

Discriminations féminines : un mythe ? : comment les femmes perçoivent-elles les discriminations dans le travail ? Quelles sont, à leur avis, les mesures les plus urgentes à prendre ?

Autor(en): **Grandjean, Martine**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **69 (1981)**

Heft [7-8]

PDF erstellt am: **19.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-284495>

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.

Discriminations féminines : un mythe ?

Comment les femmes perçoivent-elles les discriminations dans le travail ?
Quelles sont, à leur avis, les mesures les plus urgentes à prendre ?

Maintenant que le peuple suisse a décidé d'inscrire l'égalité des droits dans la Constitution, il vaut la peine d'examiner ce qui se passe dans les pays qui nous entourent, où l'égalité de salaire entre hommes et femmes est un droit, en particulier dans les pays du Marché Commun.

Dans le numéro de mai, Perle Bugnion-Secretan rendait compte (p.13) d'un rapport récemment publié par la commission des Communautés européennes¹ qui cherche à savoir comment les 30 millions de femmes salariées dans l'Europe des Neuf se perçoivent et se situent par rapport à leurs collègues masculins. Dans cet article, nous examinerons plus en détail quelques données de fait et d'opinion révélées par cette enquête.

Une vie professionnelle précoce

La moitié des femmes salariées de l'Europe des Neuf (environ 15 millions) ont moins de 35 ans. Pour beaucoup, les études ont été relativement courtes, et l'entrée dans la vie professionnelle précoce, 86 % ayant terminé leurs études à 19 ans ou moins, parmi lesquelles 58 % avant 16 ans. En ce qui concerne l'entrée dans la vie professionnelle, 70 % des femmes ont commencé à travailler à 19 ans ou moins.

La formation joue un grand rôle. Le fait d'avoir ou de ne pas avoir un diplôme influe très sensiblement sur la vie professionnelle. Et plus la durée des études a été longue, plus les femmes ont un jugement positif sur l'utilité de leur formation, avec cette nuance toutefois que celles qui ont obtenu un diplôme professionnel se sentent dans l'ensemble mieux préparées à la vie active que celles qui ont seulement un diplôme d'enseignement général.

Les femmes qui estiment avoir été mal préparées ou non préparées à leur emploi sont celles qui travaillent en atelier.

Depuis le début de leur activité salariée, six femmes sur dix ne se sont jamais arrêtées volontairement de travailler. Pour celles qui se sont arrêtées volontairement (38 %), l'interruption a été, dans près d'un cas sur deux, de cinq ans ou davantage. Quant au contexte familial, on relève que dans près de la moitié des foyers des femmes salariées, il y a un ou plusieurs enfants de moins de quinze ans.

Le stéréotype de la femme salariée travaillant « dans un bureau » concerne en fait 30 % des cas. Nombre de femmes travaillent dans un magasin, dans un atelier, dans une école, dans un établissement de soins. Et le nombre de celles qui se trouvent isolées, parce qu'elles travaillent chez elles ou chez une personne privée est loin d'être négligeable.

Il est également intéressant de constater qu'un quart des femmes salariées travaillent dans un univers féminin, et ceci explique les proportions relativement importantes des femmes qui, nous le verrons, estiment que les femmes sont avantagées par rapport aux hommes sur un certain nombre de points.

Les femmes avantagées à l'embauche ?

Les réponses données par les femmes à la question « Avez-vous l'impression que là où vous travaillez actuellement, les femmes sont avantagées ou désavantagées par rapport aux hommes de même qualification ? » sont étonnantes.

Une large majorité des femmes estiment que là où elles travaillent, il n'y a pas de discriminations. Parmi les autres (13 %), les opinions sont partagées mais la **tendance dominante** est que les femmes sont désavantagées pour : le salaire, la promotion, les possibilités de formation, les primes et bonifications, et qu'elles sont avantagées pour l'âge de la retraite et l'embauche. Ce dernier résultat concernant l'embauche ne manque pas de surprendre ; il faut le rapprocher du fait qu'une minorité importante de femmes salariées travaillent dans un univers professionnel féminin, et que, pour celles-là, l'idée d'un homme se présentant à l'embauche peut paraître saugrenue.

Quelles priorités ?

Quant on demande aux femmes les priorités d'action en matière d'emploi féminin, la discrimination salariale vient en premier. Il ressort pour nous de cette analyse deux points importants :

— Les femmes, dans leur grande majorité, ne ressentent pas les discriminations. Cela implique-t-il qu'il n'y en a point ou peu ? ou cela implique-t-il que si discriminations il y a, elles se font de manière subtile et difficilement perceptible ?

— Le salaire est la première priorité d'action. Pourtant, les pays du Marché Commun sont tenus d'appliquer, dans le secteur public comme dans le secteur privé, l'égalité des salaires. Cela montre que la loi est importante, mais qu'elle n'est pas suffisante. Encore faut-il que les femmes se mobilisent pour la faire appliquer. Il reste à espérer qu'une étude aussi concrète que celle présentée ici soit faite un jour en Suisse, afin que les priorités d'action puissent être clairement déterminées et largement diffusées au sein de la population féminine salariée.

Martine Grandjean

¹ Rue de la Loi 200, 1049 Bruxelles

C'est vraiment votre banque la
BCC