant ce rapport en juin 1989, la Municipalité a décidé d'examiner quelles mesures positives il convient de prendre afin d'améliorer la situation des femmes dans l'administration; à cet effet, une déléguée à l'égalité, Mme Dentan-Pham, vient d'entrer en fonction, avec pour tâche d'informer, de préparer un programme de mesures et de répondre à la motion Zuppiger réclamant l'introduction des quotas dans l'administration communale.

Christiane Roh*

* Statisticienne chargée de recherche à l'Office d'études socio-économiques et active dans le groupe ayant préparé le rapport présenté.

Disparités de salaires selon le niveau de formation

(administration lausannoise, sept. 1988)

Titre universitaire

âge 38 ans, ancienneté six ans, hommes mariés

| | |
|-----------------------------|---------|
| salaire annuel des femmes : | 72830 |
| salaire annuel des hommes : | 92800 |
| différence en % | |
| du salaire féminin : | +27,4 % |

Certificat d'apprentissage

âge 37 ans, ancienneté neuf ans, hommes mariés

| | |
|-----------------------------|---------|
| salaire annuel des femmes : | 52423 |
| salaire annuel des hommes : | 61230 |
| différence en % | |
| du salaire féminin : | +14,6 % |

Sans formation

âge 45 ans, ancienneté neuf ans, hommes mariés

| | |
|-----------------------------|---------|
| salaire annuel des femmes : | 46973 |
| salaire annuel des hommes : | 50997 |
| différence en % | |
| du salaire féminin : | + 8,6 % |



Carla Agustoni.

Tessin : bureau à la poubelle

Les Tessinoises devront se contenter d'une politique d'égalité au rabais.

Octobre 1990: la réponse négative du Conseil d'Etat tessinois au projet de loi tendant à instituer un Bureau de la condition féminine, et sa décision de créer un simple poste de conseillère est tombée comme un coup de tonnerre dans un climat qui faisait supposer une issue plus favorable. En effet, en 1989, le Parlement tessinois avait voté à l'unanimité l'initiative « 8 mars » visant à la création d'un bureau sur le modèle de celui du Jura.

Pour rendre compte de cette situation, nous avons interviewé la députée Carla Agustoni, première signataire de l'initiative « 8 mars ».

FS – Que demandait l'initiative parlementaire « 8 mars » ?

C.A. – Elle demandait l'institution d'un bureau pour les questions féminines conçu en termes d'instrument d'étude et d'intervention en vue d'aboutir à une véritable situation d'égalité entre hommes et femmes. Bref, il s'agissait d'un instrument visant à définir une politique d'amélioration de la condition féminine, à abolir les discriminations liées au sexe et à favoriser les femmes désireuses d'accéder à des postes de travail au sommet de la hiérarchie sociale.

FS – Quels auraient dû être les champs d'activité de cet office ?

C.A. – Il aurait dû exercer son activité dans les domaines de la formation professionnelle, de l'enseignement, de l'éducation, du travail, de la réinsertion professionnelle, de la famille, de la législation, de la culture, des assurances sociales, etc., domaines dans lesquels les femmes sont encore victimes d'inégalités. En outre, il aurait eu la tâche soit d'intervenir dans des situations de discrimination, directes et indirectes, au niveau des lois et des dispositions cantonales et communales ou lors de décisions administratives, soit de recueillir de la documentation, élaborer des statistiques et organiser des cours, séminaires et colloques sur la problématique féminine.

FS – Parmi les solutions envisagées en vue de créer une structure pour la condition féminine, le gouvernement a choisi la plus faible, celle d'une conseillère. Quels sont, selon vous, les limites et les risques d'une telle solution ?

C.A. – Je tiens à préciser que l'institution d'une conseillère ne correspond pas à ce qui a été fait dans les autres cantons en matière de réalisation du principe d'égalité entre femmes et hommes. A mon avis, une fonctionnaire n'ayant pas la possibilité de collaborer avec une commission composée de représentantes des associations féminines du canton ne pourra jamais arriver toute seule à remplir complètement ses tâches. Elle n'a qu'une fonction alibi. De plus, sa dépendance directe du Conseil d'Etat, associée à l'absence d'autonomie financière, peut se traduire par une limitation de son champ d'activité et de ses capacités d'exécution.

Le cahier des charges de cette personne est considérable; il comprend une analyse systématique du Rapport sur la condition féminine dans notre canton – rapport élaboré ces dernières années et soumis à la Commission législative en 1989 –, la préparation de propositions en vue d'une refonte égalitaire des lois et des règlements, l'élaboration de statistiques, la collaboration entre les cantons et avec le Bureau fédéral des questions féminines, le maintien de contacts avec les organisations féminines et le public, l'examen des projets de messages et des normes exécutives de tous les départements cantonaux et, enfin, la promotion de relations avec les unités administratives de chaque département, avec la chancellerie et le conseiller juridique de l'Etat. Il est évident que le fardeau que cette femme, sans moyens financiers pré-établis ni autonomie décisionnelle, va devoir porter sur ses épaules ne peut contribuer qu'à faire avorter une initiative qui a pourtant été retenue indispensable.

FS – Quelles sont les motivations du Conseil d'Etat à propos de cette résolution ?

C.A. – Le gouvernement justifie cette décision à l'aide de deux motivations; l'une touche des difficultés d'ordre financier, l'autre consiste dans la préoccupation de ne pas accroître l'appareil bureaucratique de l'Etat. En réalité, je crois que la raison essentielle tient à la crainte qu'un bureau contribue réellement à diminuer la domination atavique des hommes!

Propos recueillis par
Stelia Belloni