En Suisse...

Autor(en): **[s.n.]**

Objekttyp: **Article**

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

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

Heft [10]

PDF erstellt am: **19.03.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-284533

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

Vers l'égalité

Comme chaque mois, « Femmes suisses » fait le point sur l'égalité en Suisse et dans le monde : petits ou grands pas, en avant... ou en arrière, l'égalité connaît ces derniers mois des cadences différentes selon les pays.

En Suisse...

Analyse Vox : le 14 juin à la loupe

Après chaque votation populaire, le Centre de recherche de politique suisse de l'Université de Berne et la Société suisse de recherche sociale appliquée procèdent à un sondage d'opinion pour identifier l'appartenance politique, le statut professionnel, les motivations, etc. des citoyens. Bien que fait scientifiquement, ce sondage appelle une réserve : en répondant au questionnaire, 12 % environ des gens pensent qu'il vaut mieux dire avoir voté, et voté comme la majorité.

Qui a voté quoi ?

Les femmes n'ont jamais été si nombreuses à aller voter : leur participation a été « seulement » de 5 % inférieure à celle des hommes, contre 12 % habituellement.

Sexe: 79 % des femmes, 65 % des hommes ont voté oui.

Age: ont voté oui 83 % du groupe d'âge 20 à 39 ans ; 61 % du groupe d'âge 40 à 64 ans ; 73 % du groupe d'âge 65 à 84 ans.

Appartenance politique: 55 % du parti chrétien social ; 62 % des radicaux et démocrates du centre ; 87 % des socialistes ; la majorité des sans parti.

La Suisse alémanique a voté oui à 68 %, la Suisse romande à 86 %.

Les motivations

Elles semblent avoir été les mêmes chez les hommes que chez les femmes.

Principales raisons de voter oui : l'égalité de salaires (27 %), l'égalité en général (21 %), le fait que les femmes ont été trop longtemps désavantagées (17 %).

Principales raisons de voter non : les femmes ont déjà assez de droits, le projet va trop loin (39 %), les différences biologiques (13 %).

Questions complémentaires

La Commission fédérale pour les questions féminines a profité du sondage d'opinion pour éclaircir quelques points liés à l'application du principe de l'égalité. Ainsi une nette majorité est d'accord avec le principe de l'égalité de salaires, une personne sur deux pense qu'il est difficile d'évaluer objectivement en quoi consiste un travail de valeur égale. 75 % des gens sont d'accord que l'activité professionnelle devrait être organisée de façon que mari et femme puissent se répartir à leur convenance leurs activités respectives dans le travail et le ménage, mais 68 % pensent néanmoins qu'en cas de crise économique, le couple devrait renoncer à un double salaire.

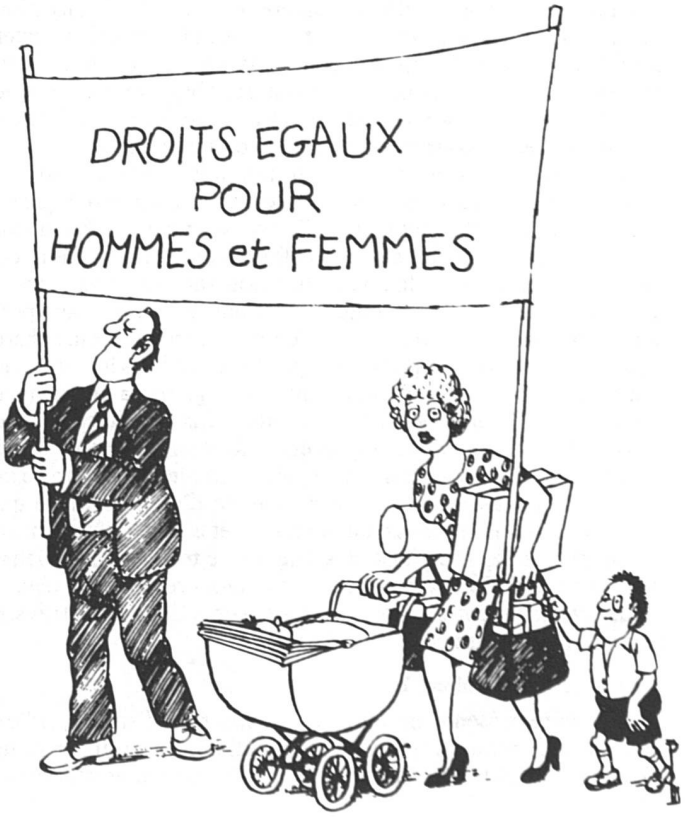
Quant aux rôles dans la famille, on en reste à la répartition traditionnelle, trois personnes sur quatre pensent toujours que l'homme assure les revenus et que la femme s'occupe du ménage. 56 % d'entre elles ajoutent cependant que l'homme aurait tout à gagner à s'occuper davantage des enfants et des tâches domestiques. 71 % trouvent que l'activité professionnelle de la mère de famille favorise son épanouissement, mais 89 % s'insurgent contre l'idée que la collaboration dans l'égalité ne se réalise que si mari et femme travaillent tous deux.

Près de deux personnes sur trois pensent que les femmes sont suffisamment représentées dans les parlements, mais trois sur quatre aimeraient voir les administrations à tous les niveaux s'ouvrir davantage aux femmes.

65 % des réponses s'élèvent contre l'idée que les femmes devraient « payer » l'égalité par l'accomplissement d'obligations militaires, mais les femmes qui ont voté « non » le 14 juin trouvent que, puisque les femmes ont obtenu l'égalité des droits, elles devraient désormais faire aussi du service militaire.

Un mode d'emploi contre l'égalité

Le peuple suisse a-t-il vraiment voté en faveur de l'égalité de droits entre hommes et femmes, ou l'avons-nous rêvé ? On se pose la question en lisant la brochure (50 pages) publiée par les associations patronales suisses à Zurich et signée par l'avocat Stephan Hegner. Elle ressemble davantage à un catalogue d'arguments contre le principe de l'égalité des salaires qu'à l'analyse



de la situation née de la votation du 14 juin. En simplifiant, on peut dire que M. Hegner cherche à justifier les discriminations de salaires en s'appuyant sur la situation actuelle. Il ne semble pas envisager que cette situation puisse et doive changer. Il méconnaît l'élément dynamique de l'alinéa 2 de l'article 4 de la Constitution fédérale. Et pourtant il reconnaît que cet alinéa constitue une « première », en ce sens que sa dernière phrase introduit pour la première fois dans la Constitution fédérale un droit directement invocable entre particuliers.

Essayons de résumer le raisonnement de M. Hegner : trois facteurs déterminent les salaires : le travail à accomplir, l'offre et la demande sur le marché de l'emploi, les prestations que le patron peut espérer de la personne qu'il engage. Retenons ce dernier élément. A l'aide de statistiques, M. Hegner prouve que les femmes ont moins de force physique que les hommes, sont moins bien préparées professionnellement, sont plus souvent absentes et plus longuement malades, changent plus fréquemment de place. Il est donc normal qu'en engageant une femme, le patron lui offre d'emblée un salaire inférieur à celui qu'il offrirait à un homme. C.Q.F.D.

Si la brochure de M. Hegner offre un quelconque intérêt, ce n'est pas à cause de sa bibliographie singulièrement lacunaire, mais parce qu'elle montre clairement la persistance des préjugés contre lesquels les femmes ont eu, ont encore et auront encore à lutter.

St. Hegner, *Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit,* Zentralverband schw. Arbeitgeber-Organisationen, Zurich. Une traduction en français est annoncée.



Administration fédérale : du pain sur la planche pour Ruth Gullo

Bien que la Suisse se soit engagée à pratiquer l'égalité de salaire dans l'administration fédérale, le Conseil fédéral a estimé nécessaire de créer, par arrêté du 10 septembre 1980, un bureau chargé de veiller à la situation des femmes. A sa tête, Mme Ruth Gullo-Siegenthaler, historienne et journaliste, et déjà adjointe scientifique au bureau du personnel de l'administration, voit ainsi son champ de travail :

— éliminer les barrières psychologiques à l'application du principe de l'égalité
— lutter contre la concentration des femmes dans les basses classes de salaires
— étudier les mesures à prendre pour qu'en cas d'engagements dans des postes de haut niveau on tienne mieux compte, à qualifications égales, des candidatures féminines
— examiner la possibilité d'augmenter les postes de travail à mi-temps
— veuiller à ce que les femmes soient averties par leurs chefs des possibilités de suivre des cours de perfectionnement dans le cadre de l'administration
— à l'avenir et si le besoin s'en fait sentir organiser des cours de recyclage pour les femmes qui veulent reprendre une activité
— veiller à la répartition des tâches dans les bureaux, de façon que les femmes ne soient pas confinées dans les fonctions subalternes et qui donnent le moins de chances d'avancement.

D'après un article de Mme Gullo-Siegenthaler dans *Mir Fraue,* septembre 1981

... et dans le monde

Angleterre : un code de bonne conduite

La Commission pour l'égalité des chances vient de publier un rapport « maussade » sur les cinq dernières années. La crise a eu un effet désastreux sur l'emploi des femmes, leurs salaires sont encore à 73 % du salaire moyen des hommes. Les femmes représentent le 40 % de la force de travail, mais aux postes de direction on ne compte qu'une femme pour douze postes, contre huit en 1975. Alors que 90 % des enseignants du secteur primaire sont des femmes, il n'y a que 43 % des femmes aux postes de directeurs d'écoles.

La même Commission a préparé un code de bonne conduite en matière d'emploi qui est actuellement en consultation auprès des partenaires sociaux avant d'être soumis au Parlement. Ce code n'équivaut pas à une loi contraignante, mais sera pris en considération par les tribunaux en cas de litige portant sur la discrimination. Il constituera également un bon instrument pour les syndicats lors de négociations dans les entreprises. Ce code comporte trois chapitres :

— information détaillée sur l'évolution et la politique en matière d'égalité de traitement
— explications pratiques sur la manière d'éviter les discriminations au moment du recrutement, lors de la promotion et à l'occasion de la formation professionnelle
— renseignements sur les services officiels de l'emploi.

Le code recommande qu'un membre de la direction soit directement responsable de la politique en matière d'égalité et veille à la bonne compréhension et à l'application du principe.

Pays-Bas : nouveau programme d'action

Le ministère de la culture, des loisirs et des activités sociales met en consultation un programme d'action avant de le soumettre au « Conseil de l'émancipation ». C'est la suite directe de la Conférence des Nations Unies à Copenhague en 1980. Objectifs de ce programme :

— redistribution du travail à l'intérieur et à l'extérieur du foyer
— soutien, y compris financier, aux activités réalisées à la base par les femmes
— meilleure circulation de l'information sur les droits et les possibilités des femmes
— actions spécifiques à mener contre les obstacles structurels, sociaux et psychologiques qui entravent l'émancipation
— situation des femmes migrantes
— association des hommes au processus de changement
— solidarité avec les femmes des pays en voie de développement.

Danemark : 14 conseillers pour l'égalité des droits

14 conseillers pour l'égalité des droits sont aujourd'hui en fonction dans les agences régionales pour l'emploi. Leur tâche est de renforcer l'action visant à la séparation du marché du travail entre les sexes, par exemple en incitant les femmes à suivre des types de formation non traditionnels et à entrer dans les professions dites masculines. On espère ainsi freiner l'augmentation « tragique » du chômage féminin.

Les renseignements concernant le Danemark, les Pays-Bas et l'Angleterre sont tirés du no 21 de l'excellente revue *Femmes d'Europe,* qui informe sur tout ce qui se fait pour ou par les femmes. Chaque nouvelle est donnée avec une « adresse utile ». On peut se procurer gratuitement *Femmes d'Europe* au Bureau de presse de la Communauté européenne, 37-39 rue de Varembé, 1202 Genève.

Perle Bugnion-Secretan