...et dans le monde

Autor(en): **Bugnion-Secretan, Perle**

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-284534

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

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

En France : « discrimination positive » ?

Mme Yvette Roudy, Ministre délégué auprès du Premier Ministre, Ministre des Droits de la Femme en France, a prononcé un discours significatif à l'occasion de la 24e conférence mondiale des guides et des éclaireuses à Orléans, le 22 août dernier, sur le thème de l'« Education des Jeunes Filles ».

Partant du point de vue que l'éducation des jeunes filles est un sujet central, Mme Yvette Roudy s'est exprimée en ces termes : « Le droit à l'instruction c'est la possibilité de comprendre le monde où l'on vit et de s'y situer. Sans ce droit il n'y a pas d'expression donc pas d'existence véritable. Or, s'exprimer, c'est exister ; l'expression est un pouvoir, tout mouvement de libération passe par la lutte pour le droit à l'instruction. »

A la sortie de la formation initiale, les jeunes gens et jeunes filles s'insèrent dans les emplois qui reflètent la répartition globale entre hommes et femmes : il est démontré que les situations les plus défavorables aux jeunes entrant en activité sont celles où la formation est la moins développée : les jeunes filles y sont plus exposées au chômage que les garçons et c'est pour agir sur cette situation que le gouvernement a appuyé la proposition de Mme Roudy d'admettre une discrimination positive en faveur des jeunes femmes, par laquelle les stages et contrats emploi-formation destinés à faciliter l'insertion des jeunes devront bénéficier pour 60 % au moins aux jeunes femmes.

Cette action portera sur l'élimination des discriminations sexistes en matière d'embauche, de salaire et de déroulement de carrière dans le secteur privé et le secteur public, c'est une action d'ampleur qui sera de nature à changer profondément la situation des femmes dans le travail.

Voici des paroles qui méritent d'être approfondies dans une Suisse qui vient de voter l'égalité entre hommes et femmes, mais pour qui l'application réelle de cette loi n'en n'est encore qu'aux balbutiements.

Comparaison peut quelquefois être raison !

B. von der Weid

Etats-Unis : marche à rebours

De 1970 à 1979, la situation dans l'emploi des femmes et celle des minorités ethniques se sont sensiblement améliorées, celle des femmes davantage d'ailleurs que celle des travailleurs d'origine africaine ou hispanique.

Ainsi, la proportion des femmes aux postes de direction a passé de 10,2 à 18,1 %, et l'éventail des carrières ouvertes aux femmes s'est élargi. Ce résultat est dû aux mesures prises à la suite de l'adoption du Civil Rights Act en 1964. Par exemple, les entreprises travaillant pour le gouvernement ont été obligées d'engager, selon un calendrier précis, une certaine proportion de femmes et de faire régulièrement rapport. Plusieurs procès retentissants, engagés collectivement par des employées de grandes entreprises, leur ont valu d'importants remboursements d'arriérés de salaires si elles pouvaient prouver avoir été discriminées quant à leurs salaires ou leurs possibilités d'avancement.

Peut-être moins soucieux que certains de ses prédécesseurs de la cause des droits de l'homme, mais en tout cas soucieux de diminuer les contraintes administratives entravant l'économie américaine, le président Reagan cherche maintenant à faire marche arrière et à réduire ou même supprimer les mesures positives prises pour la promotion des femmes dans l'emploi. Et certains tribunaux critiquent ce qu'ils désignent comme « discrimination à rebours ».

Les femmes s'alarment. Elles ressentent l'absence d'une protection légale suffisante. Quelques-unes d'entre elles viennent, en s'attachant aux grilles de la Maison Blanche, de faire une démonstration qui rappelle celles de l'époque héroïque des premières suffragistes, pour réclamer la ratification de l'amendement constitutionnel sur l'égalité des droits (ERA).

Perle Bugnion-Secretan



Mme Yvette Roudy, Ministre délégué auprès du Premier Ministre, Ministre des Droits de la Femme en France, lors de son allocution à la 24e conférence mondiale des guides et des éclaireuses à Orléans, le 22 août dernier. (Photo : Anne Grassin Delyle, Paris)