Et pourquoi pas une femme ?

Autor(en): **Chaponnière, Corinne**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **80 (1992)**

Heft 10

PDF erstellt am: **28.03.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-280122

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

Et pourquoi pas une femme?

Une enquête sur les offres d'emploi parues dans les journaux suisses.

Le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes vient de sortir en français une brochure intitulée *Et pourquoi pas une femme?*, enquête fouillée sur près de 6000 offres d'emploi parues dans le courant du mois de mai 1989 dans quatorze journaux suisses.

En première partie, la brochure rappelle quelques éléments de la situation du marché du travail. Si la proportion de femmes actives a globalement augmenté entre 1980 et 1988 (passant de 51% à 58%), le marché du travail présente encore une forte séparation des sexes. Horizontalement, femmes et hommes investissent majoritairement des professions différentes; verticalement, les femmes se font de moins en moins nombreuses à mesure que l'on monte dans la hiérarchie.

Professions féminines en minorité

Statistique intéressante, une femme active sur quatre travaille dans un bureau, contre un homme sur dix; 10% des femmes sont vendeuses, contre 1% des hommes. La formation professionnelle y est bien sûr pour quelque chose puisque le bureau et la vente, suivis de près par les soins médicaux, restent les filières favorites des femmes. Mais le choix de formation n'explique pas tout, ainsi que le montre l'exemple des employé-e-s de commerce. Sur cent femmes possédant une formation commerciale avec CFC, 76% resteront employées de commerce, alors que seulement 48% des hommes munis du même diplôme resteront derrière leur machine ou leur PC: les autres soit monteront en grade (24%), soit bifurqueront vers d'autres chemins (28%).

Imaginant que les offres d'emploi sont pour quelque chose à cet état de fait, le Bureau fédéral de l'égalité a dépouillé scrupuleusement des milliers d'annonces, pour chercher sciemment la petite bête, voir où le bât blessait et où rampait le sexisme. Parmi les 5854 annonces examinées, 45% ne s'adressent qu'aux hommes, 30% qu'aux femmes, 20% aux deux sexes, et le reste aux deux sexes mais de manière incohérente (du type «A vous, homme ou femme, qui êtes réfléchi, précis, volontaire, nous offrons un poste de contrôleur...» etc.).

Notons que les annonces émanant du secteur public s'adressent beaucoup plus fréquemment aux deux sexes que le secteur privé, quand bien même cette «neutralité» concerne moins d'une annonce sur deux. D'autre part, comme sur le marché du travail, on constate dans les annonces des discriminations, selon les sexes, tant horizontales que verticales: selon les professions comme selon les grades, on demande prioritairement des hommes ou des femmes.

Les métiers traditionnellement masculins sont ceux qui montrent le plus de réticence



L'accès des femmes à des métiers typiquement masculins: des barrières à faire tomber.
(Photo David Hoffman)

bien sûr à rédiger des offres d'emploi «neutres»; les groupes professionnels majoritairement féminins, en revanche, s'adressent plus volontiers aux deux sexes. En bref, là où un homme est nécessaire, une femme semble difficilement faire l'affaire, alors que là où les femmes ont toujours fait l'affaire, les hommes font l'affaire aussi!

A qui les sommets hiérarchiques?

Verticalement, les nuances deviennent des caricatures. Dans les offres d'emploi demandant un-e universitaire, deux annonces sur trois ne s'adressent qu'aux hommes, une sur trois aux deux sexes, et 0,4% aux femmes seulement. C'est pire encore dans les annonces en quête de cadres supérieur-e-s: deux tiers s'adressent aux hommes seulement, moins d'un quart s'adressent aux deux sexes, et moins d'une sur cent s'adresse aux femmes seulement. Dans ce dernier cas, de quelles cadres peut-il bien s'agir? Directrice d'une maison de gaines, d'une pouponnière, d'une agence d'hôtesses? L'enquête, hélas, ne le dit pas.

Passons aux qualités requises par les offres d'emploi. Les auteur-e-s de la brochure ont trié 56 qualificatifs selon leur fréquence d'apparition dans les offres d'emploi adressées aux hommes (que nous abrégerons annonces H), adressées aux femmes (annonces F) ou adressées explicitement aux deux sexes (annonces F/H). Quelques qualités se retrouvent partout: on attend autant des femmes que des hommes l'autonomie, le sens de l'organisation, de la responsabilité, du travail en équipe, l'entregent. Certaines qualités sont dites «typiquement» féminines ou masculines lorsqu'elles apparaissent plus souvent pour un sexe que pour l'autre: c'est le cas du contact, du flair, de la flexibilité, de l'indépendance par exemple pour les femmes, de l'esprit d'initiative, de l'engagement, de l'enthousiasme, de l'ambition pour les hommes. Enfin, on trouve quelques qualités «spécifiquement» féminines ou masculines, que l'on ne trouve quasi exclusivement que dans les annonces à destination des hommes, ou au contraire à destination des femmes. Spécifiques aux annonces

F: aimable, bonne présentation, rapide, sympathique, gaie, de bonne humeur, digne de confiance, gentille. Spécifiques des annonces H: sens de la gestion et du commandement, esprit de négociation, créatif, sachant s'imposer, pensée analytique, aimant voyager, esprit d'entreprise, etc.

En bref, pas de surprise: les annonces adressées aux femmes cherchent des femmes présentant les qualités répertoriées de la féminité et les annonces pour hommes... itou. Sinon, tant les unes que les autres ne demanderaient pas un sexe en particulier!

Profil spécifique

Mais du côté des annonces H/F, alors, quelles sont les qualités requises? Que demande-t-on aux deux? Fait intéressant, les qualificatifs typiquement masculins ou féminins se retrouvent, quantitativement, avec la même fréquence dans les annonces F/H que dans les annonces à destination d'un seul sexe. Ce sont les qualificatifs spécifiques qui font la différence. On trouve beaucoup plus de qualités spécifiquement masculines, dans les offres F/H, que de qualités spécifiquement féminines. «Les annonces F/H, relèvent les auteur-e-s, sont calquées sur le profil masculin. En fait, ce sont des annonces H plus ou moins camouflées.» S'il est fréquent en effet que les annonces «neutres» cherchent des gestionnaires, des négociateurs (-trices?) ou des décideurs (-deuses?), rares sont les demandes d'une personne «aimable», «de bonne présentation», «rapide», ou «de bonne humeur». Mais les chiffres doivent aussi être mis en regard de la position du poste offert. Dans les annonces F/H pour des postes subalternes, on voit traîner encore quelques qualités spécifiquement féminines. Mais plus le poste offert est haut, plus les qualités spécifiquement masculines prennent le dessus, plus l'annonce ressemble, furieusement, aux annonces à destination des hommes... «Nous aurions tant aimé rencontrer, disent les auteur-e-s de la brochure, un cadre aimable et gai!» Mais cette curieuse créature n'existe pas dans les offres d'emploi, ni même «un-e cadre aimable et gai-e»! La position est déterminante dans les qualités recherchées, masculines en haut, féminines en bas, que l'offre s'adresse aux homme, aux femmes ou aux deux.

Alors, que faire? Changer les genres grammaticaux des offres d'emploi ne suffit pas, puisque les profils ne suivent pas. Alors les femmes, en attendant, doivent s'habituer à se sentir concernées lorsque l'annonce demande une personne ayant de l'initiative, l'habitude de s'imposer ou une forte personnalité. «Qualités spécifiquement masculines» certes, puisque on ne les trouve jamais dans les annonces destinées aux femmes. Mais le plan statistique n'est pas le plan ontologique, et les clichés des offres d'emploi ne sont pas des jugements de Dieu. Il existe, dans la vie, des femmes excellentes gestionnaires, comme il existe des directeurs gentils et de bonne humeur. Heureusement.

Corinne Chaponnière

Et pourquoi pas une femme?, Ed. Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, distribué par OCFIM, 3000 Berne.

Tribunal fédéral

Abus sexuels

(pbs) – Un arrêt du Tribunal fédéral du 27 octobre statue sur le montant de l'indemnité due à des victimes d'abus sexuels, dont l'auteur s'est reconnu coupable. Connaissance de la famille, il avait pratiqué une fois des attouchements sur une fillette de 12 ans, et à de nombreuses reprises pendant une année sur la sœur de 10 ans. Si l'aînée semble n'avoir pas été affectée, la cadette a dû être traitée médicalement et a même manifesté des tendances suicidaires.

En première instance, un tribunal valaisan attribue aux jeunes victimes respectivement 5000 et 10000 francs. En appel, le Tribunal cantonal a opté pour 1000 et 6000 francs. Faute de cas comparables, le TF avait une certaine marge de liberté dans l'appréciation de ces montants, mais sentait la nécessité de garder une certaine retenue à l'égard de la décision cantonale, afin de ne pas favoriser la multiplication des recours au niveau fédéral. Le juge rapporteur a préconisé de maintenir la décision cantonale, Mme la juge a demandé 5000 et 15000 francs, un troisième juge a opté pour 1000 et 6000 francs. Par trois voix contre deux, la première Cour civile a finalement attribué aux victimes des indemnités de 1000 et 10000 francs.

Bureau fédéral de l'égalité

Rapport audacieux

(pbs) – *Nous pouvons y arriver seules!* (en allemand: nous pouvons aussi grimper seules aux arbres!) est le titre audacieux d'un rapport publié par le Bureau fédéral de l'égalité et préparé, après enquête, avec le Cartel suisse des associations de jeunesse. Les unes, généralement à orientation confessionnelle, travaillent en séparant les genres, quelques-unes sont mixtes comme le Mouvement scout de Suisse, d'autres sont ouvertes comme les Jeunesses politiques. Mais toutes, plus ou moins, sont le reflet de notre société et sont encore marquées par les traditionnels rôles féminins et masculins. On voudrait qu'elles y remédient, notamment les mixtes et ouvertes, en veillant à la rédaction de leurs statuts, en développant des projets pour la promotion des jeunes filles. Cette idée nous vient d'Allemagne aujourd'hui sous le nom de *Mädchenarbeit*, mais la Fédération des éclaireuses suisses l'a pratiquée depuis sa création en 1919 et des millions d'éclaireuses la pratiquent dans les pays en voie de développement. Il faut bien reconnaître que dans une organisation mixte, même bien structurée au point de vue des jeunes filles et des femmes, il est difficile à celles-ci de défendre leur position, déjà parce qu'elles ne sont pas encore assez nombreuses à s'engager et à oser s'affirmer face à leurs vis-à-vis masculins.

On comprend dès lors que le colloque organisé au début de décembre à la suite de ce rapport s'adresse en priorité aux cadres féminins des associations de jeunesse. Mais ne faudrait-il pas faire un colloque analogue pour les cadres masculins?...

Espace économique européen

Protection maternité

(pbs) – Une récente directive a été adoptée sur la protection au travail des femmes enceintes ou venant d'accoucher. Elle aborde les points suivants:

1. congé payé de 14 semaines;
2. protection contre le licenciement;
3. possibilité de changer de travail sans répercussion salariale si l'emploi à exercer est trop pénible.

En Suisse, nous n'avons que la protection contre le licenciement.

Formation

L'Europe des infirmières

(sc) – La récession ne frappe pas partout avec la même rigueur. En effet, pas de chômage pour les infirmières diplômées de l'Ecole d'infirmières en hygiène maternelle et en pédiatrie de Lausanne (HMP), qui a fêté le 2 octobre son 50e anniversaire.

Mais cette célébration a été marquée par l'obligation de «repenser» la formation dispensée en fonction de nouvelles prescriptions édictées par la Croix-Rouge suisse. Afin d'assurer une polyvalence de base, les infirmières suisses doivent devenir «eurocompatibles» et recevoir une formation «tout terrain» avant de pouvoir se spécialiser. Les huit écoles d'infirmières romandes ont dix ans pour mettre en route leurs nouveaux programmes. Le nouveau système prévoit des diplômes à deux niveaux de compétences, les écoles continuant toutefois à porter l'accent sur leur enseignement spécifique. L'école de Lausanne est par exemple la seule en Suisse romande à former des infirmières HMP, spécialisées dans le secteur de l'enfance et de l'adolescence au travers des trois axes de la prévention, du traitement et de la réhabilitation.

Chaque année trente-cinq élèves, en majorité romandes, y commencent leur formation. Du fait des nouvelles directives, la durée des études, comprenant un tiers de théorie et deux tiers de pratique, est portée de trois à quatre ans.