

Mode d'emploi pour un traitement équitable

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): **68 (1980)**

Heft [12]

PDF erstellt am: **28.05.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-276239>

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.

Mode d'emploi

pour un traitement équitable

Au début, lorsque les femmes obtenaient un emploi, elles n'étaient que trop contentes d'avoir enfin une place et n'insistaient guère sur les conditions qui leur étaient imparties. Elles se rendaient bien compte que la promotion n'était pas ou que peu mentionnée, que leurs salaires étaient inférieurs à ceux de leurs collègues masculins, qu'il valait mieux faire le café sans récriminer, quoiqu'on ne les eût pas prévenues que c'était là une de leurs fonctions, mais enfin, elles au moins avaient trouvé un emploi.

Chacune était seule dans son coin à avaler sa déception, à digérer sa frustration en se disant qu'après tout, il devait en aller de même pour les autres.

Et puis, petit à petit, les choses se mirent à changer. Quelques femmes s'organisèrent dans les syndicats ou des groupes de pression. Les discriminations fondées sur le sexe commençaient à être collectivement refusées et publiquement stigmatisées.

En 1977, Femmes au Travail publie son guide à l'intention des femmes qui ne veulent plus se laisser marcher dessus, en particulier dans le secteur tertiaire.

Les sept standards de la justice

1. **Une échelle des salaires juste** basée sur le travail effectué et les années de service, avec augmentations annuelles régulières.
2. **Participation à l'établissement des règles et procédures du bureau**, et élimination des passe-droits, privilèges, etc.
3. **Programmes de formation** donnant à tous les employés la possibilité de s'améliorer individuellement et professionnellement.
4. **Descriptions de poste écrites et à jour**, reflétant le travail réel, replaçant ainsi dans des limites raisonnables les « tâches annexes ».
5. **Politique publique d'ouvertures de postes et de promotion**, notifiant à tous les employés quel poste est libre et définissant des critères objectifs d'avancement.
6. **Procédure de réclamation**, permettant de résoudre les conflits de travail et de répondre aux plaintes.
7. **Salaires égaux pour un travail de valeur égale**, et suppression de toutes les formes de discrimination dans l'emploi.

Les femmes américaines ont derrière elles une longue tradition féministe. Les acquis sont nombreux mais, comme ailleurs, tout n'est pas encore gagné. La conjoncture économique défavorable de ces dernières années a poussé de nombreuses organisations à se spécialiser dans les problèmes de travail auxquels se heurtent les femmes : lutte contre le chômage, réinsertion professionnelle, salaires égaux, etc.

Dans cet article, nous examinerons la « grille d'exigences minimales » dessinée par un organisme de Chicago, « Women Employed » (Femmes au travail)¹, qui vise à donner aux femmes un cadre de référence assez précis de ce qu'elles peuvent (et doivent) faire pour bénéficier de conditions équitables.

Certes, les contextes américain et européen ne sont pas tout à fait les mêmes. Mais, tout bien réfléchi, presque tous les points mentionnés dans cette grille peuvent être adaptés à notre situation.

Evidemment, à lire ces sept points, on se dit que ce ne sont pas seulement les femmes qui devraient bénéficier d'un tel mode d'emploi. Certes. Mais il se trouve que ce sont principalement elles qui sont victimes de ces petites coutumes non écrites qui font qu'en fin de compte, on ne fait pas ce pour quoi on était engagé tout en attendant encore l'augmentation promise... depuis quand déjà ?

En pratique...

On vous engage, vous êtes toute ravie. On vous avait dit « entre 1300 et 1500 pour commencer », c'est 1280, « mais, dans six mois, votre salaire sera réévalué ». Six mois plus tard, personne ne souffle mot de la réévaluation promise. Timide, vous ne dites rien et attendez. Courageuse, vous en touchez un mot à votre chef. Il vous conseille de ne pas soulever le sujet en ce moment, la conjoncture est mauvaise. Vos chances seront nettement meilleures dans quelques temps. Vous prenez votre mal en patience, puis revenez à la charge. Selon où vous vous trouvez et la grandeur de l'entreprise, commence alors la valse entre les responsables chargés de réévaluer votre salaire. Où que vous alliez, vous tombez systématiquement sur la personne dont ce n'est pas la fonction ou qui, de toutes façons, a besoin de consulter encore d'autres gens pour se prononcer.

Une échelle des salaires claire, où les critères (formation, responsabilités, type d'emploi, ancienneté, etc.) sont exposés noir sur blanc, vous aide à apprécier ce que vous valez. Cela est d'autant plus important que dans un monde d'hommes, les femmes ont traditionnellement tendance à se sous-estimer, à se trouver « moins importantes ».

Autre exemple. Deux personnes qui font le même travail peuvent avoir deux titres différents. Deux personnes qui ont le même titre peuvent faire un travail différent. Si l'ambiance générale du bureau est suffisamment secrète et la confusion assez grande, personne n'y verra rien. Des descriptions de poste aléatoires sont souvent le prétexte à des salaires plus bas que ce à quoi ils correspondent en réalité. Bien sûr, tout ne peut pas être réglé comme du papier à musique. Mais, tout de même, l'immanquable libellé « et autres tâches annexes » peut — et doit — rester dans des limites raisonnables.

Nous pourrions allonger la liste indéfiniment. Un manuel de la parfaite « enquiquineuse » ? Pour certains, peut-être. Pourtant, il ne s'agit en fait que du code d'application de principes de justice dont presque tous les employeurs se réclament.

Martine Grandjean

¹ Women Employed, Fair Employment Program, Chicago, 1977.